

**PENGARUH KEDISIPLINAN  
TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN  
PADA TOKO KRIPIK SAWANGAN NO.1 PURWOKERTO**



**SKRIPSI**

Diajukan Kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto  
Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi (S.E)

**IAIN PURWOKERTO**

Oleh:  
**MIFTAHUL FAUZI**  
NIM. 102323079

**JURUSAN EKONOMI SYARI'AH  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI  
PURWOKERTO  
2016**

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Miftahul Fauzi  
NIM : 102323079  
Jenjang : S-1  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Jurusan : Ekonomi Syariah

Menyatakan bahwa naskah skripsi yang berjudul “ Prngaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Keripik Sawangan No.1” ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 13 Januari 2017



Yang menyatakan,

Miftahul Fauzi  
NIM. 102323079

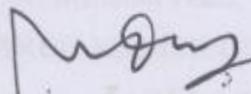
## PENGESAHAN

Skripsi berjudul

### PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIFITAS KARYAWAN PADA TOKO KRIPIK SAWANGAN NO. 1 PURWOKERTO

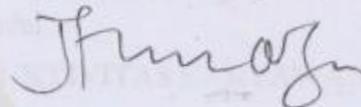
Yang disusun oleh Saudara **Miftahul Fauzi NIM. 102323079** urusan/Program Studi **Ekonomi Syariah** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto, telah diujikan pada hari **Jum'at** tanggal **17 Februari 2107** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi Syariah (S.E)** oleh **Sidang Dewan Penguji Skripsi**.

Ketua Sidang/Penguji



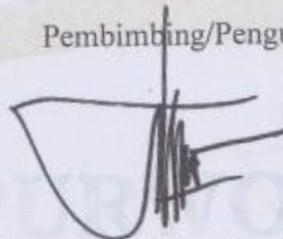
Ahmad Dahlan, M.S.I.  
NIP 197310142003121002

Sekretaris Sidang/Penguji



Dr. H. Akhmad Faozan, Lc., M.Ag.  
NIP. 197409172003121002

Pembimbing/Penguji



Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
NIP. 19680403 199403 1 004

Purwokerto, Februari 2017  
Mengetahui/Mengesahkan  
Dekan,



Fathul Aminudin Aziz, M.M.  
19680403 199403 1 004

MOTTO

*Cephalax anak Allah yang mulia yang di dunia ini  
judialah seorang yang berakal*

**NOTA DINAS PEMBIMBING**

Kepada Yth

Dekan Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto

Di –

Purwokerto

*Assalaamu'alaikum Wr. Wb.*

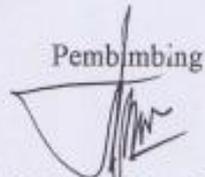
Setelah melakukan bimbingan , telaah, arahan dan koreksi terhadap penelitian Skripsi dari Miftahul Fauzi, NIM.102323079 yang berjudul :

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIVITAS KARYAWAN  
PADA TOKO KRIPIK SAWANGAN NO. 1**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut di atas sudah dapat diajukan kepada Dekan Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar sarjana ekonomi (SE)

*Wassalaamu'alaikum Wr. Wb*

Pembimbing



**Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M.M**  
**NIP. 19680403 199403 1 004**

## **MOTTO**

*Cobalah untuk tidak menjadi seorang yang sukses, tapi  
jadilah seorang yang bernilai*



## PERSEMBAHAN

Skripsi ini saya Persembahkan kepada:

1. Ayahanda dan Ibunda yang selalu memberikan cinta dan kasih sayangnya dengan tulus dan selalu mengiringi langkah ananda dengan untaian do'a. Semoga Ayahanda dan Ibunda selalu dalam naungan rahmat Nya. Amien.
2. Kakakku yang tersayang, Agus Sunarno dan Tri Mukhanifah terimakasih atas dukungan, semangat, dan nasihat serta bantuannya yang diberikan untuk keberhasilan ini.
3. Pembimbingku H. Fathul Aminudi, motivator terbesar dalam perjalanan jenjang pendidikanku, yang telah dengan tulus memberikan arahan dan bimbingan dengan sabar dan ikhlas. Sehingga penyusun bisa menyelesaikan skripsi ini. Semoga Allah senantiasa membalas semua kebaikan dan ketulusannya.
4. Bapak dan Ibu dosen Pengajar yang selama ini tulus dan ikhlas meluangkan waktunya untuk menuntun dan mengarahkan saya.
5. Kepada Ibu Eni Handayani dan Mas Ijun yang telah bersedia meluangkan waktu untuk penulis dalam melakukan penelitian dan observasi penelitian.
6. Sahabat dan teman-teman, tanpa semangat, dukungan, bantuan serta senyum kalian semua tak mungkin saya dapat melangkah sampai seperti sekarang ini, terimakasih untuk canda, tawa, dan perjuangan yang kita lewati bersama.

**PENGARUH KEDISIPLINAN TERHADAP PRODUKTIFITAS  
KARYAWAN PADA TOKO KRIPIK SAWANGAN NO.1 PURWOKERTO  
MIFTAHUL FAUZI**

**102323079**

**ABSTRAK**

Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya. Toko Kripik Sawangan no.1 Purwokerto, menerapkan sistem absensi finger print dan sistem premi untuk melatih karyawan dalam berdisiplin. Dalam hal pelatihan Toko Kripik sawangan No.1 Purwokerto melakukan sistem kerja training bagi karyawan yang baru maupun karyawan lama, dengan tujuan agar karyawan dapat mengerti dan paham akan apa yang harus dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai dengan maksimal.

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka penulis rumuskan permasalahan sebagai berikut: Apakah disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Data dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana dengan bantuan software SPSS (Statistical Product and Service Solution) 16. Populasi terdiri dari 26 karyawan yang bekerja pada Toko kripik Sawangan No.1 dan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian. Selain itu peneliti juga melakukan uji asumsi klasik untuk mengetahui tingkat kenormalan variabel dependen dan independen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil pengujian korelasi didapatkan pengaruh dari variabel disiplin memiliki nilai 0,616 yang berarti hubungan antara variabel disiplin dengan produktivitas adalah kuat. Sedangkan angka signifikansi korelasi menunjukkan angka 0,01 dibawah 0,05 yang berarti ada hubungan yang signifikan. Berdasarkan hasil pengujian korelasi didapat besaran angka 0,604, hal ini menjelaskan bahwa hubungan antara pelatihan dengan produktivitas adalah kuat. Korelasi pelatihan dengan produktivitas menunjukkan angka signifikan 0,01 dibawah 0,05, hasil tersebut menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara pelatihan dengan produktivitas. Nilai  $R = 0,661$  menunjukkan bahwa terdapat korelasi secara simultan antara  $X_1$  dan  $X_2$  terhadap  $Y$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,437 menunjukkan kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan varians dari variabel terikatnya sebesar 43,7 %. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja  $X_1$  dan pelatihan  $X_2$  mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas karyawan  $Y$ . Hasil penelitian membuktikan bahwa disiplin kerja dan pelatihan memiliki pengaruh yang cukup kuat untuk menciptakan produktivitas karyawan.

Kata Kunci: Disiplin kerja, pelatihan, dan Produktivitas

## SISTEM TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA

Berdasarkan keputusan bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Nomor 158 tahun 1987 Nomor 0543 b/u/1987 tanggal 10 September 1987 tentang pedoman transliterasi Arab-latin dengan beberapa penyesuaian menjadi berikut:

### A. Konsonan tunggal

HURUF ARAB	NAMA	HURUF LATIN	NAMA
ا	alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	be
ت	ta'	T	te
ث	sa	š	es (dengan titik diatas)
ج	jim	J	je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik dibawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	dal	D	de
ذ	zal	ž	ze (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	er
ز	zai	Z	zet
س	sin	S	es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	ṭ	ṭ	te (dengan titik dibawah)



كرامة الأولياء

Ditulis

karāmah al-auliya'

3. Bila *ta'marbūtah* hidup atau dengan harakat, fathah, kasrah dan dammah ditulis *t*.

زكاة الفطر

Ditulis

zakāt al-fiṭr

#### D. Vokal Pendek

— َ —

fathah

ditulis

a

— ِ —

Kasrah

ditulis

i

— ُ —

ḍammah

ditulis

u

#### E. Vokal Panjang

1

Fathah + alif

ditulis

ā

جاهلية

ditulis

*jāhiliyah*

2

Fathah + ya' mati

ditulis

ā

تنسى

ditulis

*tansā*

3

Kasrah + yā' mati

ditulis

ī

كريم

ditulis

*karīm*

4

Dammah + wāwu mati

ditulis

ū

فروض

ditulis

*furūd*

#### F. Vokal Rangkap

1

Tathah + ya' mati

ditulis

ai

بينكم

ditulis

*bainakum*

2

Fathah + wawu mati

ditulis

Au

قول

ditulis

*qaul*

#### G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan dengan apostrof

أنتم	Ditulis	<i>a'antum</i>
أعدت	Ditulis	<i>u'iddat</i>
لئن شكرتم	Ditulis	<i>la'in syakartum</i>

## H. Kata sandang alif + lam

### 1. Bila diikuti huruf *Qamariyyah*

القرآن	Ditulis	<i>Al-Qur'ān</i>
القياس	Ditulis	<i>Al-Qiyās</i>

### 2. Bila diikuti huruf *syamsiyyah* ditulis dengan menggunakan huruf *syamsiyyah* yang mengikutinya, serta menghilangkan huruf *l* (el)nya.

السماء	Ditulis	<i>As-Samā'</i>
الشمس	Ditulis	<i>Asy-Syams</i>

## I. Penulisan pada kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya.

ذوى الفروض	Ditulis	<i>Zawi al-furūd</i>
أهل السنة	Ditulis	<i>Ahl As-Sunnah</i>

IAIN PURWOKERTO

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Sistem Pengendalian Pembiayaan Murabahah Pada BPRS Lampung Timur”. Shalawat serta salam semoga senantiasa tercurahkan kepada Nabi Agung Muhammad SAW. Sang revolusioner Umat Islam.

Oleh karena itu, pada kesempatan ini Penulis menyampaikan ucapan Dalam penulisan skripsi ini tidak lepas dari adanya bimbingan, bantuan, dan dukungan dari beberapa pihak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada :

1. Dr. A. Luthfi Hamidi, M.Ag., Rektor IAIN Purwokerto.
2. Drs. Munjin, M.Pd.I., Wakil Rektor I IAIN Purwokerto
3. Drs. Asdlori, M.Pd.I., Wakil Rektor II IAIN Purwokerto.
4. H. Supriyanto, Lc.,M.S.I. Wakil Rektor III AIN Purwokerto.
5. Bapak Dr. H. Fathul Aminudin Aziz, M. M., Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto. Serta Sebagai pembimbing, terimakasih karena telah meluangkan waktu, tenaga dan pikirannya untuk memberikan bimbingan dalam penyusunan skripsi ini.
6. Dewi Laela Hilyatin, S.E., MS.I. Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah IAIN Purwokerto
7. Segenap Dosen dan staf administrasi IAIN Purwokerto.
8. Kedua orang tuaku Bapak H. Junedi Tohir dan Ibu Sopiayah terima kasih atas motivasi dan bimbinganya, do'a dukungannya dan terimakasih atas semua perhatiannya dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini

8. Kedua orang tuaku Bapak H. Junedi Tohir dan Ibu Sopiya terima kasih atas motivasi dan bimbingannya, do'a dukungannya dan terimakasih atas semua perhatiannya dan kasih sayang yang telah diberikan selama ini
9. Teman-teman seperjuangan yang telah memberikan motivasi dan bantuan sehingga terwujud skripsi ini.

Semoga Allah berkenan membalas semua kebaikan yang telah kalian berikan kepada Penulis. Dengan terselesaikannya skripsi ini, Penulis menyadari masih banyak terdapat kesalahan maupun kekurangan dalam skripsi ini. Namun besar harapan Penulis untuk mendapatkan masukan agar apa yang tertulis dalam skripsi ini dapat memberikan sumbangan, menjadi bahan masukan dan memberikan manfaat bagi semua pihak. *Amin ya robbal 'alamiin.*

Purwokerto, 13 Januari 2017  
Penulis,

  
Miftahul Fauzi  
NIM. 102323079

MOTTO.....	v
PERSEMBAHAN .....	vi
ABSTRAK .....	vii
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-INDONESIA.....	viii
KATA PENGANTAR .....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL.....	xix
DAFTAR GAMBAR .....	xxi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xxiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Batasan Masalah .....	7
C. Rumusan Masalah.....	8
D. Tujuan Penelitian .....	8
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Telaah Pustaka .....	10
G. Sistem Penulisan.....	13
<b>BAB II LANDASAN TEORI</b>	
A. Penerapan Kedisiplinan dalam perusahaan .....	16
1. Jenis disiplin kerja .....	17
2. Indikator disiplin kerja.....	19
3. Prinsip – prinsip disiplin kerja.....	22

4. Disiplin kerja dalam perspektif islam .....	23
B. Pelatihan dalam perusahaan .....	26
1. Sasaran dan manfaat pelatihan.....	27
2. Sistem dan metode pelatihan .....	30
3. Pelatihan dalam perspektif islam .....	32
C. Produktivitas .....	35
1. Pentingnya Produktivitas .....	35
2. Indikator – indikator Produktivitas .....	38
3. Pengukuran Produktivitas .....	40
4. Produktivitas dalam perspektif islam.....	43
D. Kerangka Berfikir .....	47
E. Hipotesis .....	48
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b>	
A. Tempat dan Waktu Penelitian .....	49
B. Metode Penelitian .....	49
1. Definisi Operasional Penelitian .....	50
2. Operasional Varelbel .....	52
3. Teknik Penarikan Sampel .....	53
4. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	54
C. Analisa dan uji hipotesis .....	56
1. Analisis Deskriptif .....	56
2. Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	56
D. Uji asumsi klasik .....	58

1. Uji Normalitas .....	59
2. Uji multikolineritas.....	59
3. Uji Auotokorelasi .....	60
E. Analisi regresi.....	61
1. Analisi regresi Sederhana .....	61
2. Analisi regresi Berganda .....	62
3. Analisi Korelasi dan Koefisien determinasi .....	63
F. Uji hipotesis.....	64
G. Penarikan kesimpulan.....	66

#### **BAB IV Hasil Penelitian dan Pembahasan**

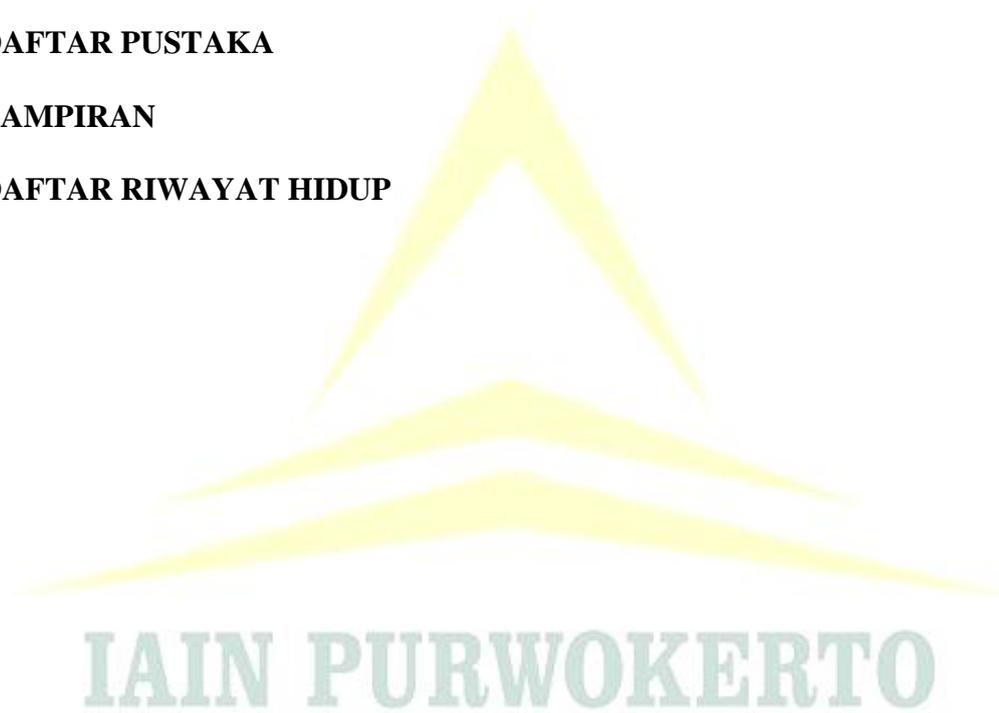
A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....	67
1. Sejarah Berdirinya toko kripik sawangan No. 1 .....	67
2. Struktur Organisasi.....	67
B. Profil responden.....	70
C. Distribusi frekuensi untuk setiap vareabel.....	72
D. Validitas dan reabilitas.....	76
E. Uji asumsi klasik .....	81
F. Analisis regresi sederhana Disiplin XI terhadap Produktivitas .....	85
G. Analisis regresi sederhana Pelatihan X2 terhadap Produktivitas .....	87
H. Analisis regresi berganda Pengarus Disiplin XI	

Dan Pelatihan X2 terhadap Produktivitas .....	90
I. Analisi korelasi .....	93
J. Pembahasan .....	96
<b>BAB V PENUTUP</b>	
A. Kesimpulan .....	98
B. Saran .....	99

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

**DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	penelitian Terdahulu .....	12
Tabel 3.1	Operasional Vareabel.....	52
Tabel 3.2	Pedoman interprestasi koefisiefn korelasi .....	62
Tabel 4.1	Profil Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	69
Tabel 4.2	Karakter Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	70
Tabel 4.3	Distribusi Frekuensi Disiplin X1 .....	70
Tabel 4.4	Distribusi Frekuensi Pelatihan X2 .....	72
Tabel 4.5	Distribusi Frekuensi Fareabel Produktifitas Y .....	74
Tabel 4.6	Reliabiliti Disiplin .....	77
Tabel 4.7	Validitas Disiplin .....	77
Tabel 4.8	Reliabiliti Pelatihan.....	78
Tabel 4.9	Validitas Pelatihan .....	78
Tabel 4.10	Reliabiliti Produktifitas.....	79
Tabel 4.11	Validitas Produktifitas .....	79
Tabel 4.12	Koefesien .....	81
Tabel 4.13	Aouto Korelasi.....	82
Tabel 4.14	Regresi X1 Terhadap Y .....	86
Tabel 4.15	Koefesien Determinasi X1 Terhadap Y .....	87
Tabel 4.16	Regresi X1 Terhadap Y .....	88
Tabel 4.17	Regresi X2 Terhadap Y .....	89
Tabel 4.18	Koefesien Determinasi X2 Terhadap Y .....	90
Tabel 4.19	Regresi X2 Terhadap Y .....	90

Tabel 4.20	Regresi Berganda X1 dan X2 Terhadap Y .....	91
Tabel 4.21	Koefesien Determinasi X1 Dan X2 Terhadap Y .....	92
Tabel 4.22	Tabel Anova.....	93
Tabel 4.23	Korelasi Simultan X1 dan X2 Terhadap Y .....	96



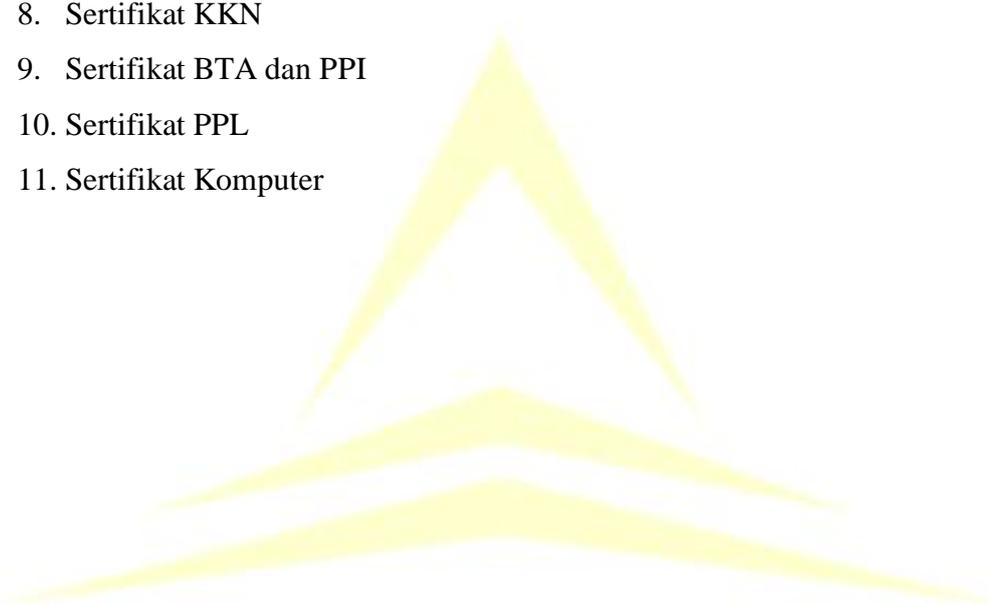
## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	47
Gambar 4.1	Struktur Organisasi .....	66
Gambar 4.2	Scatterplot .....	83
Gambar 4.3	Histogram .....	84
Gambar 4.4	Normalitas .....	85
Gambar 4.5	Linearitas.....	86



## **DAFTAR LAMPIRAN**

1. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
2. Surat Weterangan Wawancara
3. Gambar Tempat Penelitian
4. Kuesioner Penelitian
5. Lampiran Perhitungan SPSS
6. Surat Keterangan Lulus Seminar Proposal
7. Daftar Riwayat Hidup
8. Sertifikat KKN
9. Sertifikat BTA dan PPI
10. Sertifikat PPL
11. Sertifikat Komputer



**IAIN PURWOKERTO**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Perkembangan jaman yang semakin pesat mengakibatkan terjadinya persaingan antar perusahaan tidak dapat dihindari, karena semakin banyaknya jumlah perusahaan. Ini menjadi tantangan tersendiri bagi negara-negara berkembang di era globalisasi, persaingan yang sifatnya terbuka antar pelaku ekonomi global memaksa perusahaan untuk aktif meningkatkan kemampuan sumber dayanya dengan baik agar mampu menghadapi persaingan global. Untuk mendukung pengembangan sumber daya dibutuhkan adanya perubahan individu kearah yang lebih positif.

Menurut William B. Werther dan Keith Davis, Sumber Daya Manusia adalah *“the people who are ready willing and able to contribute to organizational goals”*, yang artinya *“penduduk yang siap dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi”*.<sup>1</sup> Sumber daya manusia (SDM) adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi, baik institusi maupun perusahaan. Sumber daya manusia juga merupakan kunci yang menentukan perkembangan perusahaan. Pada hakikatnya, sumber daya manusia berupa manusia yang dipekerjakan di sebuah organisasi sebagai penggerak untuk mencapai tujuan organisasi.

---

<sup>1</sup>Thoha miftah, *Manajemen Kepegawaian Sipil Di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2005), hlm. 8.

Disiplin kerja terdiri dari dua kata yaitu disiplin dan kerja yang masing-masing memiliki pengertian. Disiplin menurut Heidjrachman dan Husnan adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap “perintah” dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada “perintah”. Sementara “kerja” menurut Taliziduhu Ndraha (1999) adalah suatu aktivitas yang dilakukan seseorang untuk memperoleh nilai positif dari aktivitas tersebut, kerja diartikan proses penciptaan atau pembentukan nilai baru pada suatu unit sumber karya, perubahan atau perubahan nilai pada suatu unit alat pemenuh kebutuhan yang ada.<sup>2</sup> Dengan meningkatkan kedisiplinan, berarti perusahaan mempunyai aturan yang jelas yang menjadi pedoman karyawan dalam melaksanakan tugasnya masing-masing, dengan demikian karyawan dapat dengan mudah mengerjakan tugasnya dengan cepat dan baik, absensi dapat diperkecil seminimal mungkin, sehingga tujuan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.

Kedisiplinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi perkembangan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan perusahaan tidak akan tercapai tanpa peran aktif tenaga kerja yang terampil dan disiplin, meskipun alat-alat yang digunakan atau dimiliki perusahaan modern dan canggih. Mengatur karyawan sangat sulit dan kompleks karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keragaman dan latar belakang yang heterogen. Sehingga tenaga kerja tidak dapat diatur dan dikuasai sepenuhnya seperti asset-asset perusahaan yang lain.

---

<sup>2</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja* (Jakarta: Bumi Aksara, 2016), hlm.334-335.

Kewajiban untuk meningkatkan kedisiplinan kerja bukan hanya menjadi tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang juga harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar dalam pembinaan karyawan, selain itu atasan merupakan cermin bagi setiap karyawan yang dipimpin, sehingga dengan adanya kedisiplinan pada atasan maka karyawan diharapkan teransang sehingga akan meningkatkan kedisiplinan dalam semua lapisan karyawan dengan demikian produktivitas kerja karyawan akan meningkat dan menghasilkan tenaga kerja yang lebih berprestasi dan efisien.

Kedisiplinan yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini dapat mendorong adanya gairah kerja, semangat kerja yang berdampak pada tercapainya tujuan perusahaan, seorang manajer harus bertindak tegas agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Seorang manager dikatakan efektif dalam kepemimpinannya jika para bawahannya berdisiplin dengan baik.<sup>3</sup> Menurut Bejo Siswanto (2005) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari disiplin kerja salah satunya adalah untuk dapat menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>4</sup>

Banyak kejadian disekitar kita mengenai pemanfaatan waktu kerja yang merupakan upaya yang paling besar dari produktivitas kerja banyak yang diabaikan, bahkan secara sengaja dilanggar. Sikap mental yang seperti ini

---

<sup>3</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara,2001), hlm.103.

<sup>4</sup>Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia*..... hlm. 341.

tidak akan menimbulkan suasana kerja yang produktif. Melalui disiplin kerja yang tinggi, maka produktivitas kerja karyawan dapat ditingkatkan, karena pada prinsipnya disiplin akan mempengaruhi produktivitas.

Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto sangat mengerti akan pentingnya disiplin kerja. Dalam hal tersebut perusahaan menerapkan sistem absensi dengan *finger print*, serta pemberian sistem *premi* hadir dan kerajinan bagi karyawannya. Dimana tunjangan tersebut bisa hangus apabila karyawan melanggar aturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan.<sup>5</sup> Selain itu pemilik toko juga melakukan pengawasan langsung ke toko untuk memantau perkembangan toko atau untuk mengawasi proses kegiatan toko sehingga sang owner akan langsung mengetahui berbagai kendala dan perkembangan yang terjadi dalam toko.

Hasil pekerjaan karyawan hubungannya erat dengan kepelatihan, karena pelatihan dimaksudkan agar karyawan mampu menggali kemampuan yang dimiliki secara maksimal. Pelatihan juga akan memberikan kesempatan pada karyawan untuk mengembangkan keahlian dan kemampuan dalam bekerja apa yang diketahui dan dikuasai dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang seharusnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan dan keahlian. Sedang pengertian pelatihan sendiri adalah proses secara sistematis untuk mengubah tingkah laku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

---

<sup>5</sup> Wawancara pada pemilik toko pada tanggal 25 agustus 2016

<sup>6</sup>Veithzal Rivai, *Islamic Human Capital, dari Teori ke Praktek Manajemen Sumber Daya Insani*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Sejati,.) hlm. 295.

Pelatihan karyawan dilakukan dengan tujuan agar para karyawan memiliki pengetahuan, kemampuan dan keterampilan sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang menjadi tugas masing-masing karyawan. Dalam dunia bisnis sekarang ini pada umumnya perusahaan menjalankan sistem pelatihan, seperti diberlakukannya training bagi karyawan baru maupun karyawan lama sebagai wujud pengembangan karyawan. Pelatihan dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai keterampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terperinci, dan rutin. Pelatihan memiliki orientasi saat ini dan membantu pegawai untuk mencapai keahlian dan kemampuan tertentu agar berhasil dalam melaksanakan tugasnya.

Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto juga menerapkan sistem pelatihan untuk karyawan baru, dengan tujuan agar karyawan dapat lebih dalam mengenali tugas dan posisinya dalam perusahaan tempat karyawan bekerja, serta oleh perusahaan biasanya proses ini digunakan untuk mengenali karakter serta melihat keseriusan dan ketekunan, serta potensi yang dimiliki karyawan. Pelaksanaan pelatihan biasanya dibatasi dalam kurun waktu yang telah ditentukan, umumnya selama satu bulan, tiga bulan, atau bahkan sampai enam bulan, sesuai dengan ketentuan perusahaan. Dengan demikian maka perusahaan dapat dengan mudah menempatkan posisi karyawan sesuai dengan potensi yang dimiliki oleh setiap karyawan, dengan demikian maka tujuan perusahaan (toko) akan mudah dicapai karena memiliki karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.

Apabila disiplin kerja serta pelatihan diikuti oleh karyawan dengan baik tidak mustahil produktivitas yang menjadi tujuan utama perusahaan akan tercapai. Produktivitas menurut Dewan Produktivitas Nasional mengartikan sebagai suatu sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa mutu kehidupan hari ini (harus) lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok lebih baik dari hari ini.<sup>7</sup>

Produktivitas bukan hanya masalah perbandingan antara *input* dan *output* barang atau jasa, melainkan sikap dan perilaku dalam keseharian kita pun dapat dikatakan produktivitas jika melakukan hal-hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain. Adanya sistem absensi dalam perusahaan, pembagian kerja, pemakaian seragam kerja, melakukan do'a bersama sebelum memulai aktivitas, merupakan usaha perusahaan dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Seperti dijelaskan juga dalam Q.S Al-mu'minun ayat 03 bahwasanya manusia untuk menjahui perbuatan dan perkataanyang tidak berguna. Firman Allah :

وَالَّذِينَ هُمْ عَنْ اللَّغْوِ مُعْرِضُونَ

“dan orang-orang yang menjauhkan diri dari (perbuatan dan perkataan) yang tiada berguna”<sup>8</sup>

Hafiddhuddin menyebutkan bahwa seseorang sebaiknya melakukan perbuatan (kegiatan) yang bermanfaat. Sebagaimana disebutka dalam ayat

---

<sup>7</sup> Miftah Thoha, *Manajemen kepegawean Sipil di Indonesia*, (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2005), hlm. 44.

<sup>8</sup> Q.S Al-mu'minun ayat 03

diatas bahwa seorang muslim harus produktif dalam segala hal. Produktif dalam berbicara dan bekerja.<sup>9</sup>

Menyadari betapa pentingnya disiplin kerja dan pelatihan karyawan bagi suatu perusahaan dalam rangka meningkatkan produktivitas kerja karyawan Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto sebagai perusahaan yang beroperasi sebagai penyedia aneka oleh oleh khas banyumas, seperti keripik, getuk goreng, mendoan, tepung mendoan, batik banyumas, dan aneka jajanan lainnya, ini sangat menekankan kedisiplinan dan pelatihan secara periodik pada para karyawannya. Hal ini dapat dilihat dari pelaksanaan do'a bersama sebelum memulai aktivitas kegiatan, penerapan kerja *training* bagi karyawan baru sebagai bentuk disiplin kerja dan pelatihan bagi karyawan. Selain itu perusahaan juga melakukan penerapan sistem *premi* kehadiran, *premi* makan, dan uang transport karyawan, dimana semua tunjangan diatas akan hangus apabila sang karyawan melanggar ketentuan yang telah ditetapkan. Perusahaan juga mempunyai program santunan bagi karyawannya apa bila keluarga karyawan atau karyawan sendiri mendapat musibah seperti musibah kematian, atau kecelakaan, hal ini diimplementasikan sebagai penghargaan untuk karyawan dari perusahaan.

Berdasarkan latar belakang tersebut Maka penulis tertarik untuk membahasnya lebih mendalam dan sistematis dalam bentuk skripsi dengan judul: "Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto".

---

<sup>9</sup> Hafiddhudin, didin. Hendri, tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema insani, 2003), hlm. 65.

## **B. Batasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan, untuk menghindari pembahasan terlalu luas, maka penulis memfokuskan penelitian atau batasan masalah. Peneliti membatasi masalah penelitian pada pengaruh persepsi karyawan pada kedisiplinan dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto.
2. Apakah pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto.
3. Apakah disiplin kerja dan pelatihan berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Toko Kripik Sawangan No.1 Purwokerto.

## **D. Tujuan Penelitian**

Tujuan peneliti ialah pernyataan mengenai apa yang hendak kita capai. Tujuan peneliti dicantumkan dengan maksud yang membaca skripsi dapat mengetahui dengan pasti apa tujuan peneliti kita sesungguhnya.<sup>10</sup> Tujuan penelitian ini adalah :

---

<sup>10</sup> Husaini Usman, Dan Purnomo Setiadi, *Metodologi Penelitian Sosial*, ( Jakarta : PT. Bumi Aksa, 2006). Hlm. 29

1. Untuk mengetahui pengaruh variable dari disiplin kerja dan variable pelatihan terhadap produktivitas karyawan pada Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto.
2. Untuk menganalisis Variabel Independen yang manakah yang paling dominan mempengaruhi variabel Y atau variabel Produktivitas di Toko Kripik Sawangan No. 1 Purwokerto.

#### **E. Manfaat Penelitian**

Adapun hasil dari penelitian secara umum diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi masyarakat luas, dan khususnya kepada :

1. Penyusun
  - a. Menambah Wawasan untuk berfikir secara kritis dan sistematis dalam menghadapi permasalahan.
  - b. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan penulis tentang masalah yang dikaji yaitu tentang pentingnya sebuah kedisiplinan.
  - c. Sebagai salah satu syarat guna mendapatkan gelar sarjana di bidang ekonomi syariah pada program Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam IAIN Purwokerto
2. Bagi Perusahaan

Hasil dari penelitian ini dapat dijadikan sebagai informasi dan bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan dalam menetapkan strategi. Penjualan khususnya dan strategi tentang pengembangan sumber daya dan asset perusahaan.

### 3. Pihak lain

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah koleksi pustaka serta dapat dijadikan sebagai referensi bacaan bagi para akademisi tentang kedisiplinan.

## F. Telaah Pustaka

Kajian pustaka yang dimaksud untuk mengemukakan teori-teori yang relevan dengan masalah yang diteliti serta bahan dasar pemikiran dalam penyusunan dan penulisan penelitian. Dengan kajian pustaka kita dapat mendalami, mencermati, menelaah, dan mengidentifikasi penemuan-penemuan yang telah ada dan belum ada selain itu juga tinjauan pustaka juga memaparkan hasil penelitian terdahulu yang bisa menjadi referensi bagi kita dalam melakukan penelitian. sehubungan dengan hal tersebut penulis mendapati sejumlah buku yang didalamnya membahas tentang kedisiplinan, disiplin kerja, pelatihan dan produktivitas, diantaranya sebagai berikut:

Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi revisi*, menjelaskan bahwa kedisiplinan merupakan fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi atau perusahaan untuk mencapai hasil yang optimal.<sup>11</sup>

Dalam bukunya Lijan Poltak Sinambela yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan*

---

<sup>11</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya manusia edisi revisi*,(Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2012), hlm. 193.

kinerja, mengutip dari bejo siswanto (2005) menguraikan bahwa maksud dan sasaran dari didiplin kerja adalah untuk menjadikan tenaga kerja memperoleh tingkat produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, dalam jangka pendek maupun jangka panjang.<sup>12</sup>

Menurut Misbahul Munir, dalam bukunya yang berjudul Produktivitas perempuan studi analisis produktivitas perempuan dalam konsep ekonomi islam, menjelaskan produktivitas adalah hubungan yang ada antara barang yang diproduksi dan terjual atau jasa-jasa yang diberikan.

Ahmad Subkhi dan Mohammad Jauhar yang berjudul Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM), menjelaskan pelatihan ditunjukkan kepada pegawai pelaksana dalam rangka meningkatkan pengetahuan dan keterampilan teknis, sedangkan pengembangan diperuntukan bagi pegawai tingkat manajerial dalam rangka meningkatkan kemampuan konseptual, pengambilan keputusan, dan memperluas *human relation*. Pelatihan mempunyai tujuan membantu karyawan untuk mengerjakan pekerjaan mereka saat ini, namun dapat meningkatkan karir karyawan dimasa yang akan datang, pelatihan seharusnya dilakukan secara terus menerus, karena perkembangan keadaan dinamika akan mendorong terjadinya perubahan kebijakan pada proses manajemen.<sup>13</sup>

---

<sup>12</sup> Lijan Poltak Sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, (Jakarta, PT. Bumi Aksara, 2016), hlm. 332.

<sup>13</sup> Ahmad Subkhi, Mohammad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*, (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012), hlm. 69.

Penelitian mengenai pengaruh kedisiplinan atau disiplin kerja dan pelatihan terhadap produktivitas karyawan telah banyak dilakukan sebelumnya, seperti yang dikemukakan oleh beberapa peneliti sebagai berikut:

**Tabel.1.1 Penelitian Terdahulu**

No	Nama Peneliti / Judul	Hasil Penelitian	Persamaan / Perbedaan
1.	Agus Sunarno/ Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT SaptaIndra Sejati Jakarta	Menyimpulkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. variabel pelatihan juga memiliki pengaruh terhadap variabel kepuasan kerja karyawan. <sup>14</sup>	- Persamaan penelitian 1. variabel pelatihan (X2) sebagai variabel dependen dalam penelitian  - Perbedaan penelitian 1. variabel independen adalah kepuasan kerja 2. variabel X1 adalah motivasi kerja.
2.	Pengaruh Kedisiplinan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo-Batu	Terdapat pengaruh yang negatif atau signifikan antara kedisiplinan terhadap produktivitas kerja karyawan, kedisiplinan menerangkan variabel produktivitas	- Persamaan penelitian 1. Adanya variabel kedisiplinan dalam penelitian. 2. Variabel terikat yaitu produktivitas.  - Perbedaan penelitian 1. Tidak adanya variabel pelatihan

<sup>14</sup> Agus Sunarno, 2014, Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. SaptaIndra Sejati, (Jakarta: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Kusuma Negara)

		sebesar 33,6% sedang sisanya sebesar 66,4 % dipengaruhi oleh variabel lain. <sup>15</sup>	dalam penelitian
3.	Julfa aditya Putra, dengan judul skripsi ”Pengaruh Pelatihan Terhadap kepuasan Kerja Karyawan PT Bio Farma Bandung”	Besarnya pengaruh pelatihan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 51,90% sedang sisanya sebesar 48,10% dipengaruhi faktor lain. Sedang t hitung= 7,21 dari t tabel=1,684 maka Ha diterima dan Ho ditolak. <sup>16</sup>	- Persamaan penelitian 1. Variabel pelatihan menjadi variabel dependen dalam penelitian - perbedaan penelitian 1. variabel independen adalah kepuasan kerja 2. tidak ada variabel disiplin kerja sebagai variabel dependen penelitian

<sup>15</sup> Dadang Iman Eka Sanjaya, 2009, *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Perusahaan Keripik Kentang di Junrejo Batu* (Malang: Universitas Negeri Malang)

<sup>16</sup> Julfa Aditya Putra, 2007, *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Bio Farma Bandung* (Bandung: Universitas Widyatama)

## **G. Sistematika Penulisan**

Penulisan skripsi ini terdiri dari 5 bab, dengan sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Dalam bab ini diuraikan tentang latar belakang masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian serta sistematika penulisan.

### **BAB II LANDASAN TEORI**

Dalam bab ini membahas tentang penelitian terdahulu dan landasan teori mengenai kedisiplinan yang terdiri atas pengertian kedisiplinan, pentingnya kedisiplinan. Disiplin yang meliputi pengertian disiplin, jenis disiplin kerja, indikator disiplin, prinsip-prinsip disiplin, serta disiplin dalam perspektif islam. Dalam landasan teori pelatihan terdiri atas pengertian pelatihan, sasaran dan manfaat pelatihan, sistem dan metode pelatihan, serta pelatihan dalam perspektif islam. Landasan teori mengenai produktivitas terdiri atas pengertian produktivitas, pentingnya produktivitas, teori-teori produktivitas, indikator-indikator produktivitas, pengukuran produktivitas, dan produktivitas dalam perspektif islam. Dalam bab ini juga mencakup kerangka berpikir serta hipotesis penelitian.

### **BAB III METODOLOGI PENELITIAN**

Dalam bab III ini diuraikan tentang objek penelitian, metode penelitian yang terdiri atas definisi operasional variabel, operasional variabel, lalu teknik penarikan sampel, meliputi populasi, dan sampel. Dalam sumber dan teknik pengumpulan data terdiri atas sumber data, teknik pengumpulan data. Analisis dan uji hipotesis terdiri atas analisis deskriptif, uji validitas dan reliabilitas. Uji asumsi klasik terdiri atas uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, uji linearitas, dan uji autokorelasi. Dalam analisis regresi terdiri atas analisis sederhana, analisis regresi berganda, analisis korelasi dan determinasi, uji hipotesis dan penarikan kesimpulan.

#### **BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN**

Dalam bab ini diuraikan mengenai deskripsi objek penelitian serta analisis data dan pembahasan atas hasil pengolahan data.

#### **BAB V PENUTUP**

Dalam bab V ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan serta saran – saran yang mungkin nantinya berguna bagi organisasi maupun ilmu pengetahuan.

## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh dan beberapa temuan-temuan dari penelitian di Toko Kripik Sawangan No.1 Purwokerto, dapat digunakan untuk mengambil keputusan dan dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Variabel disiplin mempunyai pengaruh terhadap variabel produktivitas, ini dapat dijelaskan dari hasil perhitungan dengan hasil konstanta sebesar 3,494 dan koefisien regresi sebesar 0,329 menyatakan bahwa penambahan pengaruh variabel disiplin sebesar satu satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,329. Sedangkan nilai R square sebesar 0,380 menunjukkan bahwa kemampuan variabel disiplin menjelaskan varians variabel produktivitas sebesar 38% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
2. Variabel pelatihan mempunyai pengaruh terhadap produktivitas didapat hasil konstanta sebesar 5,477, untuk koefisien regresi variabel pelatihan sebesar 0,238 menyatakan bahwa setiap penambahan pengaruh pelatihan setiap satu satuan akan meningkatkan produktivitas sebesar 0,238. Untuk nilai R square sebesar 0,365 dimana hal tersebut menjelaskan bahwa kemampuan variabel pelatihan dalam menjelaskan varians variabel produktivitas adalah sebesar 36,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.

3. Variabel independen penelitian (disiplin dan pelatihan) mempunyai hubungan yang simultan terhadap variabel dependen penelitian (produktivitas), dijelaskan dengan besaran nilai R, yaitu sebesar 0,661, sedangkan nilai R square sebesar 0,437, hal ini menjelaskan bahwa kemampuan variabel independen menjelaskan varian dari variabel dependen mempunyai pengaruh sebesar 43,7%, dan selebihnya dipengaruhi oleh variabel lain.

## **B. Saran**

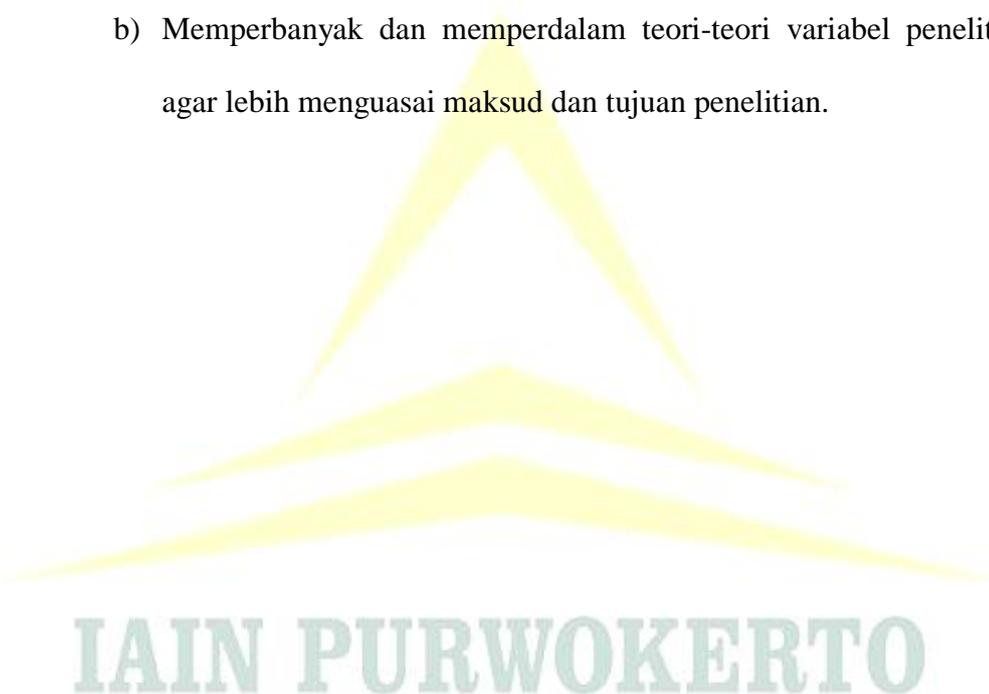
Berdasarkan kesimpulan yang telah dilakukan maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Saran untuk Toko Kripik Sawangan No.1 Purwokerto
  - a) Kedisiplinan karyawan dalam perusahaan sudah cukup baik, hal ini sebaiknya ditingkatkan agar produktivitas karyawan meningkat, sehingga tujuan yang telah ditetapkan perusahaan akan tercapai dengan maksimal.
  - b) Pelatihan yang dilaksanakan oleh Toko sudah bagus, namun perlu dilakukan peningkatan, efisiensi dan perbaikan sistem agar dapat memberikan hasil yang maksimal. Misalnya trainer diusahakan dari karyawan yang paling berpengalaman sehingga masa trainer dapat lebih efisien dan efektif.
  - c) Untuk meningkatkan produktivitas karyawan maka toko sebaiknya meningkatkan fasilitas yang baik serta peralatan yang lebih modern

serta tidak lupa meningkatkan kesejahteraan karyawan dan keluarganya.

2. Penelitian untuk Penelitian berikutnya

- a) Dari hasil uji R square menunjukkan masih ada variabel-variabel lain yang harus diperhatikan dan diteliti, bukan hanya program disiplin dan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain.
- b) Memperbanyak dan memperdalam teori-teori variabel penelitian agar lebih menguasai maksud dan tujuan penelitian.



**IAIN PURWOKERTO**

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdus salam, *Manajemen Insani Dalam bisnis*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2014.
- Algifari, *analisis Regresi, teori, kasus, dan solusi*, Yogyakarta: BPFE, 1997.
- Cecep Dermawan, *Kiat Sukses Manajemen Rasulullah, Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyyah*, Bandung: Khazanah Intelektual, 2006.
- Ervianto I. Wulfram, *Manajemen Proyek Konstruksi*, Yogyakarta: andi Offset, 2005
- Hakim Arman Nasution, *Manajemen Industri*, Yogyakarta: andi Offset, 2006.
- Hafidhuddin didin, tanjung hendri, *manajemen syariah dalam praktik*, Jakarta: Gema insani Press, 2003.
- Lijan poltak sinambela, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja Yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: Bumi Aksara, 2016.
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Reksoatmodjo Tedjo, *STATISTIKA- untuk Psikologo dan Pendidikan*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2009.
- Ridwan. dan Sunarto, *Pengantar Statistika Untuk Penelitian: Pendidikan, Sosial, Komunikaasi, Ekonomi, Dan Bisnis*, Bandung: Alfabeta, 2001.
- Rivai Veithzal, Arifin Arviyan, *ISLAMIC LEADERSHIP Membangun Leadership Melalui Kecerdasan Spiritual*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2000.
- Rivai Veithzal, Ella Jauvani, *Manajemen Sumber daya manusia untuk perusahaan dari teori ke praktik edisi kedua*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2011.
- Rivai Veithzal , *Islamic Human Capital* , Jakarta: Rajawali Pers, 2009.
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cet. 9. Jakarta: Bumi Aksara, 2001.
- Subana, *STATISTIK PENDIDIKAN*, Jilid II, Bandung: CV. Pustaka Setia, 2000.

Subekhi ahmad, jauhar, Manajemen Sumber daya manusia (MSDM), Jakarta: Prestasi Pustaka, 2012.

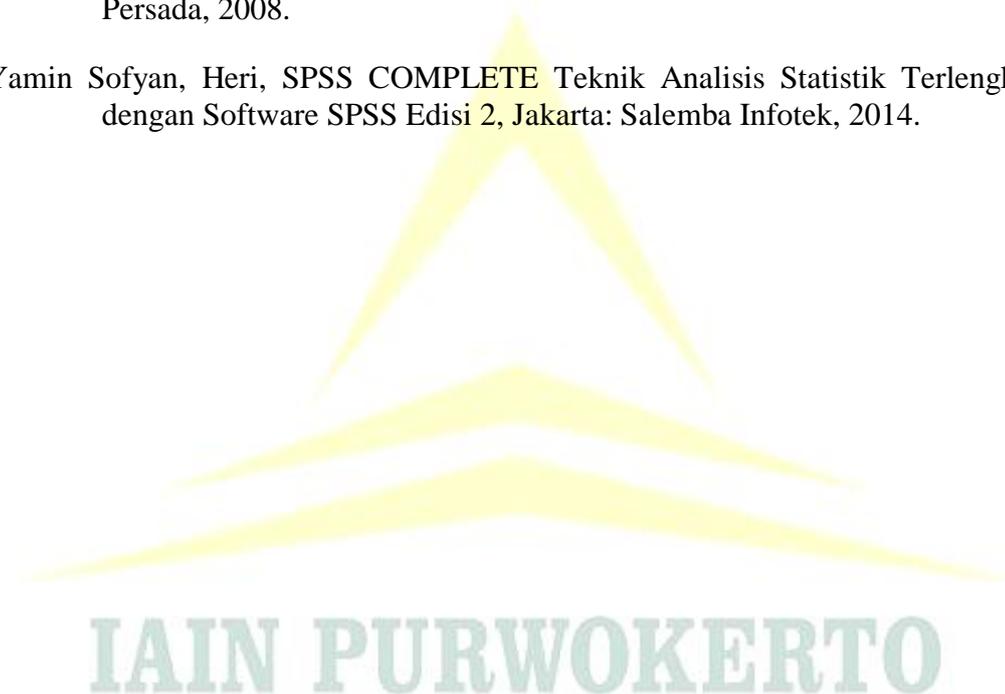
Sugioyono, *METODE PENELITIAN PENDIDIKAN (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*, Bandung: ALFABETA, 2010.

Suharsimi Arikunto, *Manajemen Penelitian Edisi Revisi*, Jakarta: Rieneka Cipta, 2013.

Thoha Miftah, *MANAJEMEN KEPEGAWAIAN SIPIL DI INDONESIA*, Jakarta: Kencana Predana Media Group, 2005.

Umar Husain, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan: Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2008.

Yamin Sofyan, Heri, *SPSS COMPLETE Teknik Analisis Statistik Terlengkap dengan Software SPSS Edisi 2*, Jakarta: Salemba Infotek, 2014.



IAIN PURWOKERTO