

**PENGARUH PENGAMALAN AJARAN ISLAM TERHADAP
KEDISIPLINAN KERJA KARYAWAN PT. AGRINDO INDAH
PERSADA DI KABUPATEN SELUMA**



SKRIPSI

**Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I)
dalam Bidang Ekonomi Islam**

Oleh :

**AAN GUSTIANA
NIM. 211 313 7263**

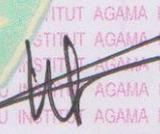
**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) BENGKULU
TAHUN 2016**

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi atas nama Aan Gustiana Nim. 211 313 7263, Judul Skripsi
"Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan
PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma", Program Studi Ekonomi
Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN)
Bengkulu. Skripsi ini telah diperiksa dan diperbaiki sesuai dengan saran
pembimbing I dan pembimbing II. Oleh karena itu, skripsi ini sudah layak dan
memenuhi syarat untuk diujikan dalam sidang munaqasyah Fakultas Ekonomi dan
Bisnis Islam IAIN Bengkulu.

Bengkulu, Juni 2016
Pembimbing I
Pembimbing II


Dr. Asnaini, MA
Nip. 19730412 199803 2 003


Khairiah Elwardah, M.Ag
Nip. 19780807 200501 2 008



KEMENTERIAN AGAMA RI
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI BENGKULU
FAKULTAS SYARIAH DAN EKONOMI ISLAM

Alamat: Jl. Raden Fatah PagarDewaTelp. (0736) 51276,51771 Fax (0736)51771 Bengkulu

PENGESAHAN

Skripsi oleh Aan Gustiana Nim. 211 313 7263 yang berjudul **Pengaruh Pengamalan Ajaran Agama Islam Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan Pt.Agrindo Indah Persada Di Kabupaten Seluma**, Program Studi **Ekonomi Syariah** Jurusan **Ekonomi Islam**, telah diuji dan dipertahankan di depan **Tim Sidang Munaqasyah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu** pada :

Hari : Kamis
Tanggal : 09 juni 2016

Dan dinyatakan **LULUS**, dapat diterima dan disahkan sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Islam (SE.I) dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Bengkulu, Juni 2016

Dekan,

Dr. Asnaini, MA
NIP. 19730412 199803 2 003

Tim Sidang Munaqasyah

Ketua

Sekretaris

Dra. Fatimah Yunus, MA
NIP. 196303 1920003 2 003

Khairiah Elwardah, M.Ag
NIP. 19780807 200501 2 008

Penguji I

Penguji II

Drs. Nurul Hak, MA
NIP. 19660616 199503 1 002

H. Romi Adetio Setiawan, MA
NIP. 19831217 201403 1 001

MOTO

أَقْرَأْ بِأَسْمِ رَبِّكَ الَّذِي خَلَقَ ۝ خَلَقَ الْإِنْسَانَ مِنْ عَلَقٍ ۝ أَقْرَأْ وَرَبُّكَ الْأَكْرَمُ ۝
 الَّذِي عَلَّمَ بِالْقَلَمِ ۝ عَلَّمَ الْإِنْسَانَ مَا لَمْ يَعْلَمْ ۝

1. Bacalah dengan (menyebut) nama Tuhanmu yang Menciptakan,
2. Dia telah menciptakan manusia dari segumpal darah.
3. Bacalah, dan Tuhanmulah yang Maha pemurah,
4. yang mengajar (manusia) dengan perantaran kalam
5. Dia mengajar kepada manusia apa yang tidak diketahuinya.

(Q.S. Al-'Alaq: 1-5)

PERSEMBAHAN

Dengan kerendahan dan keikhlasan hati skripsi ini ku persembahkan kepada :

- 1. Buat kedua orang tuaku tercinta yang selalu berdo'a dan memberikan motivasi kepadaku, serta menjadi inspirasi dan penyemangat dalam hidupku.*
- 2. Buat adikkku tersayang yang selalu memberikan dukungan dan senyuman terindah, serta do'a dan harapannya untuk keberhasilanku.*
- 3. Buat teman-temanku tersayang makasih atas do'a dan dukungannya, akhirnya kita wisuda juga sobat.*
- 4. Almamaterku tercinta.*

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis yang berjudul "*Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma*". Adalah asli dan belum diajukan untuk mendapatkan gelar akademik, baik di IAIN Bengkulu maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, pemikiran dan rumusan saya sendiri, tanpa bantuan tidak sah dari pihak lain, kecuali arahan dari tim pembimbing.
3. Di dalam karya tulis ini tidak terdapat hasil karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali dikutip secara tertulis dengan jelas dan dicantumkan sebagai acuan didalam naskah saya dengan disebutkan nama pengarangnya dan dicantumkan pada daftar pustaka.
4. Pernyataan ini dibuat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran pernyataan ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh karena karya tulis ini serta sanksi lainnya sesuai dengan nama dan ketentuan yang berlaku.

Bengkulu, Februari 2016
Saya yang menyatakan,



Aan Gustiana
Nim. 2113137263

ABSTRAK

Aan Gustiana, NIM : 2113137263, Judul Skripsi adalah “*Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma*”. Program Studi EKonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Permasalahan yang dibahas dalam skripsi ini adalah: apakah terdapat pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma. Seberapa besar pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan dengan angket, observasi, wawancara dan dokumentasi.

Adapun kesimpulan dari penelitian ini bahwa tidak terdapat pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,348 lebih besar dari 0,05. Hal ini disebabkan karena faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan bukan hanya dari aspek pengamalan ajaran Islami saja, melainkan faktor lain seperti, sanksi dan hukuman, pengalaman kerja, tingkat pendidikan, keterampilan, insentif, dan sebagainya. Besar pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma adalah sebesar 64,2%, selebihnya adalah faktor yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan.

Kata Kunci : Pengamalan Ajaran Islami, Kedisiplinan Kerja

KATA PENGANTAR

Segala puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT, atas berkah, rahmat dan hidayah-Nyalah penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “*Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma*”. Skripsi ini disusun dalam rangka memenuhi salah satu persyaratan guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi dari Universitas Bengkulu.

Dalam menyelesaikan skripsi penulis tidak terlepas bantuan, dorongan, dan bimbingan dari berbagai pihak yang telah meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Dengan demikian penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. H. Sirajuddin M, M.Ag, M.H selaku Rektor Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu, yang telah memberikan kesempatan untuk kuliah di IAIN Bengkulu.
2. Dr. Asnaini, M.A selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu dan selaku Pembimbing I yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
3. Desi Isnaini, M.A selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memotivasi penulis dalam menyelesaikan studi.

4. Khairiah Elwardah, M.Ag selaku Dosen Pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan, dan motivasi kepada penulis dalam menyelesaikan penyusunan skripsi ini.
5. Bapak/ Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Bengkulu yang telah memberikan ilmu pengetahuannya kepada penulis selama mengikuti studi di IAIN Bengkulu.
6. Staf dan Karyawan, LPKK, LPTQ, LPM, UPB, dan Perpustakaan IAIN Bengkulu yang telah memberikan kontribusi di dalam perkuliahan.
7. Kepala Pimpinan beserta staf PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma yang telah memberikan izin penulis dalam melakukan penelitian.
8. Keluarga dan teman-teman yang telah membantu dalam penyusunan skripsi ini.
9. Almamaterku Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bengkulu.

Penulis sangat menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini tentu masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu semua kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan skripsi ini dalam mencapai kesempurnaan. Semoga seluruh bantuan dan partisipasi mendapatkan balasan dari Allah SWT, Amin.

Bengkulu, Juni 2016

Penulis,

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
PERSETUJUAN PEMBIMBING	i
PENGESAHAN	ii
MOTO	iii
PERSEMBAHAN	iv
PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
KATA PENGANTAR	vii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Batasan Masalah	6
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Penelitian Terdahulu	9
BAB II KAJIAN TEORI	
A. Pengamalan Ajaran Islam	
1. Pengertian Pengamalan Ajaran Islam	13
2. Indikator Pengamalan Ajaran Islam	16
3. Pembelajaran Pendidikan Agama Islam	18
B. Kedisiplinan Kerja	
1. Pengertian Kedisiplinan Kerja	21
2. Tujuan Disiplin Kerja	26
3. Tipe Pembinaan Disiplin Kerja dan Bentuk Tindakan Pendisiplinan	28
4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	34
5. Indikator Kedisiplinan Kerja	40
C. Kerangka Berfikir	42
D. Hipotesis Penelitian	42
BAB III METODE PENELITIAN	
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	43
B. Definisi Operasional Variabel	43
C. Tempat dan Waktu Penelitian	45
D. Sumber Data	45
E. Populasi dan Sampel	46
F. Teknik Pengumpulan Data	46
G. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket	48

H. Teknik Analisa Data	49
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
A. Deskripsi Wilayah Penelitian	52
B. Deskripsi Responden Penelitian	55
C. Hasil Penelitian.....	56
D. Pembahasan	64
BAB V PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran	67

DAFTAR PUSTAKA

DAFTAR TABEL

Tabel 4.1 Pengelompokan responden berdasarkan usia	55
Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan.....	55
Tabel 4.3 <i>Critical Value of Correlation</i> (r tabel).....	56
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Pengamalan Ajaran Islam (X).....	57
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (Y)	57
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel 4.7 Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas.....	59
Tabel 4.8 Rekap Hasil Uji Homogenitas Varians.....	60
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolinieritas	60
Tabel 4.10 Hasil Uji Heteroskedastisitas	61
Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Linier Sederhana.....	62
Tabel 4.12 Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan	63
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi.....	64

DAFTAR LAMPIRAN

1. Instrumen penelitian
2. SK. Izin Penelitian dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
3. SK. sudah melakukan penelitian
4. Skor mentah penyebaran angket penelitian
5. Analisis data menggunakan program SPSS.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Islam sebagai pengamalan adalah budaya manusia, bukan aturan Allah SWT, namun respon manusia dalam menjalankan aturan Allah SWT. yang tertera dalam syari'at. Wahyu merupakan nilai luhur atau pesan moral bila tidak dioperasionalkan dalam menciptakan sistem sebagai instrumen untuk mengimplementasikan nilai maksud, maka tidak akan berfungsi membangun peradaban dan memecahkan masalah kehidupan. Manusia memperoleh pengetahuan agama melalui periwayatan berkesinambungan dari orang-orang terpercaya dan tidak mungkin berdusta (*at-tawatur*). Kebenaran pengetahuan agama dapat pula diperoleh melalui bukti-bukti historis, argumen-argumen rasional dan pengalaman pribadi.

Menurut Marimba, pengamalan ajaran Islam adalah bimbingan jasmani, rohani berdasarkan hukum-hukum ajaran Islam menuju kepada terbentuknya kepribadian utama menurut ukuran-ukuran Islam. Dengan pengertian yang lain dikatakan juga bahwa kepribadian utama tersebut dengan istilah *Kepribadian muslim*, yaitu kepribadian yang memiliki nilai-nilai agama Islam, memilih dan memutuskan serta berbuat berdasarkan nilai-nilai Islam, dan bertanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai Islam.¹

Pengamalan ajaran Islam sebagai usaha membina dan mengembangkan pribadi manusia dari aspek-aspek kerohanian dan jasmaninya juga harus

¹ Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Islam*, (Bandung: CV Pustaka Setia, 1998), Cet. ke-2, h. 9

berlangsung secara bertahap. Oleh karena suatu pematangan yang bertitik akhir pada optimalisasi perkembangan atau pertumbuhan, baru dapat tercapai bila mana berlangsung melalui proses demi proses kearah tujuan akhir perkembangan atau pertumbuhannya.²

Amal dalam pengamalan ajaran Islam adalah sangat penting karena dalam ajaran Islam disamping manusia dituntut agar mengamalkan ajaran-ajaran Islam yang telah diterimanya. Pelaksanaan pengamalan ajaran Islam di perusahaan tidak hanya mengajarkan teoritis saja, namun praktek keagamaan juga diutamakan, oleh karena itu pengamalan ajaran Islam karyawan seharusnya selalu dipantau oleh manajerial perusahaan.

Jika ingin mempelajari Islam dari sudut pengamalan maka kita tidak mempergunakan sejarah umat islam, tetapi harus dilihat secara utuh baik dari sumber ajaran dari pemahaman penganutnya dan juga dari realita kehidupan pemeluknya, jika Islam dipelajari dari pengamalan maka dapat diungkap dari bentuk ibadah yang ada dalam ajaran Islam

Pengamalan ajaran Islam adalah suatu perbuatan atau aktivitas jiwa dan raga manusia untuk mengharapkan ridha Allah SWT. yang sesuai dengan ajaran Islam yang di gariskan dalam Alqur'an dan Alhadis.³

Rendahnya kualitas tenaga kerja sangat berpengaruh terhadap pengembangan dan peningkatan produksi dalam berbagai bidang. Hal tersebut dikarenakan tenaga kerja memegang peranan penting dalam usaha untuk mencapai tujuan perusahaan.

² Arifin, *Filsafat Pendidikan Islam*, (Jakarta: Bina Aksara, 1987) Cet ke-1, h. 10

³ Nur Uhbiyati, *Ilmu Pendidikan Agama Islam*, (Bandung: CV. Pustaka Setia, 1998), h. 9

Suatu perusahaan yang mempunyai tujuan untuk mengembangkan usahanya, mempertahankan hidup, dan menghasilkan laba, maka kedisiplinan kerja karyawan sangat penting sebagai alat ukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Keberhasilan suatu perusahaan tercermin dari hasil kerja masing-masing individu dalam perusahaan, hasil kerja tersebut akan berpengaruh pada kedisiplinan organisasi secara keseluruhan. Dengan semakin meningkatnya pengamalan ajaran Islam dan pengetahuan ajaran Islam, karyawan diharapkan dapat berdampak pada peningkatan kesejahteraan karyawan dan kedisiplinan kerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Kedisiplinan kerja adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau kelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti atau memenuhi segala aturan atau keputusan yang telah ditetapkan.⁴ Disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur.⁵

Kedisiplinan kerja karyawan akan memberikan manfaat yang besar bagi tenaga kerja, dunia usaha maupun pemerintah. Dari sisi tenaga kerja kedisiplinan kerja yang tinggi akan menambah kinerja karyawan, bagi dunia usaha kedisiplinan tenaga kerja memberikan manfaat untuk menjaga kelangsungan hidup perusahaan dan bagi pemerintah dapat menaikkan pendapatan nasional.⁶

135 ⁴ Siagian, Sondang P., *Teori Motivasi dan Aplikasinya*, (Rineke Cipta: Jakarta, 2003), h.

⁵ Simamora, Henri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (BPEE: Yogyakarta, 2001), h. 476

⁶ *Ibid.*, 2003, hl. 136

Disiplin adalah suatu keadaan tertib, ketika orang-orang yang tergabung dalam suatu sistem tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan senang hati.⁷ Kedisiplinan kerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Persyaratan itu adalah kesediaan karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan tanggung jawab. Menurut Soegeng Rijadarmint, disiplin sebagai kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, keteraturan atau kedisiplinan.⁸

Pada umumnya setiap perusahaan dalam menjalankan usahanya tidak terlepas dari adanya masalah pengamalan ajaran Islam dan kedisiplinan kerja karyawan, begitu pula yang dialami oleh PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma. Oleh karena itu, perlu dikaji lebih lanjut faktor-faktor utama yang mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan dalam perusahaan.

PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma merupakan perusahaan yang bergerak dibidang produksi berupa pengelolaan buah sawit yang rata-rata untuk tiap bidangnya dikerjakan oleh lebih dari satu orang yang terbagi menurut spesifikasi pekerjaan, sehingga untuk menghitung jenis kerja yang dikerjakan oleh seorang karyawan tidak dapat diketahui dengan pasti. Selanjutnya kedisiplinan kerja karyawan tersebut sangat dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain pengalaman ajaran keagamaan. Disiplin kerja yang tinggi dari karyawan sangat diperlukan oleh suatu perusahaan dalam mencapai

⁷ Mulyasa, *Implementasi Kurikulum Tingkat Satuan Pendidikan Kemandirian Guru dan Kepala Sekolah*, (Jakarta, Bumi Aksara, 2009), Cet. 2, h. 191

⁸ Tulus Tu'u, *Peranan Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Siswa*, (Jakarta, PT. Gramedia Widia Sarana Indonesia, 2004), h. 31.

tujuan secara optimal. Tingkat disiplin yang tinggi mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya.⁹

Berdasarkan observasi yang dilakukan peneliti pada PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma, terlihat bahwa karyawan dalam bekerja belum berdasarkan ajaran-ajaran agama Islam, seperti karyawan tidak pernah ketika bertemu dengan orang bertutur sapa “Assalamu’alaikum”, sering berkata-kata kotor, sopan santun yang sembarangan, serta ketika masuk waktu shalat sebagian besar karyawan tidak menghiraukannya. Begitu juga dengan kedisiplinan kerja karyawan. Seperti masih adanya beberapa karyawan yang datang tidak tepat waktu tanpa alasan yang jelas, penggunaan alat-alat kerja masih belum efisien, kalau karyawan melaksanakan ibadah atau istirahat kembali ke tempat kerja tidak tepat waktu.¹⁰

PT. Agrindo Indah Persada yang bergerak di bidang pengelolaan buah sawit, banyak menggunakan faktor tenaga manusia sebagai pelaksana proses pengolahan. Dengan banyaknya faktor tenaga manusia, maka produktivitas kerja harus mendapatkan perhatian khusus dari perusahaan. Sumber daya manusia merupakan unsur pokok dalam perusahaan karena kelangsungan hidup perusahaan tidak tergantung pada modal yang besar. Dengan memberikan perlakuan yang tepat, kemampuan manusia dapat ditingkatkan secara optimal,

⁹ Observasi awal tanggal 12 Februari 2015

¹⁰ Observasi awal tanggal 12 Februari 2015

sehingga produktivitas kerja karyawan dapat meningkatkan keuntungan yang akan diperoleh perusahaan.¹¹

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti tertarik melakukan penelitian mengenai kedisiplinan kerja karyawan. Untuk itu judul penelitian yang diajukan dalam penelitian ini adalah *“Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma”*.

B. Batasan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka permasalahan dalam penelitian ini dibatasi pada:

1. Pengamalan ajaran Islam, meliputi meyakini tiada Tuhan selain Allah SWT. dan Nabi Muhammad adalah utusan Allah kepada umat manusia, dan mengerjakan ibadah shalat.
2. Kedisiplinan kerja karyawan, meliputi karyawan datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, karyawan memakai pakaian baik di tempat kerja, karyawan menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, karyawan menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, serta karyawan menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

¹¹ Observasi awal tanggal 12 Februari 2015

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, dapat dirumuskan permasalahan penelitian sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma?
2. Seberapa besar pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma?

D. Tujuan Penelitian

1. Tujuan Umum

Secara umum tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma.

2. Tujuan Khusus

- a. Untuk mengetahui pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma.
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma?

E. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan, dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan sumber daya manusia terutama mengenai meyakini tiada Tuhan selain Allah SWT. dan Nabi Muhammad adalah utusan Allah kepada umat manusia, mengerjakan ibadah shalat, berpuasa sunat dan puasa di bulan ramadhan, membayar zakat, serta menunaikan ibadah haji.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Perusahaan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dan referensi bagi perusahaan untuk mengambil kebijakan atau keputusan yang dipandang perlu dalam usaha meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan.

b. Bagi Karyawan

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan bagi karyawan untuk meningkatkan kedisiplinan kerja dan motivasi bagi karyawan untuk selalu meningkatkan kemampuan kerja dan prestasi kerja guna meningkatkan kesejahteraan hidup melalui upah yang diterima.

c. Bagi Peneliti

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi, wawasan, dan pengalaman secara langsung dalam menghadapi permasalahan yang ada

dalam dunia kerja serta dapat digunakan untuk latihan menerapkan antara teori yang didapat dari bangku kuliah dengan dunia kerja atau kenyataan.

F. Penelitian Terdahulu

Penelitian yang relevan dengan penelitian ini antara lain:

1. Penelitian Herri Chitrada Pamungkas (2007) yang berjudul “Hubungan antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Yogyakarta”.¹² Persamaannya terletak pada penggunaan variabel pengalaman kerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi (r_{x_1y}) sebesar 0,753 lebih besar dari r tabel sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 5%. (2) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara pengalaman kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi (r_{x_2y}) sebesar 0,798 lebih besar dari r tabel 0,235 pada taraf signifikansi 5%. (3) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan dengan koefisien korelasi (r_{x_3y}) sebesar 0,798 lebih besar dari r tabel sebesar 0,235 pada taraf signifikansi 5%. (4) terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan dengan

¹² Herri Chitrada Pamungkas. *Hubungan antara Tingkat Pendidikan, Pengalaman Kerja, dan Disiplin Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bintang Jaya Abadi Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2007). skripsi

koefisien korelasi ganda $R(1,2,3) = 0.875$, sedangkan koefisien determinasi $R^2 = 0.766$. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa baik sendiri-sendiri maupun bersama-sama terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan, pengalaman kerja, dan disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan bagian produksi CV. Bintang Jaya Abadi, Yogyakarta.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti bahas adalah terletak pada variabelnya, sebelumnya menggunakan empat variabel, sedangkan peneliti hanya menggunakan variabel kedisiplinan kerja.

2. Penelitian Deta Vitriana Agustina (2009) yang berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. EXPRESS PRINT Yogyakarta”.¹³ Penelitian ini menyimpulkan bahwa: (1) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dengan produktivitas kerja karyawan CV. Express Print Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 6,347 taraf signifikan 5%. (2) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara disiplin kerja dengan produktivitas kerja karyawan CV. Express Print Yogyakarta yang ditunjukkan dengan nilai t hitung sebesar 7,105 taraf signifikansi 5%. (3) Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara tingkat pendidikan dan disiplin kerja karyawan secara bersama-sama dengan produktivitas kerja karyawan CV. Express Print Yogyakarta ditunjukkan dengan nilai F hitung

¹³ Deta Vitriana Agustina, *Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. EXPRESS PRINT Yogyakarta*, (Yogyakarta, 2009). Skripsi

sebesar 33,190 lebih besar dari F tabel sebesar 3,21 pada taraf signifikansi 5% dan koefisien korelasi (R) 0,783 dan koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,612.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah terletak pada variabelnya. Peneliti hanya membahas variabel disiplin kerja sebagai variabel bebas yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan.

3. Penelitian Ahmad Nur Rofi. (2012) yang berjudul “Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengamalann Ajaran Islam terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang.”¹⁴

Pengamalan ajaran Islam, disiplin kerja dan motivasi kerja serta system komunikasi kerja, lingkungan kerja, sistim informasi manajemen, sarana dan prasarana yang mendukung, yang kesemuanya itu sangat menentukan dalam proses prestasi kerja yang tujuannya untuk meningkatkan kinerja karyawan dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepada masing-masing karyawan. Pada penelitian ini obyek yang diambil adalah pada departemen produksi PT. Leo Agung Raya Semarang, sumber data meliputi data primer dan sekunder dengan variabel independent Disiplin kerja (X1), pengamalan ajaran Islam (X2) dengan variabel dependent Prestasi kerja.

Dari hasil analisa disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja dan pengamalan ajaran Islam mempunyai pengaruh yang cukup kuat

¹⁴ Ahmad Nur Rofi, *Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengamalann Ajaran Islam terhadap Prestasi Kerja Karyawan pada Departemen Produksi PT.. Leo Agung Raya Semarang*, (Semarang, 2012). Skripsi

terhadap prestasi kerja karyawan pada Departemen Produksi PT. Leo Agung Raya Semarang. Ternyata tingkat pengamalannya lebih rendah dibandingkan dengan disiplin kerja karyawan. Dengan begitu diharapkan memberi pelatihan, kursus, atau pengarahan yang sifatnya membangun agar karyawan dapat bekerja secara profesionalisme dalam menangani pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan agar dapat meningkatkan prestasi kerja.

Perbedaan penelitian sebelumnya dengan penelitian yang akan peneliti lakukan adalah peneliti hanya membahas dua variabel yaitu pengamalan ajaran Islam dan kedisiplinan kerja. Sedangkan penelitian sebelumnya membahas tiga variabel.

BAB II

KAJIAN TEORI

A. Pengamalan Ajaran Islam

1. Pengertian Pengamalan Ajaran Islam

Pengamalan ajaran Islam yang dimaksud adalah perbuatan yang dilakukan dengan berdasarkan perintah agama. Pengertian ajaran Islam disini ialah ajaran Islam yang di dalamnya mengandung ajaran-ajaran yang harus dilakukan oleh penganut-penganutnya, seperti beribadah kepada Allah SWT. berakhlakul Karimah, berdoa, membaca Alqur'an dan sebagainya.

Untuk mendapatkan gambaran tentang pengertian pengamalan agama Islam, disini penulis akan memaparkan ayat Alqur'an sebagai penunjang atau gambaran tentang pengertian pengamalan agama.

a. QS Az-Zalzalah : 7

﴿٧﴾ فَمَنْ يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُ

Artinya : *Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya Dia akan melihat (balasan) nya*

b. QS Surat Al-Kahfi : 30

﴿٣٠﴾ إِنَّ الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ إِنَّا لَا نُضِيعُ أَجْرَ مَنْ أَحْسَنَ عَمَلًا

Artinya : *Sesungguhnya mereka yang beriman dan beramal shaleh tentulah kami tidak akan menyia-nyiakan pahala orang-orang yang mengerjakan amalan-Nya dengan yang baik.*

Para ahli ternyata tidak mengemukakan pendapat yang sama mengenai pengertian pendidikan dan pengajaran. Tetapi pada umumnya para ahli sependapat bahwa pengajaran adalah bagian dari pendidikan; pendidikan lebih luas dari pada pengajaran; pendidikan meliputi pengajaran. Sering ditemukan semacam kebingungan atau kerancuan dalam penggunaan istilah pendidikan dan pengajaran. Ada orang berpendapat bahwa pendidikan tidak sama dengan pengajaran. Ada yang berpendapat pendidikan lebih luas daripada pengajaran. Ada juga yang mengatakan pendidikan adalah usaha pengembangan aspek ruhani manusia sedangkan pengajaran aspek jasmani dan akal saja.¹⁵

Sikun Pibadi dalam Ahmad Tafsir, menjelaskan masalah ini dalam salah satu tulisannya. Menurut pendapatnya, pengajaran ialah suatu kegiatan yang menyangkut pembinaan anak mengenai segi kognitif dan psikomotor semata-mata, yaitu supaya anak lebih banyak pengetahuannya, lebih cakap berpikir kritis, sistemasi dan objektif, serta terampil dalam mengerjakan sesuatu, misalnya terampil menulis, membaca, lari cepat, loncat tinggi, berenang, membuat pesawat radio, dan sebagainya.¹⁶

Pengajaran itu tidak lain dan tidak bukan ialah salah satu bagian dari pendidikan. Jelasnya, pengajaran tidak lain ialah pendidikan dengan cara memberikan ilmu atau pengetahuan serta kecakapan. Mendidik ialah melaksanakan berbagai usaha untuk menolong anak-didik dalam menuju

¹⁵ Ahmad Tafsir. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2007), hl. 6

¹⁶ Ahmad Tafsir. *Metodologi Pengajaran Agama Islam.....*, hl. 9

kedewasaannya. Salah satu diantara sekian banyak usaha yang dapat dilakukan ialah dengan mengajarnya.

Ajaran Islam yang membawa obat kejiwaan dan ketentraman batin tidak mudah diterima oleh remaja bila disajikan dengan cara yang tidak sesuai dengan perkembangan jiwa remaja. Agama dapat berfungsi menjadi pengendali sikap, pengendali perbuatan dan perkataan, apabila agama itu masuk terjalin ke dalam kepribadian remaja, karena kepribadian itu yang menggerakkan remaja bertindak dan berperilaku.¹⁷

Untuk memperoleh keyakinan agama yang kokoh, kemauan dan kemampuan untuk taat melaksanakan ibadah serta kemampuan dan kemauan untuk mengendalikan diri dalam bersikap, bertingkah laku dan berbicara sesuai dengan ketentuan agama diperlukan pendidikan agama yang dapat memahami secara tepat dan dapat dirasakan bahwa agama itu merupakan kebutuhan jiwa yang pokok bagi para remaja.

Hukum dan ketentuan agama yang disampaikan tanpa mengindahkan perkembangan jiwa agama yang dilalui oleh para remaja, akan menyebabkannya merasa tidak mampu atau kurang merasa memahami apa yang sedang dijalannya sehingga kecenderungan untuk mengikuti ketentuan agama akan berkurang karena remaja berhubungan dengan perasaan yang sedang goncang.

¹⁷ Zakiah Daradjat. *Remaja Harapan dan Tantangan*. (Jakarta: Ruhama, 2006), hl. 72

2. Indikator Pengamalan Ajaran Islam

Pengamalan agama sebagai mana dimaksud dalam kerangka tulisan ini adalah segala aktivitas yang ada kaitannya dengan keberhasilan dari adanya pengamalan ajaran Islam karyawan. Indikator pengamalan ajaran Islam yang dimaksud antara lain:¹⁸

a. Mengucap dua kalimat syahadat

Makna syahadat adalah mengetahui dan meyakini bahwa tiada Tuhan selain Allah nabi Muhammad utusan Allah SWT. kepada seluruh manusia, dia seorang hamba biasa yang tidak boleh disembah, sekaligus rasul yang tidak boleh didustakan. Akan tetapi harus ditaati dan diikuti. Siapa yang menaatinya masuk surga dan siapa yang mendurhakainya masuk neraka. Selain itu anda juga mengetahui dan meyakini bahwa sumber pengambilan syariat sama saja apakah mengenai syiar-syiar ibadah ritual yang diperintahkan Allah SWT. maupun aturan hukum dan syariat dalam segala sektor maupun mengenai keputusan halal dan haram.

b. Mengerjakan Ibadah Shalat

Ibadah memiliki akar kata yang sama dengan kata *'abdan* yang berarti pelayanan atau hamba, hingga ibadah berarti penghambaan. Allah SWT menghendaki penghambaan manusia hanya ditinjau kepada Allah

¹⁸ Zadjuli *Membentuk Manusia menjadi Khalifah di Bumi yang Makdaniyah*, (Pusat Studi Kebijakan Alternatif: Surabaya, 2009), h. 75-77

SWT. Hal ini sesuai dengan firman Allah SWT. dalam surat Al-Fatihah ayat 5.

إِيَّاكَ نَعْبُدُ وَإِيَّاكَ نَسْتَعِينُ ﴿٥﴾

Artinya : Hanya engkau yang kami sembah, dan hanya kepada Engkau kami meminta pertolongan.

c. Mengeluarkan zakat

Zakat ada 2 yaitu :

1. Zakat fitrah, adalah menurut bahasa artinya membersihkan diri atau jiwa, sedangkan menurut istilah adalah mengeluarkan harta yang berupa makanan pokok yang mengenyangkan, untuk diberikan kepada yang berhak menerima, sebesar 2,5kg atau 3,1liter per jiwa.
2. Zakat mal menurut bahasa bagi membersihkan harta, sedang menurut istilah adalah mengeluarkan sebagian harta dari simpanan, hasil usaha, pertanian, peternakan, atau hasil usaha jasa profesi untuk membersihkan kumpulan harta itu dari hak orang lain terdapat didalamnya dan diberikan kepada mereka yang berhak menerimanya.

d. Melaksanakan puasa

Puasa adalah berniat puasa sebelum waktu subuh atau fajar terang. Kemudian menahan dari makan, minum, dan ijma (mendatangi istri) hingga terbenamnya matahari. Puasa dikerjakan selama bulan ramadhan.

e. Naik haji

Secara istilah syarak atau hukum, haji berarti sengaja mengunjungi ka'bah atau baitullah di makkah untuk melakukan ibadah kepada Allah

SWT. Bagi orang yang mampu dalam islam disebut istitaah yang berarti memiliki kemampuan untuk melaksanakan haji diantaranya :

1. Mempunyai biaya yang cukup untuk haji.
2. Ada kendaraan yang layak baik melalui darat, laut, dan udara.
3. Aman dalam perjalanan atau tidak dalam keadaan perang dan sehat badannya.

Seperti yang telah dijelaskan di atas, kelima hal tersebut adalah asas iman terbesar dan rukun yang terpenting. Ajaran Islam diibaratkan oleh Rasulullah SAW. seperti sebuah kemah yang disangga oleh lima tiang. Tiang tengahnya adalah kalimat syahadat, dan empat tiang lainnya adalah tiang-tiang pendukung pada setiap penjuru kemah itu. Tanpa tiang tengah, kemah itu tidak akan berdiri tegak. Apabila salah satu dari ke empat tiang lainnya tidak ada, kemah tetap berdiri tetapi sudut yang tidak bertiang itu akan menjadi miring dan mungkin akan rubuh.

Dalam penelitian ini yang menjadi ukuran pengamalan ajaran Islam karyawan adalah meyakini tiada Tuhan selain Allah SWT. dan Nabi Muhammad adalah utusan Allah kepada umat manusia, serta mengerjakan ibadah shalat.

3. Pembelajaran Pendidikan Agama Islam

Pendidikan menurut bahasa berasal dari kata *didik* dengan memberi awalan *pe* dan akhiran *kan* mengandung arti *perbuatan* (hal, cara, dan sebagainya).¹⁹ Pendidikan dalam bahasa Yunani disebut *paedagogis* yang berarti bimbingan yang diberikan pada anak, istilah ini kemudian

¹⁹ Depdiknas. *Undang-Undang Sisdiknas (Sistem Pendidikan Nasional) Edisi Terbaru*. (Bandung : Fokusindo Mandiri, 2012), h. 27

diterjemahkan ke dalam bahasa Inggris dengan *education* yang berarti pengembangan atau bimbingan.

Dalam Undang-Undang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003 Bab I pasal I, dikatakan bahwa Pendidikan adalah .Usaha sadar dan terencana untuk mewujudkan suasana belajar dan proses pembelajaran agar peserta didik secara aktif mengembangkan potensi dirinya untuk memiliki kekuatan spiritual keagamaan, pengendalian diri, kepribadian, kecerdasan, akhlak mulia, serta ketrampilan yang diperlukan dirinya, masyarakat, bangsa dan negara.

Menurut Tohirin pendidikan agama Islam adalah usaha mengubah tingkah laku individu dilandasi oleh nilai-nilai Islami dalam kehidupan pribadinya atau kehidupan kemasyarakatannya dan kehidupan dalam alam sekitar melalui proses kependidikan.²⁰

Beberapa para ahli merumuskan Pendidikan Agama Islam sebagai berikut : menurut Zuhairini pendidikan Islam adalah usaha yang diarahkan kepada pembentukan kepribadian anak yang sesuai dengan ajaran Islam atau suatu upaya dengan ajaran Islam, memikirkan, memutuskan dan berbuat berdasarkan nilai-nilai Islam serta bertanggung jawab sesuai dengan nilai-nilai Islam.²¹

Sedangkan dalam buku lainnya, Daradjat menyebutkan : Pendidikan agama Islam adalah pendidikan dengan melalui ajaran-ajaran agama Islam yaitu berupa bimbingan dan asuhan terhadap anak didik, agar nantinya

²⁰ Tohirin. *Psikologi Pembelajaran Pendidikan Agama Islam (Berbasis Integritas dan Kompetensi)*. (Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, 2011), h. 9

²¹ Zuhairini. 2008. *Transformasi Pendidikan Islam*. Jakarta : Gaung Persada Press, hl. 153

setelah selesai dari pendidikan ia dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran Islam yang telah diyakini secara menyeluruh serta menjadikan ajaran-ajaran agama Islam itu suatu pandangan hidupnya demi keselamatan hidup dunia dan akhirat kelak.²²

Anshori mengatakan “pendidikan Islam menanamkan nilai-nilai fundamental Islam kepada setiap muslim terlepas dari disiplin ilmu apapun yang akan dikaji”.²³

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwasanya Pendidikan Agama Islam adalah usaha sadar yang diarahkan kepada pembentukan kepribadian anak yang sesuai dengan ajaran Islam agar nantinya setelah selesai dari pendidikan ia dapat memahami, menghayati dan mengamalkan ajaran-ajaran Islam yang telah diyakini secara menyeluruh serta menjadikan ajaran-ajaran agama Islam itu suatu pandangan hidupnya demi keselamatan hidup dunia dan akhirat kelak.

Pendidikan Agama Islam diharapkan menghasilkan manusia yang selalu berupaya menyempurnakan iman, takwa, dan akhlak, serta aktif membangun peradaban dan keharmonisan kehidupan, khususnya dalam memajukan peradaban bangsa yang bermartabat. Manusia seperti itu diharapkan tangguh dalam menghadapi tantangan, hambatan dan perubahan yang muncul dalam pergaulan masyarakat baik dalam lingkup lokal, nasional, regional maupun global.

²² Daradjat, Zakiah. 2011. *Ilmu Pendidikan Islam*. Jakarta : PT. Bumi Aksara, hl. 86

²³ Lal, Anshori. 2010. *Transformasi Pendidikan Islam*. Jakarta : Gaung Persada Press, hl.

B. Kedisiplinan Kerja

1. Pengertian Kedisiplinan Kerja

Menjalankan tata tertib dan kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan. Hal ini sesuai dengan yang diungkapkan oleh Malayu Hasibuan “Disiplin harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan”²⁴. Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang telah ada dalam suatu perusahaan. Hal ini diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diberikan pada seseorang tersebut.

Sinungan mengatakan bahwa disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk mengikuti/mematuhi segala aturan/keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dalam hubungan kerja sangat erat kaitannya dengan motivasi kerja. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga dan biaya”²⁵.

²⁴ Malayu. S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2009), h. 149

²⁵ Muchdarsyah Sinungan, *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), h. 135

Pembinaan disiplin kerja pada dasarnya adalah masalah bagi setiap orang dan merupakan bagian dari manajemen yang sangat penting dari anggota organisasi. Simamora mengatakan bahwa disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Disiplin merupakan bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesanggupan tim kerja dalam suatu organisasi”²⁶.

Kedisiplinan berdasarkan pendapat tersebut dapat diartikan merupakan tindakan pengelolaan yang memelihara dan mengoreksi tingkah laku seorang karyawan agar senantiasa sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Sebagai mana yang diungkapkan oleh Alex Nitisemo bahwa “Kedisiplinan lebih tepat kalau diartikan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak”²⁷.

Pendapat di atas menyatakan bahwa pegawai dalam disiplin kerja tidak hanya berkaitan dengan tata tertib saja. Akan tetapi juga berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara langsung dari mulai pedoman atau patokan dalam bekerja sampai pencapaian hasil yang optimal.

Suatu perusahaan seorang pimpinan juga perlu memperhatikan hal-hal seperti yang diuraikan oleh Martoyo sebagai berikut:²⁸

²⁶ Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 610

²⁷ Alex S.Nitisemo, *Manajemen Personalia: Sumber daya Manusia*. (Jakarta: Ghalia Indah, 1996), h. 6

²⁸ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 154

- a. Setiap anggota atau anak buah senantiasa menjaga ketertiban sebagai kebiasaan hidup sehari-hari sehingga kondisi tertib dan teratur menjadi darah daging anggotanya. Tentu harus ada pengawasan dan kelanjutan dalam pelaksanaannya.
- b. Seorang pimpinan diharapkan sekali mengetahui benar keadaan kesatuannya, organisasi yang dipimpinnya, keadaan anggotanya, perilaku dan sifat-sifatnya atau bahkan keadaan rumah tangganya.
- c. Perintah, intruksi dan lain-lain serta petunjuk yang diberikan kepada anak buah tidak membingungkan anak buah dan mampu untuk melaksanakannya. Semua perintah, intruksi dan petunjuk hanya diberikan bila diperlukan benar-benar dan tidak boleh menimbulkan lebih dari satu tafsiran.
- d. Sederhanakan mekanisme kerja ataupun prosedur kerja dalam organisasi sehingga tidak berliku-liku dan mudah dilaksanakan dalam mencapai sasaran yang telah ditetapkan.
- e. Upayakan agar anak buah senantiasa mempunyai kesibukan kerja, baik fisik maupun pikiran (non fisik) sehingga kesempatan untuk melakukan hal-hal yang tidak baik atau melanggar disiplin kerja dapat dihindarkan.

Terdapat beberapa tipe disiplin yang dapat digunakan sebagai salah satu pedoman dalam pembinaan disiplin karyawan dalam organisasi antara lain:

- a. *Disiplin preventif*, yaitu kegiatan yang dilaksanakan dengan tujuan untuk mendorong para karyawan agar menaati berbagai standar dan aturan perusahaan, sehingga dapat mencegah penyelewengan atau pelanggaran.
- b. *Disiplin korektif*, yaitu kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran yang telah terjadi terhadap aturan-aturan, dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran yang lebih lanjut²⁹.

Prinsip-prinsip pendisiplinan yang dikemukakan Ranupandojo dalam Ardiansyah adalah:³⁰

- a. Pendisiplinan dilakukan secara pribadi

Pendisiplinan seharusnya dilakukan dengan memberikan teguran kepada karyawan. Teguran jangan dilakukan di hadapan orang banyak. Karena dapat menyebabkan karyawan yang ditegur akan merasa malu dan tidak menutup kemungkinan menimbulkan rasa dendam yang dapat merugikan organisasi.

- b. Pendisiplinan harus bersifat membangun.

Selain memberikan teguran dan menunjukkan kesalahan yang dilakukan karyawan, harus disertai dengan saran tentang bagaimana seharusnya berbuat untuk tidak mengulangi lagi kesalahan yang sama.

- c. Pendisiplinan harus dilakukan secara langsung dengan segera.

Suatu tindakan dilakukan dengan segera setelah terbukti bahwa karyawan telah melakukan kesalahan. Jangan membiarkan masalah menjadi kadaluarsa sehingga terlupakan oleh karyawan yang bersangkutan

²⁹ Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE, 2000), h. 156

³⁰ Ardiansyah, Mohammad. *Hubungan Persepsi Kualitas Kehidupan Bekerja dengan Etos Kerja*. (Medan: Skripsi tidak diterbitkan, 2011) dalam <http://disiplinkerja.co.id> diakses pada tanggal 28 Februari 2016

d. Keadilan dalam pendisiplinan sangat diperlukan.

Dalam tindakan pendisiplinan dilakukan secara adil tanpa pilih kasih. Siapapun yang telah melakukan kesalahan harus mendapat tindakan pendisiplinan secara adil tanpa membeda-bedakan.

e. Pimpinan hendaknya tidak melakukan pendisiplinan sewaktu karyawan absen

Pendisiplinan hendaknya dilakukan dihadapan karyawan yang bersangkutan secara pribadi agar ia tahu telah melakukan kesalahan. Karena akan percuma pendisiplinan yang dilakukan tanpa adanya pihak yang bersangkutan.

f. Setelah pendisiplinan sikap dari pimpinan haruslah wajar kembali.

Sikap wajar hendaknya dilakukan pimpinan terhadap karyawan yang telah melakukan kesalahan tersebut. Dengan demikian, proses kerja dapat lancar kembali dan tidak kaku dalam bersikap.

Dari beberapa pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Disiplin Kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah perusahaan yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan pada seseorang atau sekelompok orang tersebut.

2. Tujuan Disiplin Kerja

Penerapan disiplin itu dalam kehidupan perusahaan ditujukan agar semua karyawan yang ada dalam perusahaan dengan sukarela mematuhi dan mentaati segala peraturan dan tata tertib yang berlaku dalam perusahaan itu

tanpa paksaan. Apabila setiap orang dalam perusahaan itu dapat mengendalikan diri dan mematuhi semua norma-norma yang berlaku, maka hal ini dapat menjadi modal utama yang amat menentukan dalam pencapaian tujuan perusahaan. Mematuhi peraturan berarti memberi dukungan positif pada perusahaan dalam melaksanakan program-program yang telah ditetapkan sehingga akan lebih memudahkan tercapainya tujuan perusahaan.

Siswanto menyebutkan bahwa ada dua tujuan pembinaan disiplin kerja yaitu tujuan umum dan tujuan khusus. Tujuan umum pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan perusahaan sesuai dengan motif perusahaan. Sedangkan tujuan khusus pembinaan disiplin tenaga kerja antara lain:³¹

- a. Agar para tenaga kerja menepati peraturan dan kebijakan ketenagakerjaan maupun peraturan dan kebijakan perusahaan yang berlaku, baik tertulis maupun tidak tertulis, serta melaksanakan perintah manajemen.
- b. Dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya serta mampu memberikan pelayanan yang maksimal kepada pihak tertentu yang berkepentingan dengan perusahaan sesuai dengan bidang pekerjaan yang diberikan kepadanya.
- c. Dapat menggunakan dan memelihara sarana dan prasarana, barang dan jasa perusahaan dengan sebaik-baiknya

³¹ <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html> diakses tanggal 28 Februari 2016

- d. Dapat bertindak dan berperilaku sesuai dengan norma-norma yang berlaku pada perusahaan.
- e. Tenaga kerja mampu menghasilkan produktivitas yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, baik dalam jangka waktu pendek maupun panjang.

Pengertian disiplin dibuat untuk mengatur tata hubungan yang berlaku tidak saja dalam perusahaan-perusahaan besar atau kecil, tetapi juga pada seluruh organisasi atau badan yang mempekerjakan banyak sumber daya manusia untuk melaksanakan pekerjaan. Pembuatan suatu peraturan disiplin dimaksudkan agar para karyawan dapat melaksanakan pekerjaan tersebut sesuai dengan apa yang diharapkan. Tetapi penerapan disiplin itu banyak menemui hambatan dalam pelaksanaannya. Komara menyatakan bahwa hambatan pendisiplinan karyawan akan terlihat dalam suasana kerja berikut ini:³²

- a. Tingginya angka kemangkiran (absensi) karyawan
- b. Sering terlambatnya karyawan masuk kantor atau pulang lebih cepat dari jam yang sudah ditentukan
- c. Menurunnya semangat dan gairah kerja
- d. Berkembangnya rasa tidak puas, saling curiga dan saling melempar tanggung jawab.

³² Komara, H. E. (2009). *Disiplin Menurut Islam*. <http://endangkomarasblog.blogspot.com/2009/03/diiplinmenurut-islam-oleh-hendang.html>(online) (diunduh tanggal 28 Februari 2016, jam 21.35)

- e. Penyelesaian pekerjaan yang lambat, karena karyawan lebih sering mengobrol daripada bekerja.
- f. Tidak terlaksananya supervisi dan WASKAT (pengawasan yang melekat dari atasan) yang baik.
- g. Sering terjadinya konflik antar karyawan dan pimpinan perusahaan.

Adanya disiplin dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan.

3. Tipe Pembinaan Disiplin Kerja Dan Bentuk Tindakan Pendisiplinan

Pembinaan disiplin karyawan dapat dilakukan selain dengan peraturan-peraturan tertulis, juga dengan tipe pembinaan disiplin itu sendiri. Oktaviani mengemukakan bahwa ada dua tipe pembinaan disiplin kerja yaitu:³³

- a. Disiplin preventif merupakan suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh perusahaan. Tujuan dasarnya adalah untuk menggerakkan pegawai berdisiplin diri. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajemen.

³³ Oktaviani, E. D. *Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. (Proyeksi. Vol. 6, 2011), h.58- 67*

- b. Disiplin korektif merupakan suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan.

Menurut Handoko dalam Helmi, membedakan tipe disiplin kerja menjadi tiga tipe yaitu:³⁴

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara para karyawan. Dengan cara ini para karyawan menjaga disiplin diri mereka bukan semata-mata karena dipaksa manajer.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Kegiatan korektif sering berupa suatu bentuk hukuman dan disebut tindakan pendisiplinan bisa berupa peringatan atau skorsing.

Sebagai sasaran tindakan pendisiplinan secara ringkas adalah sebagai berikut :

- 1) Untuk memperbaiki pelanggaran

³⁴ Helmi, A.F. *Disiplin Kerja.Buletin Psikologi..*(Jakarta, Tahun IV. No. 2, 2006), h. 32-49.

- 2) Untuk menghalangi para karyawan yang lain melakukan kegiatan yang serupa
- 3) Untuk menjaga berbagai standar kelompok tetap konsisten dan efektif

c. Disiplin Progresif

Perusahaan bisa menerapkan suatu kebijaksanaan disiplin progresif yang berarti memberikan hukuman-hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengambil tindakan korektif sebelum hukuman-hukuman yang lebih serius dilaksanakan. Disiplin progresif juga memungkinkan manajemen untuk membantu karyawan memperbaiki kesalahan. Sebuah contoh sistem disiplin progresif dapat ditunjukkan sebagai berikut :

- a. Teguran secara lisan oleh penyelia
- b. Teguran secara tertulis, dengan catatan dalam file personalia
- c. Skorsing dari pekerjaan sampai tiga hari
- d. Skorsing dalam satu minggu atau lebih lama
- e. Diturunkan pangkatnya atau demosi
- f. Dipecat

Suatu disiplin akan dapat ditegakkan, bila di samping aturan tertulis yang jadi pegangan bersama, juga perlu ada sanksi. Sanksi ini tentu tidak hanya tertulis di atas kertas saja, tetapi benar-benar dilaksanakan dalam praktik sehari-hari. Bila ada karyawan yang melanggar disiplin, maka perlu ada keberanian pemimpin untuk mengambil tindakan pendisiplinan yang

sesuai dengan tingkat pelanggaran yang dibuatnya. Dengan adanya tindakan pendisiplinan terhadap pelanggar disiplin, sesuai dengan sanksi yang ada, maka semua karyawan akan merasa terlindungi dan dalam hatinya berjanji tidak akan berbuat hal yang serupa.

Dalam tindakan pendisiplinan Sinaga mengatakan bahwa ada empat pendekatan tindakan pendisiplinan yaitu:³⁵

a. Aturan kompor panas

Aturan ini pada dasarnya menyatakan bahwa tindakan pendisiplinan hendaknya mempunyai ciri-ciri yang sama dengan hukuman yang diterima seseorang karena menyentuh kompor. Ciri-ciri tersebut adalah bahwa disiplin hendaknya dilakukan dengan peringatan segera, konsisten dan tidak bersifat pribadi. Peringatan segera berarti adanya pemberitahuan awal sebelum pekerja terdorong melakukan tindakan pelanggaran dan dampak dari tindakan yang dilakukan seorang pekerja akan efektif jika hukuman langsung dirasakan. Konsisten berarti tindakan yang adil dan di berikan secara konsisten pada pelaku pelanggaran karena akan berpengaruh terhadap efektifitas pendisiplinan kerja. Tidak bersifat pribadi berarti tindakan disiplin sebaiknya melihat kepada apa yang dilakukan oleh pekerja bukan pada siapa yang melakukannya dan peraturan harus berlaku kepada siapapun tidak memandang apakah yang melakukan tindakan pelanggaran tersebut adalah manajemen puncak.

³⁵ Sinaga, A.T.I. *Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai* (Studi Kasus di Universitas Huria Kristen Batak Protestan (HKBP) Nommensen Medan). *Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis*. Vol. 3, 2012), h. 62-71.

b. Disiplin progresif

Disiplin progresif merupakan kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut.

c. Tindakan tanpa hukuman

Tindakan tanpa hukuman bisa dilakukan dengan peneguran secara lisan oleh penilai yang berkaitan dengan kesalahan kecil yang dilakukan oleh karyawan dengan memberikan pengertian-pengertian yang sifatnya mendidik karyawan yang bersangkutan lebih produktif.

d. Pendekatan konseling

Konteks konseling disini adalah pemeliharaan hubungan yang serasi dengan para karyawan, khususnya melalui pemberian bantuan mengatasi berbagai masalah yang mereka hadapi, baik yang bersifat kedinasan maupun pribadi. Artinya dasar pemikiran yang melandasi pemberian konseling adalah bahwa berbagai masalah yang dihadapi oleh para karyawan, termasuk stress, dapat berpengaruh pada prestasi kerja mereka, bahkan juga kemampuan mereka dalam melakukan penyesuaian-penyesuaian yang diperlukan dalam menghadapi kenyataan hidup.

Sedangkan menurut Oktaviani bentuk disiplin kerja yang baik akan tergambar pada suasana:³⁶

a. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.

³⁶ Oktaviani, E. D. *Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Proyeksi*. Vol. 6, 2011), h. 61-65

- b. Tingginya semangat dan gairah kerja dan inisiatif para karyawan dalam melakukan pekerjaan.
- c. Besarnya rasa tanggung jawab para karyawan untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya
- d. Berkembangnya rasa memiliki dan rasa solidaritas yang tinggi di kalangan karyawan
- e. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan

Keberadaan disiplin kerja amat diperlukan dalam suatu perusahaan, karena dalam suasana disiplinlah perusahaan dapat melaksanakan program-program kerjanya untuk mencapai sasaran yang telah ditetapkan. Karyawan yang disiplin dan tertib, mentaati semua norma-norma dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan akan dapat meningkatkan efisiensi, efektifitas dan produktivitas.

Sedangkan perusahaan yang mempunyai karyawan yang tidak disiplin akan sulit sekali melaksanakan program-programnya untuk meningkatkan produktivitas, dan akan mustahil untuk dapat merealisasikan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

4. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kedisiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari definisi Kurt Lewin yang dikutip Avin Fadilla adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor situasional.³⁷

³⁷Avin Fadilla Helmi, *Disiplin Kerja*. Jurnal Psikologi. Edisi 2. (Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada, 1996), h. 37-38

a. Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut. Sistem nilai dalam hal ini yang berkaitan langsung dengan disiplin. Nilai-nilai yang menjunjung tinggi norma yang diajarkan atau ditanamkan orangtua, guru, dan masyarakat akan digunakan sebagai kerangka acuan bagi penerapan disiplin di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang dan sikap diharapkan akan tercermin dalam perilaku.

b. Faktor lingkungan

Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja tetapi merupakan suatu proses belajar terus menerus. Proses dalam pembelajaran agar dapat efektif maka pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsistensi, adil, bersikap positif, dan terbuka.

Konsistensi adalah memperlakukan aturan secara tepat dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang dipakai telah dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut. Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membeda-bedakan.

Banyak faktor yang mempengaruhi pembentukan disiplin kerja. Menurut Panji disiplin kerja akan dapat dibentuk bila karyawan benar-benar mempunyai moral atau semangat kerja yang tinggi.³⁸ Moekijat mengatakan bahwa ada hubungan yang erat antara moral atau semangat kerja yang tinggi

³⁸ Panji Anoraga. *Psikologi kerja*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007), h. 38

dengan disiplin. Apabila pegawai merasa senang dalam bekerja maka mereka pada umumnya mempunyai disiplin kerja yang baik. Sebaliknya apabila moral kerja atau semangat kerja mereka rendah, maka mereka akan menyesuaikan diri dengan kebiasaan-kebiasaan buruk.³⁹

Menurut Hariandja paada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya:⁴⁰

a. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan karyawan. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan agar karyawan tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya.

Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah. Disinilah letak pentingnya axas *the right man in the right place and the right man in the right job*.

b. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinanan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin

³⁹ Moekijat. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja.....*, h. 28

⁴⁰ Marihot Tua Efendi Hariandja. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo, 2007), h. 194-198

baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya. Hal inilah yang mengharuskan pimpinan mempunyai kedisiplinan yang baik agar para bawahan pun mempunyai disiplin yang baik pula

c. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan. Jika kecintaan karyawan semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga.

Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan karyawan. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan karyawan menjadi rendah. Karyawan sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

d. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua karyawan. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

e. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

f. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan karyawan.

g. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah

ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

h. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua karyawan. Kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Disiplin pegawai tidak akan terbentuk dengan sendirinya. Disiplin kerja merupakan hasil proses interaksi antara faktor luar dan faktor dari dalam diri individu. Faktor dari luar seperti lingkungan kerja dan suasana kerja, faktor peraturan kerja maupun faktor kepemimpinan. Disiplin kerja yang dipengaruhi oleh lingkungan kerja menurut Sangir bila ada tempat kerja atau suasana kerja yang menyenangkan dan tersedia alat-alat kerja yang memadai, maka akan menimbulkan perasaan betah bagi karyawan dalam bekerja sehingga timbul keinginan untuk disiplin.⁴¹

Penanaman disiplin kerja pegawai dapat dikembangkan dengan cara meningkatkan kepemimpinan yang dapat menjadi panutan atau teladan bagi pegawai. Keteladanan seorang pemimpin dapat secara langsung berpengaruh, baik dalam jangka pendek maupun dalam jangka panjang.

Bila organisasi ingin menegakkan disiplin agar pegawai datang tepat waktu, maka pimpinan juga hendaknya datang tepat waktu. Pimpinan adalah

⁴¹ Marwan Asri. *Pengelolaan Karyawan*. (Yogyakarta: BPFE, 2006), h. 43

cermin bawahan, tindakan positif yang dilakukan setiap saat lambat laun akan diikuti oleh para bawahan, demikian pula tindakan-tindakan yang tidak baik, dalam waktu singkat juga akan ditiru oleh bawahan.

Pemberian kompensasi kepada pegawai diperlukan untuk meningkatkan disiplin kerja mereka. Pemberian kompensasi yang tinggi mempunyai dampak positif terhadap disiplin kerja. Sebaliknya pemberian kompensasi yang rendah akan mempunyai dampak negatif terhadap disiplin kerja.⁴² Berdasar uraian-uraian di atas dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah :

- a. Faktor dari dalam individu atau *internal*, yaitu moral atau semangat kerja dan kesadaran para pegawai akan pentingnya disiplin kerja untuk mencapai tujuan dalam bekerja.
- b. Faktor dari luar individu atau *eksternal*, yaitu lingkungan dan suasana kerja, kepemimpinan, dan peraturan kerja seperti perhatian manajemen terhadap pemberian kompensasi kepada pegawai.

Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan pada penelitian ini masuk pada faktor eksternal, yaitu masuk dalam sikap kepemimpinan di suatu perusahaan. Karena komunikasi dua arah adalah hubungan antara pimpinan dan bawahannya dan hubungan itu baik atau buruknya tergantung dari kepemimpinan seorang pemimpin di suatu perusahaan.

Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang dibuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan lebih dahulu. Selama fakta

⁴² M. Manullang. *Manajemen Personalia*. (Jakarta: Ghalia Indah, 2002), h. 28

dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin.

Berdasarkan uraian tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa di dalam faktor-faktor disiplin kerja terdapat indikator-indikator yang perlu digaris bawahi yaitu:

- 1) disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja.
- 2) upaya dalam menaati peraturan tidak didasarkan pada adanya perasaan takut atau terpaksa.
- 3) komitmen dan loyalitas terhadap organisasi yaitu tercermin dari bagaimana sikap dalam bekerja.

5. Indikator Kedisiplinan Kerja

Dari beberapa definisi disiplin kerja di atas, dapat diuraikan tentang indikator-indikator yang terkandung dalam disiplin kerja yang baik. Menurut Lateiner dan Levine, pegawai yang memiliki disiplin yang baik adalah: (a) Pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, (b) pegawai memakai pakaian baik di tempat kerja, (c) pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, (d) pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, (e) pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.⁴³

⁴³ Moekijat. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. (Bandung: CV Pionir Jaya, 2003), h. 39

Strauss dan Sayless memberikan beberapa contoh pelaksanaan indikasi disiplin yang baik, yaitu: (a) masuk kerja tepat pada waktunya, (b) menaati intruksi kerja pengawas, (c) menghindari perkelahian, mabuk dan pencurian, (d) mencetakkan jam kerja pada kartu hadir.⁴⁴

Menurut Helmi, disiplin kerja tidak semata-mata patuh dan taat terhadap penggunaan jam kerja saja, misalnya datang dan pulang sesuai jadwal, tidak mangkir jika bekerja, dan tidak mencuri-curi waktu tetapi dalam mentaati peraturan tidak didasarkan adanya perasaan takut atau terpaksa. Selanjutnya dia mengidentifikasi indikator yang ada pada disiplin kerja, yaitu, pertama adalah menghargai waktu dan tepat waktu, kedua adalah patuh dan taat kepada organisasi dengan penuh kesadaran dan bukan karena terpaksa atau takut. Ketiga, adalah bagaimana sikap dalam bekerja, indikator yang ke empat adalah sejauh mana pengetahuan dan pemahaman terhadap aturan yang berlaku. Indikator yang ke empat ini adalah prasyarat bagi tercapainya indikator-indikator yang lain.⁴⁵

Berpedoman pada uraian yang telah dikemukakan di atas, penulis membuat definisi operasional yang dianggap memadai guna penelitian ini tentang disiplin kerja yang didalamnya termanifestasi aspek-aspek perilaku disiplin kerja adalah suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui serangkaian proses perilaku kerja yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, ketepatan, keteraturan dan ketertiban.

⁴⁴ Umi Sukamti. *Management Personalia/Sumber Daya Manusia*. (Jakarta: DEPDIBUD Jakarta, 1989), h. 45

⁴⁵ Moekijat. *Manajemen Tenaga Kerja Dan Hubungan Kerja*. (Bandung: CV Pionir Jaya, 2003), h. 42-43

C. Kerangka Berfikir



D. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan deskripsi teori dan kerangka berpikir, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

H₀ : Tidak terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

H_a : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif, yaitu penelitian yang berusaha memberikan pembuktian kebenarannya fakta di lapangan dan dinilai secara ilmiah berdasarkan kerangka teoritis yang berkenaan dengan permasalahan yang diangkat dengan menggunakan angka atau hitungan. Penelitian ini merupakan penelitian lapangan yang bersifat kuantitatif yaitu metode-metode yang berkaitan dengan pengumpulan dan penyajian suatu gugus data sehingga memberikan informasi yang berguna.

Jenis penelitian lapangan ini adalah kajian yang dilakukan untuk mencari kebenaran secara ilmiah tentang pengaruh pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

B. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel adalah suatu penjelasan lebih operasional dan definisi konseptual yang dapat memperjelas variabel-variabel penelitian yang akan diobservasi dan diukur.

Variabel dalam penelitian ini dapat didefinisikan meliputi :

1. Variabel X (variabel bebas), pengamalan ajaran Islami

Pengamalan ajaran Islam yang dimaksud adalah perbuatan yang dilakukan dengan berdasarkan perintah agama. Pengertian ajaran Islam disini ialah ajaran Islam yang di dalamnya mengandung ajaran-ajaran yang harus dilakukan oleh penganut-penganutnya, seperti beribadah kepada Allah SWT. berakhlakul Karimah, berdoa, membaca Alqur'an dan sebagainya.

Indikator pengamalan ajaran Islam dalam penelitian ini adalah meyakini tiada Tuhan selain Allah SWT. dan Nabi Muhammad adalah utusan Allah kepada umat manusia, mengerjakan ibadah shalat, berpuasa sunat dan puasa di bulan ramadhan, membayar zakat, serta menunaikan ibadah haji.

2. Variabel Y (variabel terikat), kedisiplinan kerja karyawan

Kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan. Tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya. Jadi, kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya.

Indikator kedisiplinan kerja karyawan dalam penelitian ini adalah: (a) Pegawai datang ke kantor dengan teratur dan tepat waktu, (b) pegawai memakai pakaian baik di tempat kerja, (c) pegawai menggunakan bahan-bahan dan perlengkapan dengan hati-hati, (d) pegawai menghasilkan jumlah dan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja

yang ditentukan oleh kantor atau perusahaan, (e) pegawai menyelesaikan pekerjaan dengan semangat yang baik.

C. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma, penulis memilih penelitian ini karena penulis ingin mengetahui lebih lanjut tentang pengaruh pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Adapun waktu pelaksanaan penelitian ini dilakukan selama enam bulan.

D. Sumber Data

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam wilayah PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma dengan sasaran penelitian adalah karyawan/karyawati :

1) Data primer

Data primer adalah data utama yang didapat langsung dari lapangan yaitu bersumber dari karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma melalui penyebaran angket.

2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data penunjang yang dibutuhkan untuk melengkapi data-data dalam penelitian ini seperti kepala bidang, dan buku-buku yang ada kaitannya dengan permasalahan yang dibahas.

E. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Populasi adalah keseluruhan subjek penelitian, apabila seseorang ingin meneliti semua elemen yang ada dalam wilayah penelitian populasi.⁴⁶ Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma yang berjumlah 124 orang responden.

2. Sampel

Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian, menentukan jumlah sampel yang akan diambil berpedoman apabila subjeknya kurang dari seratus orang, maka lebih baik diambil secara keseluruhan, akan tetapi jika subjeknya lebih dari seratus orang, maka lebih baik diambil sekitar 10-25% atau 20-25%.⁴⁷ Dikarenakan jumlah populasi dalam penelitian ini lebih dari 100 orang, maka populasi diambil 25% dari 124. Dengan demikian, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 31 orang.

F. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan beberapa teknik, meliputi :

1. Observasi

Observasi adalah metode atau cara-cara menganalisis dan mengadakan pencatatan secara sistematis mengenai tingkah laku dengan

⁴⁶ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta: Rinika Cipta, 2006) h. 130

⁴⁷ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*.... h. 132

melihat atau mengamati individu atau kelompok secara langsung. Dengan demikian, observasi adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki. Penggunaan teknik ini adalah untuk mengetahui dengan jelas tentang lokasi penelitian, keadaan karyawan dan lingkungan perusahaan.

2. Angket

Angket merupakan daftar pertanyaan yang diberikan kepada orang lain dengan maksud agar orang yang diberi tersebut bersedia memberikan respon sesuai dengan permintaan pengguna.⁴⁸

Dari pengertian di atas, dapat dipahami bahwa angket adalah sejumlah pertanyaan yang dibuat secara tertulis dan dijawab secara tertulis juga oleh anggota sampel (responden). Angket dalam penelitian ini ditujukan kepada karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma. Hasil perhitungan skor angket nanti diukur dengan menggunakan kriteria penilaian *skala likert*.

No	Pertanyaan	Jawaban				
		SS	ST	RG	TS	STS
1						

Keterangan :

SS : Sangat setuju diberi skor 5

S : Setuju diberi skor 4

⁴⁸ Riduwan, *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. (Bandung: Alfabeta, 2008) h. 71

RG	: Ragu-ragu	diberi skor	3
TS	: Tidak setuju	diberi skor	2
STS	: Sangat Tidak setuju	diberi skor	1. ⁴⁹

2. Dokumentasi

Dokumentasi adalah daftar tulisan, gambar atau benda yang dapat dijadikan bukti dalam penelitian. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis seperti buku-buku, majalah dan dokumen.

Dengan demikian teknik pengumpulan data melalui dokumentasi ini adalah mencari data-data yang diperlukan dengan cara menyelidiki benda-benda tertulis. Sedangkan dalam penelitian ini pengumpulan data diambil dari penelitian untuk mengarsip data sebagai bukti penelitian tentang pengaruh pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

G. Uji Validitas dan Reliabilitas Angket

Pada bagian ini akan dijelaskan tentang prosedur pengujian validitas angket penelitian. Uji coba (*try out*) angket penelitian peneliti lakukan kepada 31 orang responden yang ada dalam penelitian. Validitas adalah apabila sebuah tes tersebut mengukur apa yang hendak diukur, maka valid sama dengan sah. Pengujian validitas item dilakukan dengan menggunakan formulasi korelasi *product moment* dari Pearson, dan penghitungan menggunakan bantuan

⁴⁹ Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. (Bandung : Alfabeta, 2009), h. 136

program SPSS 12. Pengujian reliabilitas dilakukan pada semua item yang valid pada masing-masing skala. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas instrumen skala konsep diri dengan menggunakan bantuan SPSS.

H. Teknik Analisa Data

Metode analisis yang digunakan untuk menjawab dan menguji pengaruh pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma dengan menggunakan analisis kuantitatif yang digunakan adalah :

1. Regresi Liner Sederhana

Analisis ini digunakan untuk melihat pengaruh antara variabel pengamalan ajaran Islam (X), terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma.

$$Y = a + b_1X + b_2$$

Keterangan :

Y : Variabel kedisiplinan kerja karyawan

X₁ : Variabel pengamalan ajaran Islam

2. Korelasi Sederhana

Analisis ini digunakan untuk menguji keeratan hubungan antara pengamalan ajaran Islami (X), terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) dengan rumus :

$$R_{x,y} = \sqrt{\frac{r^2_{X1.Y} - 2(r_{x1.y})(r_{x1.x2})}{1 - r^2_x}}$$

Keterangan :

$R_{x,y}$: Korelasi antara variabel X terhadap variabel Y

r_{yx1} : Korelasi *product moment* antara X dengan Y

3. Uji-F (F-tes)

Analisis ini digunakan untuk menguji apakah variabel bebas (X) secara mempunyai pengaruh terhadap variabel terikat (Y). rumus yang digunakan adalah :

$$F = \frac{R^2 / (k-1)}{1 - R^2 / (n-k)}$$

Keterangan:

R^2 : Koefisien regresi

K : Jumlah variabel

n : Jumlah sampel

Cara pengujian data adalah dengan membandingkan nilai F-hitung dengan F-tabel pada tingkat keyakinan 95% atau $\alpha = 0,05$.

- Jika F hitung > F tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya pengamalan ajaran Islam (X) berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y).
- Jika F hitung < F tabel, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya pengamalan ajaran Islam (X) tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y).

4. Uji T (t-tes)

Analisis ini digunakan untuk menguji secara parsial dari variabel pengamalan ajaran Islam (X) terhadap kedisiplinan kerja karyawan (Y) apakah memiliki pengaruh yang signifikan atau tidak. Untuk itu digunakan rumus :

$$t = \frac{\bar{x}_1 - \bar{x}_2}{s \sqrt{\frac{1}{n_1} + \frac{1}{n_2}}}$$

Keterangan :

- t : Harga t-tes yang dicari
- \bar{x}_1 : Mean dari sampel 1
- \bar{x}_2 : Mean dari sampel 2
- s : Simpangan baku gabungan
- n_1 : Jumlah responden sampel 1
- n_2 : Jumlah responden sampel 2,⁵⁰

⁵⁰ Handoko Riwidikdo. *Statistik untuk Penelitian Kesehatan dengan Aplikasi Program R dan SPSS*. Yogyakarta : Pustaka Rihama, 2010), h. 80

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Wilayah Penelitian

1. Sejarah Perusahaan

PT. Agrindo Indah Persada berdiri pada tanggal 3 Februari 2003 yang berlokasi di Jalan Bengkulu Tais KM. 40 Desa Tumbuan Kecamatan Lubuk Sandi Kabupaten Seluma Provinsi Bengkulu. Akte No. 31 tanggal 18 Oktober 2001 dengan pengesahan notaries Tina Chandagrün, SH.

Izin-izin untuk pembangunan dan pendirian pabrik antara lain:⁵¹

- a. Izin Usaha Tetap, Nomor : 030/DJAI/IUT-1/Non PMA-PMDN/I/2002 tanggal 20 Januari 1990, dikeluarkan oleh Departemen Perindustrian.
- b. Surat Izin Usaha Perdagangan (SIUP) nomor 27/0606/PB/IV/2002 tanggal 6 April 1990, dikeluarkan oleh Kepala Kantor Wilayah Departemen Perdagangan Tingkat I Provinsi Bengkulu atas nama Menteri Perdagangan.
- c. Izin tempat Usaha nomor 597/IZ/PP/WK tanggal 26 Juni 2002 dikeluarkan oleh Bupati Seluma.
- d. Suarat Pemberitahuan tentang persetujuan Presiden atas pengalihan status Non PMA/PMDN/ menjadi PMA nomor 01/V/1989 tanggal 15 Januari 2000 dikeluarkan oleh Badan Koordinasi Penanaman Modal.

⁵¹ Wawancara dengan bapak Supranto, tanggal 12 Februari 2015

- e. Izin Usaha Industri, Nomor : 249/T/Industri/1991 tanggal 13 Agustus 2001, dikeluarkan oleh badan Koordinasi Penanaman Modal.
- f. Izin Kerja Malam, Nomor : 19/Disp/Wan/1992 tanggal 22 Februari 2001 dikeluarkan oleh Departemen tenaga Kerja RI Kantor Wilayah Departemen Tenaga RI Propinsi Bengkulu.

2. Lokasi Perusahaan

Lokasi Perusahaan PT. Agrindo Indah Persada berada di Jalan Bengkulu Tais KM. 40 Desa Tumbuan Kecamatan Lubuk Sandi Kabupaten Seluma Daerah Tingkat II Provinsi Bengkulu. Lokasi kegiatan pabrik berada dalam suatu areal seluas \pm 3,25 hektar yang terletak 8 Km arah barat laut Ibu Kota Seluma.

Lingkungan sekitar pabrik adalah sebagai berikut :

- a. Sebelah Utara : perkebunan warga
- b. Sebelah Selatan : Semak-semak dan perkebunan
- c. Sebelah Timur : Pabrik batu
- d. Sebelah Barat : perkebunan

Bangunan dan peralatan pada PT. Agrindo Indah Persada ini sudah merupakan bangunan yang permanent. Peralatan untuk pelaksanaan pengolahan bahan mentah sawit antara lain timbangan, mesin penggiling, dan masih banyak lagi yang lainnya.

3. Ketenagakerjaan

PT. Agrindo Indah Persada sampai Desember 2015 memiliki karyawan secara keseluruhan sebanyak 54 orang, yang pada umumnya

berasal dari Provinsi Bengkulu, dan sekitarnya. Berdasarkan pendidikannya karyawan PT. Agrindo Indah Persada dapat dibagi menjadi enam kategori yaitu pendidikan tingkat SD, SLTP, SLTA/ sederajat, Diploma/ sederajat, Strata 1 dengan komposisi masing-masing adalah 6%, 14%, 33%, 22%, dan 25%. Sedangkan berdasarkan jenis kelamin komposisi karyawan PT. Agrindo Indah Persada yaitu 19% wanita dan 81 % laki-laki.⁵²

4. Keadaan Sarana dan Prasarana

Sarana dan prasarana merupakan hal yang sangat membantu dalam proses operasional di pabrik. Berdasarkan observasi kondisi fisik bangunan secara keseluruhan diketahui bahwa dalam keadaan permanen dan baik.⁵³

PT. Agrindo Indah Persada memiliki sarana fisik yang terdiri dari tempat tinggal karyawan (rumah dinas), tempat pengolahan bahan logam, dan kantor. Selain itu juga terdapat sarana lainnya seperti WC, kantin, parkir, rumah pengelola. Setiap ruangan dilengkapi dengan berbagai peralatan sesuai dengan kebutuhan masing-masing. Misalnya, ruang kerja dilengkapi dengan berbagai peralatan sebagaimana mestinya tempat kegiatan kerja antara lain ; meja, kursi, dan lain-lain. Kantor dilengkapi dengan peralatan seperti ; almari, meja dan kursi, papan rekapitulasi pabrik, papan pengumuman, struktur organisasi, dan sebagainya.

⁵² Dokumen PT. Agrindo Indah Persada

⁵³ Observasi tanggal 12 Februari 2015

B. Deskripsi Responden

1. Pengelompokan Responden Berdasarkan Usia

Pengelompokan responden berdasarkan usia dapat disajikan dalam tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1
Pengelompokan responden berdasarkan usia

Usia	Jumlah	Persentase
< 20 tahun	7	22,58%
21 - 30 tahun	8	25,81%
31 - 40 tahun	8	25,81%
> 41 tahun	8	25,81%
Jumlah	31	100%

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Dari tabel di atas, terlihat bahwa usia dari responden PT. Agrindo Indah Persada yang usianya kurang dari 20 tahun ada 7 orang yakni sebesar 22,58%. Yang usianya antara 21 s/d 30 tahun ada 8 orang yakni 25,81%. Yang usianya antara 31 s/d 40 tahun ada 8 orang yakni 25,81%. Dan yang usianya di atas 41 tahun ada 8 orang yakni 25,81%.

2. Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan dapat disajikan dalam tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2
Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SD	4	12,90%
SMP	4	12,90%
SMA	8	25,81%
Diploma	8	25,81%
Sarjana	7	22,58%
Jumlah	31	100%

Sumber : Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan keterangan pada tabel di atas dapat memperlihatkan bahwa pendidikan karyawan PT. Agrindo Indah Persada yang dijadikan sebagai sampel adalah SD sebanyak 4 orang atau 12,90%, SMP sebanyak orang atau 12,90%, SMA atau sederajat sebanyak orang atau 25,81%, pendidikan Diploma sebanyak 8 orang atau 25,81%, dan pendidikan Sarjana sebanyak 7 orang atau 22,58%.

C. Hasil Penelitian

1. Uji Instrumen Data

a. Uji Validitas

Untuk menguji kevalidan alat ukur digunakan perbandingan antara r hitung dengan r tabel. Berikut r tabel pada penelitian ini:

Tabel 4.3
Critical Value of Correlation (r tabel)

Num of XY Pair (N)	Deg. Of Freedom (N)	Coefiencie
		$\alpha = 0,05$
31	29	0,355

Sumber : Data Primer Terolah, 2016

Pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa dalam penelitian ini $n=31$ dengan *Coefiencie* pada $\alpha = 0,05$ dan r tabel sebesar 0,355. Hasil uji validitas dinyatakan valid atau tidak valid dengan syarat:⁵⁴ Jika r hitung $>$ r tabel, maka alat ukur dinyatakan valid. Jika r hitung $<$ r tabel, maka alat ukur dinyatakan tidak valid. Data hasil pengujian validitas variabel X direkap pada tabel 4.4 berikut :

⁵⁴ Gempur Santoso, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. (Jakarta: Prestasi Pustaka, 2005), hl. 92

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas Pengamalan Ajaran Islam (X)

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,518	0,355	Valid
2	Pernyataan 2	0,731	0,355	Valid
3	Pernyataan 3	0,461	0,355	Valid
4	Pernyataan 4	0,518	0,355	Valid
5	Pernyataan 5	0,606	0,355	Valid
6	Pernyataan 6	0,442	0,355	Valid
7	Pertanyaan 7	0,475	0,355	Valid
8	Pernyataan 8	0,495	0,355	Valid
9	Pertanyaan 9	0,460	0,355	Valid
10	Pernyataan 10	0,495	0,355	Valid

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.2 maka diperoleh rentang r hitung sebesar 0,442 sampai 0,731 > r tabel sebesar 0,355, maka alat ukur dinyatakan valid dan data hasil pengujian validitas variabel Y direkap pada tabel 4.5 berikut ini:

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Variabel Kedisiplinan Kerja (Y)

No	Variabel	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,508	0,355	Valid
2	Pernyataan 2	0,531	0,355	Valid
3	Pernyataan 3	0,748	0,355	Valid
4	Pernyataan 4	0,506	0,355	Valid
5	Pernyataan 5	0,502	0,355	Valid
6	Pernyataan 6	0,374	0,355	Valid
7	Pernyataan 7	0,425	0,355	Valid
8	Pernyataan 8	0,445	0,355	Valid
9	Pernyataan 9	0,374	0,355	Valid
10	Pernyataan 10	0,733	0,355	Valid

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.5 maka diperoleh rentang r hitung sebesar 0,4374 sampai 0,748 $>$ r tabel sebesar 0,355, maka alat ukur dinyatakan valid dan layak untuk dilanjutkan ke pengujian reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Konsistensi alat ukur yang digunakan dalam uji reliabilitas ini memiliki kriteria apabila suatu indikator dinyatakan reliabel dengan syarat:⁵⁵ Jika Cronbach's Alpha $>$ 0,50 , maka dinyatakan reliabel. Jika Cronbach's Alpha $<$ 0,50 , maka dinyatakan tidak reliabel. Data hasil pengujian reliabilitas direkap pada tabel 4.6 berikut ini :

TABEL 4.6
Hasil Uji Reliabilitas

	Cronbach's Alpha	N of Items	$\alpha = 0,50$	Keterangan
X	0,735	10	0,50	Reliabel
Y	0,611	10	0,50	Reliabel

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan tabel 4.6 maka dapat diperoleh rentang: *Cronbach's Alpha* untuk pengamalan ajaran Islam sebesar 0,735 dan untuk kedisiplinan kerja sebesar 0,611 $>$ 0,50 maka dinyatakan reliabel dan layak untuk dilanjutkan ke pengujian normalitas data.

2. Uji Asumsi Kalsik

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas yang digunakan adalah teknik *Kolmogorif Smirnov*, kriteria pengujian normalitas yaitu: jika nilai signifikansi $>$

⁵⁵Hendry, *Reliabilitas Instrumen*, <http://teorionline.net/reliabilitas-instrumen>, (05 April 2016).

0,05, maka data berdistribusi normal dan jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka data berdistribusi tidak normal. Data hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7
Rekapitulasi Hasil Uji Normalitas

	Nilai Sig	Nilai α	Keterangan
Pengamalan Ajaran Islam	0,404	0,05	Normal
Kedisiplinan kerja	0,061	0,05	Normal

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi seluruh variabel lebih dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh variabel berdistribusi normal, artinya sampel yang diambil berasal dari populasi yang sama, sehingga layak untuk dilanjutkan ke pengujian kualitas data selanjutnya yaitu uji homogenitas data.

b. Uji Homogenitas

Pengujian homogenitas yang dilakukan untuk mengetahui perbandingan antara varians variabel X terhadap varians variabel Y secara berpasangan. Teknik analisis digunakan yaitu *Levene test*. Dengan kriteria homogenitas varians adalah : jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka varians homogen, dan jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka varians tidak homogen. Data hasil pengujian homogenitas varians direkap pada tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Rekap Hasil Uji Homogenitas Varians

Variabel	Nilai Sig	Nilai α	Keterangan
X	0,329	0,05	Homogen

Sumber: Analisis data lampiran 3

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi 0,329, variabel lebih besar dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa variabel bersifat homogen, artinya varian antara sampel sama sehingga layak untuk dilanjutkan ke pengujian hipotesis.

c. Uji Multikolinieritas

Untuk mendeteksi terjadinya multikolinieritas dilakukan dengan melihat apakah nilai *Variance Inflation Factor* (VIF) tidak lebih besar dari 10, maka model terbebas dari multikolinieritas. Berikut adalah hasil pengujian dengan uji multikolinieritas:

Gambar 4.9
Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Pengamalan ajaran Islam	.060	3,001
Kedisiplinan	.060	3,001

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan gambar 4.6 di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF dari pengamalan ajaran Islam sebesar 3,001 dan untuk kedisiplinan kerja

juga sebesar 3,001. Hasil ini menunjukkan variabel terbebas dari asumsi klasik multikolinieritas karena hasilnya lebih kecil dari 10.

d. Uji Heteroskedastisitas

Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas pada suatu model dapat dilihat dari pola gambar *scatterplot* model tersebut.⁶⁶ Tidak terdapat heteroskedastisitas apabila 1) Penyebaran titik-titik data sebaiknya tidak berpola, 2) Titik-titik data menyebar di atas dan di bawah atau disekitar angka 0, 3) Titik-titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja. Berikut adalah hasil uji heteroskedastisitas:

Gambar 4.10
Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Sig.
1 Constant	.748
Pengamalan Ajaran Islam	.066
Kedisiplinan	.632

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan hasil uji statistik menunjukkan bahwa tingkat signifikansi variable etika kerja dan motivasi kerja Islam masing-masing adalah 0,066 dan 0,632 atau diatas 0,05 pada tingkat kepercayaan 95%. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Uji Hipotesis

a. Model Regresi Linier Sederhana

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X + e_i$$

Dimana:

Y : Pengamalan ajaran Islam

X : Kedisiplinan kerja

β_0 : Nilai konstanta

β_1 : Koefisien regresi kedisiplinan kerja

e_i : Variabel pengganggu

Sedangkan untuk menghitung koefisien induk β_0, β_1 dapat dilakukan dengan menggunakan uji regresi linier yang hasilnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Regresi Linier Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Standar Error
Constant	37,320	3,001
Kedisiplinan kerja	0,812	0,087

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Berdasarkan tabel di atas, diketahui persamaan garis regresinya adalah:

$$Y = 37,320 + 0,812 X + e_i$$

Hasil perhitungan yang telah dilakukan menghasilkan suatu persamaan menunjukkan besarnya nilai X merupakan regresi yang diestimasi sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 37,320 menyatakan bahwa jika tidak ada X maka kedisiplinan kerja karyawan adalah 37,320.

2) Koefisien regresi 0,812 menyatakan bahwa setiap penambahan (karena tanda +) 1 poin akan meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan 0,812.

b. Uji-t

Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.12
Pengaruh Pengamalan Ajaran Islam terhadap Kedisiplinan Kerja

Variabel	Coefficients	T	Sig	α	Keterangan
Pengamalan Ajaran Islam (X)	0,160	0,384	0,355	0,05	Ha diterima

Sumber: Data Primer Terolah, 2016

Dalam pengujian hipotesis ini digunakan kriteria sebagai berikut:

Jika nilai signifikansi $< 0,05$, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.

Jika nilai signifikansi $> 0,05$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Berdasarkan hasil perhitungan pada tabel 4.7, diketahui bahwa nilai signifikansi pada 0,384 $> 0,05$, artinya H_a yang menyatakan bahwa pengamalan ajaran Islam berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan diterima.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Untuk menghitung koefisien determinasi dapat dilakukan dengan menggunakan regression linear yakni uji *Model Summary* yang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	<i>R Square</i>	<i>Adjusted R Square</i>
1	0.680	0.642	0,331

Sumber: Lampiran 3

Pada tabel 4.9, maka diperoleh nilai koefisien determinasi sebesar 0,642. Hal ini menyatakan bahwa variabel bebas yaitu pengamalan ajaran Islam mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,642 atau 64,2%. Sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, insentif, tingkat pendidikan karyawan, dan sebagainya.

D. Pembahasan

Dengan melibatkan sebanyak 31 responden, memberikan informasi mengenai pengaruh variabel yaitu pengamalan ajaran Islam mempengaruhi kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan hasil analisis data dengan perhitungan regresi linier sederhana menunjukkan bahwa pengamalan ajaran Islam tidak berpengaruh positif signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan di PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai signifikansi (sig) sebesar 0,384 atau 38,5% lebih besar dari Alpha (α) 0,05 atau 5%. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel pengamalan ajaran Islam memberi pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa pengamalan ajaran Islam berpengaruh signifikan terhadap

kedisiplinan kerja karyawan sebesar 0,64,24 atau 64,2%, sedangkan sisanya sebesar 35,8% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Adibah, yang mengatakan bahwa dari hasil analisis data ini dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama yang menyatakan ada pengaruh positif secara parsial dan signifikan tidak terbukti kebenarannya. Semakin tinggi skor latar belakang pendidikan dan etika kerja semakin rendah disiplin kerjanya.⁵⁶

Dengan demikian, dapat diketahui bahwa kedisiplinan kerja tidak hanya dipengaruhi oleh pengamalan ajaran Islam. Dalam penelitian yang peneliti lakukan diketahui bahwa variabel yang paling berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan tidak hanya pengamalan ajaran Islam saja, melainkan banyak faktor lain, seperti motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, insentif, tingkat pendidikan karyawan, dan sebagainya.

Disiplin kerja merupakan suatu cara yang dapat di terapkan untuk membantu meningkatkan kualitas kerja pegawai. Di mana dengan meningkatkan kinerja para pegawai maka tujuan organisasi/lembaga yang ingin dicapai akan lebih mudah untuk dicapai. Disiplin kerja adalah suatu bentuk tindakan manajemen untuk menengakkan standar-standar organisasi.⁵⁷ Hal serupa juga dikemukakan oleh Gibson bahwa disiplin adalah penggunaan

⁵⁶ Ayuk Wahdanfiari Adibah. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. (Skripsi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islami IAIN Tulungagung, 2014), h. 76

⁵⁷ Komara, H. E. (2009). *Disiplin Menurut Islam*. <http://endangkomarasblog.blogspot.com/2009/03/diiplinmenurut-islam-oleh-hendang.html>(online) (diunduh tanggal 01 maret 2016, jam 21.35)

beberapa hukuman atau sanksi jika karyawan menyimpang dari peraturan.⁵⁸

Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teratur dan menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi.

Kedisiplinan bukan hanya menyangkut masalah kehadiran yang tepat waktu di tempat kerja namun lebih tepat diartikan sebagai suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik tertulis maupun tidak.⁵⁹

Jadi, kedisiplinan dalam suatu perusahaan dapat ditegakkan bilamana sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati oleh sebagian besar karyawan. Disiplin kerja akan membawa dampak positif bagi karyawan maupun organisasi. Disiplin yang tinggi akan membuat karyawan bertanggungjawab atas semua aspek pekerjaannya dan meningkatkan prestasi kerjanya yang berarti akan meningkatkan pula efektivitas dan efisiensi kerja serta kualitas dan kuantitas kerja.

Karyawan mempunyai disiplin tinggi jika tidak memiliki catatan pelanggaran selama kerjanya, mentaati suatu peraturan tanpa ada paksaan dan secara sukarela dapat menyesuaikan diri dengan aturan organisasi yang telah ditetapkan. Senantiasa menghargai waktu sehingga membuat bekerja tepat waktu, tahu kapan memulai dan mengakhiri suatu pekerjaan, tahu membedakan kapan waktu istirahat dan kapan waktu bekerja serius, menyelesaikan suatu

⁵⁸ Helmi, A.F. *Disiplin Kerja*. (Jakarta: Grafindo, 2006), h. 32-49.

⁵⁹ Aeni, A.N. *Menanamkan Disiplin Pada Anak melalui Dairy Activity* Menurut Ajaran Islam. *Jurnal Pendidikan Agama Islam-Ta'lim*. 2011, Vol. 9 (1): 17-29.

pekerjaan yang telah ditetapkan merupakan contoh dari bentuk-bentuk kepatuhan terhadap aturan standar.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan pada bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa:

1. Terdapat berpengaruh signifikan antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma. Hal ini ditunjukkan dengan koefisien regresi sebesar 0,384 lebih besar dari 0,05, maka H_a diterima dan H_0 ditolak.
2. Besar pengaruh antara pengamalan ajaran Islam terhadap kedisiplinan kerja karyawan PT. Agrindo Indah Persada di Kabupaten Seluma adalah sebesar 64,2%, sedangkan 35,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dibahas dalam penelitian ini seperti motivasi kerja, etika kerja, pengalaman kerja, insentif, tingkat pendidikan karyawan, dan sebagainya.

B. Saran-Saran

Berdasarkan hasil penelitian, ternyata masih banyak keterbatasan yang ditemui. Oleh sebab itu, peneliti memberikan sebagai berikut:

1. Objek penelitian yang masih dalam skala kecil, artinya luas penelitian yang masih kurang, hanya pada karyawan PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma, sehingga kurang bisa digeneralisasikan untuk semua karyawan lain.
2. PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma hendaknya memberikan sanksi yang tegas bagi karyawan yang tidak disiplin, serta memberikan penghargaan kepada karyawan yang teladan.

3. PT. Agrindo Indah Persada Kabupaten Seluma memfasilitasi sarana dan prsarana karyawan didalam beribadah, memberikan ruang dan waktu khusus bagi karyawan yang akan melakukan ibadah, serta tidak menghalangi karyawan setiap hendak melakukan ibadah.

DAFTAR PUSTAKA

- Adibah, Ayuk Wahdanfiari. 2014. *Pengaruh Latar Belakang Pendidikan dan Pengalaman Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan Bank BNI Syariah Kantor Cabang Kediri*. Skripsi, Fakultas EKonomi dna Bisnis Islami IAIN Tulungagung
- Alex S.Nitisemo. 1996. *Manajemen Personalialia: Sumber daya Manusia*. Jakarta: Ghalia Indah
- Arifin, M. Ed. 1987. *Filsafat Pendidikan Islam*. Jakarta: Bina Aksara
- Avin Fadilla Helmi. 1996. *Disiplin Kerja*. Jurnal Psikologi. Edisi 2. Yogyakarta: Fakultas Psikologi Universitas Gajah Mada
- Daradjat, Zakariah. 2003. *Ilmu Jiwa Agama*, Jakarta: PT. Bulan Bintang
- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grafindo
- Helmi, A.F. 2006. *Disiplin Kerja*. *Buletin Psikologi*. Jakarta: Grafindo
- Henry Simamora. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
<http://jurnal-sdm.blogspot.com/2010/10/etos-kerja-definisi-fungsi-dan-cara.html>
- Komara, H. E. 2009. *Disiplin Menurut Islam*.
<http://endangkomarablog.blogspot.com/2009/03/disiplinmenurut-islam-oleh-hendang.html>(online) (diunduh tanggal 01 Maret 2016, jam 21.35)
- Malayu. S.P. Hasibuan. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Miftah Thoha. 1995. *Kepemimpinan Dalam Manajemen. Suatu Pendekatan Perilaku*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Muchdarsyah Sinungan. 2005. *Produktivitas Apa dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara
- Nur Uhbiyati, 1998. *Ilmu Pendidikan Islam*, Bandung: CV Pustaka Setia
- Oktaviani, E. D. 2011. *Religiusitas dan Kedisiplinan Pada Anggota Polri. Proyeksi*. Jurnal, Vol. 6.

- Payaman J. Simanjuntak. 2005. *Produktivitas dan Kesempatan Kerja*. Jakarta: Bumi Aksara
- Purwanto, Ngalim. 2004. *Prinsip-prinsip dan Teknik Evaluasi Pengajaran*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Riduwan. 2008. *Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Penelitian Pemula*. Bandung : Alfabeta
- Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Jaya
- Sidi Gazalba. 1990. *Sistematika Filsafat*. Jakarta: Bulan Bintang
- Simamora, Henri, 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Balai Pustaka
- Sinaga, A.T.I. 2012. *Disiplin Kerja, Pengawasan Kerja dan Prestasi Kerja Pegawai (Studi Kasus di Universitas Huria Kristen Batak Protestan(HKBP) Nommensen Medan)*. Jurnal Samudra Ekonomi dan Bisnis. Vol. 3
- Sudijono, Anas. 2009. *Pengantar Statistik Pendidikan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Suharsimi Arikunto. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Susilo Martoyo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE
- Tafsir, Ahmad. 2007. *Metodologi Pengajaran Agama Islam*. Bandung: Remaja Rosdakarya

Lampiran 1. Instrumen Penelitian

ANGKET PENELITIAN

**PENGARUH PENGAMALAN AJARAN ISLAM TERHADAP KEDISIPLINAN
KERJA KARYAWAN PT. AGRINDO INDAH PERSADA DI KABUPATEN
SELUMA**

A. Rujukan Pengambilan Angket

1. Teori dari Zadjuli dan Moekijat
2. Analisis peneliti

B. Identitas Responden

Nama Karyawan :

Umur Karyawan :

Jenis Kelamin : Pria/Wanita

Pendidikan Terakhir :

Masa Kerja :

C. Petunjuk Pengisian

Pilihlah salah satu alternatif jawaban dengan memberikan tanda ceklis (√) pada jawaban yang paling sesuai menurut pendapat saudara!

SS: Sangat Setuju
S : Setuju

CS : Cukup Setuju
TS : Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS
	Pengamalan Ajaran Islam (X)				
1	Mengawali pekerjaan dengan membaca basmallah				
2	Menjalankan segala perintah dan larangan Allah SWT.				
3	Melaksanakan kewajiban shalat lima waktu dengan baik dan benar				
4	Tidak pernah meninggalkan kewajiban sebagai umat muslim				
5	Mempelajari ilmu-ilmu agama				
6	Memberikan bantuan pada orang lain yang membutuhkan				
7	Memberikan sedikit rezeki pada pakir miskin/ orang yang membutuhkan				
8	Melaksanakan ibadah puasa dibulan ramadhan				
9	Akan melakukan kewajiban mengunjungi ka'bah				

	atau baitullah di makah bila ada kesempatan.				
10	Melaksanakan ibadah dengan ikhlas dan sabar				
	Disiplin Kerja Karyawan (Y)				
1	Selalu berpikir positif dalam menghadapi suatu hal				
2	Selalu menjalankan perintah atasan dengan baik tanpa mengeluh				
3	Menyelesaikan semua pekerjaan tepat waktu dengan baik				
4	Tidak pernah menunda-nunda dan meninggalkan pekerjaan yang belum selesai				
5	Mempelajari dengan hati-hati setiap pekerjaan yang belum dimengerti				
6	Membantu teman yang kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaan				
7	Berbagi ilmu pengetahuan kepada orang lain				
8	Melaksanakan kesempatan berkarir diperusahaan dengan mengikuti prosedur yang berlaku				
9	Akan melakukan survei ke lapangan/ luar kantor bila ada perintah dari atasan dengan senang hati				
10	Sikap taat dan patuh terhadap peraturan yang ada dilandasi oleh kesadaran dari dalam diri				

Pembimbing I

Bengkulu, Februari 2016
Pembimbing II

Dr. Asnaini, MA
Nip. 197304121998032003

Khairiah Elwardah, M.Ag
Nip. 197808072005012008

Lampiran 2. Skor Hasil Penyebaran Angket

SKOR MENTAH HASIL PENYEBARAN ANGKET

Skor Pengamalan Ajaran Islam

Skor Kedisiplinan Kerja

No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml.	No	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	Jml
1	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37	1	4	4	4	3	4	3	2	4	4	3	35
2	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38	2	3	4	3	4	3	3	2	4	4	3	33
3	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	3	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	4	3	4	3	4	4	3	2	4	3	4	34
5	4	3	4	4	4	4	4	3	4	4	38	5	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	37
6	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	6	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	33
7	4	3	4	4	4	4	3	3	4	4	37	7	4	4	4	4	4	3	2	4	4	4	37
8	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	8	4	4	4	3	3	3	3	4	4	4	36
9	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	9	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	33
10	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	10	3	4	2	4	4	3	3	4	4	4	35
11	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	11	4	4	4	3	3	3	2	4	4	4	35
12	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	12	3	4	3	4	4	3	2	4	4	4	35
13	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	13	3	4	2	3	3	3	2	4	4	4	32
14	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	14	4	4	4	3	4	3	3	3	4	3	35
15	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	15	3	4	3	4	3	3	2	4	4	4	34
16	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	16	3	4	3	3	4	3	2	4	4	4	34
17	4	4	3	4	4	4	3	4	4	4	38	17	4	4	4	4	3	3	2	3	4	4	35
18	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	18	3	4	2	3	4	3	2	4	4	4	33
19	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	19	4	4	4	3	3	3	3	4	3	4	35
20	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	20	3	4	4	3	4	3	2	4	4	4	35
21	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	21	4	4	4	3	3	3	2	4	3	4	34
22	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	22	4	3	2	3	4	3	2	4	3	4	32
23	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	23	3	4	3	4	3	3	2	4	3	4	33
24	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	38	24	3	4	2	3	3	3	2	3	4	4	31
25	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	25	4	4	3	3	3	3	2	4	4	4	34
26	4	4	3	4	4	4	3	3	4	4	37	26	4	3	4	4	4	4	2	4	4	4	37
27	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39	27	3	4	3	3	4	4	2	3	4	4	34
28	4	4	3	4	4	4	4	3	4	4	38	28	4	4	4	3	3	4	2	3	4	4	35
29	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	29	3	4	3	4	3	3	2	3	4	4	33
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40	30	4	4	4	3	3	4	3	4	4	4	37
31	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	39	31	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	38

Lampiran 3. Analisis Data

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Pengalaman Ajaran	Disiplin kerja	
N		31	31	
Normal Parameters	Mean	34.52	38.29	
	Std. Deviation	1.671	.783	
Most Extreme Differences	Absolute	.160	.237	
	Positive	.160	.225	
	Negative	-.130	-.237	
Kolmogorov-Smirnov Z		.892	1.320	
Asymp. Sig. (2-tailed)		.404	.061	

a Test distribution is Normal.

b Calculated from data.

Test of Homogeneity of Variances

Kedisiplinan kerja

Levene Statistic	df1	df2	Sig.	
2.378	7	23	.055	

ANOVA

Kedisiplinan Kerja Karyawan

	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
Between Groups	4.998	7	.714	1.227	.329	
Within Groups	13.389	23	.582			
Total	18.387	30				

Regression

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.680	.642	.331	.395

a Predictors: (Constant), Pengamalan ajaran Islam

ANOVA

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	.066	1	.066	.105	.748
	Residual	18.321	29	.632		
	Total	18.387	30			

a Predictors: (Constant), Pengamalan ajaran Islam

b Dependent Variable: Kedisiplinan Kerja

Coefficients

Model		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Standardized Coefficients	t	Sig.
		B		Beta		
1	(Constant)	37.320	3.001		12.434	.000
	PENGAMALAN	.812	.087	.160	.384	.748

a Dependent Variable: Kedisiplinan kerja