



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PT. SUKORINTEX BATANG)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**M KHOIRUL HUDA**  
**NIM.2013115307**

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



**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL  
DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN (STUDI PADA PT. SUKORINTEX BATANG)**

**SKRIPSI**

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

Oleh:

**M KHOIRUL HUDA**  
**NIM.2013115307**

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



**SURAT PERNYATAAN**

**KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : M KHOIRUL HUDA

NIM : 2013115307

Judul Skripsi : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SUKORINTEX BATANG)**

Menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 5 Maret 2020

Yang Menyatakan,



**M. KHOIRUL HUDA**  
NIM. 2013115307

## NOTA PEMBIMBING

**Ade Gunawan, M.M**

Jalan Kusuma Bangsa no. 9 Pekalongan

Lamp. : 3 (Tiga) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. M Khoirul Huda

Kepada Yth.  
Dekan IAIN Pekalongan  
c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah  
di  
Pekalongan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*

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

Nama : **M Khoirul Huda**  
Nim : **2013115307**  
Prodi : **Ekonomi Syariah**  
Judul : **PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT SUKORINTEX BATANG)**

Dengan ini mohon agar skripsi saudara tersebut dapat segera dimunaqasahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terimakasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pekalongan, 5 Maret 2020

Pembimbing,



**Ade Gunawan, M.M**  
**NIP. 19810425 201503 1 002**





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

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

PENGESAHAN

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

Nama : M KHOIRUL HUDA  
NIM : 2013115307  
Judul Skripsi : PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (STUDI PADA PT. SUKORINTEX BATANG)

Telah diujikan pada hari Rabu tanggal 15 April 2020 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)

Dewan Penguji

Penguji I

Muhammad Nasrullah, S.E., M.S.I.  
NIP. 19801128 200604 1 003

Penguji II

Dr. Mansur Chadi Mursid, M.M.  
NIP. 19820527 201101 1 005

Pekalongan, 10 Juni 2020

Disahkan oleh

Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam



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



## PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB DAN 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 ini sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	b	be
ت	ta	t	te
ث	sa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	jim	j	je
ح	ha	ḥ	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	set
س	sin	s	es
ش	syin	sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ṭ	te (dengan titik dibawah)
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	ki
ك	kaf	k	ka
ل	lam	l	el
م	mim	m	em
ن	nun	n	en
و	wau	w	we
ه	ha	h	ha
ء	hamzah	'	apostrof
ي	ya	y	ya

2. Vokal

Vokal Tunggal	Vokal Rangkap	Vokal Panjang
أ = a	أَي = ai	آ = ā
إ = i	أَوْ = au	إِي = ī
أ = u		أُو = ū

### 3. Ta Marbutah

*Ta marbutah* hidup dilambangkan dengan /t/.

Contoh :

مرأة جميلة      ditulis      *mar'atun jam lah*

*Ta marbutah* mati dilambangkan dengan /h/.

Contoh :

فاطمة      ditulis      *f timah*

### 4. Syaddad (Tasydid, geminasi)

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

Contoh :

رَبَّنَا      ditulis      *rabban*  
الْبِرِّ      ditulis      *al-birr*

### 5. Kata Sandang (artikel)

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf syamsiyah” ditransliterasikan sesuai dengan hunyinya, yaitu bunyi /l/ diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

Contoh :

الشمس      dibaca      *asy-syamsu*

الرجال      dibaca      *ar-rajulu*

السيدة      dibaca      *as-sayyidah*





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

Contoh :

القمر                      dibaca                      *al-qamar*

البديع                      dibaca                      *al-bad '*

الجلال                      dibaca                      *al-jal l*

#### 6. Huruf Hamzah

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

Contoh :

أمرت                      dibaca                      *umirtu*

شيء                      dibaca                      *syai un*



## PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya serta memberikan kemudahan dan kelancaran dalam setiap langkah penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.

Skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Kedua orangtua penulis, Ayah Kamal dan Ibu Faizah, semoga Allah SWT selalu memberikan kesehatan dan kebarokahan hidup serta kasih sayang kepada orang tua penulis.
2. Kakak penulis M Khoirul Anam dan adik penulis M Fajrul Falah Azka, yang telah memberikan doa, semangat dan dukungannya.
3. Semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan penulis dalam pembuatan skripsi ini.
4. Almamater tercinta IAIN Pekalongan.



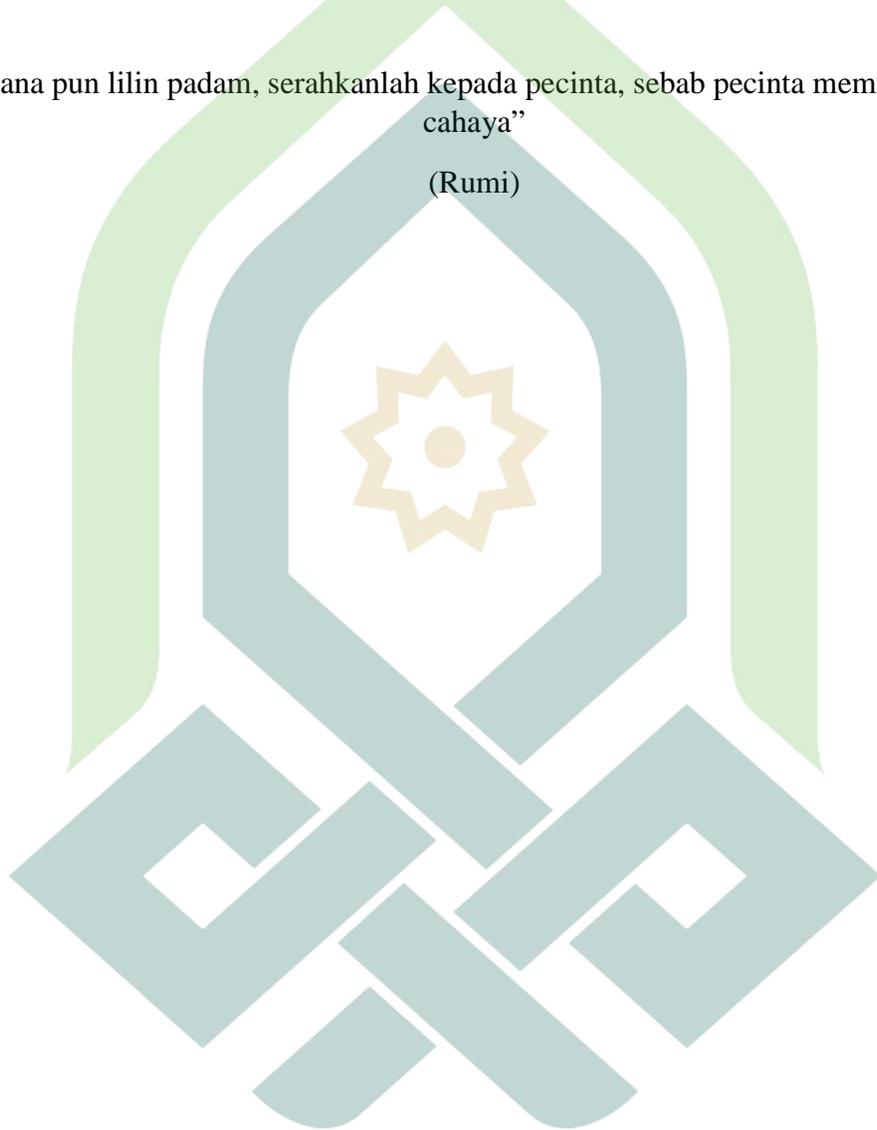
## MOTTO

“Seungguhnya Allah SWT mencintai seseorang yang apabila bekerja, mengerjakannya secara profesional”

( HR. Thabrani, no: 891. Baihaqi, no: 334)

“Dimana pun lilin padam, serahkanlah kepada pecinta, sebab pecinta memiliki ribuan cahaya”

(Rumi)





## ABSTRAK

**Huda, M Khoirul. 2020.** Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT Sukorintex Batang). Skripsi Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan. Dosen Pembimbing: Ade Gunawan M.M.

Tujuan dari penelitian ini adalah : 1) mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. 2) mengetahui dan membuktikan pengaruh kecerdasan emosional terhadap kinerja karyawan. 3) mengetahui dan membuktikan pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. 4) mengetahui dan membuktikan pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukorintex Batang.

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian lapangan (*field research*), dengan menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* yaitu penentuan sampel yang dipilih dengan sengaja menurut pertimbangan tertentu. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner (Angket). Data tersebut diperoleh melalui angket yang diberikan kepada responden yaitu Karyawan bagian *finishing* di departemen *grey room* dan *finishing* PT. Sukorintex yang telah bekerja lebih dari 5 tahun sebanyak 51 karyawan yang digunakan sebagai sampel.

Dari hasil penelitian secara parsial 1) disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 2,625 > t_{tabel} 2,011$ . 2) kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 8,274 > t_{tabel} 2,011$ . 3) komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t_{hitung} 5,890 < t_{tabel} 2,011$ . 4) disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada PT. Sukorintex Batang dengan nilai  $F_{hitung} 388,041 > F_{tabel} 2,80$ .

**Kata Kunci : Disiplin Kerja, Kecerdasan emosional, Komitmen Organisasi, Kinerja Karyawan.**



## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT atas segala limpahan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Sukorintex Batang)*” untuk memperoleh gelar sarjana strata satu di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu dinantikan syafa’at Nya di hari kiamat nanti.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan dorongan dalam segala hal demi terselesainya penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan 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 Muhammad Aris Safi’i M.E.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan
4. Bapak Ade Gunawan, MM., selaku Dosen Pembimbing Skripsi yang telah dengan ikhlas memberikan waktu dan mencurahkan perhatiannya untuk membimbing dan mengarahkan dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Hj Siti Qomariyah, M.A., selaku Dosen Wali Studi.



6. Segenap Dosen Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Bapak Ir. Musthafa Al-Muhdhar, selaku Manager HRD dan GA PT. Sukorintex Batang yang mengizinkan penulis untuk menjadikan PT. Sukorintex Batang sebagai objek penelitian.
8. Orangtua penulis Ayah Kamal dan Ibu Faizah, Kakak penulis M Khoirul Anam dan Adik penulis M Fajrul Falah Azka yang selalu mendoakan dan mendukung setiap langkah yang ditempuh penulis sampai saat ini.
9. Sahabat dan teman-teman penulis

Penulis berharap semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca maupun pihak yang berkepentingan. Selanjutnya kepada Allah segalanya penulis serahkan, seraya memohon bimbingan agar menjadi lebih baik untuk selanjutnya. Amin.

Pekalongan, 5 Maret 2020

Penulis,

**M Khoirul Huda**

NIM.20131115307



## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN .....	ii
NOTA PEMBIMBING .....	iii
LEMBAR PENGESAHAN .....	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI .....	v
PERSEMBAHAN.....	ix
MOTTO .....	x
ABSTRAK .....	xi
KATA PENGANTAR.....	xii
DAFTAR ISI.....	xiv
DAFTAR TABEL .....	xvii
DAFTAR GAMBAR.....	xviii
DAFTAR LAMPIRAN .....	xix
<b>BAB I</b>	<b>PENDAHULUAN</b>
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Batasan Masalah.....	9
D. Tujuan Penelitian.....	10
E. Kegunaan Penelitian.....	10
F. Sistematika Penulisan.....	11
<b>BAB II</b>	<b>TINJAUAN PUSTAKA</b>
A. Landasan Teori .....	13
1. Disiplin Kerja.....	13
2. Kecerdasan Emosional.....	18
3. Komitmen Organisasi .....	22
4. Kinerja Karyawan.....	27
B. Penelitian Terdahulu.....	32
C. Kerangka Berfikir.....	37



D. Hipotesis .....	39
--------------------	----

### **BAB III METODE PENELITIAN**

A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	41
B. Setting Penelitian.....	42
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel ....	42
1. Variabel Penelitian.....	42
2. Definisi Operasional Variabel .....	43
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel .....	45
1. Populasi .....	45
2. Sampel .....	45
3. Teknik Pengambilan Sampel .....	46
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian .....	47
1. Instrumen Penelitian .....	47
2. Teknik Pengumpulan Data .....	48
F. Sumber Data.....	49
1. Data Primer .....	49
2. Data Sekunder.....	49
G. Teknik Pengolahan dan Analisis Data.....	50
1. Uji instrumen.....	50
a. Uji Validitas .....	50
b. Uji Reliabilitas.....	50
2. Uji Asumsi Klasik .....	51
a. Uji Normalitas .....	51
b. Uji Linearitas.....	52
c. Uji Multikolinearitas .....	52
3. Analisis Regresi Berganda.....	53
4. Uji Hipotesis .....	54
a. Uji T .....	54
b. Uji F .....	54
5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	55



<b>BAB IV</b>	<b>ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN</b>	
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian .....	56
1.	Sejarah Singkat Perusahaan .....	56
2.	Visi dan Misi Perusahaan .....	57
3.	Kebijakan Mutu .....	57
B.	Deskripsi Data .....	58
1.	Gambaran Umum Responden .....	58
2.	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	58
3.	Responden Berdasarkan Umur .....	59
4.	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	60
C.	Analisis Data .....	61
1.	Uji Instrumen .....	61
a.	Uji Validitas .....	61
b.	Uji Reliabilitas .....	65
2.	Uji Asumsi Klasik .....	67
a.	Uji Normalitas .....	67
b.	Uji Linearitas .....	69
c.	Uji Multikolinearitas .....	71
3.	Uji Regresi Linear Berganda .....	73
4.	Uji Hipotesis .....	75
a.	Uji T (Parsial) .....	75
b.	Uji F (Simultan) .....	77
5.	Uji Koefisien Determinasi (R <sup>2</sup> ) .....	77
D.	Pembahasan .....	78
<b>BAB V</b>	<b>PENUTUP</b>	
A.	Kesimpulan .....	84
B.	Saran .....	85

**DAFTAR PUSTAKA**

**LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	32
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel .....	43
Tabel 3.2 Kategori Penelitian Skala Likert .....	47
Tabel 4.1 Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	59
Tabel 4.2 Deskripsi Responden Berdasarkan Umur .....	59
Tabel 4.3 Deskripsi Responden Berdasarkan Pendidikan .....	60
Tabel 4.4 Uji Validitas Disiplin Kerja .....	61
Tabel 4.5 Uji Validitas Kecerdasan Emosional .....	62
Tabel 4.6 Uji Validitas Komitmen Organisasi.....	63
Tabel 4.7 Uji Validitas Kinerja Karyawan.....	64
Tabel 4.8 Uji Reliabilitas Disiplin Kerja.....	65
Tabel 4.9 Uji Reliabilitas Kecerdasan Emosional.....	66
Tabel 4.10 Uji Reliabilitas Komitmen Organisasi .....	66
Tabel 4.11 Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan .....	66
Tabel 4.12 Hasil Uji <i>Kolmogorov-Smirnov</i> Test.....	68
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja.....	70
Tabel 4.14 Hasil Uji Linieritas Kecerdasan Emosional .....	70
Tabel 4.15 Hasil Uji Linieritas Komitmen Organisasi.....	71
Tabel 4.16 Hasil Uji Multikolinieritas .....	72
Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Berganda .....	73
Tabel 4.18 Hasil Uji T.....	75
Tabel 4.19 Hasil Uji F.....	77
Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	78





## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	37
Gambar 4.1 Grafik Normal Probability Plot .....	69



## DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1. Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2. Data Mentah Kuesioner
- Lampiran 3. Data Mentah Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 4. Hasil Uji Deskripsi Data
- Lampiran 5. Hasil Uji Validitas dan Uji Reliabilitas
- Lampiran 6. Hasil Uji Asumsi Klasik
- Lampiran 7. Hasil Uji Regresi Berganda, Uji T, Uji F, dan Uji R<sup>2</sup>
- Lampiran 8. Rumus Uji Regresi Linear Berganda
- Lampiran 9. Surat Izin Penelitian
- Lampiran 10. Surat Jawaban Izin Penelitian
- Lampiran 11. Surat Keterangan Telah Melakukan Penelitian
- Lampiran 12. Dokumentasi





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### A. LATAR BELAKANG MASALAH

Semakin ketatnya persaingan bisnis mengakibatkan perusahaan dihadapkan pada tantangan untuk dapat mempertahankan keunggulan. Untuk dapat mempertahankan keunggulan, perusahaan dituntut untuk memiliki suatu manajemen yang baik guna menghadapi persaingan yang lebih kompetitif baik pasar dalam negeri maupun luar negeri dan untuk mempertahankan kelangsungan perusahaan. Salah satu hal yang harus diperhatikan perusahaan untuk memiliki manajemen yang baik dan kompetitif adalah harus memiliki sumber daya manusia yang kompeten untuk meningkatkan mutu dan kualitas perusahaan.

Sumber daya manusia adalah faktor terpenting sebagai penggerak dalam melaksanakan tugas membuat perencanaan, pengawasan dan pengembangan tenaga kerja yang sesuai pada kemampuan serta kreatifitas yang dimilikinya sebagai kebutuhan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>1</sup> Berhasil atau tidaknya perusahaan untuk mencapai tujuan tergantung bagaimana kinerja karyawan di perusahaan tersebut. Apabila karyawan memiliki kinerja yang tinggi dan baik tentunya dapat berkontribusi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan, begitu juga sebaliknya.

---

<sup>1</sup> Mega Intan Halida, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Didiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember", Skripsi, Fakultas ekonomi dan Bisnis (Jember: Universitas Jember, 2018), hlm 1



Rendahnya tingkat kinerja karyawan dalam suatu perusahaan dapat dilihat dari beberapa hal, pertama tingkat kehadiran ditempat kerja yang diakibatkan oleh kurangnya disiplin kerja karyawan serta penggunaan waktu yang tidak efektif dalam melaksanakan pekerjaan.<sup>2</sup> kedua, kurangnya kemampuan untuk pengendalian diri, mengenali perasaan orang lain, semangat, ketekunan serta kemampuan untuk memotivasi diri sendiri yang mana hal ini dapat mempengaruhi keharmonisan dalam perusahaan yang dapat berakibat tidak tercapainya tujuan dari perusahaan itu sendiri.<sup>3</sup> Ketiga, dapat dilihat dari komitmen karyawan terhadap perusahaannya, Dengan adanya komitmen yang tinggi seseorang karyawan akan lebih baik kinerjanya dalam melakukan pekerjaan.<sup>4</sup>

Memerhatikan sangat pentingnya peranan sumber daya manusia ini maka sebuah perusahaan harus memanfaatkan sumber daya manusia dengan efektif agar memiliki kinerja yang baik guna mencapai tujuan yang diinginkan perusahaan. Untuk meningkatkan kinerja karyawan salah satunya dengan menciptakan disiplin kerja, karena dengan adanya disiplin kerja yang baik maka akan menghasilkan kepatuhan karyawan terhadap peraturan-peraturan yang ada di dalam perusahaan yang mana akan meningkatkan kinerja

---

<sup>2</sup> Ery Teguh Prasetyo dan Puspa Marlina “Pengaruh disiplin Kerja, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Nihon Plast Indonesia”.(Jakarta: *Universitas Bhayangkara Jakarta Raya: Jurnal Inspirasi Bisnis dan Manajemen*, Vol 3, (1), 2019, 21-30

<sup>3</sup> Yossy Kanta Marga, “Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya”,(Surabaya: *Universitas Narotama Surabaya: E-Jurnal Manajemen Kinerja*, Vol 2, No 1, Januari 2016)

<sup>4</sup> Fitri Yani dkk “Pengaruh Kecerdasan Emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PD Pasar Horas Jaya Pasar Dwikora Kota Pematangsiantar” (Pematangsiantar: *STIE Sultan Agung: Jurnal Manajemen*. Vol 5, No 2, Desember 2019)

karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Rizky Wanda Damanik menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>5</sup>

Disiplin kerja dalam suatu organisasi bertujuan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan tersebut bersedia dengan sukarela mematuhi serta mentaati setiap tata tertib yang berlaku tanpa ada paksaan. disiplin kerja yang baik dapat dilihat dari tingginya kesadaran para karyawannya dalam mematuhi serta mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku.<sup>6</sup> Melatih diri untuk berdisiplin berarti membawa diri untuk bekerja lebih baik lagi dan dengan meningkatnya pola kerja yang lebih baik akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Disiplin kerja merupakan salah satu faktor yang harus diperhatikan dan ditegakkan dalam perusahaan, karena dengan tidak adanya disiplin kerja karyawan yang baik, sebuah perusahaan akan sulit untuk mewujudkan tujuan perusahaan.<sup>7</sup>

Faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah kecerdasan emosional atau emotional quotient (EQ). Penelitian yang dilakukan oleh Sari Ramdani Putri menunjukkan bahwa variabel Kecerdasan Emosional berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>8</sup> Kecerdasan

<sup>5</sup> Rizky Wanda Damanik, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Sosial dan Pendidikan Ar-Rachamat Tangerang selatan", Skripsi, Fakultas Ekonomi Bisnis (Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2017).

<sup>6</sup> Mega Intan Halida, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember".....hlm 3

<sup>7</sup> Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Asdi Mahasatya, 2006), hlm 126-127.

<sup>8</sup> Sari Ramdani Putri, "Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Jember", Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis (Jember: Universitas Jember, 2018)



emosional merupakan kemampuan seseorang untuk mengenali emosi diri, mengelola emosi, memotivasi diri sendiri, mengenali emosi orang lain (empati) dan kemampuan bekerjasama dengan orang lain. Kecerdasan emosional juga dituntut digunakan dalam situasi-situasi tugas yang membutuhkan tingkat pengetahuan dan keterampilan yang biasanya didasarkan pada pengalaman. Dengan pengelolaan kecerdasan emosional secara lebih baik, akan dapat meminimalisasi hambatan yang akan dihadapi oleh karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.<sup>9</sup> Daniel Goleman, dalam penelitiannya menyimpulkan “pencapaian kinerja ditentukan hanya 20 persen dari IQ, sedangkan 80 persen lagi ditentukan oleh kecerdasan emosional (*EQ-Emotional Quotient*)”.<sup>10</sup>

Banyak contoh di sekitar kita yang membuktikan bahwa orang yang hanya memiliki kecerdasan otak saja atau banyak memiliki gelar belum tentu bisa sukses didunia pekerjaan. Tapi seringkali yang hanya berpendidikan formal lebih rendah banyak yang lebih berhasil. Karena pada dasarnya sebuah perusahaan tidak hanya membutuhkan karyawan yang mempunyai keterampilan teknik atau kecerdasan otak saja, melainkan dibutuhkan juga yang mempunyai kecerdasan emosional, seperti mampu mendengarkan dan berkomunikasi lisan dengan baik, mampu beradaptasi, mempunyai ketahanan mental terhadap kegagalan, mempunyai kepercayaan diri yang tinggi, mampu

<sup>9</sup> Yossy Kanta Marga, “Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya”... hlm 22

<sup>10</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM*, (Bandung: PT Refika Aditama, 2014), hlm 93



bekerja sama tim dan mempunyai keinginan untuk memberi kontribusi terhadap perusahaan.

Selain disiplin kerja dan kecerdasan emosional, faktor lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan adalah komitmen organisasi. Penelitian yang dilakukan oleh Mega Intan Halida menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>11</sup> Karyawan yang memiliki komitmen yang tinggi terhadap perusahaan akan berusaha sebaik mungkin untuk memajukan dan meningkatkan kualitas perusahaan, namun karyawan yang kurang memiliki komitmen tinggi terhadap perusahaan akan melakukan kinerja yang kurang maksimal dan cenderung kurang memerhatikan kemajuan perusahaan. Komitmen yang tinggi di dalam sebuah perusahaan akan mendorong iklim kerja yang baik dan persaingan positif di dalam lingkungan kerja. Karyawan yang komit akan perusahaan atau pekerjaannya akan memiliki *integritas* yang lebih baik dibandingkan dengan karyawan yang tidak memiliki komitmen didalam perusahaan.

Identifikasi mengenai faktor-faktor apa saja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan sangat penting untuk dilakukan. Perusahaan digerakkan oleh sekelompok orang atau karyawan yang berperan aktif sebagai sumber daya untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh perusahaan, sementara di sisi lain para karyawan adalah manusia yang mempunyai perbedaan dalam sikap, perilaku, motivasi, pendidikan, kemampuan, dan pengalaman yang

---

<sup>11</sup> Mega Intan Halida, "Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Didiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember", Skripsi, Fakultas ekonomi dan Bisnis (Jember: Universitas Jember, 2018).



berbeda antara satu individu dengan individu lainnya. Dengan adanya perbedaan tersebut, tiap karyawan mempunyai perbedaan kinerja (*performance*) antara satu individu dengan individu lainnya.<sup>12</sup>

PT. Sukorejo Indah Textile atau biasa disebut PT. Sukorintex merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertenunan sarung yang beralamatkan di Jalan Raya Kandeman Km 4.5, Kandeman RT 005/ RW 05, Kec. Batang. PT. Sukorintex Batang termasuk perusahaan yang sangat besar bisa dilihat dari jumlah seluruh karyawannya saat ini sampai bulan April 2019 tercatat ada kurang lebih 3.146 karyawan. Dari 3.146 karyawan tersebut terbagi dalam beberapa departemen yaitu departemen persiapan dengan jumlah 510 karyawan, departemen *weaving* 885 karyawan, departemen *grey room* dan *finishing* 180 karyawan, departemen *packaging* 1.100 karyawan, dan sisanya di bagian umum.

Karyawan bekerja selama 6 hari dalam seminggu, dengan jam kerja 8 jam/hari. Setiap karyawan diharuskan berada di area perusahaan 10 menit sebelum jam masuk dimulai. Pembagian jam kerja yang diterapkan oleh PT. Sukorintex dibagi menjadi 4 *shift*, diantaranya:

1. Pagi : Pukul 06.00 – 14.00 WIB
2. Siang : Pukul 14.00 – 22.00 WIB
3. Malam : Pukul 22.00 – 06.00 WIB
4. GS : Pukul 08.00 – 16.00 WIB

---

<sup>12</sup> Yossy Kanta Marga, "Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya",..... hlm 22



Dimana karyawan pabrik untuk departemen persiapan dan departemen *weaving* diterapkan 3 *shift* yaitu *shift* pagi, siang dan malam. Untuk karyawan pabrik departemen *grey room* dan *finishing* diterapkan 2 *shift* yaitu *shift* pagi dan siang. Dan untuk karyawan pabrik departemen *packaging* dan umum diterapkan *shift* GS. Semua departemen tersebut membutuhkan ketelitian yang tinggi agar kain yang dihasilkan mempunyai kualitas yang bagus, namun ada salah satu departemen yang sangat membutuhkan tingkat ketelitian yang ekstra yaitu departemen *grey room* dan *finishing*, karena dalam departemen ini hasil tenun dari departemen *weaving* di inspeksi atau pemeriksaan sebelum masuk ke departemen *packaging* dan siap untuk dipasarkan.

Banyak kendala yang muncul di komposisi bagian *finishing* dalam departemen *grey room* dan *finishing* ini diantaranya adalah kerusakan pada mesin yang salah satunya disebabkan kurang terawatnya mesin oleh karyawan sehingga perlu dilakukan perbaikan. Hal ini dapat membuat waktu yang seharusnya digunakan untuk produksi menjadi terpotong untuk memperbaiki mesin sehingga produksi yang dihasilkan tidak maksimal. Kendala selanjutnya pada proses *inding*, yaitu proses manual membersihkan sarung dengan menghilangkan bagian tepi sarung yang kurang rapi. Pada proses ini karyawan dituntut untuk teliti dan sabar dalam membersihkan dan menghilangkan tepian sarung, namun yang sering terjadi karyawan mungkin lalai kurang teliti yang mengakibatkan kebakaran sarung saat proses bakar bulu berlangsung, sehingga mesin harus dimatikan, dilakukan penyetelan ulang dan penyambungan sarung. Hal ini pasti akan menyita banyak waktu sehingga hasil produksi tidak



maksimal. Kendala lainnya adalah karyawan sering masuk tidak tepat waktu. Hal ini juga dapat menyebabkan kurang optimalnya hasil produksi karena tidak adanya inspeksi hasil tenun yang dilakukan karyawan. Jika masalah tersebut terjadi secara terus menerus dan dalam jangka waktu yang panjang maka bukan hanya hasil produksi yang kurang maksimal dan tidak sesuai target, tapi juga dapat menyebabkan kerugian pada perusahaan.<sup>13</sup>

Penelitian mengenai disiplin kerja, kecerdasan emosional, dan komitmen organisasi dan pengaruhnya terhadap kinerja karyawan dalam suatu perusahaan perlu dilakukan, agar perusahaan dapat mengetahui dengan jelas efektifitas kebijakan-kebijakan di bidang sumber daya manusia yang telah dilakukan serta potensi yang dimiliki karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu agar perusahaan dapat memperbaiki kebijakan yang kurang memberi pengaruh pada kinerja karyawan, serta meningkatkan dan mengkombinasikan cara-cara baru dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dari uraian latar belakang tersebut, peneliti tertarik untuk melakukan sebuah penelitian dengan judul **“PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN”**.

---

<sup>13</sup> Wawancara dengan Kabag. SDM Personalia PT Sukorintex Batang, 6 April 2019, jam 09.00 WIB



## B. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan uraian diatas penulis memaparkan beberapa permasalahan dalam penelitian ini, diantaranya:

1. Apakah Disiplin Kerja Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang?
2. Apakah Kecerdasan Emosional Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang?
3. Apakah Komitmen Organisasi Berpengaruh Signifikan Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang?
4. Apakah Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Secara Bersama-sama Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang?

## C. BATASAN MASALAH

Untuk mencegah pembahasan yang menyimpang dari topik masalah maka penulis perlu melakukan pembatasan masalah. Masalah yang dibahas dalam penelitian ini ialah membahas tentang faktor yang diduga mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang dimaksud hanya mencakup disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi karyawan. Penelitian ini hanya dilakukan pada karyawan komposisi bagian *finishing* departemen *grey room* dan *finishing* PT. Sukorintex Batang yang telah bekerja lebih dari 5 tahun.



#### **D. TUJUAN PENELITIAN**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk Mengetahui Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang.
2. Untuk Mengetahui Pengaruh Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang.
3. Untuk Mengetahui Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang.
4. Untuk Mengetahui Secara Bersama-sama Pengaruh Disiplin Kerja, Kecerdasan Emosional Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sukorintex Batang.

#### **E. KEGUNAAN PENELITIAN**

Penelitian ini berguna untuk:

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat berguna dalam memberikan bahan yang bermanfaat bagi ilmu pengetahuan pada bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, Yaitu: Disiplin Kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi.

## 2. Kegunaan Praktis

### a. Bagi penulis

Penelitian ini merupakan sarana atau media belajar bagi penelitian untuk dapat mengidentifikasi, menganalisis, dan mengevaluasi teori dengan praktik di lapangan.

### b. Bagi perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan bagi perusahaan untuk menentukan kebijakan bagi karyawan supaya dapat meningkatkan kinerja karyawan.

### c. Bagi Pihak Luar Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan menjadi gambaran, wawasan dan pengetahuan serta bahan referensi bacaan untuk penelitian selanjutnya.

## F. SISTEMATIKA PENULISAN

Dalam sistematika penulisan, peneliti membaginya menjadi lima pokok bahasan, yaitu:

### BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

### BAB II KERANGKA TEORI

Bab ini berisi Landasan Teori, Penelitian Terdahulu, Kerangka Berpikir dan Hipotesis



**BAB III            METODE PENELITIAN**

Bab ini tentang Pendekatan Penelitian, Setting Penelitian, Variabel Penelitian, Teknik Pengambilan Sampel, Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian, Sumber Data, dan Teknik Analisis Data

**BAB IV            ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab ini berisi tentang Gambaran Umum Objek, Deskripsi Data, Analisis Data, dan Pembahasan.

**BAB V            PENUTUP**

Bab ini berisi kesimpulan dan hasil.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex Batang. Berdasarkan data yang telah dikumpulkan dan telah dilakukan pengujian, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex Batang. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $2,625 > t$  tabel  $2,011$  dan nilai signifikansi  $0,011 < 0,05$ , yang artinya disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex Batang. Berdasarkan hasil tersebut semakin baik disiplin kerja yang dimiliki karyawan, akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.
2. Pengujian membuktikan bahwa kecerdasan emosional secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex Batang. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $8,274 > 2,011$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya kecerdasan emosional berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex Batang. Berdasarkan hasil tersebut semakin baik kecerdasan emosional yang dimiliki karyawan, akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

3. Pengujian membuktikan bahwa komitmen organisasi secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex Batang. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, hasil penelitian menunjukkan bahwa  $t$  hitung  $5,890 > 2,011$  dan nilai signifikansi  $0,000 < 0,05$ , yang artinya komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex Batang. Berdasarkan hasil tersebut semakin baik komitmen organisasi yang dimiliki karyawan, akan semakin baik kinerja karyawan yang dihasilkan.

4. Pengujian membuktikan bahwa disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dilihat dari perhitungan yang telah dilakukan, nilai  $F$  hitung  $388,041 > F$  tabel  $2,80$  dan nilai signifikansi  $0,000$  lebih kecil dari  $0,05$ , yang artinya disiplin kerja, kecerdasan emosional dan komitmen organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Sukorintex.

## **B. SARAN**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, saran yang dapat peneliti sampaikan ialah sebagai berikut :

### **1. Bagi Perusahaan**

PT. Sukorintex Batang merupakan perusahaan yang bergerak pada bidang pertenunan sarung yang dapat bersaing dengan perusahaan pertenunan sarung lain hendaknya dapat meningkatkan kinerja



karyawannya. Berdasarkan hasil dari kuesioner yang telah diisi oleh karyawan PT. Sukorintex Batang diperoleh data bahwa :

- a. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar PT. Sukorintex Batang dapat meningkatkan kedisiplinan para karyawannya dalam kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku di perusahaan.
- b. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, kecerdasan emosional berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar PT. Sukorintex Batang dapat meningkatkan kecerdasan emosional karyawannya dengan melakukan pembinaan berupa pelatihan-pelatihan untuk membentuk emosional yang baik.
- c. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Dengan hasil penelitian ini diharapkan agar PT. Sukorintex Batang dapat meningkatkan komitmen organisasi para karyawannya dalam menaati norma-norma yang berlaku didalam perusahaan

## 2. Bagi akademisi dan Peneliti Selanjutnya

Diharapkan bagi akademisi dan peneliti selanjutnya dapat memperluas populasi dan sampel yang digunakan, serta menambah variabel yang diamati atau menggunakan variabel lain yang belum diteliti pada penelitian ini yang terkait dengan sumber daya manusia.



## DAFTAR PUSTAKA

### 1. Buku

- Arikunto, Suharsimi. 2002. *Prosedur Penelitian: suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Fathoni, Abdurrahmat. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Asdi Mahasatya.
- Freeman, Joan. 1996. *Cerdas dan Cemerlang*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IMB SPSS19, Cet. Ke-5*. Semarang: BP UNDIP.
- Hartono, Jogiyanto. 2014. *Metodologi Penelitian bisnis*. Yogyakarta: BPFE.
- Kuncoro, Mudrajad. 2003. *Metode Riset Untuk Bisnis dan Ekonomi*. Jakarta: Erlangga.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2014. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Priansa, Donni Juni. 2017. *Manajemen Kinerja Kepegawaian*. Bandung: CV PUSTAKA SETIA.
- Priyatno, Duwi. 2014. *SPSS 22: Pengolahan Data Praktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Saebani, Beni Ahmad dan Kadar Nurjaman. 2013. *Manajemen Penelitian*. Bandung: PUSTAKA SETIA.
- Sinambela, Lilan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai Teori, Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu.



Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Sujianto, Agus Eko. 2009. *Aplikasi Statistik dengan SPSS16*. Jakarta: PT Prestasi Pustakarya.

Supriyanto, achmad sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Manajemen Sumber Daya manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Kharisma Putra Utama.

Sutrisno, Edy. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Kencana.

Tridhonanto, Al. 2010. *Meraih Sukses dengan Kecerdasan emosional*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.

Wibowo, Agung Wibowo. 2012. *Aplikasi Praktis SPSS dalam Penelitian*. Yogyakarta: Graha Media.

## 2. Jurnal

Alam, Anjur Perkasa. (2016). Analisis Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Mandiri Cabang Aksara Medan ditinjau dari Manajemen Syariah. *Jurnal Analytica Islami*. Vol 5. No 1.

Marga, Yossy Kanta. (2016). Pengaruh Pelatihan, Kecerdasan Emosional dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pelayaran Tempuran Emas Surabaya. *E-Jurnal Manajemen Kinerja*. Vol 2. No 1.

## 3. Skripsi

Fahmi, M afiq. (2017). *Pengaruh Konflik Peran-Ganda, Kecerdasan emosional dan Komitmen Organisasi Terhadap kinerja karyawan pada karyawan PD BPR BKK Kebumen*. Yogyakarta: Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Halida, Mega Intan. (2018). Skripsi. *Komitmen Organisasi, Motivasi Dan Didiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Oppo Indonesia Electronics Cabang Jember*. Jember: Universitas Jember.



Saputro, Budi. (2017). Skripsi. *Pengaruh Disipli Kerja, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Kantor Kecamatan Ciputat tangerang Selatan*. Jakarta: UIN Syarif Hidayatullah.

#### 4. Sumber Lain

Hasil wawancara dengan Ari, selaku Kabag. SDM Personalia PT Sukorintex Batang. Tanggal 6 April 2019, jam 09.00 WIB



## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### **IDENTITAS DIRI**

1. Nama : M Khoirul Huda
2. Tempat Tanggal Lahir : Pekalongan, 10 Maret 1997
3. Agama : Islam
4. Nama Ayah : Nur Kamal
5. Nama Ibu : Nur Faizah
6. Alamat : Desa Salakbrojo 002/003 kec. Kedungwuni  
kab. Pekalongan

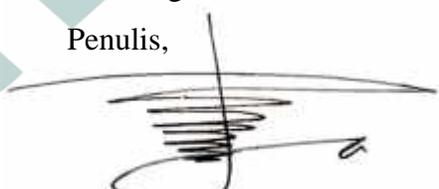
### **RIWAYAT PENDIDIKAN PENULIS**

1. MI WS Salakbrojo Lulus Tahun 2009
2. MTs Salafiyah Simbang Kulon Lulus Tahun 2012
3. MAS Simbang Kulon Lulus Tahun 2015

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk digunakan seperlunya.

Pekalongan, 5 Maret 2020

Penulis,

  
**M Khoirul Huda**  
Nim.2013115307





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN  
UNIT PERPUSTAKAAN

Jl. Kusuma Bangsa No.9 Pekalongan, Telp. (0285) 412575 Faks. (0285) 423418  
Website: [perpustakaan.iainpekalongan.ac.id](http://perpustakaan.iainpekalongan.ac.id) Email: [perpustakaan@iainpekalongan.ac.id](mailto:perpustakaan@iainpekalongan.ac.id)

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : **M Khoirul Huda**  
NIM : 2013115307  
Jurusan : Ekonomi Syariah  
E-mail address : [karlhuda10@gmail.com](mailto:karlhuda10@gmail.com)  
No. Hp : 085526392426

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

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

Yang berjudul:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA, KECERDASAN EMOSIONAL DAN KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN ( STUDI PADA PT. SUKORINTEK BATANG)**

Beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta izin 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 yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, 15 Juni 2020



**M KHOIRUL HUDA**  
NIM. 2013115307

NB : harap diisi, ditempel materai dan ditandatangani  
Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam CD