

**FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI
DISIPLIN KERJA KARYAWAN DITINJAU
DALAM PANDANGAN EKONOMI ISLAM
(Studi Kasus: PT. Sinar Jasa Teknik Industri)**

SKRIPSI

Disusun Guna Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat

Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1

dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

FARA DEA AGUSTANTRI

1605026157

**PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UIN WALISONGO SEMARANG**

2020

Dr. Ali Murtadho, M.Ag.
NIP. 19710830 199803 1 003
Jl. Lemah Gempal VI. A / 45 Semarang
Dessy Noor Farida, SE, M. Si., AK CA
Jl. Sunan Muria No.3 Perum Bukit Walisongo Semarang
NIP. 19791222 201503 2 004

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lampiran : 4 (empat) eksemplar
Hal : Persetujuan Naskah Skripsi
An. Sdri. Fara Dea Agustantri

Kepada

Yth. Dekan Ekonomi dan Bisnis Islam
UIN Walisongo Semarang

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya, bersama ini kami kirimkan naskah skripsi saudara:

Nama : Fara Dea Agustantri
NIM : 1605026157
Jurusan : Ekonomi Islam
Judul : Faktor- Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan
Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa
Teknik Semarang.

Dengan ini kami mohon kiranya skripsi mahasiswa tersebut dapat segera dimunaqasyahkan . Demikian harap menjadi maklum adanya dan kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Semarang, 5 Maret 2020

Pembimbing I



Dr. Ali Murtadho, M. Ag.
NIP. 19710830 199803 1 003

Pembimbing II



Dessy Noor Farida, SE, M. Si., AK CA
NIP. 19791222 201503 2 004

ii

PENGESAHAN

Skripsi Saudara : Fara Dea Agustantri

NIM : 1605026157

Judul : **Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.**

Telah dimunaqasyahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal : 19 Maret 2020.

Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata I tahun akademik 2020/2021.

Semarang, 03 April 2020

Ketua Sidang



Mohammad Nadzir, S.H.I., M. Si
NIP. 1970923 200312 1 002

Sekretaris Sidang



Dr. Ali Murtadho, M. Ag.
NIP. 19710830 199803 1 003

Penguji I



H. Muchamad Fauzi, S.E., M.M.
NIP. 19730217 200604 1 001

Penguji II



Dr. H. Muhammad Saifullah, M. Ag
NIP. 19700321 199603 1 003

Pembimbing I



Dr. Ali Murtadho, M. Ag.
NIP. 19710830 199803 1 003

Pembimbing II



Dessy Noor Farida, SE, M. Si., AK CA
NIP. 19791222 201503 2 004

MOTTO

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَاصَوْا
بِالْحَقِّ هَٰ وَتَوَاصَوْا بِالصَّبْرِ ء - ٣

*“Kecuali orang – orang yang beriman, dan mengerjakan
kebajikan untuk hal yang benar serta saling memberi nasihat
kesabaran” (Q.S. Al – ‘Asr ayat 3)*

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat serta karunia-Nya sehingga dapat terselesaikan karya tulis ini. Atas rasa syukur dan kerendahan hati saya persembahkan skripsi ini kepada:

1. Kedua orang tua saya, Bapak Agus Sulistiyono dan Ibu Sri Sundari yang selalu mendoakan dan memberikan restu melalui dukungan moral, kasih sayang, dan material dalam setiap perjalanan meraih cita – cita.
2. Kakak saya Wisnu Agusta Alfiandanu yang telah memberikan dukungan dan berbagi pengalaman dalam proses penulisan skripsi.
3. Pakde Sudarjo, Bude Puji Hartati, dan keluarga besar yang telah memberikan bantuan baik berupa finansial maupun dukungan selama saya kuliah.
4. Mbak Alifatul Rahmafritri dan Mas Abdurrahman Nur Hidayat yang telah memberikan motivasi.
5. Sahabat saya Nur Rizqi Hanawati, Nurul Aeni Mustafida, dan Cicik Mutiah yang telah memberikan motivasi maupun dukungan selama 4 tahun bersama.

6. Teman – teman kelas EI D angkatan tahun 2016 yang setia menjalin tali persaudaraan.
7. Kampus UIN Walisongo Semarang.

Terima kasih atas bimbingan. Semoga Allah SWT senantiasa memberikan balasan. Amin Ya Rabbal Al Amin.

DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, dengan ini penulis menyatakan bahwa skripsi yang telah penulis selesaikan yang berjudul “Faktor – Faktor Disiplin Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri” benar – benar karya penulis dan berisi materi tulisan orang lain ataupun pemikiran – pemikiran orang lain, kecuali informasi yang terdapat dalam referensi dan sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku.

Semarang, 05 Maret 2020

Deklarator



Fara Dea Agustantri
1605026157

PEDOMAN TRANSLITERASI HURUF ARAB KE HURUF LATIN

Transliterasi sangatlah penting pada penulisan skripsi. Transliterasi digunakan sebagai pedoman umum jika terdapat istilah Arab, nama, judul referensi buku, lembaga, maupun sebagainya. Sebagai panduan transliterasi penulisan karya tulis dijelaskan sebagai berikut:

A. Konsonan

ء = '	ز = z	ق = q
ب = b	س = s	ك = k
ت = t	ش = sy	ل = l
ث = ts	ص = sh	م = m
ج = j	ض = dl	ن = n
ح = h	ط = th	و = w
خ = kh	ظ = zh	ه = h
د = d	ع = '	ي = y
ذ = dz	غ = gh	
ر = r	ف = f	

B. Vokal

◌َ - = a

◌ِ - = i

◌ُ - = u

C. Diftong

أَي = ay

أَوْ = aw

D. Syaddah (◌ّ -)

Syaddah dilambangkan dengan konsonan ganda, misalnya الطَّبّ *al-thibb*.

E. Kata Sandang (... ال)

Kata sandang (... ال) ditulis dengan al-... misalnya الصنّاعة = *al-shina 'ah*. Al- tertulis menggunakan huruf kecil kecuali jika terdapat pada awal kalimat.

F. Ta' Marbutah (ة)

Setiap ta' marbutah ditulis dengan "h" misalnya المعيشة الطبيعية = *al-ma'isyah al-thabi'iyah*.

ABSTRAK

Latar belakang dari penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan sebagai factor penting dalam perilaku maupun sikap karyawan yang disertai dengan kesadaran, ketulusan, dan keikhlasan dalam rangka professional dan kontrak kerja untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. PT. Sinar Jasa Teknik Industri adalah perusahaan pekerjaan jasa industri dan rental alat berat. Berdasarkan hasil observasi bahwa tingkat disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri masih sulit untuk diwujudkan. Rumusan masalah dari penelitian ini yaitu untuk mengetahui bagaimana pengaruh factor tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

Metode penelitian adalah kuantitatif. Sampel yang digunakan pada penelitian sebanyak 62 responden dari karyawan divisi konstruksi dan divisi alat berat PT. Sinar Jasa Teknik Industri. Teknik pengumpulan data dengan metode kuisioner yang disebar kepada responden PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

Analisis pengolahan data penelitian dengan SPSS 16. Analisis menggunakan uji instrumen, uji asumsi klasik, analisis regresi berganda, dan uji hipotesis. Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa Tujuan dan Kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; Teladan Pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan; Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan R

square berpengaruh sebesar 52,8%, sedangkan 47,2% dipengaruhi oleh factor lain.

Kata Kunci: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan.

ABSTRACT

The background of this research is the work discipline of employees as an important factor in the behavior and attitudes of employees who are accompanied by awareness, sincerity, and sincerity in order to professionally and work contracts to realize the objectives of Company. PT. Sinar Industri Teknik Industry is an industrial services and heavy equipment rental company. Based on the results of the observation that the level of employee work discipline PT. Sinar Jasa Teknik Industri is still difficult to materialized. The formulation problem from this research is the influence of the objectives and abilities, examples of leadership, compensation, work environment, and supervision of employees ' work discipline, which is reviewed in the view of Islamic economics at PT. Sinar Jasa Teknik Industry.

The methods of research are quantitative methods of study. The samples were used in research of 62 respondents from employees of the construction division and Heavy Equipment Division of PT. Sinar Jasa Teknik Industry. Data collection technique with questionnaire method that is disseminates to the respondent PT. Sinar Jasa Teknik Industry.

Analysis of research data processing with SPSS 16. Analysis using instrument tests, classical assumption tests, multiple regression analyses, and hypothesis testing. Based on the results of the research can be noted that the goals and capabilities influence positive and significant to the employee's work discipline; The examples of leaders have positive and significant impact on employee work discipline; Compensation has positive and significant impact on employee work discipline; The working environment is positive and significant to the employee's work discipline; Supervision has a positive and significant impact on

employee work discipline. Coefficient of determination test results showed an influential R square of 52.8%, while 47.2% was influenced by other factors.

Kata Kunci: Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan.

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis sampaikan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan taufiq, hidayah, serta karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan lancar. Shalawat serta salam senantiasa terlimpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang memberikan nikmat kehidupan dengan penuh cahaya keberkahan dan keselamatan bagi umat-Nya. Sehingga penulis dapat menyelesaikan proses penyusunan skripsi yang berjudul **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Yang Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri”**.

Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat untuk menyelesaikan program strata satu (S1) jurusan Ekonomi Islam pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang. Ada beberapa pihak yang telah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini, maka pada kesempatan ini penulis ucapkan terima kasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Imam Taufiq, M.Ag. selaku Rektor UIN Walisongo Semarang.
2. Bapak Dr. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam dan Wakil Dekan.

3. Bapak H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag. selaku Kepala Prodi Ekonomi Islam
4. Bapak Dr. Ali Murtadho, M.Ag. selaku pembimbing I dan Ibu Dessy Noor Farida, SE, M.Si, AK CA selaku Pembimbing II yang berkenan meluangkan waktu dengan penuh kesabaran memberikan pemikirannya dalam membimbing dan mengarahkan penulis untuk penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan beserta staff dan karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam yang memberikan pelayanan.
6. Kedua orang tua, Bapak Agus Sulistiyono dan Ibu Sri Sundari atas segala doa, motivasi, dan bantuan finansial yang telah diberikan secara tulus.
7. Pimpinan dan seluruh karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri yang telah memberikan ijin sebagai obyek penelitian penulisan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini masih belum sempurna dan masih terdapat kekurangan karena terbatasnya kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki. Oleh karena itu, kritik dan saran yang membangun dari pemaca sangat diharapkan.

Semarang, 05 Maret 2020

Penulis

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Fara Dea Agustantri', written in a cursive style.

Fara Dea Agustantri

NIM. 1605026157

DAFTAR ISI

JUDUL	i
PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
DEKLARASI	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
ABSTRAK	viii
KATA PENGANTAR	x
DAFTAR ISI	xi
DAFTAR TABEL	xii
DAFTAR GAMBAR	xiii
DAFTAR LAMPIRAN	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	5
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	5
1.3.1 Tujuan Penelitian	5
1.3.2 Manfaat Penelitian	6

1.4 Sistematika Penulisan	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Disiplin Kerja	8
2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja	8
2.1.2 Disiplin Kerja Menurut Islam	9
2.1.3 Macam-Macam Disiplin Kerja	10
2.1.4 Teori Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja	12
2.1.5 Teknik-Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja ...	13
2.1.6 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Disiplin Kerja	15
2.1.7 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	18
2.2 Tujuan dan Kemampuan	20
2.2.1 Pandangan Ekonomi Islam	22
2.3 Teladan Pimpinan	23
2.3.1 Pandangan Ekonomi Islam	24
2.4 Kompensasi	24
2.4.1 Pandangan Ekonomi Islam	26
2.5 Lingkungan Kerja	28
2.5.1 Pandangan Ekonomi Islam	31
2.6 Pengawasan	32

2.6.1 Pandangan Ekonomi Islam	33
2.7 Penelitian Terdahulu	34
2.8 Kerangka Berpikir	37
2.9 Hipotesis	37
2.9.1 Pengaruh Tujuan dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja	37
2.9.2 Pengaruh Teladan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja	38
2.9.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja	38
2.9.4 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja	39
2.9.5 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja	39
BAB III METODE PENELITIAN	41
3.1 Jenis dan Sumber Data	41
3.1.1 Data Primer	41
3.1.2 Data Sekunder	41
3.2 Populasi dan Sampel	41
3.3 Metode Pengumpulan Data	42
3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran	42

3.4.1	Variabel Penelitian	42
3.4.2	Variabel Pengukuran	43
3.5	Teknik Analisis Data	45
3.5.1	Uji Instrumen	45
3.5.1.1	Uji Validitas	45
3.5.1.2	Uji Reliabilitas	45
3.5.2	Uji Asumsi Klasik	45
3.5.2.1	Uji Multikolinieritas	45
3.5.2.2	Uji Heteroskedastisitas	46
3.5.2.3	Uji Normalitas	46
3.5.2.4	Uji Autokorelasi	47
3.5.3	Analisis Regresi Berganda	46
3.5.3.1	Uji t (Uji Parsial)	46
3.5.3.2	Uji F	47
3.5.3.3	Koefisien Determinasi (R^2)	47
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN	49
4.1	Gambaran Umum Objek Penelitian	49
4.1.1	Sejarah PT. Sinar Jasa Teknik Industri	49
4.1.2	Struktur Organisasi	50
4.2	Deskriptif Data Penelitian dan Responden	51
4.2.1	Deskripsi Data Penelitian	51

4.2.2 Deskripsi Data Responden	51
4.2.2.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
4.2.2.2 Pengelompokan Responden Berdasar Umur	51
4.2.2.3 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan	53
4.2.2.4 Pengelompokkan Responden Berdasar Jabatan	54
4.3 Tanggapan Responden	
4.3.1 Tanggapan Responden Terkait dengan Variabel Terikat Disiplin Kerja Karyawan	56
4.3.2 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Tujuan dan Kemampuan	58
4.3.3 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Teladan Pimpinan.....	59
4.3.4 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Kompensasi	60
4.3.5 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Lingkungan Kerja	61
4.3.6 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Pengawasan	62
4.4 Hasil Analisis Data	63

4.4.1 Uji Instrumen	63
4.4.1.1 Uji Validitas	63
4.4.1.2 Uji Reliabilitas	65
4.4.2 Uji Asumsi Klasik	66
4.4.2.1 Uji Heteroskedastisitas	66
4.4.2.2 Uji Multikolinieritas	68
4.4.2.3 Uji Normalitas	68
4.4.2.4 Uji Autokorelasi	70
4.4.3 Analisis Regresi Berganda	70
4.4.3.1 Uji t (Parsial)	72
4.4.3.2 Uji F	74
4.4.3.3 Koefisien Determinasi (R-Square)	75
4.5 Pembahasan Hasil Penelitian	75
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1	: Pengelompokkan Bentuk Kompensasi	27
Tabel 2.2	: Penelitian Terdahulu	36
Tabel 3.1	: Variabel Pengukuran	43
Tabel 4.1	: Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.2	: Pengelompokkan Responden Berdasarkan Umur ..	52
Tabel 4.3	: Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan	53
Tabel 4.4	: Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jabatan	55
Tabel 4.5	: Mean, Median, Modus	57
Tabel 4.6	: Tanggapan Responden Terkait Variabel Disiplin Kerja Karyawan	57
Tabel 4.7	: Mean, Median, Modus	58
Tabel 4.8	: Tanggapan Responden Terkait Variabel Tujuan dan Kemampuan	59
Tabel 4.9	: Mean, Median, Modus	59
Tabel 4.10	: Tanggapan Responden Terkait Variabel Teladan Pimpinan	60
Tabel 4.11	: Mean, Median, Modus	60
Tabel 4.12	: Tanggapan Responden Terkait Variabel	

Kompensasi	61
Tabel 4.13 : Mean, Median, Modus	61
Tabel 4.14 : Tanggapan Responden Terkait Variabel	
Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.15 : Mean, Median, Modus	62
Tabel 4.16 : Tanggapan Responden Terkait Variabel	
Pengawasan	63
Tabel 4.17 : Uji Validitas	64
Tabel 4.18 : Uji Reliabilitas	65
Tabel 4.19 : Uji Sperman	67
Tabel 4.20 : Uji Multikolinieritas	68
Tabel 4.21 : Kolmogorov Smirnov Test	69
Tabel 4.22 : Durbin Watson	70
Tabel 4.23 : Analisis Regresi Berganda	71
Tabel 4.24 : Uji t (Parsial)	72
Tabel 4.25 : Uji F	74
Tabel 4.26 : Koefisien Determinasi	75

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 : Kerangka Teori	37
Gambar 4.1 : Struktur Organisasi	50
Gambar 4.2 : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	52
Gambar 4.3 : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Umur	53
Gambar 4.4 : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan	54
Gambar 4.5 : Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jabatan	56
Gambar 4.6 : Uji Heteroskedastisitas	66
Gambar 4.7 : Grafik Normal P-Plot	69

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Pernyataan Kuisisioner.

Lampiran 2 : Data Populasi Karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

Lampiran 3 : Data Penelitian.

Lampiran 4 : Hasil Uji Data.

Lampiran 5 : Daftar Riwayat Hidup.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Agama Islam merupakan agama yang menganjurkan keadilan, keseimbangan, kemakmuran, kejujuran, dan kesejahteraan bagi sesama umat Islam. Agama Islam yaitu agama yang bersifat universal artinya menghargai dengan keberagaman yang menimbulkan keharmonisan duniawi untuk terciptanya kegiatan muamalah yang teratur. Kegiatan bermuamalah dalam urusan kemaslahatan dan kesejahteraan umat pada kehidupan di dunia yaitu melalui kerja.

Islam memerintahkan umatnya untuk bekerja sebagai sarana mencari rezeki untuk mendapatkan kehidupan yang layak. Rasulullah SAW memerintahkan umatnya bekerja sesuai akad (kontrak kerja) secara professional, disiplin dan tepat waktu. Seiring dengan perintah Rasulullah SAW, perkembangan dunia usaha selalu mengalami kemajuan dalam berbagai bidanusaha. Perkembangan tersebut adanya sumber daya manusia yang unggul, kompetitif, dan kinerja yang unggul.

Sumber Daya Manusia merupakan factor penting dan kinerja yang tinggi perlu pengelolaan yang tepat karena sebagai penentu serta memberikan dampak mewujudkan tujuan organisasi. Perlu dibutuhkan sumber daya manusia yang religious, kompeten, teliti, handal dalam pencapaian visi dan misi perusahaan. Oleh sebab itu, kualitas sumber daya manusia dalam suatu organisasi dapat diukur melalui sikap disiplin yang telah ditanamkan sejak dini.¹

Disiplin yaitu suatu kemampuan yang dimiliki manusia untuk mengendalikan dirinya sendiri agar tetap taat dan professional dalam keadaan

¹ Agung Setiawan, *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*, Jurnal: Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4, 2013, h. 1245

tekanan². Menurut Harlie sebagaimana dikutip Dani Nuryanto, disiplin adalah sikap atau perilaku serta perbuatan yang dilakukan harus sesuai dengan tata tertib yang tertulis maupun tidak tertulis³. Jadi, disiplin adalah sikap taat atau patuh yang disertai dengan kesadaran tiap individu untuk berperilaku dan bersikap sesuai peraturan di lingkungan tertentu.

Sikap disiplin tidak hanya diterapkan pada lingkungan sekolah dan masyarakat saja, melainkan diterapkan juga pada lingkungan perusahaan saat melaksanakan pekerjaan. Disiplin kerja adalah perilaku maupun sikap yang harus dimiliki oleh karyawan disertai dengan kesadaran, ketulusan, dan keikhlasan dalam rangka profesional dan sebagai kontrak kerja untuk mewujudkan tujuan dari perusahaan. Faktor pengaruh disiplin kerja yang digunakan diantaranya tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan. Factor-faktor pengaruh disiplin kerja tersebut tanpa didasari dengan niat, maka tidak akan tercapai tujuan dari organisasi. Hal ini perlu adanya kontrol dari dalam

² Tuti Soleha, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*, Jurnal: *Islamicnomic* Vol. 7 Np. 1, 2016, h. 90

³ Dani Nuryanto, *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan "X"*, Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi, 2014, h . 3

diri yang sangat kuat untuk taat dan patuh terhadap peraturan sebagai bentuk penyesuaian diri terhadap suatu organisasi atau perusahaan.⁴

Faktor pengaruh disiplin kerja juga dapat ditinjau melalui pandangan ekonomi Islam yang pertama adalah tujuan dan kemampuan. Tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena tujuan yang dibebankan dalam bentuk tugas harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, agar hasil kerja dapat maksimal. Menurut penelitian Yuliana Susi pada tahun 2016 pada Hotel Kini di Pontianak menyebutkan bahwa tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.⁵

Faktor kedua yang mempengaruhi disiplin kerja ditinjau dalam ekonomi Islam yaitu teladan pimpinan. Teladan pimpinan adalah penentu kedisiplinan dalam perusahaan yang dimana setiap perilaku pimpinan sebagai panutan dan contoh bagi para bawahan. Menurut penelitian dari Agus Priyono tahun 2016 di Polres Singkawang bahwa dalam uji hipotesis

⁴ Avin Fadilla Helmi, *Disiplin Kerja*, Buletin Psikologi Tahun IV Nomor 2 Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII, 1996, h. 33

⁵ Yuliana Susi, *Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini di Pontianak*, Bisma Vol 1, No. 6, 2016, h. 9

menunjukkan teladan pimpinan, waskat, dan sanksi hukuman secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat disiplin kerja anggota kepolisian pada Polres Singkawang.⁶

Factor ketiga yang mempengaruhi disiplin kerja ditinjau dalam ekonomi Islam adalah kompensasi. Kompensasi juga ikut mempengaruhi disiplin kerja karyawan karena sebagai bentuk kepuasan atas hak karyawan setelah melaksanakan tugasnya, apabila kompensasi yang diberikan semakin besar maka hasil kinerja karyawan semakin baik. Menurut penelitian dari Puput Maretha Sari tahun 2015 pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan, hasil penelitiannya menunjukkan bahwa R Square 0,25 yang artinya variabel kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.⁷

Factor keempat yang mempengaruhi disiplin kerja ditinjau dalam ekonomi Islam adalah lingkungan kerja.

⁶ Agus Priyono, *Analisis Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat, dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia Pada Polres Singkawang*, Universitas Muhammadiyah Pontianak: Jurnal, 2016, h. 21

⁷ Puput Maretha Sari, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*, UNSRI: Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XII No. 2, 2015, h. 9

Lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh dengan disiplin kerja karyawan, jika lingkungan sekitar tempat kerja karyawan bersih dan rapi maka dapat memberikan rasa nyaman yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Menurut penelitian dari Miftachul Munir pada penelitiannya tahun 2016 di Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta, hasil penelitiannya menunjukkan signifikan 5% dan berpengaruh positif lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai.⁸

Factor kelima yang mempengaruhi disiplin kerja ditinjau dalam ekonomi Islam adalah pengawasan. Pengawasan memiliki pengaruh dengan disiplin kerja terkait pemasangan cctv dan pemantauan langsung proses kerja yang dilakukan oleh karyawan pada saat di lapangan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Shofa Fauziah pada tahun 2016 pada PT. BRI (Persero) Tbk Blitar, bahwa teknik analisis melalui uji f menyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel pengawasan dan budaya organisasi terhadap disiplin kerja. Hal ini menyatakan bahwa hubungannya searah atau positif, jika variabel pengawasan

⁸ Miftachul Munir, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta*, Universitas Negeri Yogyakarta: Skripsi. 2016, h. 7

dan budaya organisasi meningkat maka disiplin kerja juga akan meningkat.⁹

Berdasarkan factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja, maka sebagai umat muslim dituntut untuk bekerja keras untuk memenuhi kebutuhan hidup, memiliki sikap disiplin yang tinggi, kreatif, produktif, serta inovatif. Melakukan pekerjaan harus didorong dengan kesadaran sebagai kewajiban bekerja dalam rangka ibadah kepada Allah SWT. Pekerjaan dilakukan atas dasar adanya akad (kontrak kerja) yang dilakukan oleh karyawan dengan perusahaan, maka karyawan wajib melaksanakan tugasnya untuk mencapai target dan mematuhi tata tertib yang ada di perusahaan tersebut. Dalam Q.S. An-Nisa' ayat 59, Allah SWT berfirman

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ
مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ
تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ٥٩

⁹ Shofa Fauziah, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar*, UIN Maulana Malik Ibrahim: Skripsi, 2016, h. 115

Artinya: “*Wahai orang-orang yang beriman. Taatilah Allah dan Rasul (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) di antara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah kepada Allah (Al-Qur’an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu, lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya*”.

Terkait penelitian factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan, maka perusahaan yang digunakan sebagai tempat penelitian yaitu divisi teknik konstruksi dan teknik alat berat pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri. PT. Sinar Jasa Teknik Industri yang bertempat di Jl. Raya Semarang-Kendal Km. 14 No.97 RT.01 RW. 07, Kelurahan Wonosari, Ngaliyan, Semarang, dan bergerak di bidang usaha *general engineering contactor* dan *supplier*. PT. Sinar Jasa Teknik Industri adalah salah satu perusahaan yang berada di Jl. Raya Semarang-Kendal Km. 14 No.97 RT.01 RW. 07, Kelurahan Wonosari, Ngaliyan, Semarang, yang bergerak dibidang jasa konstruksi dan alat berat. PT. Sinar Jasa Teknik Industri adalah perusahaan pekerjaan jasa industri, pembuatan *chemical cleaning, chemical treatment*, bengkel bubut, *miling*, dan skrap untuk mendukung pembuatan, *kiln drying system, dust collector* serta reparasi mesin-mesin peralatan industri, dan konstruksi alat berat.

Berdasarkan pemaparan pimpinan PT. Sinar Jasa Teknik Industri bahwa disiplin kerja karyawan sangatlah penting sebagai usaha dalam menentukan keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Adanya disiplin kerja yang tinggi maka karyawan dapat bekerja dengan keadaan yang nyaman serta kondusif. Keadaan tersebut mampu mempengaruhi kinerja yang efektif dan efisien saat melakukan segala tugas yang menjadi tanggungjawabnya untuk menghasilkan barang/jasa yang maksimal.

Namun tingkat disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri masih sulit untuk diwujudkan, ukuran yang digunakan untuk menilai disiplin kerja karyawan berdasar perspektif ekonomi Islam yaitu apakah karyawan tersebut disiplin atau tidak terhadap peraturan kerja di perusahaan, apakah sikap pimpinan memberikan efek pada pola kerja karyawan, profesional dalam pelaksanaan kontrak kerja yang telah menjadi tugas, pemberian kompensasi yang dinilai dari hasil kerja karyawan, tingkat kebersihan dalam perusahaan, kegiatan kerja karyawan yang dipantau cctv yang dipasang pada lingkungan perusahaan.

Dengan demikian, terkait permasalahan disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri yang masih sulit untuk diwujudkan, maka dilakukan penelitian sebuah karya tulis yang berjudul **“Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Studi Kasus PT. Sinar Jasa Teknik Industri”**.

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam di PT. Sinar Jasa Teknik Industri?
2. Bagaimana pengaruh teladan pimpinan terhadap disiplin kerja yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam di PT. Sinar Jasa Teknik Industri?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap disiplin kerja yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam di PT. Sinar Jasa Teknik Industri?
4. Bagaimana pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam di PT. Sinar Jasa Teknik Industri?

5. Bagaimana pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam di PT. Sinar Jasa Teknik Industri?

1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian

1.3.1 Tujuan Penelitian

Sebagaimana yang telah diuraikan pada latar belakang masalah, penelitian ini untuk factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri. Secara spesifik, dapat diketahui tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk menjelaskan pengaruh factor tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja karyawan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.
2. Untuk menjelaskan pengaruh factor teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.
3. Untuk menjelaskan pengaruh factor kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan yang ditinjau

dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

4. Untuk menjelaskan pengaruh factor lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.
5. Untuk menjelaskan pengaruh factor pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

1.3.2 Manfaat Penelitian

1. Untuk mengaplikasikan ilmu ekonomi Islam yang didapatkan oleh penulis selama mengikuti perkuliahan.
2. Untuk bahan masukan bagi PT. Sinar Jasa Teknik Industri dalam peningkatan disiplin kerja karyawan.
3. Untuk bahan referensi atau sumber informasi bagi peneliti berikutnya dengan pokok bahasan yang sama.

1.4 Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pembahasan dari penulisan ini, maka penulis membuat sistematika penulisan dalam lima bab. Dari setiap bab memiliki sub bab yang terdapat keterkaitan terhadap pembahasan yang diteliti oleh penulis. Dengan sistematika penulisan sebagai berikut :

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini, penulis menguraikan mengenai latar belakang, perumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

Pada bab ini penulis akan membahas beberapa landasan teori sebagai sumber informasi dalam penulisan ini yang berhubungan penelitian, dan meguraikan hipotesis.

BAB III : METODE PENELITIAN

Pada bab ini penulis akan membahas mengenai jenis dan sumber data populasi

dan sampel, metode pengumpulan data, variabel penelitian dan pengukuran, dan teknik analisis data.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini penulis akan membahas gambaran umum perusahaan, hasil, dan pembahasan dari penelitian yang dilakukan.

BAB V : KESIMPULAN DAN SARAN

Pada bab ini penulis akan merangkum pembahasan pada bab-bab sebelumnya dalam suatu kesimpulan dan mencoba memberikan saran yang bermanfaat untuk perusahaan maupun pembaca.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Disiplin Kerja

2.1.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin atau *self-control* berasal dari bahasa Yunani yang berarti menggenggam atau memegang erat. Dapat dijelaskan bahwa setiap orang yang hidupnya memiliki genggamannya atau pedoman maka dapat dipastikan hidup seseorang tersebut akan sukses.¹⁰

Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno sebagaimana dikutip Alexander Sampeliling menyatakan bahwa disiplin adalah kesadaran dan keikhlasan untuk mentaati dan mematuhi peraturan yang berlaku dalam sebuah organisasi. Dalam arti sempit, disiplin yaitu perubahan sikap dan perilaku seseorang untuk menjadi lebih baik sesuai dengan norma lingkungan. Menurut Terry dalam Sutrisno sebagaimana dikutip Alexander Sampeliling, disiplin

¹⁰Yuyun Oktafiyani, *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK Muhammadiyah Surakarta*, Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi 2009, h.1

merupakan alat penggerak agar kinerja karyawan dapat lebih efektif dan efisien, serta menghindarkan diri karyawan dari kemangkiran kontrak kerja karyawan dan meningkatkan produktivitas serta pendapatan perusahaan yang berpengaruh dengan kompensasi yang akan diberikan kepada karyawan. Sebagai salah satu bentuk dari penegakan kedisiplinan yaitu dengan memberikan pengawasan kerja karyawan dan memberikan sanksi hukuman bagi yang melanggar tata tertib perusahaan.¹¹

Disiplin kerja pada dasarnya meliputi 3 aspek, diantaranya yaitu:

1. Ketaatan yaitu sikap mental tertentu sebagai bentuk dari latihan dan pengendalian pikiran, sifat, dan watak seseorang yang dikendalikan oleh pimpinan.

¹¹Alexander Sampeliling, *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*, Kinerja Vol 12 No. 1, 2015, h. 7

2. Penetapan standar pengetahuan, norma, dan etika di lingkungan tertentu sehingga menimbulkan rasa kepatuhan sebagai syarat yang mutlak untuk mencapai tujuan organisasi.
3. Sikap wajar yang timbul dari kesadaran hati manusia terhadap lingkungan organisasi dengan mematuhi tata tertib, norma, etika, maupun adat istiadat yang berlaku.¹²

Disiplin kerja pada umumnya menumbuhkan kesadaran karyawan untuk melaksanakan tugas yang telah menjadi tanggung jawabnya, dimana sikap disiplin terhadap tugas tidak dapat timbul dengan sendirinya melainkan dibentuk melalui pendidikan formal maupun non formal, serta dapat meningkatkan minat karyawan untuk memiliki sikap disiplin yang lebih tinggi.¹³

2.1.2 Disiplin Kerja Menurut Islam

¹² Marhaendra Kusuma, *Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja SDM Perguruan Tinggi*, Cahaya Aktiva Vol.02 No.01, 2012, h.43

¹³ M. Harlie, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*, Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.4, 2012, h. 861

Sikap professional seseorang yaitu memiliki keahlian dan kecakapan dengan disertai semangat dan bersungguh-sungguh dalam melaksanakan pekerjaan. Islam mendorong seluruh umatnya untuk bersungguh-sungguh dalam bekerja dengan mencurahkan segala kemampuan serta keahlian yang dimiliki. Didalam riwayat hadist Ibnu Majah dibawah ini dinyatakan bahwa umat Islam diperintahkan untuk bekerja sebagai usaha untuk ibadah dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

أَيُّهَا النَّاسُ اتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا فِي الطَّلَبِ فَإِنَّ نَفْسًا لَنْ
تَمُوتَ حَتَّى تَسْتَوِفِيَ رِزْقَهَا وَإِنْ أَبْطَأَ عَنْهَا فَاتَّقُوا اللَّهَ وَأَجْمِلُوا
فِي الطَّلَبِ خُذُوا مَا حَلَّ وَدَعُوا مَا حَرَّمَ

“Wahai umat manusia, bertakwalah engkau kepada Allah, dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki, karena sesungguhnya tidaklah seorang hamba akan mati, hingga ia benar-benar telah mengenyam seluruh rezekinya, walaupun terlambat datangnya. Maka bertakwalah kepada Allah, dan tempuhlah jalan yang baik dalam mencari rezeki. Tempuhlah jalan-

jalan mencari rezeki yang halal dan tinggalkan yang haram.” (HR. Ibnu Majah Nomor 2144)¹⁴

حَدَّثَنَا يَعْقُوبُ بْنُ إِبْرَاهِيمَ الدَّورِيُّ حَدَّثَنَا هُشَيْمٌ حَدَّثَنَا
يَعْلَى بْنُ عَطَاءٍ عَنْ عُمَارَةَ بْنِ حَدِيدٍ عَنْ صَخْرِ الْعَامِدِيِّ قَالَ
قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ اللَّهُمَّ بَارِكْ لِأُمَّتِي فِي
بُكُورِهَا قَالَ وَكَانَ إِذَا بَعَثَ سَرِيَّةً أَوْ جَيْشًا بَعَثَهُمْ أَوَّلَ النَّهَارِ
وَكَانَ صَخْرٌ رَجُلًا تَاجِرًا وَكَانَ إِذَا بَعَثَ تِجَارَةً بَعَثَهُمْ أَوَّلَ
النَّهَارِ فَأَنْتَرَى وَكَثُرَ مَالُهُ قَالَ وَفِي الْبَابِ عَنْ عَلِيٍّ وَابْنِ
مَسْعُودٍ وَبُرَيْدَةَ وَأَنْسِ وَابْنِ عُمَرَ وَابْنِ عَبَّاسٍ وَجَابِرٍ قَالَ أَبُو
عِيْسَى حَدِيثُ صَخْرِ الْعَامِدِيِّ حَدِيثٌ حَسَنٌ وَلَا نَعْرِفُ
لِصَخْرِ الْعَامِدِيِّ عَنِ النَّبِيِّ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ غَيْرَ هَذَا
الْحَدِيثِ وَقَدْ رَوَى سُفْيَانُ الثَّوْرِيُّ عَنْ شُعْبَةَ عَنْ يَعْلَى بْنِ
عَطَاءٍ هَذَا الْحَدِيثَ

“Ya Allah! Berikanlah keberkahan kepada umatku, pada usaha yang dilakukan di pagi hari.”
(HR. Tirmidzi Nomor 1133).

Terlihat jelas bahwa Allah SWT memberi keberkahan rezeki umatnya melalui bekerja. Keberkahan yang diperoleh tidak hanya untuk

¹⁴ <https://www.hadits.id/> diakses pada 30 Maret 2020, Jam 10.00

kehidupan di dunia melainkan untuk bekal di akhirat kelak.¹⁵

Menegakkan disiplin kerja berarti menerapkan peraturan dan tata tertib perusahaan yang menanamkan etika dan norma lingkungan kerja, sebagai wujud penerapan kerja karyawan yang berkomitmen terhadap agama, karena pemahaman terhadap agama dapat mencerminkan kedisiplinan karyawan dalam bekerja sesuai kaidah Al-Qur'an dan Hadits. Dalam Al-Qur'an Surat Al-Asr ayat 3

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ ۖ
وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya: “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”.

Maka karyawan yang memiliki tingginya pemahaman keagamaan dapat membuat suasana kerja menjadi nyaman, aman, tertib, dan meningkatkan produktivitas perusahaan.

¹⁵ Sindu Muliando, *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2006, h. 179

Bentuk dari pelaksanaan akad kerja terkait dengan disiplin kerja yaitu pelaksanaan proses kerja yang memberi hasil sesuai prosedur target perusahaan. Balas jasa yang paling besar ialah pahala melalui akad kerja sebagai bentuk kontrak pelaksanaan kerja, sedangkan sanksi hukuman yang paling besar yaitu dosa karena telah melanggar syariat-Nya. Pimpinan menetapkan berbagai kebijakan yang sesuai dengan syariat Islam karena mayoritas karyawan beragama Islam. Beberapa usaha tersebut dilakukan guna mencapai keberkahan dari-Nya.

Hal tersebut di atas dapat disimpulkan bahwa sebagai umat Islam haruslah bersungguh-sungguh, professional dan disiplin kerja, dan memiliki etos kerja yang tinggi. Disiplin kerja merupakan cerminan keimanan umat muslim yang didorong dengan dengan ikhlas untuk melaksanakan kewajiban Allah SWT.

2.1.3 Macam – Macam Disiplin Kerja

Ada beberapa macam disiplin kerja yang perlu diperhatikan oleh pimpinan sebagai upaya dalam menjalankan kebijakan yang berlaku untuk mencapai

tujuan organisasi di perusahaan diantaranya sebagai berikut:¹⁶

1. Disiplin Diri

Mengembangkan dan mengendalikan sikap disiplin yang dimulai dari diri sendiri sebagai bukti aktualisasi atau penerapan atas kesadaran melaksanakan peraturan di lingkungan.

2. Disiplin Kelompok

Mematuhi dan mentaati segala peraturan, norma, dan ketentuan yang berlaku serta mendorong diri sendiri untuk melakukan usaha dalam rangka mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan prinsip berorganisasi

3. Disiplin Preventif

Disiplin preventif ini pada dasarnya digunakan untuk menciptakan iklim organisasi yang dimana sebuah peraturan ditetapkan atas kemauan dari anggota agar dalam pelaksanaannya tanpa ada paksaan dan dilakukan dengan ikhlas, nyaman, dan tertib.

¹⁶ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*, Pekanbaru: Zanafa Publishing, 2017, h. 16-19

4. Disiplin Korektif

Pimpinan melakukan tindakan dan memberi peringatan agar memperbaiki sikap setiap karyawan yang melakukan pelanggaran di lingkungan perusahaan sebagai upaya menegakkan kedisiplinan.

5. Disiplin Progresif

Pimpinan memberikan efek jera terhadap karyawan yang telah berulang kali melakukan pelanggaran aturan perusahaan, misalnya dengan memberikan potongan gaji sebanyak 2,5% atas keterlambatan jam masuk kerja.

Menurut Veitzhal Rivai sebagaimana dikutip Yanti, bentuk-bentuk disiplin kerja dibagi menjadi empat bagian:¹⁷

1. Disiplin Retributif (*Retributive Discipline*)

Disiplin retributif adalah usaha yang dilakukan dengan cara memberikan sanksi hukuman terhadap siapapun yang melanggar peraturan untuk

¹⁷ Yanti, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang*, Jurnal Manajemen, 2015, h. 9

memberikan efek jera agar tidak mengulangi perbuatannya kembali.

2. Disiplin Korektif (*Corrective Discipline*)

Disiplin korektif merupakan pemberian bimbingan, nasehat, atau arahan kepada pelanggar aturan untuk mengkoreksi kesalahan yang dilakukan serta memberi himbauan agar tidak mengulangi kesalahan pada kemudian hari. Disiplin korektif ini biasanya disertai dengan pemberian sanksi hukuman sesuai dengan aturan yang berlaku dalam organisasi.

3. Perspektif Hak-Hak Individu (*Individual Right Perspective*)

Perspektif hak-hak individu yaitu perlindungan hokum terhadap hak-hak tiap individu sebagai karyawan dalam pelaksanaan sikap disiplin kerja.

4. Perspektif Utilitarian (*Utilitarian Persperctive*)

Perspektif utilitarian merupakan titik focus hanya terhadap hal pelanggaran yang dianggap memberikan dampak negative terhadap perusahaan.

Disiplin kerja memberikan dampak yang besar bagi organisasi, perusahaan, pimpinan, dan karyawan. Dampak bagi organisasi dan perusahaan yaitu memberikan jaminan terlaksananya tugas secara sistematis dan terarah dalam peningkatan produktivitas perusahaan. Dampak bagi pimpinan adalah terciptanya komunikasi yang baik saat memberi perintah terhadap karyawan. Sedangkan dampak disiplin kerja bagi karyawan yaitu menimbulkan kenyamanan di lingkungan kerja untuk menambah semangat kerja antar sesama karyawan.

2.1.4 Teori Tujuan Pembinaan Disiplin Kerja

Menurut Undang-Undang Nomor 12 Tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna untuk memperoleh hasil yang baik untuk meningkatkan dan mengembangkan semua kegiatan yang berhubungan dengan ketengakerjaan.¹⁸Jadi, pembinaan adalah suatu proses peningkatan guna

¹⁸ Sri Wibawani, *Pembinaan Disiplin Pegawai Pada PT. (PERSERO) Angkasa Pura I Juanda Surabaya*, Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Vol.08 No.2, 2008, h. 120

menambah wawasan, pengetahuan, keterampilan, dan keahlian melalui beberapa kegiatan seminar, pendidikan, kursus, dan penataran untuk menambah produktivitas kinerja organisasi dan menambah kesejahteraan bagi anggota organisasi.

Menurut Bejo Siswanto sebagaimana dikutip Lijan Poltak Sinabela, adanya pembinaan disiplin kerja bagi karyawan memiliki dua tujuan yaitu:¹⁹

- a. Tujuan umum dari disiplin kerja merupakan tujuan yang berkaitan dengan kelangsungan perusahaan yang sesuai motif organisasi baik untuk jangka pendek maupun jangka panjang.
- b. Tujuan khusus dari disiplin kerja diantaranya :
 1. Agar karyawan melaksanakan dan mentaati segala peraturan maupun kebijaksanaan yang telah ditetapkan

¹⁹ Lijan Poltak Sinabela, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*, Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2016, h. 340-341

perusahaan baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

2. Agar dapat melaksanakan *jobdesk* secara maksimal bagi pihak internal maupun eksternal perusahaan.
3. Agar menggunakan dan merawat peralatan dan perlengkapan yang telah disediakan perusahaan guna menunjang produktivitas.
4. Agar bertindak serta berperilaku sesuai dengan norma yang berlaku.
5. Karyawan mampu mencapai target produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan.

2.1.5 Teknik –Teknik Pelaksanaan Disiplin Kerja

Ada beberapa teknik dalam pelaksanaan disiplin kerja karyawan yaitu teknik pertimbangan sedini mungkin, teknik pencegahan yang efektif, teknik mendisiplinkan diri, teknik disiplin inventori penyelia, teknik menegur pegawai primadona, teknik menimbulkan kesadaran diri, dan teknik *sandwich*.

1. Teknik Disiplin Pertimbangan Sedini Mungkin

Teknik disiplin pertimbangan sedini mungkin dilakukan oleh pimpinan perusahaan sebagai usaha menerapkan kedisiplinan dalam bekerja baik di masa sekarang maupun di masa mendatang

2. Teknik Disiplin Pencegahan Yang Efektif

Manajemen perusahaan menerapkan standar aturan, kaidah, maupun peraturan yang diberlakukan untuk seluruh manajer, supervisor, dan pimpinan. Pelaksanaan peraturan bagi semua aspek karyawan sebagai langkah keadilan.

3. Teknik Disiplin dengan Mendisiplinkan Diri

Teknik mendisiplinkan diri merupakan usaha yang digunakan seseorang dengan cara mengendalikan diri saat melihat orang yang tidak disiplin. Disiplin kerja dapat dimulai dari diri sendiri yang mungkin dapat mempengaruhi rekan kerja dalam team menjadi disiplin juga.

4. Teknik Disiplin Inventori Penyelia

Teknik disiplin inventori penyelia adalah kemampuan yang perusahaan kepada seorang manajer dan supervisor terkait bidang kritis pemahaman disiplin kerja. Setelah manajer dan

supervisor paham, maka perlu memberikana penyuluhan terhadap bawahan terkait disiplin kerja, peraturan, dan sanksi hukuman yang berlaku di lingkungan perusahaan.

5. Teknik Disiplin Menegur Pegawai “Primadona”

Seorang pemimpin harus memiliki prinsip adil dalam memberlakukan semua karyawan, termasuk karyawan primadona. Karyawan primadona adalah karyawan yang memiliki peranan dan kemampuan atau skill kerja penting terhadap produktivitas perusahaan. Sebagai pemimpin saat mengetahui karyawan primadona melakukan pelanggaran terkait disiplin kerja maka dapat menegurnya dengan baik dan mendorong untuk tidak mengulangi pelanggaran yang dilakukannya.

6. Teknik Disiplin Menimbulkan Kesadaran Diri

Teknik disiplin menimbulkan kesadaran diri yaitu memberikan teguran melalui nasehat yang otomatis dapat membangkitkan semangat kerja karyawan sekaligus sebagai efek jera atas pelanggaran yang dilakukan.

7. Teknik “*Sandwich*”

Teknik sandwich adalah teknik yang digunakan pimpinan saat menghadapi bawahan yang melakukan pelanggaran. Sandwich yang dimaksud merupakan gabungan rasa terima kasih dalam suatu teguran kepada karyawan.²⁰

2.1.6 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut pandangan ekonomi Islam disiplin kerja adalah taat dan menjalankan segala peraturan perusahaan yang menjadi telah menjadi kewajiban bagi seorang karyawan dan menghindari berbagai bentuk pelanggaran yang dapat menghambat pekerjaan. Bekerja dengan tujuan beribadah kepada Allah dengan jalan mencari rezeki yang halalan tayyiban digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Q.S. An-Nisa' ayat 59²¹

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ
وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِنْ تَنَازَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى

²⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, cetakan ke-2, 2001, h. 132-139

²¹ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004, h. 114

اللَّهُ وَالرَّسُولِ إِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ۗ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا ۝ ٥٩

Artinya: “Wahai orang-orang yang beriman! Taatlah kepada Allah dan Rasul (Muhammad), serta Ulil Amri (penguasa) diantaramu. Apabila beda pendapat, maka kembalikanlah kepadaNya (Al-Qur'an) dan Rasul (sunnahnya), sebagai kamu beriman dan hari selanjutnya. Maka lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

Islam memerintahkan umat Islam untuk bekerja mencari rezeki di jalan Allah SWT untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Bekerja dalam Islam sangat diutamakan dan dianjurkan. Salah satu bentuk tercapainya kesempurnaan iman umat Islam yaitu kerja, dengan bekerja dapat memperoleh penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidup dan beramal kepada sesama umat muslim terutama keluarga terdekat. Setiap melakukan pekerjaan pasti ada peraturan yang ditetapkan di perusahaan yang sudah menjadi kewajiban bagi karyawan untuk patuh dan taat terhadap aturan. Patuh terhadap aturan perusahaan termasuk kewajiban disiplin kerja karyawan dengan berangkat dan pulang kerja sesuai jam yang berlaku dalam peraturan, melaksanakan tugas secara efektif

dan efisien, memelihara peralatan maupun perlengkapan operasional kerja, dan menjaga kebersihan lingkungan perusahaan karena kebersihan mencerminkan iman seseorang.

Begitu pula juga dijelaskan dalam Q.S Fathir Ayat 8 karena sebagai umat muslim haruslah bekerja, karena Allah SWT akan memberi karunia rezeki atas apa yang telah kita lakukan setelah bekerja. Berpedoman pada Al-Qur'an dan hadits akan memberikan rasa nyaman, aman dan berkah serta memberikan hasil kerja yang baik untuk meningkatkan penghasilan perusahaan.

أَفَمَنْ زُيِّنَ لَهُ سُوءُ عَمَلِهِ فَرَاهُ حَسَنًا فَإِنَّ اللَّهَ يُضِلُّ مَنْ
 يَشَاءُ وَيَهْدِي مَنْ يَشَاءُ فَلَا تَذْهَبْ نَفْسُكَ عَلَيْهِمْ حَسْرَاتٍ
 إِنَّ اللَّهَ عَلِيمٌ بِمَا يَصْنَعُونَ ۝ ۸

Artinya: “Apakah pantas bagi manusia yang dijadikan terasa indah perbuatan buruknya, lalu menganggap baik perbuatannya itu? Sesungguhnya Allah menyesatkan yang Dia kehendaki dan memberi petunjuk kepada siapa yang Dia kehendaki. Maka jangan engkau (Muhammad) membiarkan dirimu binasa karena kesedihan terhadap mereka.

Sesungguhnya Allah Maha Mengetahui yang mereka perbuat."²²

Allah SWT berfirman dalam Q.S. Az-Zariyat Ayat 56 :²³

وَمَا خَلَقْتُ الْجِنَّ وَالْإِنْسَ إِلَّا لِيَعْبُدُونِ – ٥٦

Artinya: “*Aku tidak menciptakan jin setan dan manusia melainkan agar mereka beribadah kepada-Ku.*”

Sesuai dengan kodratnya sebagai manusia yang diciptakan hidupnya untuk beribadah. Beribadah yaitu tunduk, taat, dan patuh terhadap segala kewajiban umat Islam yang telah diperintah oleh Allah SWT. Konteks ibadah tidak hanya berfokus pada sholat, zakat, infaq, sedekah, wakaf, puasa, dan haji melainkan konteksnya sangat luas yaitu seluruh kegiatan bermuamalah dalam kehidupan duniawi termasuk ibadah.

Dalam Q.S. At-Taubah ayat 105 dijelaskan bahwa melalui kerja dapat mengangkat derajat manusia di muka bumi ini. Selain memperoleh gaji yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-

²² Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004, h. 617

²³ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004, h. 56

hari, bekerja dapat menghasilkan barang dan jasa yang dibutuhkan seluruh umat di dunia. Niatkan kerja semata-mata ibadah kepada Allah SWT agar memperoleh ridha-Nya saat menjalankan tugas dan kontrak kerja dari perusahaan.

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُوْلُهُ وَالْمُؤْمِنُوْنَ
 وَسَتُرَدُّوْنَ اِلَى عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ
 تَعْمَلُوْنَ ۝ ۱۰۵

Artinya: “Dan katakanlah, “Bekerjalah, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui yang gaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepadamu sebagai apa yang telah dilakukan.”²⁴

Dapat dipahami firman Allah SWT dalam Q.S An-Nahl ayat 97 bahwa pendapatan yang diperoleh dari hasil kerja untuk kebutuhan sehari-hari, selain itu dapat digunakan zakat, infaq, sedekah, berhaji, dan dibelanjakan di jalan Allah SWT untuk memperoleh keberkahan hidup di dunia maupun akhirat.

²⁴ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004, h. 273

مَنْ عَمِلَ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّاهُ
حَيٰوةً طَيِّبَةًۢ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ

٩٧

Artinya: “Barangsiapa yang melaksanakan kebajikan, laki-laki maupun perempuan yang beriman, pasti akan Kami berikan kehidupan yang baik dan akan diberi balasan dengan pahala yang setimpal dari apa yang telah mereka kerjakan.”²⁵

Maka disimpulkan dari beberapa ayat di atas, bahwa Islam memerintahkan umatnya untuk bekerja yang diikuti dengan prinsip disiplin kerja sebagai karyawan di perusahaan. Sebagai karyawan memiliki kewajiban disiplin kerja dengan mematuhi serta melaksanakan peraturan perusahaan yang sebelumnya telah dijelaskan saat akad (perjanjian) kerja. Kerja tidak hanya memperoleh pendapatan untuk mencukupi kebutuhan hidup melainkan juga sebagai ibadah kepada Allah SWT. Bekerja dapat menaikkan derajat manusia di muka bumi ini, selain itu untuk memperoleh keberkahan hidup di dunia dan di akhirat.

2.1.7 Faktor Disiplin Kerja

²⁵ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, Jakarta: Karya Insan Indonesia, 2004, h. 378

Banyak factor yang mempengaruhi dalam menegakkan sikap disiplin kerja karyawan dalam suatu perusahaan, yaitu diantaranya :

1. Factor kepemimpinan
2. Factor kompensasi
3. Factor penghargaan
4. Factor kemampuan
5. Factor keadilan
6. Factor pengawasan
7. Factor lingkungan
8. Factor sanksi hukuman
9. Factor loyalitas
10. Factor budaya organisasi²⁶

S.P.Hasibuan sebagaimana dikutip Sintia Astrianan menyatakan bahwa 8 faktor pengaruh disiplin kerja :²⁷

1. Tujuan dan Kemampuan

²⁶ Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*, Pekanbaru: ZANAF A Publishing, 2017, h.21

²⁷ Sintia Astrianan. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Kepulauan Riau*, Universitas Maritim Raja Ali Haji: Jurnal Elektronik Tugas Akhir Mahasiswa, 2015, h. 1

Tujuan penetapan tugas harus diberitahukan secara jelas dan menyesuaikan kemampuan serta latar belakang pendidikan yang dimiliki oleh pegawai. Penetapan tugas dimaksudkan untuk menyesuaikan kemampuan saat bekerja dan memberikan hasil yang sesuai dengan target.

2. Teladan Pimpinan

Pimpinan sangat memiliki peranan penting dalam perusahaan salah satunya dalam pelaksanaan disiplin kerja. Sikap dan tingkah laku pimpinan dapat dijadikan contoh atau panutan bagi karyawan. Jika pimpinan memiliki sikap disiplin yang baik maka karyawan akan mengikuti dengan sendirinya karena lingkungan memiliki peranan penting dalam penerapan disiplin kerja.

3. Balas Jasa

Balas jasa merupakan kewajiban yang harus diberikan perusahaan terhadap hasil

kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Balas jasa dapat berupa gaji, upah, fasilitas, kesejahteraan, dan insentif. Semakin karyawan sejahtera dan merasa puas dengan balas jasa yang diberikan maka semakin baik pula disiplin kerja karyawan.

4. Keadilan

Pemberian sanksi hukuman dilakukan secara adil tanpa membedakan latar belakang karyawan. Keadilan merupakan wujud keberanian pimpinan dalam penerapan disiplin kerja yang menjadi pedoman bersama.

5. Waskat (Pengawasan Melekat)

Pengawasan melekat dilakukan dalam rangka memantau moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja karyawan. Salah satu cara pemantauan agar lebih efektif dan efisien yaitu melalui CCTV (*Closed Circuit Television*) dan mesin absensi sidik jari.

6. Sanksi Hukuman

Sanksi hukuman yaitu bentuk efek jera yang diberikan oleh pimpinan terhadap karyawan yang melanggar peraturan. Adanya sanksi hukuman dapat mengurangi kesalahan kerja karyawan.

7. Ketegasan

Sebagai pemimpin harus berani untuk bertindak tegas terhadap karyawan yang tidak disiplin saat bekerja. Ketegasan ini dilakukan untuk menegakkan keadilan terhadap karyawan.

8. Hubungan Kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertical, dan horizontal diantara sesama karyawan dapat memberikan sikap kedisiplinan yang baik bagi perusahaan. Hubungan kerja yang harmonis menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.

Factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam yang berhubungan dengan kondisi dan

keadaan pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri, yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, pengawasan, dan sanksi hukuman.

2.2 Tujuan dan Kemampuan²⁸

Yang menjadi faktor kedua penelitian adalah tujuan dan kemampuan. Hasil akhir dari pekerjaan ialah barang atau jasa yang dikerjakan dengan sungguh-sungguh yang memerlukan waktu singkat untuk hasil yang maksimal.

Tujuan yang dimaksud adalah motivasi untuk bersaing antar karyawan untuk memberi hasil kerja yang maksimal bahkan melampaui target. Dengan bersaing tersebut memberi kepuasan tersendiri melalui pemberian kompensasi maupun tingkatan jabatan yang dipromosikan melalui pimpinan. Menurut Wibowo sebagaimana dikutip Akmal Khairi tingkatan tujuan ada 5 yaitu:

a. Corporate Level

Merupakan maksud, nilai, dan penetapan rencana strategi secara menyeluruh untuk mencapai tujuan perusahaan.

²⁸ Desi Kristianti, Ria Lestari Pangastuti, *Kiat-Kiat Merangsang kinerja Karyawan Bagian Produksi*, Surabaya: Media Sahabat Cendekia, 2019, h. 9

b. Senior Management Level

Adalah campur tangan dari berbagai pihak dalam perusahaan dalam rangka pencapaian tujuan akhir.

c. Business unit, Functional atau Departement Level

Yaitu tingkatan beberapa divisi yang telah ditetapkan untuk mencapai target, tujuan, dan proyek yang harus diselesaikan sesuai kontrak kerja.

d. Team Level

Merupakan kerjasama dan tanggungjawab yang dibangun dalam sebagai usaha pencapaian target kerja.

e. Individual Level

Adalah kontribusi peran tiap-tiap karyawan yang diberikan kepada kelompok, divisi, dan perusahaan.²⁹

Menurut Robbins sebagaimana dikutip M. Ferryal Ramadhan, kemampuan merupakan kapasitas yang dimiliki oleh setiap orang untuk melaksanakan tugas. Setiap orang memiliki kemampuan yang berbeda-beda, keadaan tersebut sesuai dengan anugerah Allah SWT yang diikuti dengan skill, pengetahuan, dan pengalaman. Menurut Robbins kemampuan dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:

²⁹ Akmal Khairi, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Pada Swalayan Ranggon Jaya Mart di Bangkinang*, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, Skripsi, 2014, h. 20-22

a. Kemampuan Intelektual

Kemampuan intelektual yaitu kemampuan yang dibutuhkan untuk usaha berkaitan dengan mental seseorang. Kemampuan intelektual misalnya pendidikan, pengetahuan, dan pelatihan.

b. Kemampuan Fisik

Kemampuan fisik adalah kemampuan yang terkait dengan pelaksanaan kegiatan. Kemampuan fisik ini yaitu daya tahan, kekuatan, kecepatan, ketepatan, dan keterampilan.³⁰

2.2.1 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Tujuan dan Kemampuan

Faktor tujuan dan kemampuan dijelaskan dalam Q.S. Al-An'am ayat 135.

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ
مَنْ تَكُوْنُ لَهٗ عَاقِبَةُ الدَّارِ اِنَّهٗ لَا يُفْلِحُ الظَّالِمُوْنَ ۱۳۵

Artinya: “Katakanlah padaku (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah sesuai kedudukanmu, begitu pula aku. Kelak akan mengetahui, yang akan mendapat tempat

³⁰ Muhammad Ferryal Ramadhan, *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 61 No.3, 2018, h. 3-4

(terbaik) di akhirat. Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.”

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah menjadi kontrak dengan perusahaan dan dalam prosesnya menghindari perbuatan yang curang sehingga merugikan pihak lain. Dalam bekerja mencari ridha dan keberkahan dalam kehidupan dunia dan akhirat.

Tujuan bekerja menurut pandangan ekonomi Islam diuraikan sebagai berikut:³¹

1. Mencari ridha Allah SWT

Yaitu melaksanakan pekerjaan dengan bersungguh-sungguh, tepat waktu, jujur, ikhlas, dan memberikan hasil yang maksimal bagi perusahaan. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan loyal yang mampu meningkatkan pendapatan perusahaan. Melaksanakan tugas sesuai dengan syariah islam agar memperoleh keberkahan.

2. Memperoleh keutamaan dari hasil yang didapatkan.

³¹ Thohir Luth, *Antara Perut & Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*, Jakarta: Gema Insani Press, 2001, h. 25

Yaitu kerja yang dilandasi dengan keikhlasan dan atas prinsip syariah Islam akan memperoleh keberkahan dan manfaat bagi keluarga dan umat Islam.

Kemampuan kerja menurut pandangan ekonomi Islam bahwa manusia ialah ciptaan Allah SWT yang paling sempurna diberi akal fikiran yang mampu mengamalkan tanggungjawab dan perilaku. Bentuk pengabdian manusia terhadap Allah melalui kerja sesuai syariah Islam dan tanggungjawab dalam perusahaan dengan kemampuan yang diberikan. Allah SWT memberikan kemampuan tersebut untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan duniawai selama kegiatan bermuamalah dengan sesama umat Islam.

2.3 Teladan Pimpinan

Factor teladan pimpinan sangat mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam sebuah organisasi perusahaan. Pemimpin tidak hanya sebagai jabatan atau kekuasaan saja, melainkan pemimpin sebagai panutan dan memberi dorongan kepada karyawan untuk melakukan disiplin kerja.

Cara yang digunakan pimpinan untuk memberi pengaruh terhadap karyawan melalui secara langsung dengan

memberi pengarahan atau instruksi tegas kepada bawahan, dan secara tidak langsung dengan memberi contoh sikap disiplin kerja.

Menurut Buchari Alma sebagaimana dikutip Irham Fahmi, teladan pimpinan memiliki beberapa tipe yaitu diantaranya:

- a. Pimpinan kharismatik adalah pimpinan yang memiliki *power* dan daya tarik yang sangat bagus bagi para bawahannya.
- b. Tipe paternalistis yaitu sikap pimpinan yang sangat mengayomi serta melindungi karyawannya seperti kasih sayang seorang bapak dan ibu kepada anaknya.
- c. Tipe militeristis adalah gaya pimpinan yang bersifat keras dan otoriter dengan sistem kerja dimana bawahan harus patuh terhadap segala perintah atasan.
- d. Tipe otokratis merupakan tipe kekuasaan yang bersifat memaksa dimana peraturan mutlak untuk dipatuhi dan dilaksanakan.

- e. Tipe *laissez faire* yaitu bawahan diberikan keleluasaan dalam melaksanakan tanggungjawab kerja.
- f. Tipe populistis yaitu tipe pimpinan yang masih menggunakan norma-norma tradisional masyarakat.
- g. Tipe *administrative* yaitu tipe pimpinan yang mampu melaksanakan segala tugas berkaitan administrasi dengan efektif dan efisien.
- h. Tipe demokratis adalah pimpinan yang bertujuan pada nilai kemanusiaan dan sering memberikan bimbingan saat pelaksanaan kerja agar lebih terarah dan terpantau.³²

Tipe pemimpin yang mudah dijadikan contoh sebagai teladan yaitu tipe kepemimpinan kharismatik. Kepemimpinan kharismatik ini menunjukkan tidak adanya batasan antara pimpinan dengan bawahan, sehingga disiplin kerja berjalan tanpa kendala dan penghasilan perusahaan meningkat.

2.3.1 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Teladan Pimpinan

³² Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*, Bandung: CV. ALFABETA, 2017, h.73

Teladan pimpinan dijelaskan dalam Q.S. Al-Ahzab ayat 21.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ
وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ – ٢١

Artinya: “*Sungguh, telah ada pada Rasulullah sebagai suri teladan bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharapNya dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang selalu mengingat Allah.*”.

Dalam pandangan ekonomi Islam teladan pemimpin yaitu suatu kegiatan memberi bimbingan, contoh, panduan, dan aturan menuju jalan Allah SWT. kegiatan ini sebagai usaha untuk memberi motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan menggunakan kemampuan yang dimilikinya semaksimal mungkin.³³ Adapun menurut ekonomi Islam bahwa pimpinan harus memiliki prinsip-prinsip 4 yang digunakan untuk mengatur perusahaan:³⁴

1. Prinsip Tauhid

³³ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami*, Semarang: Unissula Press, 2007, h. 46

³⁴ Hanif Ferryanto, *Implementasi Kepemimpinan Islam Dalam Proses Inovasi Produk Pada Sentra Batik Jetis Sidoarjo*, JESTT Vol.2 No.3, 2015, h. 209

Menurut Noor sebagaimana dikutip Hanif Ferryanto, tauhid ialah keutamaan dan bentuk ketawakalan kepada Allah SWT, yang mencegah manusia untuk berbuat kemungkarannya di muka bumi karena tujuannya bertakwa kepada Allah SWT. Sedangkan menurut Amrozi, tauhid merupakan landasan yang sangat penting bagi pemimpin sebagai prinsip kokoh menjadi pimpinan perusahaan yang menjadi suri tauladan bagi bawahannya.

2. Prinsip Musyawarah (*syura*)

Musyawarah ialah prinsip utama yang digunakan pimpinan dalam mengelola perusahaan. Kegiatan ini sebaiknya dilakukan dengan orang yang memiliki kemampuan dan pandangan yang baik terhadap berbagai pihak.

3. Prinsip Kebebasan Berpikir (*al-hurriyah*)

Kebebasan berpikir ini diberikan pimpinan kepada bawahannya untuk memberi ruang dalam mengemukakan kritik, saran, maupun pandangan yang menjadikan perusahaan lebih baik. Perlunya kegiatan ini sebagai usaha mendiskusikan kendala yang menghambat perkembangan perusahaan dan hubungan

antara pimpinan dan bawahan. Pemimpin yang baik apabila bersifat lapang dada terhadap kritik dan saran kepemimpinannya.

4. Prinsip Adil (al-‘adalah)

Pemimpin memberi perlakuan adil dan tidak memihak terhadap siapapun. Keadilan seorang pimpinan sangat memberikan pengaruh terhadap motivasi dan disiplin kerja karyawan saat melaksanakan tugasnya.

2.4 Kompensasi

Kompensasi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi sangat memberi pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Pemberian kompensasi disesuaikan dengan tanggungjawab dan hasil kerja yang diberikan karyawan kepada perusahaan. Semakin loyal perusahaan dalam memberikan kesejahteraan melalui kompensasi, maka semakin maksimal disiplin kerja karyawan.

Pengertian dari kompensasi itu sendiri adalah hak yang harus diterima oleh karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang telah ia berikan kepada perusahaan. Menurut Hasibuan, kompensasi yaitu seluruh penghasilan dalam

bentuk uang dan barang baik secara langsung maupun tidak langsung yang diterima karyawan sebagai balas jasa pemberian perusahaan.

Menurut Rivai sebagaimana dikutip Aris Baharuddin, kompensasi merupakan suatu bentuk pendapatan atau penghasilan karyawan sebagai ganti atas kontribusi mereka terhadap perusahaan. Yang dikemukakan tersebut sesuai dengan pandangan Handoko bahwa kompensasi yaitu suatu hal yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kinerjanya.³⁵

Tujuan umum dari kompensasi yaitu untuk memotivasi, menarik, dan mempertahankan karyawan terhadap hasil kerjanya agar semakin maksimal. Sedangkan manfaat dari kompensasi yang diberikan secara adil sesuai dengan disiplin kerja karyawan diantaranya:

- a. Dapat memberikan dampak yang positif terhadap keefektifan dan efisiensi hasil kerja karyawan.
- b. Memotivasi karyawan untuk terus meningkatkan target kerja yang diberikan pimpinan.

³⁵ Aris Baharuddin, *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan*, Jurnal Profit Volume 6 No. 2, 2013, h. 3

- c. Membantu proses evaluasi jabatan yang dinilai dari disiplin kerja karyawan.
- d. Memberikan keseimbangan kerja dan kehidupan sehari-hari.
- e. Meningkatkan moral, disiplin kerja, dan kerja sama antar karyawan sebagai usaha pencapaian target.
- f. Membantu penyelesaian jika terjadi konflik antara manajemen dengan karyawan terkait pemberian balas jasa.
- g. Membantu manajemen dalam mewujudkan keinginan karyawan.

2.4.1 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Kompensasi

Dalam Q.S. An-Nisa ayat 40 dijelaskan ayat yang berkaitan dengan kompensasi.

إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ وَإِنْ تَكَ حَسَنَةً يُّضَاعِفْهَا وَيُؤْتِ مِنْ لَدُنْهُ

أَجْرًا عَظِيمًا

Artinya: “Sungguh, Allah tidak akan dzalim pada orang sekalipun sebesar dzarrah, dan jika terdapat kebajikan (sekecil dzarrah), niscaya Allah melipat gandakannya dan memberi pahala.”

Sebagaimana tabel di atas menurut Mondy sebagaimana dikutip Yoyo Sudaryo, secara khusus bentuk kompensasi yaitu sebagai berikut:³⁶

Tabel 2.1 Pengelompokkan bentuk kompensasi

Finansial	Non Finansial
<p>a. Langsung :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Upah - Gaji - Komisi - Bonus <p>b. Tidak Langsung :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Jaminan sosial - Kompensasi pengangguran - Cuti keluarga dan sakit <p>c. Tidak Wajib :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Bayaran untuk waktu tidak bekerja - Perawatan kesehatan - Asuransi jiwa - Rencana pension - Tunjangan pengangguran - Pembayaran premi 	<p>a. Pekerjaan :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Variasi keterampilan - Identitas tugas - Tugas penting - Feedback <p>b. Lingkungan Kerja :</p> <ul style="list-style-type: none"> - Kebijakan - Kondisi kerja - Rekan kerja yang cocok - Pekerja kompeten - Symbol status yang diharapkan <p>c. Fleksibel Tempat Kerja:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Sharing pekerjaan - Komunikasi jarak jauh - Kompensasi flesibel - Minggu kerja dipadatkan.

³⁶ Yoyo Sudaryo, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2018, h. 13-17

Kompensasi menurut pandangan Ekonomi Islam bahwa kompensasi atau *al-ijarah* yaitu kegiatan penyewaan jasa terhadap pihak lain untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan akad ijarah sesuai kontrak kerja, dan pembayaran kompensasi (*ujrah*) sesuai tanggungjawab dan hasil kerja yang diberikan atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian kompensasi diberikan sesuai dengan tanggungjawab dan hasil kinerjanya. Seharusnya perusahaan menyalurkan kompensasi secara adil yang berprinsip kemaslahatan umat terhadap semua karyawan. Dan tujuan pemberian kompensasi (*al-ijarah*) untuk memberikan keringan terhadap umat Islam yang melakukan kegiatan kerja sesuai dengan perintah Allah SWT digunakan sebagai kebutuhan dalam pergaulan hidup sesama umat Islam.³⁷

2.5 Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yaitu suatu keadaan dan kondisi tempat kerja yang perlu diperhatikan mengenai kebersihan,

³⁷ M. Mabruhi Faozi, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam*, Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Islam Vol. 4 No.1, 2016, h. 15

kesehatan, dan kerapian. Karyawan dapat bekerja dengan nyaman dan memperoleh hasil maksimal apabila tempat kerja tersebut bersih dan rapi.³⁸

Menurut Nitisemito sebagaimana dikutip Kasmir, bahwa lingkungan kerja adalah segala hal yang berada disekeliling karyawan yang dapat memberikan pengaruh secara fisik berkaitan sarana dan prasarana yang digunakan proses kerja karyawan dan secara non fisik terjadi komunikasi antara pimpinan dengan bawahan. Lingkungan kerja dibedakan menjadi 2 jenis yaitu:

1. Lingkungan Kerja Fisik

Adalah keadaan yang memberikan pengaruh secara langsung dengan kegiatan kerja karyawan yang meliputi :

- a. Udara adalah kondisi udara dalam ruangan dapat memberikan rasa nyaman saat proses kerja berlangsung misalnya dengan memberikan pendingin ruangan atau kipas untuk membuang udara panas dari dalam ruangan. Kualitas udara yang baik sangat mempengaruhi kinerja karyawan.

³⁸ Aditya Febrianto, *Pengaruh Insentif, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta Karya Semarang*, Jurnal Manajemen Vol 2 No.2, 2016, h.5

- b. Cahaya yaitu intensitas cahaya dalam ruangan perlu diperhatikan karena dapat mempengaruhi kesehatan mata karyawan.
 - c. Kebisingan adalah kondisi suara yang terjadi dari dalam maupun dari luar tempat kerja. Ruang kerja yang berisik mampu mempengaruhi pendengaran yang dapat menghambat komunikasi antar karyawan. Maka diperlukan ruang yang kedap suara agar kegiatan menjadi maksimal.
 - d. Aroma berbau adalah aroma yang dihasilkan dari bahan atau zat kimia. Perusahaan perlu menyediakan masker bagi karyawan agar kesehatan pernapasannya tidak terganggu oleh bau dari lingkungan sekitar.
 - e. *Layout* ruangan merupakan tata ruang maupun tata letak sarana dan prasana perusahaan.³⁹
2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah kondisi yang berkaitan dengan komunikasi, hubungan kerja, struktur organisasi, dan jabatan.

a. Struktur Kerja

³⁹ Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori & Praktik*, Jakarta: Rajawali Pers, 2016, h.277

Yaitu tolak ukur untuk mengetahui seberapa efektif tugas yang menjadi tanggungan dari karyawan terhadap team kerjanya.

b. Tanggungjawab Kerja

Tanggungjawab kerja sebagai tolak ukur tanggung jawab tugas yang diemban terhadap hasil kinerja karyawan tersebut.

c. Perhatian dan Dukungan Pimpinan

Perhatian dan dukungan yang diberikan oleh pimpinan melalui pemberian motivasi kerja dan pelaksanaan pelatihan untuk menambah skill yang dimiliki oleh setiap karyawan.

d. Kerjasama Kelompok

Kerjasama kelompok yaitu usaha yang dibangun guna menjalin ikatan peningkatan produktivitas kerja yang maksimal.

e. Kelancaran Komunikasi

Kelancaran komunikasi adalah hubungan baik dan terbuka dengan tetap menjaga etika sopan santun antara bawahan dengan pimpinan maupun sebaliknya.

Sedangkan lingkungan kerja yang baik dan kondusif apabila memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. Lingkungan kerja normal dan stabil
2. Lingkungan kerja yang stagnan
3. Lingkungan kerja dinamis dengan pekerja antusias
4. Lingkungan kerja yang bergejolak dan resah⁴⁰

Setiap karyawan memiliki kemampuan untuk beradaptasi terhadap pola lingkungan yang baru untuk menghindari masalah di lingkungan. Pembentukan pola lingkungan kerja yang disiplin akan memberikan kepuasan kerja bagi karyawan.⁴¹

Menurut Alex S. Nitisemiton sebagaimana dikutip Agung Prihantoro bahwa lingkungan kerja dipengaruhi oleh 2 faktor yaitu:⁴²

a. Lingkungan Kerja Internal

Lingkungan kerja internal merupakan factor yang ikut menjadi pengaruh pada tugas yang diberikan kepada karyawan secara langsung memberikan dampak yang

⁴⁰ Bartono PH, Ruffino EM, *Hotel Supervision: Teknik Supervisi & Uji Kompetensi Untuk Pendidikan Pariwisata*, Yogyakarta: CV. Andi Offset, 2010, h. 158

⁴¹ Setyaningsih Sri Utami, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar*, Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 04 No.1, 2010, h. 63

⁴² Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, Yogyakarta: DeePublish, 2019, h. 20-21

dapat mempengaruhi kendala maupun keberhasilan kerja karyawan. Komponen internal ini misalnya pada desain kantor, penerangan, udara, getaran mekanik, warna, temperature, udara, dan peralatan maupun perlengkapan kantor.

b. Lingkungan Kerja Eksternal

Lingkungan kerja eksternal yaitu segala hal yang ada di sekitar karyawan secara tidak langsung mempengaruhi disiplin kerja. Jadi secara tidak langsung bentuk lingkungan ini dapat mempengaruhi semangat kerja karyawan. Lingkungan kerja eksternal ini mencakup komunikasi yang baik antara bawahan dan atasan, kekeluargaan, pengendalian diri, dan suasana kerja.

2.5.1 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Lingkungan Kerja

Q.S Al-Mulk ayat 3-4 menjelaskan berkaitan dengan lingkungan kerja.

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَى فِي خَلْقِ الرَّحْمَنِ
مِن تَفْوُتٍ فَاَرْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ فُطُورٍ (۳)

Artinya : “Yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Tidak akan kamu terlihat sesuatu yang tak seimbang pada

ciptaanNya Yang Maha Pengasih. Maka lihatlah lagi, adakah kau melihat sesuatu yang cacat?''.

ثُمَّ ارْجِعِ الْبَصَرَ كَرَّتَيْنِ يَنْقَلِبْ إِلَيْكَ الْبَصَرُ خَاسِئًا وَهُوَ
حَسِيرٌ (٤)

Artinya : “Kemudian ulangi pandangan(mu) sekali lagi (dan) sekali lagi, niscaya pandanganmu akan kembali kepadamu tanpa menemukan cacat dan ia (pandanganmu) dalam keadaan letih.”

Menurut Tolhah Hasan sebagaimana dikutip Cuci Cahyati bahwa pandangan ekonomi Islam lingkungan kerja adalah keadaan seseorang yang disekelilingnya saling melengkapi antar sesama karyawan sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya masing-masing yang tetap menjaga alam atau keadaan tempat kerja dan tetap mematuhi perintah pimpinan sebagai khalifah di perusahaan yang menjaga syariat-syariat Islam agar lingkungan kerja menjadi nyaman dan berkah *Fi Dunya Wal Akhirah*.⁴³ Faktor pengaruh lingkungan kerja perusahaan diantaranya:

⁴³ Cuci Cahyati, *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk*, Skripsi, 2018, h. 55

- a. Etika Islam dalam lingkungan perusahaan dibuat untuk mengendalikan perilaku bagi seluruh karyawan. Etika ini sebagai perlindungan terhadap hak setiap karyawan secara luas.
- b. Hukum merupakan kewajiban yang berhubungan dengan Allah SWT melalui ibadah dan dengan manusia melalui kegiatan muamalah. Hukum ini jaminan bagi tiap karyawan untuk menciptakan lingkungan kerja yang aman dan disiplin.
- c. Keragaman sosial dan budaya dalam Islam yaitu berbagai norma, adat istiadat, dan aturan tertentu yang ada dalam lingkungan sehingga perlu adanya penyesuaian dengan keadaan sekitar untuk menciptakan keharmonisan sesama umat Islam.
- d. Adanya teknologi yang semakin canggih dan berkembang perlu memperhatikan keadaan lingkungan sekitar.

2.6 Pengawasan

Pengawasan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk meminimalisir kesalahan, kecerobohan, pelanggaran, dan penyelewengan tugas kerja karyawan di lingkungan perusahaan. Menurut Manulang sebagaimana

dikutip Widia Agustina, pengawasan adalah suatu usaha untuk mengetahui dan memberi nilai yang nyata sesuatu keadaan pelaksanaan apakah sesuai dengan peraturan dan target atau tidak. Sedangkan menurut Handoko yaitu proses untuk memberi jaminan bahwa disiplin kerja dan tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai dengan penetapan rencana kerja yang telah diberitahukan oleh pimpinan⁴⁴.

Tujuan dari pengawasan kerja karyawan yaitu untuk mencermati dan memberi evaluasi terhadap rencana tujuan kerja agar dapat terkontrol kendala disiplin kerja yang terjadi di lapangan. Apabila terdapat kendala kerja maka dapat dengan mudah dalam menganalisis mencari solusi yang tepat untuk diterapkan sehingga pekerjaan dapat lebih efektif dan efisien.⁴⁵

Menurut T. Hani Handoko sebagaimana dikutip Irham Fahmi, terdapat tiga tipe dalam pengawasan diantaranya:

a. Tipe Pengawasan Pendahuluan

⁴⁴ Widia Agustina, *Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*, Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 14 No.1, 2014, h. 133

⁴⁵ Rio Marpaung, *Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir*, Jurnal Ekonomi Vol 21 No.01, 2013, h.4

Yaitu pengawasan yang dirancang guna mengantisipasi berbagai permasalahan yang akan timbul dari standar tujuan yang telah ditetapkan perusahaan.

b. Tipe Pengawasan “*concurrent*”

Adalah tipe pengawasan setiap penetapan prosedur kerja harus melalui persetujuan terlebih dahulu sebelum pelaksanaan kegiatan kerja.

c. Tipe Pengawasan Umpan Balik

Adalah tipe pengawasan yang mengukur kembali dan memberi evaluasi terhadap hasil pelaksanaan prosedur kerja.⁴⁶

Pelaksanaan pengawasan dilakukan dengan beberapa tahapan sebagai berikut:

a. Penentuan standar sebagai dasar pengawasan

Penentuan standar dinyatakan dalam bentuk kuantitatif sebagai dasar rancangan awal dalam memproduksi suatu barang atau jasa.

b. Pengukuran penampilan

⁴⁶ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi*, Bandung: ALFABETA, 2011, h. 141-142

Pengukuran ini dilakukan dengan melihat perilaku, penampilan, komunikasi, serta laporan tertulis selama karyawan berada di lingkungan eksternal maupun internal perusahaan.

- c. Menganalisis, mengemukakan pendapat, dan mengevaluasi penampilan, dibandingkan dengan standar
- d. Mengambil tindakan perbaikan

Tindakan ini sebagai langkah perbaikan dari beberapa langkah-langkah pengawasan yang telah dilakukan terhadap karyawan.⁴⁷

2.6.1 Pandangan Ekonomi Islam Terhadap Pengawasan

Dalam Q.S Al-Infitar ayat 10 menjelaskan berkaitan dengan pengawasan.

وَإِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ - ١٠

Artinya: “Dan sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu).”

Menurut pandangan ekonomi Islam bahwa pengawasan merupakan hal yang lurus, serta memberikan

⁴⁷ Irine Diana Sri Wijayanti, *Manajemen*, Jogjakarta: Nuha Medika, 2018, h. 37

koreksi dan evaluasi pada setiap kesalahan yang terjadi.

Pengawasan terbagi menjadi 2 jenis, yaitu:

- a. Pengawasan yang berasal dari sendiri dengan landasan ilmu tauhid dan keimanan seseorang terhadap Allah SWT. Pengawasan ini melekat dalam diri setiap umat Islam sehingga menuntut manusia untuk berbuat konsisten dengan syariat Islam yang dapat meminimalisir kesalahan. Oleh karena itu, Islam menetapkan pengawasan disiplin kerja melalui sistem social publik yang menjalankan tanggungjawab sosial.
- b. Pengawasan dari pimpinan melalui tanggungjawab yang diberikan dengan melihat perencanaan, pelaksanaan, dan hasil kinerja karyawan sesuai tujuan perusahaan.⁴⁸

Sedangkan pada masa Rasulullah SAW, khulafaurrasyidin, dinasti Umayyah, dan Abasiyyah terdapat 3 bentuk pengawasan yang dilaksanakan yaitu:

1. Pengawasan manajemen
2. Pengawasan masyarakat
3. Pengawasan peradilan manajemen.

⁴⁸ Sri Dewi Anggadini, *Mekanisme Pengawasan Dewan Pengawas Syariah dan Bank Indonesia Terhadap Bank Syariah*, Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 12 No.1, 2014, h. 79

2.7 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Hasil Penelitian
Muhammad Amin	2019	Dalam penelitiannya yang berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Penunjang Medis dan Non Medis”, dari penelitiannya menghasilkan bahwa keteladan pimpinan, balas jasa, dan sanksi hukuman memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
Muhammad Fery Pasifik	2014	Penelitian yang dilakukan berjudul “Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Universitas

		<p>Muhammadiyah Surakarta” penelitian menunjukkan atas hasil uji t dan uji F bahwa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, dan hubungan kemanusiaan memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan karyawan, sedangkan hasil dari uji regresi linier berganda bahwa hanya sanksi hukuman yang memiliki koefisien regresi paling besar terhadap kedisiplinan karyawan dibandingkan dengan variable lain.</p>
Priwandini	2013	Judul penelitian “Faktor-

Elisa		Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru” bahwa hasil olah data menunjukkan variabel bebas memiliki pengaruh dan signifikan terhadap variabel depependen. Jika dari hasil uji parsial menunjukkan variabel bebas mempengaruhi signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.
Satriani	2019	Penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Pegawai Pada Kantor Kelurahan

		<p>Salokaraja Kabupaten Soppeng” berdasarkan hasil penelitian bahwa kompensasi, keteladan pimpinan dalam kantor, jelas tidaknya aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, tinggi rendahnya intensitas pengawasan pimpinan, tinggi rendahnya perhatian kepada para pegawai, dan penciptaan kebiasaan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan pegawai.</p>
May Shinta	2014	<p>Penelitian dengan judul “Analisis Faktor-Faktor</p>

		<p>Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Pertamina Training dan Consulting Jakarta” tersebut berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja dari hasil penelitiannya menggunakan 7 variabel pemberian kompensasi, keteladanan pimpinan, aturan pasti yang dijadikan pegangan, keberanian pimpinan dalam melaksanakan kebijakan sangat diperhatikan efeknya terhadap proses kerja karyawan. Dari variabel bebas tersebut dinyatakan ada hubungan yang</p>
--	--	---

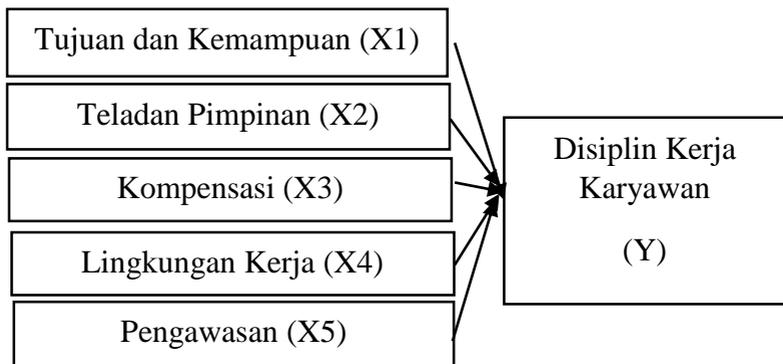
		signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
Akmal Khairi	2014	Pada penelitiannya yang berjudul “ Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Pada Swalayan Ronggon Jaya Mart di Bangkinang” menyatakan hasil setelah pengolahan analisis data bahwa variabel bebas berpengaruh positif dan signifikan.

Sebagaimana yang telah diuraikan tabel di atas mengenai beberapa penelitian terdahulu. Yang membedakan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan ini yaitu variabel bebas yang digunakan yaitu Tujuan dan Kemampuan, Teladan Pimpinan, Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Pengawasan. Variabel bebas yang digunakan tentunya

sesuai dengan keadaan objek penelitian yaitu di PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

2.8 Kerangka Berfikir

Berdasarkan uraian di atas, gambaran menyeluruh mengenai tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, pengawasan, dan sanksi hukuman memiliki pengaruh terjadi disiplin kerja karyawan. Dapat digambarkan mengenai factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam di PT. Sinar Jasa Teknik Semarang adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Teori

2.9 Hipotesis

Hipotesis merupakan sebuah pernyataan atau dugaan sementara mengenai sebuah penelitian yang perlu diuji mengenai kebenarannya karena dugaan tersebut masih berdasar pada teori yang relevan dan masih perlu perolehan data untuk memberika fakta-fakta empirik⁴⁹. Dalam perumusan hipotesis ini harus dipikirkan dengan matang, karena hipotesis harus mengarah pada tujuan penelitian yang dilakukan. Hipotesis dari penelitian ini yaitu:

2.9.1 Pengaruh Tujuan dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena tujuan yang dibebankan dalam bentuk tugas harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, agar hasil kerja dapat maksimal.

Hubungan tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yuliana Susi

⁴⁹ Nur Asnawi, etc. *Metodologi Riset: Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN Maliki Press, 2009, h. 114

pada tahun 2016 pada Hotel Kini di Pontianak menyebutkan bahwa tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja.⁵⁰ Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

Kesimpulan dari uraian di atas adalah:

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Semarang.

2.9.2 Pengaruh Teladan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Wusanto (2005) teladan pimpinan merupakan karakter yang dimiliki oleh pimpinan sebagai panutan untuk mempengaruhi kerja karyawan⁵¹. Factor teladan pimpinan sangat mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam sebuah organisasi perusahaan. Pemimpin tidak hanya sebagai jabatan atau kekuasaan saja, melainkan pemimpin

⁵⁰ Yuliana Susi, *Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini di Pontianak*, Jurna BISMA Vol 1 No.6, 2016, h. 9

⁵¹ Jeli Nata Liyas, *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 02 No.2, 2017, h. 4

sebagai panutan dan memberi dorongan kepada karyawan untuk melakukan disiplin kerja.

Hubungan teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nashar pada tahun 2012 bahwa melalui uji-t variabel bebas ini mempunyai nilai 9,699 berarti bahwa variabel teladan pimpinan memiliki factor pengaruh yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.⁵² Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

Kesimpulan dari uraian di atas adalah:

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antar teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Semarang.

⁵² Nashar, *Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai STAIN Pamekasan*, Jurnal Nuansa Vol 9 No.01, 2012, h. 184

2.9.3 Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Hasibuan (2012) kompensasi adalah semua penghasilan yang diterima sebagai hak karyawan yang diberikan perusahaan terhadap hasil kerja yang telah dilakukan oleh karyawan. Kompensasi tersebut dapat berupa gaji, upah, fasilitas, kesejahteraan, dan insentif.

Hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut hasil penelitian Yunita Tri Wardani pada tahun 2018 menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,11 lebih kecil dari 0,05 yang membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja, semakin tinggi tingkat balas jasa yang diberikan sesuai tanggung jawab maka pegawai semakin loyal terhadap perusahaan.⁵³ Hal ini juga sesuai dengan penelitian dari Anggun Setiawan pada tahun 2017 menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan

⁵³ Yunita Tri Wardani, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perum Perhutani KPH Kediri*, Artikel Skripsi, 2018, h. 11

terhadap disiplin kerja.⁵⁴Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

Kesimpulan dari uraian di atas adalah:

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Semarang.

2.9.4 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Nitisemito (1991) lingkungan kerja adalah segala aspek yang dapat memberi pengaruh terhadap pola dan hasil kerja. Lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh dengan disiplin kerja karyawan, jika lingkungan sekitar tempat kerja karyawan bersih dan rapi maka dapat memberikan rasa nyaman yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut.⁵⁵

Hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan

⁵⁴ Anggun Setiawan, *Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT*, Jurnal Riset Manajemen Going Concern, 2017, h. 8

⁵⁵ Dwi Agung Nugroho Arianto, *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*, Jurnal *Economia* Vol 09 No.2, 2013, h.194

signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Tri Wahono pada tahun 2016 menyatakan bahwa nilai probabilitas 0,032 lebih kecil dari 0,05. Hal ini berarti lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja UD. Sari Bumi Sragen.⁵⁶Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

Kesimpulan dari uraian di atas adalah:

H4 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Semarang.

2.9.5 Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Menurut Handoko (2007) pengawasan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan dari perusahaan yang dapat dipantau melalui disiplin kerja karyawan guna meminimalisir kesalahan, kecerobohan, pelanggaran, dan penyelewengan tugas kerja karyawan.

⁵⁶ Tri Wahono, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada UD. Sari Bumi Sragen*, Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi, 2016, h. 6

Hubungan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan. Menurut hasil penelitian Intan Meika pada tahun 2017 menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara positif yang artinya, jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan disiplin kerja juga akan mengalami peningkatan.⁵⁷ Hal ini juga dinyatakan oleh Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko (2016) yang dilihat dari analisis regresi jika pengawasan pengawasan pimpinan meningkat 1% maka disiplin kerja juga akan meningkat sebesar 0,840%.⁵⁸ Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

⁵⁷ Intan Meika, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu Kabupaten Jember*, Jurnal E-Sospol Vol.IV Edisi 1, 2017, h.61

⁵⁸ Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko, *Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Madiun*, Jurnal UNIPMA, 2016, h. 10

Kesimpulan dari uraian di atas adalah:

H5 : Terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Semarang.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis dan Sumber Data

Jenis data penelitian diantaranya:

3.1.1 Data Primer

Data Primer atau data pokok adalah data yang diperoleh langsung dari sumber utama yang dijadikan sebagai objek penelitian. Data ini dikumpulkan untuk menjawab penelitian yang dilakukan ini⁵⁹. Data primer dalam penelitian ini diperoleh melalui penyebaran angket atau *questionnaire* kepada karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri. Penyebaran angket ini menggunakan skala likert untuk mengukur sikap, pendapat, dan pandangan sosial yang digunakan seseorang. Angket ini setiap pertanyaan memiliki lima alternative pertanyaan. Responden diharapkan dapat memilih salah satu alternative yang sesuai dengan pandangannya.

⁵⁹ Nur Indriantoro, Bambang Supomo, *Metodologi Penelitian Bisnis*, Yogyakarta: Penerbit ANDI, 2018, h. 142

3.1.2 Data Sekunder

Data Sekunder atau data penunjang adalah data yang diperoleh dari dokumentasi selama penelitian di PT. Sinar Jasa Teknik Industri. Dokumen pendukung lainnya yaitu penelitian terdahulu, buku, jurnal, dan artikel terkait dengan penelitian

3.2 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono, populasi adalah keadaan umum yang terdiri dari objek dan subjek penelitian yang memiliki kualitas, kuantitas, dan karakteristik yang perlu dipelajari melalui penelitian yang dilakukan kemudian dibahas dan dapat menghasilkan kesimpulan dari penelitian tersebut⁶⁰. Populasi dari penelitian ini yaitu pimpinayang berjumlah 3 orang dan

⁶⁰ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuntitatif: Kualitatif dan R&D)*, Bandung: Alfabeta, 2012, h. 120

karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri divisi teknik konstruksi dan alat berat yang berjumlah 62 orang.

Menurut Sugiyono bahwa sampel sebagai bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Apabila populasi dalam penelitian berjumlah kurang dari 100 maka seluruhnya digunakan sebagai sampel, dan jika populasi lebih dari 100 maka diambil 10-15% atau 20%-25%. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 62 orang karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri pada divisi teknik konstruksi dan alat berat. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel sehingga disebut *sensus*. Teknik pengambilan sampel penelitian yaitu *non probability sampling*. Teknik non probability sampling yang dipilih dalam penelitian ini yaitu sampel jenuh dimana semua anggota populasi digunakan semua sebagai anggota sampel.⁶¹

3.3 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu terdiri dari beberapa metode yaitu :

1. Angket (*questionnaire*)

Angket (*questionnaire*) adalah kumpulan daftar pertanyaan bersifat logis dan berhubungan dengan masalah

⁶¹ Nur Asnawi, etc. *Metodologi Riset: Manajemen Pemasaran*, Malang: UIN Maliki Press, 2009, h. 131

yang dibahas dalam penelitian, dan setiap jawaban dari angket berkaitan dengan pengujian hipotesis. Angket tersebut diajukan kepada responden penelitian yaitu pimpinan dan karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri. Dimana jawaban atas angket diberikan bobot :

SS (Sangat Setuju)	: 5
S (Setuju)	: 4
R (Ragu – Ragu)	: 3
TS (Tidak Setuju)	: 2
STS (Sangat Tidak Setuju)	: 1

2. Dokumentasi

Dokumentasi yaitu proses pengambilan gambar keadaan perusahaan dan kinerja karyawan yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan yang dapat digunakan sebagai penunjang penelitian maupun sebagai lampiran.

3. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab untuk memperoleh informasi atau keterangan berkaitan dengan penelitian yang dilakukan secara lisan dan bertatap muka antara peneliti dengan responden.

4. Studi Kepustakaan

Peneliti mengambil data dan informasi yang diperlukan melalui referensi literature, jurnal, buku, dan bacaan lainnya berkaitan penelitian.

3.4 Variabel Penelitian dan Pengukuran

3.4.1 Variabel Penelitian

Penelitian ini menganalisis data yang diperoleh dan rencana menganalisis data dengan cara pembatasan variabel yaitu berjumlah 7 variabel, yang terdiri dari :

1. Variabel bebas (*independent*)

Variabel bebas dalam penelitian adalah :

Tujuan dan Kemampuan (X1)

Teladan Pimpinan (X2)

Kompensasi (X3)

Lingkungan Kerja (X4)

Pengawasan (X5)

2. Variabel terikat (*dependent*)

Variabel terikat yang digunakan dalam penelitian ini adalah Disiplin Kerja Karyawan (Y).

3.4.2 Variabel Pengukuran

Dari beberapa variabel tersebut dapat diukur menggunakan pertanyaan yang dituangkan dalam angket (questionnaire) agar lebih terarah dan sesuai dengan pembahasan.

Tabel 3.1 Variabel Pengukuran

Variabel Peneliti n	Definisi	Indikator	Skala
Tujuan dan Kemampuan (X1)	Sasaran yang akan dicapai dan harus disesuaikan dengan kemampuan, pengetahuan, dan skill yang dimiliki oleh karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat target dan tujuan b. Kemampuan kerja c. Kerjasama dalam tim d. Tingkat pendidikan e. Komunikasi 	Pengukuran likert.
Teladan	Sikap	a. Karakteris	Pengukuran

Pimpinan (X2)	memberi pengaruh yang dimiliki oleh pimpinan yang dapat dicontoh serta digunakan panutan untuk melaksanakan disiplin kerja bagi karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> tik pimpinan b. Komunikasi c. Kesempatan untuk diskusi permasalahan d. Menekankan kerjasama tim e. Pengambilan keputusan 	n likert.
Kompensasi (X3)	Seluruh pendapatan yang diterima baik secara langsung maupun tidak langsung yang menjadi	<ul style="list-style-type: none"> a. Standar pendapatan pokok b. Kesejahteraan c. Keadilan d. Jaminan kerja e. Pendapatan lain-lain 	Pengukuran likert.

	hak karyawan setelah melakukan kewajibannya menyelesaikan target yang diberikan oleh pimpinan.		
Lingkungan Kerja (X4)	Keadaan dan kondisi tempat kerja untuk menunjang proses kerja yang dapat memberikan pengaruh yang kuat terhadap hasil kerja karyawan.	<ul style="list-style-type: none"> a. Penunjang kelancaran kerja b. Kondisi lingkungan c. Perlengkapan kerja d. Hubungan kerja e. Kompetisi f. Komunikasi 	Pengukuran likert.
Pengawasan (X5)	Proses pemberian	<ul style="list-style-type: none"> a. Teknik pengawasan 	Pengukuran likert.

	<p>pengawasan terhadap seluruh karyawan untuk memastikan kegiatan kerja yang dilakukan telah sesuai dengan prosedur atau tidak.</p>	<ul style="list-style-type: none"> b. Objektivitas c. Pemberian peringatan d. Pengawasan langsung e. Bimbingan kerja 	
<p>Disiplin Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Sikap kesadaran dan keihlasan yang dimiliki oleh seseorang untuk mentaati peraturan dan pelaksanaan.</p>	<ul style="list-style-type: none"> a. Tingkat absensi b. Ketepatan waktu c. Tingkat kecelakaan kerja d. Etos kerja e. Kesadaran dan ketataan mematuhi peraturan 	<p>Diukur melalui angket dengan menggunakan skala likert.</p>

3.5 Teknik Analisis Data

3.5.1 Uji Instrumen

3.5.1.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah teknik analisis untuk mengukur sah atau tidaknya suatu angket atau questionnaire. Suatu angket dapat dinyatakan valid apabila angket tersebut dapat mengukur apa yang hendak digunakan untuk mengukur yang akan dijadikan penelitian.

Nilai korelasi menggunakan rumus korelasi product moment yaitu:⁶²

$$R_{xy} = \frac{N \sum xy - (\sum x) (\sum y)}{\sqrt{\{N (\sum x^2) \} \{N \sum y^2 - (\sum x)^2\}}}$$

Dimana :

X = Skor untuk masing-masing pertanyaan

Y = Skor total

N = Jumlah responden

3.5.1.2 Uji Reliabilitas

Pengujian ini dilakukan setelah uji validitas data penelitian. Reliabilitas adalah uji

⁶²Husein Umar, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2000, h. 132

derajat ketepatan dan keakuratan data yang dibuktikan oleh instrument pengukuran. Teknik penelitian ini menghitung indeks reliabilitas dengan teknik *Cronbach* menggunakan koefisien alpha (α).

3.5.2 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik adalah teknik analisis untuk pengujian variabel penelitian dan regresi jika terjadi kesalahan data. Suatu regresi dikatakan baik apabila memenuhi asumsi digunakan telah memenuhi uji bebas dari uji multikorelasi, heterokedastisitas, autokorelasi, dan asumsi normalitas.

3.5.2.1 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu uji yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas pada model regresi. Regresi dinyatakan baik apabila tidak ada hubungan dengan variabel bebas. Teknik uji ini dilihat pada nilai VIF disetiap variabel bebas. Jika VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada kecenderungan terjadi multikolonirieritas.

3.5.2.2 Uji Heterokedastisitas

Uji ini sebagai analisis uji regresi apabila terjadi ketidaksamaan varians dan residual. Pada grafik *scatterplot* digunakan mendeteksi ada atau tidak heterokedastisitas. Regresi dinyatakan baik apabila tidak ada hubungan heterokedastisitas. Asumsi dari uji ini yaitu:

- a. Terjadi heterokedastisitas, apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit.
- b. Tidak terjadi heterokedastisitas, apabila tidak ada pola yang jelas dengan titik-titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 sumbu Y.⁶³

⁶³ Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang Badan Penerbit Undip, 2005, h. 45

3.5.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam nilai residual pada model regresi dapat terdistribusi dengan normal atau tidak. Dasar pengambilan keputusan:⁶⁴

1. Dapat dikatakan normal, apabila data atau titik menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti sesuai dengan arah garis diagonal.
2. Dapat dikatakan tidak normal, apabila data atau titik menyebar jauh atau tidak mengikuti arah garis diagonal.

3.5.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi suatu korelasi antar residual pada periode tertentu dengan kesalahan yang terjadi pada periode sebelumnya. Uji autokorelasi yang digunakan adalah uji Durbin Watson (DW), suatu model regresi linier dinyatakan

⁶⁴ Singgih Santoso, *Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo), 2010, h. 43.

tidak terjadi permasalahan autokorelasi apabila:⁶⁵

$$d_u < d < 4 - d_u$$

dimana:

d = Nilai hitung Durbin Watson

d_u = Nilai batas atas Durbin Watson

3.5.3 Analisis Regresi Berganda

Teknik analisis data yang digunakan analisis statistic regresi berganda. Analisis dibantu menggunakan SPSS versi 16.0 yang dalam penelitiannya diuji ke beberapa tahap:

3.5.3.1 Uji t (Uji Parsial)

Adalah uji yang dilakukan secara parsial untuk membuktikan dugaan sementara tentang tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, pengawasan, dan sanksi hukuman sebagai variabel bebas terhadap disiplin kerja karyawan sebagai variabel terikat. Dengan bentuk pengujian:

⁶⁵ Dyah Nirmala Arum Janie, Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS, Semarang: Semarang University Press, 2012, h. 30

$H_0 : b_1 = 0$, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel bebas.

$H_0 : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

3.5.3.2 Uji F (Statistik)

Uji F merupakan uji yang digunakan untuk menguji hipotesis dan mengukur signifikansi dari seluruh garis regresi yang akan ditaksir.⁶⁶

Bentuk uji F :

$H_0 : b_1 = b_2 = b_3 = b_4 = 0$, yang artinya secara keseluruhan tidak terdapat pengaruh

⁶⁶ Damodar N. Gujarati, *Dasar – Dasar Ekonometrika Jilid I*, Jakarta: Penerbit Erlangga, 2006, h. 195

yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

$H_a : b_1, b_2, b_3, b_4 \neq 0$, yaitu secara keseluruhan terdapat pengaruh yang positif dan signifikan dari variabel bebas terhadap variabel terikat.

Kriteria pengambilan keputusan:

H_0 diterima apabila $F_{hitung} < F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

H_a diterima apabila $F_{hitung} > F_{tabel}$ pada $\alpha = 0,05$

3.5.3.3 Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pada model regresi yang menjelaskan variabel bebas yang sangat terbatas. Asumsi tersebut adalah:

- a. Jika R^2 mendekati 1 maka semakin kuat kemampuan variabel bebas dalam regresi menerangkan variabel terikat.

- b. Jika R^2 mendekati 0 maka semakin lemah variabel bebas menerangkan variabel terikat.⁶⁷

⁶⁷Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Semarang Badan Penerbit Undip, 2005, h. 45

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

4.1.1 Sejarah PT. Sinar Jasa Teknik Industri

Dengan dilandasi pengalaman dan professional kerja, PT. Sinar Jasa Teknik Industri merupakan perusahaan *General Engineering Contractor & Suppliers* yang berkedudukan di Semarang.

Nama Perusahaan : PT. Sinar Jasa Teknik Industri

Direktur : Pujo Priyono, S.T.

Alamat : Jl. Urip Sumoharjo (Jl. Raya Semarang – Kendal Km. 14 No. 97) RT. 01 RW. 07 Kelurahan Wonosari, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang 50186.

Telepon/Fax : (024) 866 5467 / (024) 866 5173

E-mail : jastekid_08@yahoo.co.id

Latar belakang berdirinya PT. Sinar Jasa Teknik Industri yaitu didirikan pada tahun 1991 dengan nama CV. Sinar Jasa Teknik. Perusahaan ini hanya bergerak khusus pada pekerjaan jasa pemasangan, reparasi ringan, pembersih pesawat uap dan bejana tekan di wilayah Jawa Tengah.

Dengan perkembangan perusahaan pada tahun 1996, perusahaan mulai berkembang ke sector lain yaitu pembuatan *chemical cleaning* dan *chemical treatment*.⁶⁸

Pada tahun 2000, CV. Sinar Jasa Teknik membuka bengkel bubut, *milling*, skrap untuk mendukung pembuatan, *kiln drying system*, *dust collector*, dan *repair* mesin-mesin peralatan industri.

Pada tahun 2002, perusahaan memperkuat usaha-usaha yang ada dengan membentuk divisi-divisi kerja antara lain:

⁶⁸ PT. Sinar Jasa Teknik Industri, *Company Profile*, (Office: PT. Sinar Jasa Teknik Industri)

1. Divisi Mechanical / Electrical
2. Divisi Trading Boiler dan Mesin Industri Lainnya
3. Divisi Heavy Equipment dengan nama “UD. AGUNG TEKNIK” yang pada perkembangannya berubah menjadi “PT. Agung Teknik Rental”

Sesuai dengan perkembangan dunia saat ini pada tanggal 27 Januari 2017 berubah menjadi “PT. Sinar Jasa Teknik Industri”. Dengan terbentuknya divisi-divisi yang diharapkan dapat menunjang kegiatan usaha general contractor dan supplier.

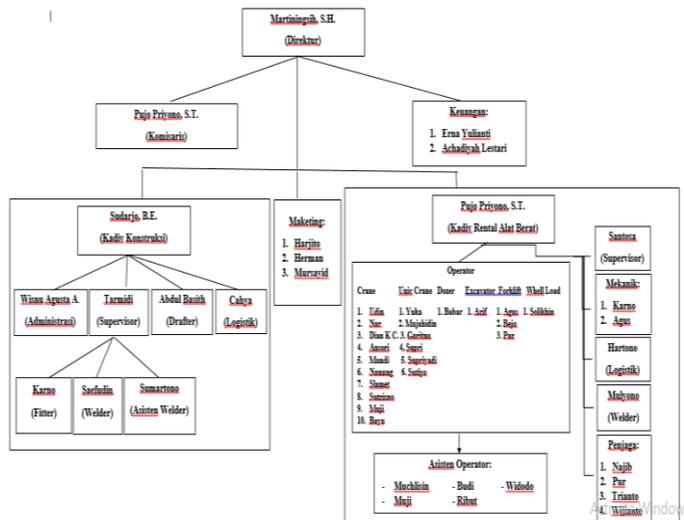
PT. Sinar Jasa Teknik Industri ini juga berharap dapat menjalin hubungan kerjasama yang efisien dan efektif terhadap perusahaan milik pemerintah maupun perusahaan milik swasta. Sejalan dengan hal tersebut didukung pula dengan tenaga-tenaga yang professional dan

berpengalaman, sarana dan prasarana sendiri serta pengalaman kerja yang berhasil.

4.1.2 Struktur Organisasi PT. Sinar Jasa Teknik Industri

PT. Sinar Jasa Teknik Industri memiliki susunan organisasi pada gambar 4.1 yang digambarkan sebagai berikut:⁶⁹

Gambar 4.1 Struktur Organisasi



⁶⁹ PT. Sinar Jasa Teknik Industri, *Company Profile*, (Office: PT. Sinar Jasa Teknik Industri)

4.2 Deskriptif Data Penelitian dan Responden

4.2.1 Deskripsi Data Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri yang beralamat di Jl Urip Sumoharjo (Jl. Raya Semarang – Kendal Km.14 No. 97) Kelurahan Wonosari, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang. Adapun waktu penelitian tanggal 1 – 31 Oktober 2019.

4.2.2 Deskripsi Data Responden

Data responden dalam penelitian ini adalah data berdasarkan kriteria jenis kelamin, umur, pendidikan, dan jabatan. Dari kriteria-kriteria dapat dijabarkan sebagai berikut:

4.2.2.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Pengelompokan responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel 4.1 sebagai berikut:

Tabel 4.1 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

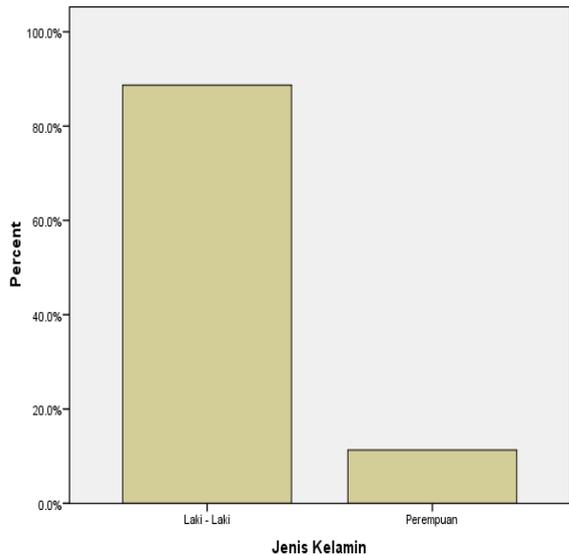
Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki – Laki	55	88,71
Perempuan	7	11,29
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa PT. Sinar Jasa Teknik memiliki karyawan yang sebagian besar adalah laki-laki yaitu sebanyak 55 orang (88,71%), sedangkan karyawan perempuan sebanyak 7 orang (11,29%). PT. Sinar Jasa Teknik memiliki karyawan yang mayoritas laki-laki karena perusahaan tersebut bergerak dalam bidang konstruksi dan rental alat berat sehingga perlu hasil kerja yang lebih efektif dan efisien. Sedangkan karyawan perempuan diletakkan pada bagian administrasi. Untuk lebih jelasnya dapat

dilihat pada gambar 4.2 diagram batang berikut:

Gambar 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



4.2.2.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur

Pengelompokan responden berdasarkan umur disajikan pada tabel 4.2 sebagai berikut:

Tabel 4.2 Pengelompokan Responden Berdasarkan Umur

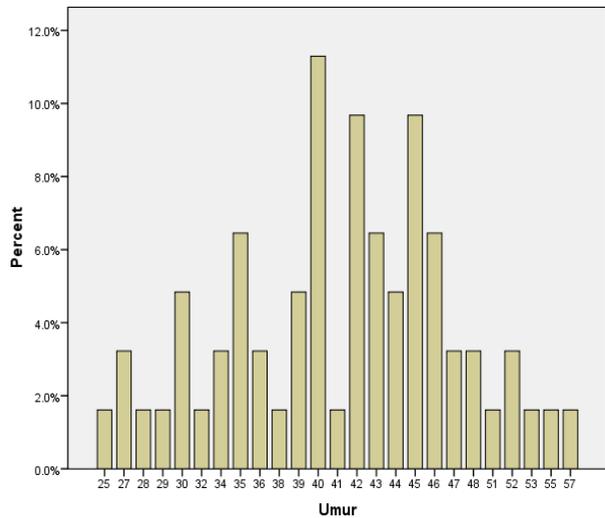
Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 29 tahun	5	8.1
30 - 39 tahun	16	25.8
40 - 49 tahun	35	56.5
≥ 50 tahun	6	9.7
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data di atas, dapat dilihat bahwa PT. Sinar Jasa Teknik memiliki karyawan yang rentang umurnya dibawah 29 tahun sebanyak 5 orang (8,1%), rentang umur 30 sampai dengan 39 tahun sebanyak 16 orang (25,8%), rentang umur 40 sampai dengan 49 tahun sebanyak 35 orang (56,5%), dan untuk rentang umur 49 tahun ke atas sebanyak 6 orang (9,7%). Hal ini dapat dilihat mayoritas karyawan

berumur 40 sampai dengan 49 tahun. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.2 diagram batang berikut:

Gambar 4.3 *Pengelompokkan Responden Berdasarkan Umur*



4.2.2.3 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan

Pengelompokkan responden berdasarkan pendidikan disajikan pada tabel 4.3 sebagai berikut:

Tabel 4.3 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Pendidikan

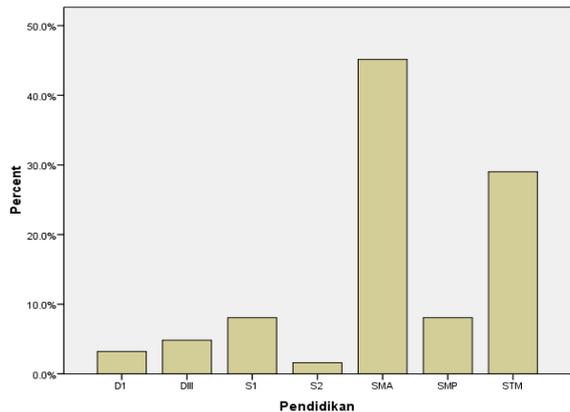
Pendidikan	Jumlah	Persentase (%)
SMP	5	8.1
SMA	28	45.2
STM	18	29.0
DI	2	3.2
DIII	3	4.8
S1	5	8.1
S2	1	1.6
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data yang di atas, dapat dilihat bahwa lulusan akademik SMP sebanyak 5 orang (8,1%), lulusan akademik SMA sebanyak 28 orang (45,2%), lulusan

akademik STM sebanyak 18 orang (29,0%), lulusan akademik DI sebanyak 2 orang (3,2%), lulusan akademik DIII sebanyak 3 orang (4,8%), lulusan akademik S1 sebanyak 5 orang (8,1%), dan lulusan akademik S2 sebanyak 1 orang (1,6%). Hal ini menunjukkan yang lebih dominan adalah lulusan SMA dan STM. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.3 diagram batang berikut:

Gambar 4.4 Pengelompokan Responden Berdasarkan Pendidikan



4.2.2.4 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jabatan

Pengelompokkan responden berdasarkan jabatan disajikan pada tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jabatan

Jabatan	Jumlah	Persentase (%)
Supervisor	2	3.2
Pelaksana	10	16.1
Keuangan	2	3.2
Administrasi	6	9.7
Marketing	4	6.5
Operator Crane	11	17.7
Pembantu Oprt Crane	5	8.1
Operator Unic Crane	6	9.7

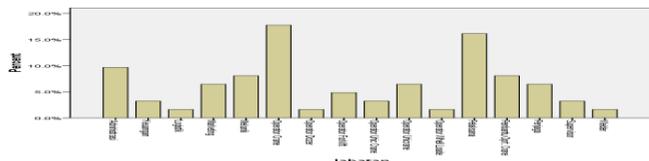
Operator Dozer	1	1.6
Operator Forklift	3	4.8
Operator Whell Loader	1	1.6
Welder	1	1.6
Penjaga	4	6.5
Logistik	1	1.6
Mekanik	5	8.1
Jumlah	62	100

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan data di atas dapat dilihat bahwa jabatan dari reponden karyawan PT. Sinar Jasa Teknik yang memiliki jabatan supervisor sebanyak 2 orang (3,2%), pelaksana sebanyak 10 orang (16,1%), keuangan sebanyak 2 orang (3,2%), administrasi sebanyak 6 orang (9,7%), marketing sebanyak 4 orang (6,5%), operator crane sebanyak 11 orang

(17,7%), pembantu operator crane sebanyak 5 orang (8,1%), operator unic crane sebanyak 6 orang (9,7%), operator dozer sebanyak 1 orang (1,6%), operator forklift sebanyak 3 orang (4,8%), operator whell loader sebanyak 1 orang (1,6%), welder sebanyak 1 orang (1,6%), penjaga sebanyak 4 orang (6,5%), logistic sebanyak 1 orang (1,6%), dan mekanik sebanyak 5 orang (8,1%). Hal tersebut dapat dilihat bahwa jabatan didominasi oleh operator crane dan pelaksana. Untuk lebih jelasnya dapat dilihat pada gambar 4.4 diagram batang berikut:

Gambar 4.5 *Pengelompokkan Responden Berdasarkan Jabatan*



4.3 Tanggapan Responden

4.3.1 Tanggapan Responden Terkait dengan Variabel Terikat Disiplin Kerja Karyawan

Tanggapan responden terkait variabel disiplin kerja karyawan dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.5 Mean, Median, Modus

		Statistics			
		Q18	Q19	Q20	Q21
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.24	4.21	4.32	4.19
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		.740	.852	.505	.649
Variance		.547	.726	.255	.421
Minimum		2	2	3	3
Maximum		5	5	5	5
Sum		263	261	268	260

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.5 dapat diketahui bahwa data yang valid untuk digunakan untuk dianalisis sebanyak 62 orang. Missing tersebut untuk mengetahui tidak adanya data yang mengalami kesalahan dalam penelitian. Mean adalah nilai rata-rata, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan Q18 (4,24), Q19 (4,21), Q20 (4,32), dan Q21 (4,19). Median adalah nilai tengah, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan pada setiap item yaitu empat atau jawaban setuju oleh responden pada pernyataan kuisioner tersebut. Sedangkan untuk modus pada tabel di atas pada setiap item adalah empat atau jawaban setuju.

Tabel 4.6 Tanggapan responden terkait variabel disiplin kerja karyawan

No	Item	SS		S		R		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q18	25	40.32	31	50.00	5	8.06	1	1.61	0	0	62	100.00
2	Q19	25	40.32	31	50.00	2	3.23	4	6.45	0	0	62	100.00
3	Q20	21	33.87	40	64.52	1	1.61	0	0	0	0	62	100.00
4	Q21	34	41.46	40	48.78	8	9.76	0	0	0	0	82	100.00

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terkait variabel disiplin kerja karyawan paling banyak adalah 40 dengan persentase sebesar 64,52%, dan paling sedikit adalah jawaban tidak setuju sebanyak 1 dengan persentase sebesar 1,61%.

4.3.2 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Tujuan dan Kemampuan

Tanggapan responden terkait variabel tujuan dan kemampuan dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.7 Mean, Median, Modus

		Statistics		
		Q1	Q2	Q3
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		4.18	4.32	3.77
Median		4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4
Std. Deviation		.529	.696	.777
Variance		.279	.484	.604
Minimum		2	2	2
Maximum		5	5	5
Sum		259	268	234

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.7 dapat diketahui bahwa data yang valid untuk digunakan untuk dianalisis sebanyak 62 orang. Missing tersebut untuk mengetahui tidak adanya data yang mengalami

kesalahan dalam penelitian. Mean adalah nilai rata-rata, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan Q1 (4,18), Q2 (4,32), dan Q3 (3,77). Median adalah nilai tengah, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan pada setiap item yaitu empat atau jawaban setuju oleh responden pada pernyataan kuisisioner tersebut. Sedangkan untuk modus pada tabel di atas pada setiap item adalah empat atau jawaban setuju.

Tabel 4.8 Tanggapan responden terkait variabel tujuan dan kemampuan

No	Item	SS		S		R		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q1	14	22.58	46	74.19	1	1.61	1	1.61	0	0	62	100
2	Q2	27	43.55	29	46.77	5	8.06	1	1.61	0	0	62	100
3	Q3	10	16.13	31	50.00	18	29.03	3	4.84	0	0	62	100

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terkait variabel tujuan dan kemampuan paling banyak adalah 46 dengan persentase sebesar 74,19%, dan paling sedikit

adalah jawaban tidak setuju sebanyak 1 dengan persentase sebesar 1,61%.

4.3.3 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Teladan Pimpinan

Tanggapan responden terkait variabel tujuan dan kemampuan dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.9 Mean, Median, Modus

		Statistics		
		Q4	Q5	Q6
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
	Mean	4.32	4.05	3.48
	Median	4.00	4.00	4.00
	Mode	4	5	4
	Std. Deviation	.647	.913	1.352
	Variance	.419	.834	1.828
	Minimum	3	2	1
	Maximum	5	5	5
	Sum	268	251	216

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.9 dapat diketahui bahwa data yang valid untuk digunakan untuk dianalisis sebanyak 62 orang. Missing tersebut untuk mengetahui tidak adanya data yang mengalami kesalahan dalam penelitian. Mean adalah nilai rata-rata, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan Q4 (4,32), Q5 (4,05), dan Q6 (3,48). Median adalah nilai tengah, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan pada setiap item yaitu empat atau jawaban setuju oleh responden pada pernyataan kuisisioner tersebut. Sedangkan untuk modus pada tabel di atas pada item Q4 (4). Q5 (5), dan Q6 (4).

Tabel 4.10 Tanggapan Responden Terkait Variabel Teladan Pimpinan

No	Item	SS		S		R		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q4	27	43.55	29	46.77	6	9.68	0	0	0	0	62	100
2	Q5	24	38.71	18	29.03	18	29.03	2	3.23	0	0	62	100
3	Q6	17	27.42	20	32.26	8	12.90	10	16.13	7	11.29	62	100

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terkait variabel teladan pimpinan paling banyak adalah 29 dengan persentase sebesar 46,77%, dan paling sedikit adalah jawaban tidak setuju sebanyak 2 dengan persentase sebesar 3,23%.

4.3.4 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Kompensasi

Tanggapan responden terkait variabel tujuan dan kemampuan dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.11 Mean, Median, Modus

		Q7	Q8	Q9
N	Valid	62	62	62
	Missing	0	0	0
Mean		4.27	3.97	3.48
Median		4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4
Std. Deviation		.548	.868	1.225
Variance		.301	.753	1.500
Minimum		3	2	1
Maximum		5	5	5
Sum		265	246	216

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.11 dapat diketahui bahwa data yang valid untuk digunakan untuk dianalisis sebanyak 62 orang. Missing tersebut untuk mengetahui tidak adanya data yang mengalami kesalahan dalam penelitian. Mean adalah nilai rata-rata, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan Q7 (4,24), Q8 (3,97), dan Q9 (3,48). Median adalah nilai tengah, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan pada setiap item yaitu empat atau jawaban setuju oleh responden pada pernyataan kuisisioner tersebut. Sedangkan untuk modus pada tabel di atas pada setiap item adalah empat atau jawaban setuju.

Tabel 4.12 Tanggapan Responden Terkait Variabel Kompensasi

No	Item	SS		S		R		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q7	20	32.26	39	62.90	3	4.84	0	0	0	0	62	100.00
2	Q8	18	29.03	28	45.16	12	19.35	4	6.45	0	0	62	100.00
3	Q9	14	22.58	21	33.87	13	20.97	9	14.52	5	8.06	62	100.00

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terkait variabel kompensasi paling banyak adalah 39 dengan persentase sebesar 62,90%, dan paling sedikit adalah jawaban ragu-ragu sebanyak 3 dengan persentase sebesar 4,84%.

4.3.5 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Lingkungan Kerja

Tanggapan responden terkait variabel tujuan dan kemampuan dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.13 Mean, Median, Modus

		Statistics			
		Q10	Q11	Q12	Q13
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.21	3.92	4.32	4.05
Median		4.00	4.00	4.00	4.00
Mode		4	4	4	4
Std. Deviation		.604	.708	.505	.585
Variance		.365	.502	.255	.342
Minimum		3	2	3	2
Maximum		5	5	5	5
Sum		261	243	268	251

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.13 dapat diketahui bahwa data yang valid untuk digunakan untuk dianalisis sebanyak 62 orang. Missing tersebut untuk mengetahui tidak adanya data yang mengalami kesalahan dalam penelitian. Mean adalah nilai rata-

rata, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan Q10 (4,21), Q11 (3,92), Q12 (4,32), dan Q13 (4,05). Median adalah nilai tengah, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan pada setiap item yaitu empat atau jawaban setuju oleh responden pada pernyataan kuisioner tersebut. Sedangkan untuk modus pada tabel di atas pada setiap item adalah empat atau jawaban setuju.

Tabel 4.14 Tanggapan Responden Terkait Variabel Lingkungan Kerja

No	Item	SS		S		R		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q10	19	30.65	38	61.29	5	8.06	0	0	0	0	62	100.00
2	Q11	10	16.13	42	67.74	6	9.68	4	6.45	0	0	62	100.00
3	Q12	21	33.87	40	64.52	1	1.61	0	0	0	0	62	100.00
4	Q13	12	19.35	43	69.35	6	9.68	1	1.61	0	0	62	100.00

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terkait variabel lingkungan kerja paling banyak adalah 50 dengan persentase sebesar 80,65%, dan paling sedikit adalah jawaban

tidak setuju sebanyak 1 dengan persentase sebesar 1,61%.

4.3.6 Tanggapan Responden Terkait Variabel Bebas Pengawasan

Tanggapan responden terkait variabel tujuan dan kemampuan dapat diketahui sebagai berikut:

Tabel 4.15 Mean, Median, Modus

		Statistics			
		Q14	Q15	Q16	Q17
N	Valid	62	62	62	62
	Missing	0	0	0	0
Mean		4.16	4.44	4.16	3.97
Median		4.00	5.00	4.00	4.00
Mode		4	5	4	4
Std. Deviation		.578	.643	.682	.975
Variance		.334	.414	.465	.950
Minimum		3	3	3	1
Maximum		5	5	5	5
Sum		258	275	258	246

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Pada tabel 4.15 dapat diketahui bahwa data yang valid untuk digunakan untuk dianalisis sebanyak 62 orang. Missing tersebut untuk mengetahui tidak adanya data yang mengalami kesalahan dalam penelitian. Mean adalah nilai rata-rata, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan Q14 (4,16), Q15 (4,44), Q16 (4,16), dan Q17 (3,97). Median adalah nilai tengah, pada tabel menunjukkan untuk pernyataan pada item Q14 (4,00), Q15 (5,00), Q16 (4,00), dan Q17 (4,00). Sedangkan untuk modus pada tabel di atas pada item pernyataan Q14 (4), Q15 (5), Q16 (4), dan Q17 (4).

Tabel 4.16 Tanggapan Responden Terkait Variabel Pengawasan

No	Item	SS		S		R		TS		STS		N	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Q14	16	25.81	40	64.52	6	9.68	0	0	0	0	62	100.00
2	Q15	32	51.61	25	40.32	5	8.06	0	0	0	0	62	100.00
3	Q16	20	32.26	32	51.61	10	16.13	0	0	0	0	62	100.00
4	Q17	20	32.26	27	43.55	9	14.52	5	8.06	1	1.61	62	100.00

Pada tabel tersebut menunjukkan bahwa jawaban responden terkait variabel pengawasan paling banyak adalah 40 dengan persentase sebesar 64,52%, dan paling sedikit adalah jawaban sangat tidak setuju sebanyak 1 dengan persentase sebesar 1,61%.

4.4 Hasil Analisis Data

Sebelum melakukan analisis data maka terlebih dahulu melakukan uji data untuk meyakinkan baik atau tidak data yang terkait. Pengujian data ini dihitung berdasarkan hasil dari kuisisioner yang telah disebar, yaitu terdiri dari 4 pernyataan tentang disiplin kerja, 3 pernyataan tentang tujuan dan kemampuan, 3 pernyataan tentang teladan pimpinan, 3 pernyataan tentang kompensasi, 4 pernyataan tentang lingkungan kerja, dan 4 pernyataan tentang pengawasan. Uji data dilakukan dengan berbagai cara sebagai berikut:

4.4.1 Uji Instrumen

4.4.1.1 Uji Validitas

Uji validitas yaitu untuk menguji setiap item pernyataan dari variabel penelitian. Variabel tersebut dikorelasikan dengan nilai total dari setiap item pernyataan menggunakan metode korelasi person. Perbandingan nilai korelasi dengan uji signifikansi yaitu sebesar 5%. Setiap item pernyataan dapat dikatakan valid apabila nilai korelasinya lebih besar dari 5%.

Adapun hasil uji menggunakan aplikasi SPSS 16 diperoleh hasil dari masing-masing pernyataan yang digunakan dalam pengukuran variabel tujuan dan kemampuan (X1), teladan pimpinan (X2), kompensasi (X3), lingkungan kerja (X4), pengawasan (X5), dan disiplin kerja karyawan (Y). Nilai korelasi dibandingkan dengan r_{tabel} , r_{tabel} dicari pada signifikansi sebesar 0,05 dengan $n = 62$ atau yang mendekati yaitu 60, maka r_{tabel} sebesar 0,210, jika $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka kuisioner dinyatakan valid dan jika

$r_{hitung} < r_{tabel}$ maka kuisioner dinyatakan tidak valid.

Tabel 4.17 Uji Validitas

Validitas	Pernyataan	Validitas		Keterangan
		R table	R hitung	
Tujuan	Q1	0,210	0,721	Valid
Dan	Q2	0,210	0,767	Valid
Kemampuan (X1)	Q3	0,210	0,754	Valid
Teladan	Q4	0,210	0,603	Valid
Pimpinan	Q5	0,210	0,749	Valid
(X2)	Q6	0,210	0,842	Valid
Kompensasi	Q7	0,210	0,628	Valid
(X3)	Q8	0,210	0,740	Valid
	Q9	0,210	0,814	Valid
Lingkungan	Q10	0,210	0,844	Valid
Kerja	Q11	0,210	0,806	Valid
(X4)	Q12	0,210	0,666	Valid

	Q13	0,210	0,687	Valid
Pengawasan	Q14	0,210	0,724	Valid
(X5)	Q15	0,210	0,760	Valid
	Q16	0,210	0,832	Valid
	Q17	0,210	0,849	Valid
Disiplin	Q18	0,210	0,774	Valid
Kerja	Q19	0,210	0,837	Valid
Karyawan	Q20	0,210	0548	Valid
(Y)	Q21	0,250	0,732	Valid

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Dari tabel di atas, dapat diketahui bahwa item Q1 – Q21 menunjukkan bahwa $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga dapat diberi kesimpulan bahwa semua item pertanyaan pada kuisisioner dapat dinyatakan valid.

4.4.1.2 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur kuisisioner yang merupakan indikator dari variabel. Kuisisioner dapat dikatakan

reliable atau handal apabila jawaban dari pernyataan tersebut konsisten. Uji reliabilitas menggunakan ketentuan nilai *cronbach's alpha* (α) yang dibandingkan nilai standarnya. Variabel dapat dikatakan *reliable* apabila memiliki nilai *cronbach alpha* $> 0,60$.

Tabel 4.18 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	N of items	Keterangan
Tujuan dan Kemampuan (X1)	0,621	3	Reliable
Teladan Pimpinan (X2)	0,618	3	Reliable
Kompensasi (X3)	0,616	3	Reliable
Lingkungan Kerja (X4)	0,754	4	Reliable

Pengawasan (X5)	0,794	4	Reliable
Disiplin Kerja Karyawan (Y)	0,719	4	Reliable

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa koefisien reliabilitas variabel tujuan dan kemampuan sebesar 0,621, koefisien reliabilitas variabel teladan pimpinan sebesar 0,618, koefisien reliabilitas variabel kompensasi sebesar 0,616, koefisien reliabilitas variabel lingkungan kerja sebesar 0,754, koefisien reliabilitas variabel pengawasan sebesar 0,794, dan koefisien reliabilitas variabel disiplin kerja karyawan sebesar 0,719. Hal ini dapat disimpulkan bahwa semua koefisien reliabilitas variabel $> 0,6$ maka dinyatakan reliabel.

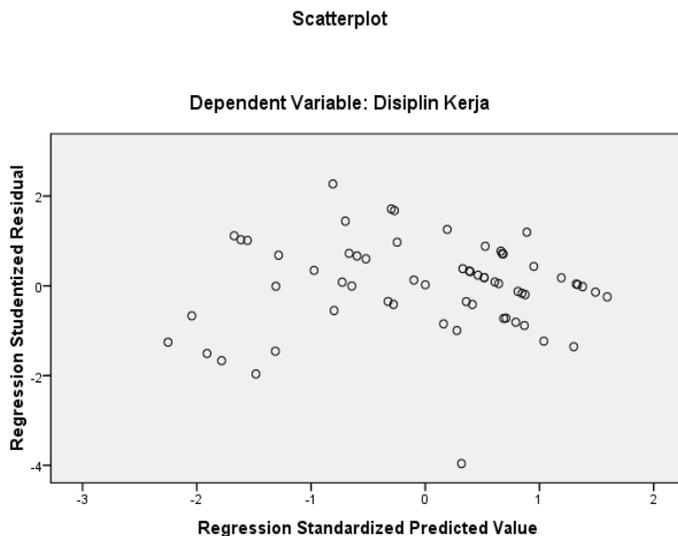
4.4.2 Uji Asumsi Klasik

4.4.2.1 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas digunakan untuk menguji model regresi apakah terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual pengalaman satu terhadap yang lain. Pada grafik *scatterplot* digunakan mendeteksi ada atau tidak heterokedastisitas. Regresi dinyatakan baik apabila tidak ada hubungan heterokedastisitas. Asumsi dari uji ini yaitu:

- a. Terjadi heterokedastisitas, apabila ada pola tertentu seperti titik-titik yang bergelombang, melebar, dan kemudian menyempit.
- b. Tidak terjadi heterokedastisitas, apabila tidak ada pola yang jelas dengan titik-titik yang menyebar di atas dan bawah angka 0 sumbu Y.

Gambar 4.6 Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari gambar 4.5 grafik scatterplot dapat dilihat bahwa titik-titik menyebar secara acak di atas maupun di bawah angka 0 sumbuY. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

Tabel 4.19 Uji Sperman

Correlations

			Tujuan dan Kemampuan	Teladan Pimpinan	Kompensasi	Lingkungan Kerja	Pengawasan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Tujuan dan Kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	-.094	.022	-.023	.183	-.182
		Sig. (2-tailed)	.	.465	.868	.862	.155	.157
		N	62	62	62	62	62	62
Teladan Pimpinan		Correlation Coefficient	-.094	1.000	-.059	.177	.013	.057
		Sig. (2-tailed)	.465	.	.651	.168	.917	.660
		N	62	62	62	62	62	62
Kompensasi		Correlation Coefficient	.022	-.059	1.000	.165	.211	-.014
		Sig. (2-tailed)	.868	.651	.	.200	.100	.912
		N	62	62	62	62	62	62
Lingkungan Kerja		Correlation Coefficient	-.023	.177	.165	1.000	.131	.037
		Sig. (2-tailed)	.862	.168	.200	.	.312	.776
		N	62	62	62	62	62	62
Pengawasan		Correlation Coefficient	.183	.013	.211	.131	1.000	-.010

	Sig. (2-tailed)	.155	.917	.100	.312	.	.936
	N	62	62	62	62	62	62
Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.182	.057	-.014	.037	-.010	1.000
	Sig. (2-tailed)	.157	.660	.912	.776	.936	.
	N	62	62	62	62	62	62

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji rank spearman dari tabel 4.19 dapat diketahui bahwa nilai signifikansi variabel tujuan dan kemampuan (X1) sebesar 0,157, variabel teladan pimpinan (X2) sebesar 0,660, variabel kompensasi (X3) sebesar 0,912, variabel lingkungan kerja (X4) sebesar 0,776, variabel pengawasan (X5) sebesar 0,936. Dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat gejala heteroskedastisitas karena variabel independen (X) lebih besar dari nilai 0,05.

4.4.2.2 Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas yaitu uji yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas pada model regresi. Regresi dinyatakan baik apabila tidak ada hubungan dengan variabel bebas. Teknik uji ini dilihat pada nilai VIF disetiap variabel bebas. Jika VIF lebih kecil dari 10 maka tidak ada kecenderungan terjadi multikolonirieritas.

Tabel 4.20 Uji Multikolinieritas

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.059	2.748		-1.477	.145	
	Tujuan dan Kemampuan	.449	.125	.336	3.586	.001	.959 1.043
	Teladan Pimpinan	.242	.078	.288	3.091	.003	.971 1.030
	Kompensasi	.284	.096	.283	2.959	.005	.922 1.085
	Lingkungan Kerja	.323	.110	.278	2.932	.005	.937 1.067
	Pengawasan	.239	.085	.268	2.795	.007	.918 1.090

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa setiap variabel bebas mempunyai nilai toleransi $> 0,1$ dan nilai VIF < 10 . Jadi

dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antar variabel bebas dalam model regresi ini.

4.4.2.3 Uji Normalitas

Uji normalitas ini bertujuan untuk menguji apakah dalam nilai residual pada model regresi dapat terdistribusi dengan normal atau tidak. Dalam penelitian uji normalitas ini menggunakan Kolmogorov-Smirnov Test yang disajikan pada tabel 4.21.

Tabel 4.21 Kolmogorov Smirnov Test

Tabel 4.21 Kolmogorov Smirnov Test

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardize d Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41243392
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.053
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.704

a. Test distribution is Normal.

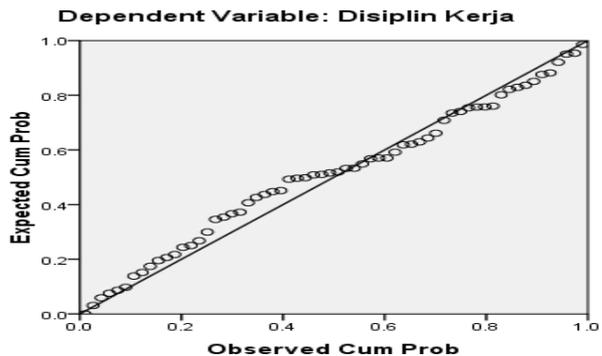
Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil uji normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov Test dapat diketahui nilai signifikansi sebesar $0,704 > 0,05$, maka nilai residual berdistribusi normal. Semua variabel dan data yang digunakan dalam

penelitian ini memiliki distribusi normal dan model regresi layak dipakai karena telah memenuhi asumsi normalitas. Hasil uji normalitas dilengkapi dengan grafik normal plot dibawah ini pada grafik gambar 4.6.

Gambar 4.7 Grafik Normal P-P Plot

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari gambar grafik 4.6 di atas dapat diketahui bahwa data menyebar disekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis, yang menunjukkan pola distribusi data normal

sehingga dapat disimpulkan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

4.4.2.4 Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi ini digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi linier terjadi suatu korelasi antar residual pada periode tertentu dengan kesalahan yang terjadi pada periode sebelumnya.

Tabel 4.22 Durbin Watson

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.528	.486	1.474	2.117

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Teladan Pimpinan, Lingkungan Kerja, Tujuan dan Kemampuan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer yang dioolah, 2019.

Dapat diketahui dari tabel 4.22 di atas maka dapat dianalisis dengan nilai d sebesar 2.117 akan dibandingkan dengan nilai tabel 0,05

dengan jumlah sampel 62 dan jumlah variabel independen 5, maka di tabel Durbin Watson diperoleh nilai DW dengan $dL = 1.4206$ dan $d_u = 1.7671$.

Dapat disimpulkan bahwa nilai d 2.117 lebih besar dari batas atas d_u yakni 1.7671 dan kurang dari $(4 - d_u) / 4 = 2.232$. dengan demikian dapat diketahui bahwa tidak terdapat gejala autokorelasi.

4.4.3 Analisis Regresi Berganda

Menggunakan regresi berganda untuk analisis factor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik. Dapat dilihat hasil analisis regresi berganda pada tabel 4.23:

Tabel 4.23 Analisis Regresi Berganda

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
Model		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.059	2.748		-1.477	.145
	Tujuan dan Kemampuan	.449	.125	.336	3.586	.001
	Teladan Pimpinan	.242	.078	.288	3.091	.003
	Kompensasi	.284	.096	.283	2.959	.005
	Lingkungan Kerja	.323	.110	.278	2.932	.005
	Pengawasan	.239	.085	.268	2.795	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.23 dapat diketahui bahwa koefisien variabel tujuan dan kemampuan sebesar 0,449, variabel teladan pimpinan sebesar 0,251, variabel kompensasi sebesar 0,242, variabel lingkungan sebesar 0,284, dan

variabel pengawasan sebesar 0,323 dengan konstanta -4,059 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut ini:

$$Y = -4,059 + 0,449(X1) + 0,242(X2) + 0,284(X3) + 0,323(X4) + 0,239(X5) + e$$

Berdasarkan persamaan regresi di atas maka variabel-variabel yang mempengaruhi disiplin kerja karyawan ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a. -4,059 adalah bilangan konstanta, yang berarti bahwa tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan tidak ada atau sama dengan nol maka besarnya disiplin kerja karyawan adalah -4,059.
- b. 0,449 adalah besarnya koefisien regresi tujuan dan kemampuan, yang berarti setiap peningkatan tujuan dan

kemampuan sebesar 1 satuan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan 0,449 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- c. 0,242 adalah besarnya koefisien regresi teladan pimpinan, yang berarti setiap peningkatan teladan pimpinan sebesar 1 satuan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,242 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- d. 0,284 adalah besarnya koefisien regresi kompensasi, yang berarti setiap peningkatan kompensasi sebesar 1 satuan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,284 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.
- e. 0,323 adalah besarnya koefisien regresi lingkungan kerja, yang berarti setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar 1 satuan akan meningkatkan disiplin kerja

karyawan sebesar 0,323 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

- f. 0,239 adalah besarnya koefisien regresi pengawasan, yang berarti setiap peningkatan pengawasan sebesar 1 satuan akan meningkatkan disiplin kerja karyawan sebesar 0,239 satuan, dengan asumsi variabel bebas lainnya konstan.

4.4.3.1 Uji t (Parsial)

Tabel 4.24 Uji t (parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.059	2.748		-1.477	.145
	Tujuan dan Kemampuan	.449	.125	.336	3.586	.001
	Teladan Pimpinan	.242	.078	.288	3.091	.003
	Kompensasi	.284	.096	.283	2.959	.005
	Lingkungan Kerja	.323	.110	.278	2.932	.005
	Pengawasan	.239	.085	.268	2.795	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel 4.24 dapat diketahui bahwa koefisien variabel tujuan dan kemampuan sebesar 0,449, variabel teladan pimpinan 0,242, variabel kompensasi sebesar 0,284, variabel lingkungan kerja sebesar 0,323, dan variabel pengawasan sebesar 0,239 dengan

konstan -4,059 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = -4,059 + 0,449(X1) + 0,242(X2) + 0,284(X3) + 0,323(X4) + 0,239(X5) + e$$

Dari hasil analisis menggunakan aplikasi program SPSS 16.0 diperoleh hasil sebagai berikut:

- a. Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti ada pengaruh signifikan terhadap variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.
- b. Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti tidak ada pengaruh signifikan variabel independen secara individual terhadap variabel dependen.

Dasar keputusan untuk menganalisis uji t sebagai berikut:

- a. Apabila t hitung $> t$ tabel, maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Analisis uji t dengan nilai t_{hitung} yang memiliki taraf signifikansi sebesar 5% diperoleh t_{hitung} sebesar 2,003. Dari tabel di atas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Hipotesis pertama yang diketahui untuk variabel tujuan dan kemampuan t_{hitung} $3,586 > t_{tabel}$ 2,003 dan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel tujuan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
2. Hipotesis kedua yang diketahui untuk variabel teladan pimpinan t_{hitung} $3,091 > t_{tabel}$ 2,003 dan signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel teladan pimpinan

- berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
3. Hipotesis ketiga yang diketahui untuk variabel kompensasi $t_{hitung} 2,959 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya H3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
 4. Hipotesis keempat yang diketahui untuk variabel lingkungan kerja $t_{hitung} 2,959 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya H4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.
 5. Hipotesis kelima yang diketahui untuk variabel pengawasan $t_{hitung} 2,795 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$ artinya H5 diterima. Dapat disimpulkan bahwa

variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

4.4.3.2 Uji F

Tabel 4.25 Uji F

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.242	5	27.248	12.539	.000 ^a
	Residual	121.693	56	2.173		
	Total	257.935	61			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Teladan Pimpinan, Lingkungan Kerja, Tujuan dan Kemampuan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Dari tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 12,539 > F_{tabel} 2,27$, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara bersama-sama variabel tujuan dan kemampuan,

teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

4.4.3.3 Koefisien Determinasi (R-square)

Koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan pada model regresi yang menjelaskan variabel bebas yang sangat terbatas.

Tabel 4.26 Koefisien Determinasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.486	1.474

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Teladan Pimpinan, Lingkungan Kerja, Tujuan dan Kemampuan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan tabel data di atas dapat diketahui bahwa R square sebesar 0,528 yaitu pengaruh variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan secara simultan terhadap disiplin kerja karyawan adalah sebesar 52,8% dan sisanya 47,2% dijelaskan oleh variabel lain selain variabel yang digunakan dalam penelitian ini.

4.5 Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini menggunakan 62 responden guna memberikan informasi mengenai pengaruh variabel yang ada dalam penelitian ini. Variabel independen dalam penelitian ini adalah tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan. Sedangkan variabel dependen yang digunakan dalam penelitian ini adalah disiplin kerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan uji instrument, uji asumsi klasik, dan analisis regresi berganda.

Hasil uji instrument menggunakan uji validitas memberikan hasil pernyataan angket yang disebar pada 62 responden dinyatakan valid karena semua item pernyataan memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$. Pada uji reliabilitas membuktikan dengan semua koefisien lebih besar dari 0,60 maka semua pernyataan dinyatakan reliable.

Hasil uji asumsi klasik menggunakan uji heteroskedastisitas yang dapat diketahui bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas dalam penelitian ini. Sedangkan

pada uji multikolinieritas diketahui bahwa tidak terjadi adanya multikolinieritas pada penelitian ini.

Hasil uji analisis regresi berganda menggunakan uji t atau parsial bahwa variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pada uji F diketahui bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen yaitu tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja dan pengawasan terdapat pengaruh terhadap variabel dependen disiplin kerja karyawan dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai $F_{hitung} 12,539 > F_{tabel} 2,27$.

Sedangkan pada uji koefisien determinasi menunjukkan R square pengaruh variabel tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, kompensasi, lingkungan kerja, dan pengawasan sebesar 0,528 atau 52,8%, sedangkan 47,2% dipengaruhi oleh factor lain.

1. Pengaruh Tujuan dan Kemampuan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan tujuan dan kemampuan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} 3,586 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$ artinya H_1 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel tujuan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan karena tujuan yang dibebankan dalam bentuk tugas harus sesuai dengan kemampuan yang dimiliki oleh karyawan tersebut, agar hasil kerja dapat maksimal. Sedangkan, tujuan dan kemampuan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam dijelaskan dalam Q.S. Al-An'am ayat 135.

قُلْ يَقَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ
 فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ ۗ مَنْ تَكُونُ لَهُ عَاقِبَةُ الدَّارِ ۗ إِنَّهُ لَا
 يُفْلِحُ الظُّلْمُونَ ۗ ١٣٥

Artinya: “Katakanlah (Muhammad), “Wahai kaumku! Berbuatlah menurut kedudukanmu, aku pun berbuat (demikian). Kelak kamu akan mengetahui, siapa yang akan memperoleh tempat (terbaik) di akhirat (nanti). Sesungguhnya orang-orang yang zalim itu tidak akan beruntung.”

Dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah menjadi kontrak dengan perusahaan dan dalam prosesnya menghindari perbuatan yang curang sehingga merugikan pihak lain. Dalam bekerja mencari ridha dan keberkahan dalam kehidupan dunia dan akhirat. Sedangkan kemampuan kerja menurut pandangan ekonomi Islam yaitu bahwa manusia ialah ciptaan Allah SWT yang paling sempurna diberi akal fikiran yang mampu mengamalkan tanggungjawab dan perilaku. Bentuk pengabdian manusia terhadap

Allah melalui kerja sesuai syariah Islam dan tanggungjawab dalam perusahaan dengan kemampuan yang diberikan. Allah SWT memberikan kemampuan tersebut untuk memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhan duniawai selama kegiatan bermuamalah dengan sesama umat Islam.

Hubungan tujuan dan kemampuan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan terbukti dengan pernyataan pimpinan PT. Sinar Jasa Teknik Industri yang menyatakan bahwa perlunya tanggungjawab terhadap tugas dan pengembangan diri untuk menunjang kemampuan yang dimiliki dari tiap karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Yuliana Susi⁷⁰ pada tahun 2016 pada Hotel Kini di Pontianak menyebutkan

⁷⁰ Yuliana Susi, *Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini di Pontianak*, Jurna BISMA Vol 1 No.6, 2016, h. 9

bahwa tujuan dan kemampuan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

2. Pengaruh Teladan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan teladan pimpinan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan hasil uji t dimana nilai $t_{hitung} 3,091 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$ artinya H_2 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel teladan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Factor teladan pimpinan sangat mempengaruhi aktivitas suatu kelompok dalam sebuah organisasi perusahaan. Pemimpin tidak hanya sebagai jabatan atau kekuasaan saja, melainkan pemimpin sebagai panutan dan memberi dorongan kepada karyawan untuk melakukan

disiplin kerja. Sedangkan teladan pimpinan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam dijelaskan dalam Q.S. Al-Ahzab ayat 21.

أَلْقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ
يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا ۚ – ٢١

Artinya: *“Sungguh, telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari Kiamat dan yang banyak mengingat Allah.”.*

Dalam pandangan ekonomi Islam teladan pemimpin yaitu suatu kegiatan memberi bimbingan, contoh, panduan, dan aturan menuju jalan Allah SWT. kegiatan ini sebagai usaha untuk memberi motivasi kepada karyawan dalam melaksanakan tugas yang diperintahkan oleh pimpinan menggunakan kemampuan yang dimilikinya semaksimal mungkin. Selain itu pimpinan harus memiliki prinsip-prinsip 4 yang digunakan untuk mengatur perusahaan yaitu prinsip

tauhid, prinsip musyawarah (*syura*), prinsip kebebasan berpikir (*al-hurriyah*), prinsip adil (*al-'adalah*).⁷¹

Hubungan teladan pimpinan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan sesuai dengan hasil kuisioner terdapat 29 responden yang menyatakan setuju terhadap pimpinan yang berpegang teguh pada ajaran Islam dengan keteladanan yang baik saat berangkat dan pulang kerja karena contoh yang diberikan dari pimpinan mampu memberi motivasi kepada karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri untuk mencontoh sikap disiplin dari pimpinan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian Nashar⁷² (2012) yang menyatakan bahwa variabel teladan pimpinan

⁷¹ Abdul Hakim, *Kepemimpinan Islami*, Semarang: Unissula Press, 2007, h. 46

⁷² Nashar, *Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai STAIN Pamekasan*, Jurnal Nuansa Vol 9 No.01, 2012, h. 184

memiliki factor pengaruh yang paling dominan terhadap kedisiplinan kerja karyawan. Dan juga Agus Priyono⁷³ (2016) menyatakan bahwa dalam penelitiannya variabel teladan pimpinan berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja anggota kepolisian pada Polres Singkawang. Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan uji t dimana nilai $t_{hitung} 2,959 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya H_3 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel

⁷³ Priyono, Agus, *Analisis Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Anggota Polres Singkawang*, Jurnal Unmuhpnk, 2016, h. 21

kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Faktor kompensasi memberi pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan yaitu semakin tinggi tingkat balas jasa yang diberikan sesuai tanggung jawab maka pegawai semakin loyal terhadap perusahaan. Sedangkan kompensasi yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam dijelaskan pada Q.S. An-Nisa ayat 40.

- a. إِنَّ اللَّهَ لَا يَظْلِمُ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ وَإِنْ تَكَ حَسَنَةً
يُضَاعِفْهَا وَيُؤْتِ مِنْ لَدُنْهُ أَجْرًا عَظِيمًا—٤

Artinya: “*Sungguh, Allah tidak akan menzalimi seseorang walaupun sebesar dzarrah, dan jika ada kebajikan (sekecil dzarrah), niscaya Allah akan melipat gandakannya dan memberikan pahala.*”

Kompensasi menurut pandangan ekonomi Islam bahwa kompensasi atau *al-ijarah* yaitu kegiatan penyewaan jasa terhadap pihak lain untuk melakukan pekerjaan tertentu dengan akad ijarah sesuai kontrak kerja, dan pembayaran kompensasi

(*ujrah*) sesuai tanggungjawab dan hasil kerja yang diberikan atas dasar peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pemberian kompensasi diberikan sesuai dengan tanggungjawab dan hasil kinerjanya. Seharusnya perusahaan menyalurkan kompensasi secara adil yang berprinsip kemaslahatan umat terhadap semua karyawan. Dan tujuan pemberian kompensasi (*al-ijarah*) untuk memberikan keringan terhadap umat Islam yang melakukan kegiatan kerja sesuai dengan perintah Allah SWT digunakan sebagai kebutuhan dalam pergaulan hidup sesama umat Islam.⁷⁴

Hubungan kompensasi terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan pernyataan dari pimpinan PT. Sinar Jasa Teknik Industri bahwa jika perusahaan memberikan kompensasi (*ujrah*) dan insentif yang

⁷⁴ M. Mabruuri Faozi, *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam*, Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Islam Vol. 4 No.1, 2016, h. 15

sesuai dengan hasil kerja karyawan untuk meningkatkan produktivitas perusahaan maka karyawan juga akan loyal saat melakukan pekerjaan.. Menurut hasil penelitian Yunita Tri Wardani⁷⁵ (2018) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Margaretha Tude⁷⁶ (2014) dalam penelitiannya menyatakan kompensasi terdapat pengaruh signifikan secara langsung dan positif terhadap disiplin kerja karyawan Gembira Loka. Hal ini juga sesuai dengan penelitian dari Anggun Setiawan pada (2017) menyimpulkan bahwa pemberian kompensasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

⁷⁵ Yunita Tri Wardani, *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, dan Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Perum Perhutani KPH Kediri*, Artikel Skripsi, 2018, h. 11

⁷⁶ Margaretha Tude, *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan*, Jurnal UPN Veteran Yogyakarta, 2014, h. 1

4. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan uji t dimana nilai $t_{hitung} 2,959 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$ artinya H_4 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Lingkungan kerja juga dapat memberikan pengaruh dengan disiplin kerja karyawan, jika lingkungan sekitar tempat kerja karyawan bersih dan rapi maka dapat memberikan rasa nyaman yang mampu mempengaruhi kinerja dari karyawan tersebut. Sedangkan lingkungan kerja yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam dalam Q.S Al-Mulk ayat 3-4.

الَّذِي خَلَقَ سَبْعَ سَمَاوَاتٍ طِبَاقًا مَّا تَرَى فِي خَلْقِ
الرَّحْمَنِ مِنْ تَفْوُتٍ فَارْجِعِ الْبَصَرَ هَلْ تَرَى مِنْ
فُطُورٍ (٣)

Artinya : “Yang menciptakan tujuh langit berlapis-lapis. Tidak akan kamu lihat sesuatu yang tidak seimbang pada ciptaan Tuhan Yang Maha Pengasih. Maka lihatlah sekali lagi, adakah kamu lihat sesuatu yang cacat?”.

ثُمَّ ارْجِعِ الْبَصَرَ كَرَّتَيْنِ يَنْقَلِبْ إِلَيْكَ الْبَصَرُ خَاسِئًا وَهُوَ
حَسِيرٌ (٤)

Artinya : “Kemudian ulangi pandangan(mu) sekali lagi (dan) sekali lagi, niscaya pandanganmu akan kembali kepadamu tanpa menemukan cacat dan ia (pandanganmu) dalam keadaan letih.”

Menurut Tolhah Hasan (2005) bahwa pandangan ekonomi Islam lingkungan kerja adalah keadaan seseorang yang disekelilingnya saling melengkapi antar sesama karyawan sesuai dengan peran dan tanggungjawabnya masing-masing yang tetap menjaga alam atau keadaan tempat kerja dan

tetap mematuhi perintah pimpinan sebagai khalifah di perusahaan yang menjaga syariat-syariat Islam agar lingkungan kerja menjadi nyaman dan berkah *Fi Dunya Wal Akhirah*.⁷⁷ Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi lingkungan kerja Islam yaitu etika Islam, hukum, keragaman sosial dan budaya Islam, dan teknologi.

Hubungan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan hasil kuisisioner 42 responden memberikan pernyataan setuju apabila lingkungan kerja yang bersih, kondusif, dan nyaman serta komunikasi yang baik antar karyawan maupun dengan pimpinan mampu memberikan pengaruh terhadap pelaksanaan kerja di perusahaan. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian

⁷⁷ Cuci Cahyati, *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk*, Skripsi, 2018, h. 55

Tri Wahono⁷⁸ pada tahun 2016 yang menyatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja UD. Sari Bumi Sragen. Menurut penelitian Akhmad Fatoni⁷⁹ (2018) yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja UPT PKB Kota Malang. Dan juga dinyatakan oleh Noor Rika Dinata Inbar⁸⁰ (2018) berdasarkan hasil penelitiannya bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

⁷⁸ Tri Wahono, *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada UD. Sari Bumi Sragen*, Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi, 2016, h.. 6

⁷⁹ Akhmad Fatoni, *Pengaruh Sanksi, Motivasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai UPT Penguji Kendaraan Bermotor Kota Malang*, Jurnal: Riset Manajemen, h. 13

⁸⁰ Noor Rika Dinata Inbar, *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja dan Semangat Kerja Karyawan PDAM Kota Malang*, Jurnal Administrasi Bisnis Vol 58 No. 2, 2018, h. 8

5. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan

Hasil uji hipotesis menyatakan pengawasan berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini sesuai dengan uji t dimana nilai $t_{hitung} 2,795 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$ artinya H_5 diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan.

Pengawasan merupakan usaha yang dilakukan oleh perusahaan untuk menjamin tercapainya tujuan dari perusahaan yang dapat dipantau melalui disiplin kerja karyawan guna meminimalisir kesalahan, kecerobohan, pelanggaran, dan penyelewengan tugas kerja karyawan. Sedangkan pengawasan yang ditinjau dalam pandangan ekonomi Islam dijelaskan dalam Q.S Al-Infitar ayat 10.

وَأِنَّ عَلَيْكُمْ لَحَافِظِينَ - ١٠

Artinya: “Dan sesungguhnya bagi kamu ada (malaikat-malaikat) yang mengawasi (pekerjaanmu).”

Jadi, menurut pandangan ekonomi syariah mengenai pengawasan yaitu meluruskan hal yang melenceng, memberikan koreksi terhadap kesalahan, dan membenarkan hak. Pengawasan terbagi menjadi 2 jenis, yaitu Pengawasan yang berasal dari sendiri dengan landasan ilmu tauhid dan keimanan seseorang terhadap Allah SWT dan pengawasan dari pimpinan.⁸¹

Hubungan pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan yaitu memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan yang sesuai dengan pernyataan pimpinan PT. Sinar Jasa Teknik Industri jika karyawan sangat perlu dipantau, dikoreksi, dan dilaksanakan evaluasi terhadap kegiatan kerjanya agar selalu mengalami

⁸¹ Sri Dewi Anggadini, *Mekanisme Pengawasan Dewan Pengawas Syariah dan Bank Indonesia Terhadap Bank Syariah*, Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 12 No.1, 2014, h. 79

peningkatan menuju ke arah yang lebih baik bagi perusahaan. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Intan Meika⁸² (2017) menyatakan bahwa dari hasil penelitiannya terdapat pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu secara positif yang artinya, jika ada peningkatan pada variabel pengawasan maka akan disiplin kerja juga akan mengalami peningkatan. Khiki Utari⁸³ (2015) berdasarkan penelitiannya variabel pengawasan melekat memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja pegawai di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur. Dan juga dinyatakan oleh Zhendy Citra Larrynsia

⁸² Intan Meika, *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu Kabupaten Jember*, Jurnal E-Sospol Vol.IV Edisi 1, 2017, h.61

⁸³ Khiki Utari, *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengawasan Melekat Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di Dinas Pertambangan dan Energi Kabupaten Kutai Timur*, Jurnal Pemerintahan Integratif Vol. 3 No. 1, 2015, h. 31

Wijanarko⁸⁴ (2016) yang dilihat dari analisis regresi jika pengawasan pengawasan pimpinan meningkat 1% maka disiplin kerja juga akan meningkat sebesar 0,840%. Dengan demikian penelitian ini terbukti kebenarannya bahwa hipotesis diterima.

⁸⁴ Zhendy Citra Larrynsia Wijanarko, *Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Madiun*, Jurnal UNIPMA, 2016, h. 10

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil kajian teoritis dan penelitian yang telah dilakukan dalam penulisan skripsi yang berjudul **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam (Studi Kasus: PT. Sinar Jasa Teknik Industri)”** maka secara garis besar dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri dengan $t_{hitung} 3,586 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,001 < 0,05$. Tujuan dan kemampuan pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri mampu mendorong tanggungjawab terhadap tugas dan pengembangan diri untuk menunjang kemampuan yang dimiliki oleh setiap karyawan sebagai bentuk pengabdian manusia terhadap Allah SWT dengan mengamalkan akal, pikiran, dan perilaku yang sesuai dengan syariaah Islam.

2. Teladan pimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri dengan $t_{hitung} 3,091 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,003 < 0,05$. Teladan pimpinan pada PT. Sinar Jasa Teknik mampu mendorong karyawan untuk meneladani sikap dan perilaku pimpinan yang bepegang teguh pada ajaran Islam dalam hal kedisiplinan yang sesuai dengan tata tertib perusahaan.
3. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri dengan $t_{hitung} 2,959 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Kompensasi pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri mampu mendorong sikap loyal karyawan saat bekerja, semakin tinggi kompensasi dan insentif yang diberikan maka semakin tinggi produktivitas yang dihasilkan oleh karyawan.

4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri dengan $t_{hitung} 2,932 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,005 < 0,05$. Lingkungan kerja pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri yang dinyatakan oleh responden apabila lingkungan kerja yang bersih dan kondusif, serta hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan terjalin baik maka menjadikan lingkungan yang nyaman dan berkah *Fi Dunya Wal Akhirah*.
5. Pengawasan berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri dengan $t_{hitung} 2,795 > t_{tabel} 2,003$ dan signifikansi $0,007 < 0,05$. Pengawasan di PT. Sinar Jasa Teknik Industri mampu mendorong sikap kerja yang teliti, tepat waktu, dan member hasil yang baik karena pimpinan memberikan pengawasan terhadap kegiatan kerja karyawan.

5.2 Saran

Dari hasil penelitian dan kesimpulan di atas, maka dapat dikemukakan saran untuk beberapa pihak terkait sebagai berikut:

1. Untuk pimpinan PT. Sinar Jasa Teknik Industri, diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan sesuai syariat Islam karena seluruh karyawan beragama Islam. Peningkatan disiplin kerja melalui pemberian tanggungjawab sesuai kemampuan, member contoh sikap disiplin kerja yang baik dalam hal berangkat dan pulang kerja, meningkatkan pemberian kompensasi, member kenyamanan lingkungan kerja yang bersih serta kondusif karena kebersihan sebagian dari iman, serta meningkatkan pengawasan kerja karyawan.
2. Untuk peneliti berikutnya, diharapkan dapat menambah dan mengkaji lebih mendalam dengan objek penelitian dan sudut pandang pemikiran yang berbeda sehingga dapat menambah khasanah kajian ilmu Ekonomi Islam menggunakan variabel yang lain. Sebab variable dalam penelitian ini hanya memiliki pengaruh 52,8% terhadap disiplin kerja karyawan, sedangkan sisanya 47,2% dipengaruhi oleh factor lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, Pandi. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Konsep, dan Indikator*. Pekanbaru: Zanafa Publishing. 2017.
- Agustinan, Widia. *Dampak Pengawasan dan Kepuasan Kerja Dalam Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (Persero) Medan*. Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis Vol 14 No.1. 2014.
- Anggadini, Sri Dewi. *Mekanisme Pengawasan Dewan Pengawas Syariah dan Bank Indonesia Terhadap Bank Syariah*. Majalah Ilmiah UNIKOM Vol. 12 No.1. 2014.
- Arianto, Dwi Agung Nugroho. *Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar*. Jurnal Economia Vol 09 No.2. 2013.
- Asnawi, Nur, etc. *Metodologi Riset: Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN Maliki Press. 2009.
- Aspiyah, Mufti. S. Martono. *Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja*. Management Analysis Journal 5. 2016.
- Astrianan, Sintia. *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan Olahraga*

- Provinsi Kepulauan Riau. Universitas Maritim Raja Ali Haji: Jurnal Elektronik Tugas Akhir Mahasiswa. 2015.*
- Baharuddin, Aris. *Pengaruh Pelatihan, Kompensasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. Jurnal Profit Volume 6 No. 2. 2013.*
- Cahyati, Cuci. *Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) Tbk. Skripsi. 2018.*
- Fahmi, Irham. *Manajemen Kepemimpinan: Teori & Aplikasi. Bandung: CV. ALFABETA. 2017.*
- Fauziah, Shofa. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Melalui Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan PT. BRI (Persero) Tbk Blitar. UIN Maulana Malik Ibrahim: Skripsi. 2016.*
- Faozi, M. Mabruki. *Sistem Pengupahan Tenaga Kerja Home Industri Perspektif Ekonomi Islam. Jurnal Penelitian Hukum Ekonomi Islam Vol. 4 No.1. 2016.*
- Febrianto, Aditya. *Pengaruh Insentif, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Implikasinya Terhadap Produktivitas Kerja di CV. Duta Karya Semarang. Jurnal Manajemen Vol 2 No.2. 2016.*

- Ferryanto, Hanif. *Implementasi Kepemimpinan Islam Dalam Proses Inovasi Produk Pada Sentra Batik Jetis Sidoarjo*. JESTT Vol.2 No.3. 2015.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang Badan Penerbit Undip. 2005.
- Gujarati, Damodar N. *Dasar – Dasar Ekonometrika Jilid I*. Jakarta: Penerbit Erlangga. 2006.
- Hakim, Abdul. *Kepemimpinan Islami*. Semarang: Unissula Press. 2007.
- Helmi, Avin Fadilla. *Disiplin Kerja*. Buletin Psikologi Tahun IV Nomor 2 Edisi Khusus Ulang Tahun XXXII. 1996.
- Harlie, M. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan*. Jurnal Aplikasi Manajemen Vol.10 No.4. 2012.
- Indriantoro, Nur. Bambang Supomo. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit ANDI. 2018.
- Janie Arum, Nirmala Dyah. *Statistik Deskriptif & Regresi Linier Berganda Dengan SPSS*. Semarang: Semarang University Press. 2012.
- Kasmir. *Manajemen Sumebr Daya Manusia: Teori & Praktik*. Jakarta: Rajawali Pers. 2016.

- Khairi, Akmal. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kedisiplinan Karyawan Pada Swalayan Ranggon Jaya Mart di Bangkinang*. UIN Sultan Syarif Kasim Riau. Skripsi. 2014.
- Kristianti, Desi. Ria Lestari Pangastuti. *Kiat-Kiat Merangsang kinerja Karyawan Bagian Produksi*. Surabaya: Media Sahabat Cendekia. 2019.
- Kusuma, Marhaendra. *Kepuasan Kerja, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja SDM Perguruan Tinggi*. Cahaya Aktiva Vol.02 No.01. 2012.
- Luth, Thohir. *Antara Perut & Etos Kerja Dalam Perspektif Islam*. Jakarta: Gema Insani Press. 2001.
- Liyas, Jeli Nata. *Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pada PT. Bank Syariah Mandiri*. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam Vol 02 No.2. 2017.
- Leonardo, Edrick. *Pengaruh Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kopanitia*. Jurnal AGORA Vol 3 No.2. 2015.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, cetakan ke-2. 2001.

- Marpaung, Rio. *Pengaruh Faktor Disiplin Kerja dan Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Perkebunan XYZ Pabrik Kelapa Sawit Desa Balai Jaya Bagan Sinembah Rokan Hilir*. Jurnal Ekonomi Vol 21 No.01. 2013.
- Meika, Intan. *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada Koperasi Margo Mulyo Ambulu Kabupaten Jember*. Jurnal E-Sospol Vol.IV Edisi 1. 2017.
- Mulianto, Sindu. *Panduan Lengkap Supervisi Diperkaya Perspektif Syariah*, Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2006.
- Munir, Miftachul. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Komitmen Terhadap Disiplin Kerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Istimewa Yogyakarta*. Universitas Negeri Yogyakarta: Skripsi. 2016.
- Nashar. *Pengaruh Kesejahteraan, Sanksi, Teladan Pimpinan Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai STAIN Pamekasan*. Jurnal Nuansa Vol 9 No.01. 2012.
- Nuryanto, Dani. *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Pada Karyawan Perpustakaan "X"*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi. 2014.
- Oktafiyani, Yuyun. *Pengaruh Pendidikan dan Masa Kerja Terhadap Kedisiplinan Karyawan di SMK*

- Muhammadiyah Surakarta*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi 2009.
- PH, Bartono. Ruffino EM. *Hotel Supervision: Teknik Supervisi & Uji Kompetensi Untuk Pendidikan Pariwisata*. Yogyakarta: CV. Andi Offset. 2010.
- Priyono, Agus. *Analisis Pengaruh Teladan Pimpinan, Waskat, dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Anggota Kepolisian Republik Indonesia Pada Polres Singkawang*. Universitas Muhammadiyah Pontianak: Jurnal.
- PT. Sinar Jasa Teknik Industri. *Company Profile*. Office: PT. Sinar Jasa Teknik Industri.
- Purnama, Rendra. *Analisa Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan*. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi. 2015.
- Ramadhan, Muhammad Ferryal. *Pengaruh Kemampuan, Motivasi, Disiplin Kerja, dan Pengembangan Karir dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan PT. Taman Rekreasi Sengkaling*. Jurnal Administrasi Bisnis Vol 61 No.3. 2018.
- RI, Departemen Agama. *Al-Qur'an dan Terjemahannya*. Jakarta: Karya Insan Indonesia. 2004.

- Rizki, Amalia. Sandi Eka Suprajang. *Analisis Kedisiplinan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pada Karyawan PT. Griya Asri Mandiri Blitar*. Jurnal Penelitian Manajemen Terapan Vol.2 No. 1. 2017.
- Sampeliling, Alexander. *Faktor-Faktor Yang Berpengaruh Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Bagian Umum dan Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Kutai Timur*. Kinerja Vol 12 No. 1. 2015.
- Santoso, Singgih. *Statistik Multivariat: Konsep dan Aplikasi dengan SPSS*. Jakarta: PT. Elex Media Komputindo. 2010.
- Sari, Puput Maretha. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Sumatera Selatan*. UNSRI: Jurnal Iliah Manajemen Bisnis dan Terapan Tahun XII No. 2. 2015.
- Setiawan, Agung. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah Kanjuruhan Malang*. Jurnal Ilmu Manajemen Volume 1 Nomor 4. 2013.
- Setiawan, Anggun. *Implikasi Pemberian Kompensasi Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNSRAT*. Jurnal Riset Manajemen Going Concern. 2017.

- Sinabela, Lijan Poltak. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid Untuk Meningkatkan Kinerja*. Jakarta: PT. Bumi Aksara. 2016.
- Siregar, Baharuddin. Nurmaida Irawani S. *Pengaruh Motivasi Berprestasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai PDAM Tirtanadi*. Jurnal Magister Psikologi UMA Vol 2 No.1. 2010.
- Sudaryo, Yoyo. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik*. Yogyakarta: Penerbit ANDI. 2018.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif: Kualitatif dan R&D)*. Bandung: Alfabeta. 2012.
- Suparmoko, M. *Ekonomi*. Jakarta: Yudistira. 2016.
- Susi, Yuliana. *Indikator-Indikator Kedisiplinan Kerja Karyawan Pada Hotel Kini di Pontianak*. Bisma Vol 1, No. 6. 2016.
- Soleha, Tuti. *Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Jurnal Islamicnomic Vol. 7 No. 1. 2016.
- Umar, Husein. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama. 2000.
- Utami, Setyaningsih Sri. *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Komunikasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja*

- Pegawai Kecamatan Jumantono Kabupaten Karanganyar. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia Vol 04 No.1. 2010.*
- Wahono, Tri. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kedisiplinan Kerja Pegawai Pada UD. Sari Bumi Sragen. Universitas Muhammadiyah Surakarta: Naskah Publikasi. 2016.*
- Wibawani, Sri. *Pembinaan Disiplin Pegawai Pada PT. (PERSERO) Angkasa Pura I Juanda Surabaya. Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Vol.08 No.2. 2008.*
- Wijanarko, Zhendy Citra Larrynsia. *Pengaruh Pengawasan Pimpinan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Pabrik Mesin Industri Kecamatan Geger Madiun. Jurnal UNIPMA. 2016.*
- Wijayanti, Irine Diana Sri. *Manajemen. Jogjakarta: Nuha Medika. 2018.*
- Yanti. *Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Terhadap Kinerja Karyawan Pada CV. Koperasi Puri Kencana Taxi Semarang. Jurnal Manajemen, 2015.*
- <https://www.hadits.id/> diakses pada 30 Maret 2020, Jam 10.



PT. SINAR JASA TEKNIK INDUSTRI

GENERAL ENGINEERING CONTRACTOR & SUPPLIERS
 LAS & BUBUT, PIPING & TANGKI, REPAIR & PEMBUATAN MESIN,
 KILN DRYING SYSTEM, DUST COLLECTOR, REPAIR & CLEANING BOILER,
 CHEMICAL WATER TREATMENT, WEKSEL DYNAMO & ELEKTRO MOTOR
 OFFICE: Jl. Raya Semarang-Kendal Km. 14 No. 97 RT. 01 RW. 07 Wonosari, Ngalayan Semarang 50186
 Telp. (024) 866 5467 Fax. (024) 866 5173 E-mail jastekid_08@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Sudarjo
 Jabatan : Kepala Divisi Teknik
 Perusahaan : PT. Sinar Jasa Teknik Industri
 Alamat : Jl. Urip Sumoharjo (Jl. Raya Semarang – Kendal
 Km. 14 No.97) RT. 01 RW. 07 Kelurahan Wonosari,
 Kecamatan Ngalayan, Kota Semarang 50186.

Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa/i dengan data di bawah ini:

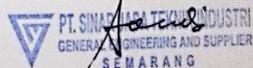
NO	NAMA	NIM	FAKULTAS / JURUSAN
1	Fara Dea Agustantri	1605026157	FEBI / Ekonomi Islam

Benar – benar telah melakukan kegiatan riset dengan cara wawancara dan pengambilan data responden melalui kuisioner kepada karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri dengan judul “**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri**”.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, 31 Oktober 2019

PT. Sinar Jasa Teknik Industri



Sudarjo



PT. SINAR JASA TEKNIK INDUSTRI

GENERAL ENGINEERING CONTRACTOR & SUPPLIERS
 LAS & BUBUT, PIPING & TANGKI, REPAIR & PEMBUATAN MESIN,
 KILN DRYING SYSTEM, DUST COLLECTOR, REPAIR & CLEANING BOILER,
 CHEMICAL WATER TREATMENT, WEKEL DYNAMO & ELEKTRO MOTOR
 OFFICE: Jl. Raya Semarang-Kendal Km. 14 No. 97 RT. 01 RW. 07 Wonosari, Ngaliyan Semarang 50186
 Telp. (024) 866 5467 Fax. (024) 866 5173 E-mail: jastekid_08@yahoo.co.id

SURAT KETERANGAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Indah Wulansari

Jabatan : Administrasi (Divisi Alat Berat)

Perusahaan : PT. Sinar Jasa Teknik Industri

Alamat : Jl. Urip Sumoharjo (Jl. Raya Semarang – Kendal Km. 14 No.97) RT.
 01 RW. 07 Kelurahan Wonosari, Kecamatan Ngaliyan, Kota Semarang
 50186.

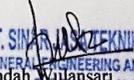
Menerangkan dengan sebenarnya bahwa mahasiswa/i dengan data di bawah ini:

NO	NAMA	NIM	FAKULTAS / JURUSAN
1	Fara Dea Agustantri	1605026157	FEBI / Ekonomi Islam

Benar – benar telah melakukan kegiatan riset dengan cara wawancara dan pengambilan data responden melalui kuisioner kepada karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri dengan judul “**Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri**”.

Demikian surat keterangan ini kami buat dengan sebenarnya dan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Semarang, Oktober 2019



PT. SINAR JASA TEKNIK INDUSTRI
 GENERAL ENGINEERING AND SUPPLIER
 Indah Wulansari
 PT. Sinar Jasa Teknik Industri

Lampiran 1

*Kriteria Responden: Karyawan PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

KUESIONER PENELITIAN

Dengan hormat,

Sehubungan dengan kegiatan penyusunan skripsi, saya melakukan penelitian yang berjudul: **“Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri”**.

Berdasarkan hal tersebut, maka saya mohon kesediaan Bapak / Ibu untuk meluangkan sedikit waktu untuk menjadi responden dan mengisi kuisisioner terlampir. Tujuan dari penyebaran kuisisioner ini adalah untuk memperoleh informasi terkait Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja Karyawan Ditinjau Dalam Pandangan Ekonomi Islam Pada PT. Sinar Jasa Teknik Industri.

Informasi yang Bapak / Ibu berikan sangat membantu dalam penelitian ini. Oleh karena itu, saya sangat berharap Bapak / Ibu dapat memberikan informasi yang sesuai dengan keadaan sebenarnya.

Terakhir saya mengucapkan terima kasih atas waktu dan partisipasi Bapak / Ibu dalam mengisi kuisisioner ini.

Semarang, Oktober 2019

Hormat Saya,



Fara Dea Agustantri

A. IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Umur :
4. Pendidikan :
5. Jabatan :

B. PETUNJUK PENGISIAN

1. Daftar pertanyaan di bawah ini hanya semata-mata untuk data penelitian dalam rangka penyelesaian studi.
2. Jawablah pertanyaan di bawah ini sesuai dengan pendapat bapak/ibu/saudara(i).
3. Berikan tanda centang (\checkmark) pada pertanyaan di bawah ini menurut pendapat bapak/ibu/saudara(i) yang paling sesuai.
4. Jawaban terdiri dari 4 pilihan :
 - SS : Sangat Setuju
 - S : Setuju
 - R : Ragu-Ragu
 - TS : Tidak Setuju
 - STS : Sangat Tidak Setuju

PERNYATAAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN						
No	Daftar Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya datang ke tempat kerja pada waktunya.					
2	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.					
3	Saya menggunakan fasilitas kantor dengan baik.					
4	Saya melaksanakan disiplin kerja semata-mata hanya untuk beribadah mencari ridha Allah SWT.					

PERNYATAAN TUJUAN DAN KEMAMPUAN						
No	Daftar Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya diberitahu tentang tujuan tanggungjawab kerja saat akad sesuai dengan kemampuan.					
2	Saya diberikan kesempatan untuk mengembangkan diri.					
3	Kemampuan yang saya miliki dapat mendukung pelaksanaan tugas.					

PERNYATAAN TELADAN PIMPINAN						
No	Daftar Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan di tempat kerja saya memiliki keteladanan yang sangat baik, dalam hal selalu datang kerja tepat waktu.					
2	Pimpinan selalu berpegang teguh berdasarkan tuntunan ajaran Islam.					
3	Saya berusaha meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja karena keteladanan pimpinan.					

PERNYATAAN KOMPENSASI						
No	Daftar Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Saya menerima pembayaran kompensasi (<i>ujrah</i>) sesuai dengan akad.					
2	Pimpinan memberikan insentif, jaminan kerja, dan fasilitas.					
3	Saya merasa tidak puas dengan penghasilan yang saya terima saat ini.					

PERNYATAAN LINGKUNGAN KERJA						
No	Daftar Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Lingkungan kerja yang kondusif mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan					
2	Saya giat bekerja dengan kondisi ruang kerja yang bersih dan nyaman.					
3	Perusahaan di tempat kerja saya memiliki fasilitas ibadah yang bersih.					
4	Menurut saya, komunikasi yang baik antara rekan kerja, atasan dengan bawahan dan pelanggan membantu kelancaran pelaksanaan pekerjaan					

PERNYATAAN PENGAWASAN						
No	Daftar Pertanyaan	SS	S	R	TS	STS
1	Pimpinan selalu memantau absensi karyawan.					
2	Pimpinan selalu mengarahkan dan membina karyawan agar dapat melaksanakan tugas sesuai syariat Islam.					
3	Pimpinan selalu meminta laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas karyawan.					
4	Pimpinan selalu berusaha untuk mengetahui keberadaan karyawan					

*Lampiran 2***Divisi Konstruksi**

No	Nama	Pendidikan	Jabatan	Keahlian
1	Tarmidi	STM	Supervisor	Konstruksi
2	Karno	STM	Pelaksana	Konstruksi
3	Abdul Basith	STM	Pelaksana	Konstruksi
4	Sumartono	SMA	Pelaksana	Konstruksi
5	Rustanto	STM	Pelaksana	Konstruksi
6	Cahya	STM	Pelaksana	Konstruksi
7	Suwarno	STM	Pelaksana	Konstruksi
8	Nur Rohman	STM	Pelaksana	Konstruksi
9	Sokhibi	STM	Pelaksana	Konstruksi
10	Saefudin	STM	Pelaksana	Konstruksi
11	Lutfi	STM	Pelaksana	Konstruksi
12	Erna Yulianti	SMA	Keuangan	
13	Wisnu Agusta Alfiandanu	S1	Administrasi	

Divisi Alat Berat

No	Nama	Pendidikan	Jabatan	Keahlian
1	Harjito	SMA	Marketing	Heavy Equipment
2	Herman Ragil Cahyono	SMA	Marketing	Heavy Equipment
3	Mursayid	S1	Marketing	Heavy Equipment
4	Santosa	S1	Supervisor	Heavy Equipment
5	Udin	SMA	Operator crane	Heavy Equipment
6	Yuka	SMA	Operator Unic Crane	Heavy Equipment
7	Babar	SMA	Operator Dozer	Heavy Equipment
8	Budi	STN	Mekanik	Heavy Equipment
9	Arif	SMA	Operator Excavator	Heavy Equipment
10	Yanto	STM	Mekanik	Heavy Equipment
11	Mujahidin	SMA	Operator Unic Crane	Heavy Equipment
12	Nur	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment
13	Dian Kartika Candra	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment

14	Ansori	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment
15	Mundi	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment
16	Nunung Yugiarto	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment
17	Yulianto	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment
18	Muchlisin	SMA	Pbantu Oprt. Crane	Heavy Equipment
19	Muhammad Slamet	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment
20	Sutrisno	STM	Operator Crane	Heavy Equipment
21	Karno	STM	Mekanik	Heavy Equipment
22	Agus Setiawan	STM	Mekanik	Heavy Equipment
23	Suharyono Muji	SMA	Oprtr Crane, Mekanik	Heavy Equipment
24	Hartono	DIII	Logistic	Heavy Equipment
25	Hery	SMA	Pbantu Oprt. Crane	Heavy Equipment
26	Agus Surono	STM	Operator Forklift	Heavy Equipment
27	Bejo Purwanto	STM	Operator Forklift	Heavy Equipment
28	Purwanto	SMA	Operator Forklift	Heavy Equipment
29	Bayu	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment

30	Guritno	SMP	Operator Unicrane	Heavy Equipment
31	Supri A S	SMP	Operator Unicrane	Heavy Equipment
32	Supriyadi	SMA	Operator Unicrane	Heavy Equipment
33	Sutiyo	SMA	Operator Unicrane	Heavy Equipment
34	Najib	D1	Penjaga	Heavy Equipment
35	Solikhin	SMA	Oprtr Whell Loader	Heavy Equipment
36	Budi Dopo	SMP	Pembantu Optr Crane	Heavy Equipment
37	Wilis Condro Purnomo	SMA	Operator Crane	Heavy Equipment
38	Rebut Trapsila	SMP	Pembantu Optr Crane	Heavy Equipment
39	Pur	SMA	Penjaga	Heavy Equipment
40	Trianto	SMA	Penjaga	Heavy Equipment
41	Wijianto	SMA	Penjaga	Heavy Equipment
42	Widodo	SMA	Pembantu Optr Crane	Heavy Equipment
43	Mulyono	STM	Welder	Heavy Equipment
44	Achadiyah Lestari	DIII	Keuangan	
45	Indah Wulansari	DI	Administrasi	

46	Meliana Erwita	S1	Administrasi	
47	Anik Maryati	DIII	Administrasi	
48	Rita Suswanti	DIII	Administrasi	
49	Avira Budianita	S1	Administrasi	

Uji Validitas

Correlations

		Q1	Q2	Q3	Tujuan dan Kemampuan
Q1	Pearson Correlation	1	.466**	.339**	.721**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.000
	N	62	62	62	62
Q2	Pearson Correlation	.466**	1	.319*	.767**
	Sig. (2-tailed)	.000		.012	.000
	N	62	62	62	62
Q3	Pearson Correlation	.339**	.319*	1	.754**
	Sig. (2-tailed)	.007	.012		.000
	N	62	62	62	62
Tujuan dan Kemampuan	Pearson Correlation	.721**	.767**	.754**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Correlations

		Q4	Q5	Q6	Teladan Pimpinan
Q4	Pearson Correlation	1	.417**	.362**	.603**
	Sig. (2-tailed)		.001	.004	.000
	N	62	62	62	62
Q5	Pearson Correlation	.417**	1	.419**	.749**
	Sig. (2-tailed)	.001		.001	.000
	N	62	62	62	62
Q6	Pearson Correlation	.362**	.419**	1	.842**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.000
	N	62	62	62	62
Teladan Pimpinan	Pearson Correlation	.603**	.749**	.842**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Q7	Q8	Q9	Kompensasi
Q7	Pearson Correlation	1	.467**	.361**	.628**
	Sig. (2-tailed)		.000	.004	.000
	N	62	62	62	62
Q8	Pearson Correlation	.467**	1	.401**	.740**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.000
	N	62	62	62	62
Q9	Pearson Correlation	.361**	.401**	1	.814**
	Sig. (2-tailed)	.004	.001		.000
	N	62	62	62	62
Kompensasi	Pearson Correlation	.628**	.740**	.814**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Q10	Q11	Q12	Q13	Lingkungan Kerja
Q10	Pearson Correlation	1	.653**	.473**	.435**	.844**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Q11	Pearson Correlation	.653**	1	.349**	.326**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.000		.005	.010	.000
	N	62	62	62	62	62
Q12	Pearson Correlation	.473**	.349**	1	.391**	.666**
	Sig. (2-tailed)	.000	.005		.002	.000
	N	62	62	62	62	62
Q13	Pearson Correlation	.435**	.326**	.391**	1	.687**
	Sig. (2-tailed)	.000	.010	.002		.000
	N	62	62	62	62	62
Lingkungan Kerja	Pearson Correlation	.844**	.806**	.666**	.687**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Q14	Q15	Q16	Q17	Pengawasan
Q14	Pearson Correlation	1	.425**	.473**	.533**	.724**
	Sig. (2-tailed)		.001	.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Q15	Pearson Correlation	.425**	1	.622**	.467**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.001		.000	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Q16	Pearson Correlation	.473**	.622**	1	.575**	.832**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Q17	Pearson Correlation	.533**	.467**	.575**	1	.849**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000
	N	62	62	62	62	62
Pengawasan	Pearson Correlation	.724**	.760**	.832**	.849**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Correlations

		Q18	Q19	Q20	Q21	Disiplin Kerja
Q18	Pearson Correlation	1	.511**	.340*	.387**	.774**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.002	.000
	N	62	62	62	62	62
Q19	Pearson Correlation	.511**	1	.259*	.519**	.837**
	Sig. (2-tailed)	.000		.042	.000	.000
	N	62	62	62	62	62
Q20	Pearson Correlation	.340*	.259*	1	.207	.548**
	Sig. (2-tailed)	.007	.042		.107	.000
	N	62	62	62	62	62
Q21	Pearson Correlation	.387**	.519**	.207	1	.732**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.107		.000
	N	62	62	62	62	62
Disiplin Kerja	Pearson Correlation	.774**	.837**	.548**	.732**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	
	N	62	62	62	62	62

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.621	.642	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.618	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.616	.675	3

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.754	.757	4

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.794	.810	4

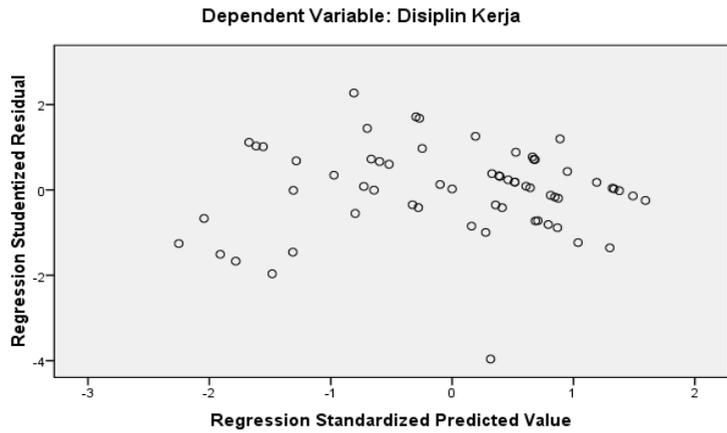
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.719	.712	4

Uji Asumsi Klasik

a. Uji Heteroskedastisitas

Scatterplot



Correlations

			Tujuan dan Kemampuan	Teladan Pimpinan	Kompetensi	Lingkungan Kerja	Pengawasan	Unstandardized Residual
Spearman's rho	Tujuan dan Kemampuan	Correlation Coefficient	1.000	-.094	.022	-.023	.183	-.182
		Sig. (2-tailed)	.	.465	.868	.862	.155	.157
		N	62	62	62	62	62	62
Teladan Pimpinan	Teladan Pimpinan	Correlation Coefficient	-.094	1.000	-.059	.177	.013	.057
		Sig. (2-tailed)	.465	.	.651	.168	.917	.660
		N	62	62	62	62	62	62
Kompensasi	Kompensasi	Correlation Coefficient	.022	-.059	1.000	.165	.211	-.014
		Sig. (2-tailed)	.868	.651	.	.200	.100	.912
		N	62	62	62	62	62	62
Lingkungan Kerja	Lingkungan Kerja	Correlation Coefficient	-.023	.177	.165	1.000	.131	.037
		Sig. (2-tailed)	.862	.168	.200	.	.312	.776
		N	62	62	62	62	62	62
Pengawasan	Pengawasan	Correlation Coefficient	.183	.013	.211	.131	1.000	-.010
		Sig. (2-tailed)	.155	.917	.100	.312	.	.936
		N	62	62	62	62	62	62
Unstandardized Residual	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.182	.057	-.014	.037	-.010	1.000
		Sig. (2-tailed)	.157	.660	.912	.776	.936	.
		N	62	62	62	62	62	62

a. Uji Multikolinieritas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardize d Residual
N		62
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.41243392
Most Extreme Differences	Absolute	.089
	Positive	.053
	Negative	-.089
Kolmogorov-Smirnov Z		.705
Asymp. Sig. (2-tailed)		.704

a. Test distribution is Normal.

b. Uji Normalitas

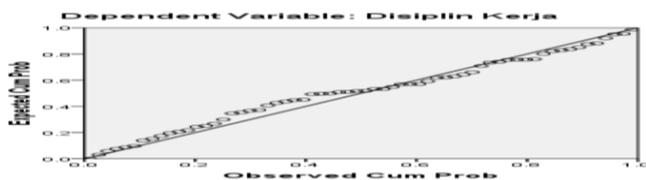
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-4.059	2.748		-1.477	.145		
	Tujuan dan Kemampuan	.449	.125	.336	3.586	.001	.959	1.043
	Teladan Pimpinan	.242	.078	.288	3.091	.003	.971	1.030
	Kompensasi	.284	.096	.283	2.959	.005	.922	1.085
	Lingkungan Kerja	.323	.110	.278	2.932	.005	.937	1.067
	Pengawasan	.239	.085	.268	2.795	.007	.918	1.090

a. Dependent Variable: Disiplin

Kerja

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



a. Uji Auto Korelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.727 ^a	.528	.486	1.474	2.117

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Teladan Pimpinan, Lingkungan Kerja, Tujuan dan Kemampuan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-4.059	2.748		-1.477	.145
	Tujuan dan Kemampuan	.449	.125	.336	3.586	.001
	Teladan Pimpinan	.242	.078	.288	3.091	.003
	Kompensasi	.284	.096	.283	2.959	.005

Lingkungan Kerja	.323	.110	.278	2.932	.005
Pengawasan	.239	.085	.268	2.795	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-4.059	2.748		-1.477	.145
Tujuan dan Kemampuan	.449	.125	.336	3.586	.001
Teladan Pimpinan	.242	.078	.288	3.091	.003
Kompensasi	.284	.096	.283	2.959	.005
Lingkungan Kerja	.323	.110	.278	2.932	.005
Pengawasan	.239	.085	.268	2.795	.007

a. Dependent Variable: Disiplin Kerja

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	136.242	5	27.248	12.539	.000 ^a
	Residual	121.693	56	2.173		
	Total	257.935	61			

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Teladan Pimpinan, Lingkungan Kerja, Tujuan dan Kemampuan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.727 ^a	.528	.486	1.474

a. Predictors: (Constant), Pengawasan, Teladan Pimpinan, Lingkungan Kerja, Tujuan dan Kemampuan, Kompensasi

b. Dependent Variable: Disiplin Kerja

