

**PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR DEPARTEMEN AGAMA KABUPATEN KARANGANYAR**

SKRIPSI



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat
Guna Memeperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Dalam Ilmu Sosial Islam**

**OLEH
JOKO SARWANTO
03240017**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2007**



DEPARTEMEN AGAMA RI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH
Jl. Marsda Adisucipto, Telpn (0274) 515856 Fax (0274) 552230
Yogyakarta 55221

PENGESAHAN

Nomor : UIN/02/DD/PP.00.9/77/2008

Judul Skripsi:

**PENGARUH DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN
DI KANTOR DEPARTEMEN AGAMA KABUPATEN KARANGANYAR**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Joko Sarwanto
NIM. 03240017

Telah dimunaqosyahkan pada:

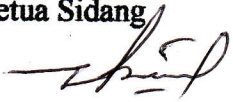
Hari : Selasa

Tanggal : 15 Januari 2008

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang


Drs. A. Machfudz Fauzy, M.Pd.
NIP. 150189560

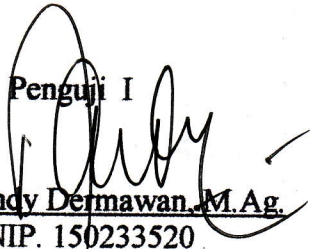
Sekretaris Sidang


Achmad Muhammad, M.Ag.
NIP. 150302212

Pembimbing


Drs. M. Rosyid Ridla, M.Si.
NIP. 150260459

Penguji I


H. Andy Dermawan, M.Ag.
NIP. 150233520

Penguji II


Early Maghfiroh Innayati, S.Ag., M.Si.
NIP. 150286794

Yogyakarta, 17 Januari 2008

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Fakultas Dakwah
Dekan


Drs. H. Afif Rifai, MS
NIP. 150222293

UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS PEMBIMBING

Hal : Skripsi
Saudara Joko Sarwanto

Lampiran :
Kepada Yth.
Bapak Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, mengoreksi dan mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara:

Nama : Joko Sarwanto
NIM : 03240017
Jurusan : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah
Judul : Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor
Departemen Agama Karanganyar

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh gelar Sarjana Strata Satu dalam ilmu sosial islam.

Semoga dalam waktu dekat saudara tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya dalam sidang munaqosyah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Yogyakarta, 20 Desember 2007

Pembimbing,



Ds. M. Rosyid Ridlo, M.Si
NIP. 150260459

MOTTO

وَلِكُلِّ وِجْهَةٌ هُوَ مُوَلِّيُّهَا ۖ فَاسْتَبِقُوا الْخَيْرَاتِ ۚ أَيْنَ مَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمُ

اللَّهُ جَمِيعًا ۚ إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ

Artinya :

Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. di mana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.¹
(Q.S.Al Baqarah, ayat.148)

¹ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Alwaah, 1995), hlm. 38.

PERSEMBAHAN

*Skripsi ini penulis persembahkan untuk
Almamaterku Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Ayahanda (ALM) dan ibundaku tercinta*

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الْحَمْدُ لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ. الصَّلَاةُ وَالسَّلَامُ عَلَى أَشْرَفِ الْأَنْبِيَاءِ وَالْمُرْسَلِينَ. وَعَلَى
آلِهِ وَصَحْبِهِ أَجْمَعِينَ. أَشْهَدُ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَحْدَهُ لَا شَرِيكَ لَهُ وَأَشْهَدُ أَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ
وَرَسُولُهُ. آمَّا بَعْدُ

Puji syukur hanya milikMu semata, atas hidup yang begitu berarti serta anugerah yang senantiasa mengalir deras tiada hentinya hingga detik ini. Sehingga saya mampu menyelesaikan tugas akhir ini. Tanpa campur tangan keagunganNya yang melangit luas, mustahil skripsi ini dapat terselesaikan.

Shalawat serta salam kami haturkan kepada Nabiullah akhiruz zaman khairul ummah Muhammad SAW, kepada keluarganya, sahabatnya, serta segenap umatnya yang mengikuti sunnahnya samapai akhir zaman.

Proses penyusunan skripsi ini tidak lepas dari dukungan, bimbingan, pengertian, pengarahan, serta saran dari berbagai pihak, oleh karena itu pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan terima kasih yang setulusnya kepada:

1. Bapak Drs. Afif Rifa'I M.S, selaku Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dra. Siti Fatimah, M.Pd selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah yang telah memberikan kebijaksanaan dalam penyusunan skripsi ini.
3. Bapak Achmad Muhammad, M.Ag selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Dakwah.
4. Ibu HJ. Mikriani, Dr. MM, selaku penasehat akademik yang telah memberikan banyak kemudahan bagi penulis.
5. Bapak Drs. M. Rasyid Ridlo, M.Si selaku pembimbing, atas segala arahan, petunjuk dan bimbingannya dalam penulisan skripsi ini.
6. Drs. H. Juhdi Amin, M.Ag selaku Kepala kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.
7. H. Tri Waspodo, S.Ag selaku Kepala Bagian Tata Usaha kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

8. Ibuku tercinta yang senantiasa mengiringi penulis dengan do'a dan harapan, dengan nasihat dan curahan kasih sayang. Terima kasih tak terhingga atas segala fasilitas dan kesempatan yang diberikan, dan Almarhum Bapakku semoga diampuni segala dosanya dan diterima amal ibadahnya.
9. Pendampingku tersayang, terima kasih atas segala dukungan yang diberikan, adanya kamu hidup ini lebih berwarna.
10. Kakakku Harjanto, yang selalu memberi fasilitas, nasihat dan semangat yang tiada henti.
11. Mbak Win dan Mas Wawan serta sepupuku, terima kasih atas bantuannya.
12. Sahabat-sahabat Pergerakan Mahasiswa Islam Indonesia angkatan 2003.
13. Sahabat-sahabat mantan pejabat BEM-Fakultas, BEM-Jurusan 2005-2006.
14. Sahabat-sahabat baikku Komunitas Kos Si-mbah, Lay makasih telah dipinjam komputer, Mbenk, Ucup, Basier, Mus terimakasih atas printnya, Manto, Adi, Huda serta teman-teman MD angkatan 2003 Didik, Budi, Hani, Eka, dan sebagainya yang selalu memberi semangat dalam penyusunan skripsi ini.
15. Mas Ade, terima kasih atas dukungannya.
16. Teman-teman komunitas Motor C.70 yang berada di UIN dan JPC, terimakasih atas dukungannya selama ini.
17. Semua pihak yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini.

Akhirnya pada semuanya yang telah membantu penulis, termasuk mereka yang tidak sempat penulis sebutkan satu persatu, sekali lagi penulis ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 20 Desember 2007

Penulis,

Joko Sarwanto

ABSTRAK

Organisasi yang ideal adalah organisasi yang mampu mencapai tujuan secara optimal. Sebagaimana tujuan yang ingin dicapai oleh Kantor Departemen Agama Karanganyar. Organisasi sangat memahami bahwa karyawan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keberhasilannya. Dalam menjalankan roda organisasi Kantor Departemen Agama Karanganyar mempunyai beberapa karyawan untuk mendukung adanya kegiatan pelayanan kepada masyarakat, keberhasilan organisasi (manajemen) dalam mempertahankan karyawan terbaik yang dimiliki tidaklah dicapai dengan cara mudah. Hal tersebut hanya dapat terjadi berkat kepiawaian manajemen dalam memahami kebutuhan karyawan, dan dengan kemampuan mereka untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif yang pada akhirnya dapat menumbuhkan daya saing yang sehat yang dapat membuat para karyawan merasa termotivasi secara internal. Sadar akan pentingnya kualitas dari tenaga kerja untuk mencapai standar yang diperlukan baik oleh pelanggan-pelanggan lokal maupun internasional, Kantor Departemen Agama Karanganyar menyadari bahwa karyawan adalah sumbangan yang penting bagi pertumbuhan dan perkembangan Kantor Departemen Agama Karanganyar. Disiplin kerja adalah sebuah penentu kinerja yang ampuh. Meskipun demikian, karena disiplin kerja biasanya berhubungan erat dengan kompensasi, para manajer/ atasan umumnya berupaya untuk “mengurus kelompok mereka” dan memberikan semua imbalan yang mungkin bagi para bawahan mereka, bukan menggunakan penilaian kinerja untuk mengenali siapa yang tidak bekerja dengan baik dan kemudian menentukan mengapa kinerja karyawan tersebut di bawah standar.

Sumber daya manusia merupakan modal dasar dalam suatu organisasi, karena manusia merupakan penentu dan penggerak bagi tercapainya tujuan organisasi. Organisasi yang baik adalah yang secara efektif dan efisien mengkombinasikan sumber-sumber dayanya guna menetapkan strategi-strategi. Sumber daya yang dalam hal ini pusat bagi setiap strategi adalah para pegawai, dimana mereka yang merencanakan dan melaksanakan strategi-strategi sebuah organisasi. Keberhasilan suatu organisasi dalam merencanakan dan melaksanakan strategi ditunjang oleh kinerja pegawainya. Kinerja menjadi alat yang penting dalam melihat pencapaian tujuan organisasi, apa bila kinerja karyawan rendah, maka harus dilihat dari faktor disiplinnya. Dari pernyataan tersebut maka munculah permasalahan yaitu apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Departemen Agama Karanganyar ?

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin yang diterapkan di Kantor Departemen Agama Karanganyar terhadap kinerja karyawan, dan untuk menganalisa datanya digunakan analisis *regresi linier sederhana*. Dari data yang diperoleh ternyata disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Variabel disiplin mempunyai pengaruh 32,5 % terhadap kinerja karyawan. Hal ini menandakan ada pengaruh sebesar 32,5 % kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5 % ditentukan oleh faktor lainnya.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iv
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A.. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	5
C. Rumusan Masalah	11
D. Tujuan Penelitian	12
E.. Kegunaan Penelitian	12
F. Telaah Pustaka	12
G. Kerangka Teoritik	14
H. Hipotesis.....	36
BAB II METODE PENELITIAN.....	37
A. Rancangan Penelitian	37
B. Variabel.	37
1.Variabel Dan Devinisi Operasional	37
2.Metode Penentuan Subjek.....	39
3.Metode Penentuan Objek	40
4. Metode Pengumpulan Data	41
a.Angket	41

b. Wawancara.....	42
c. Dokumentasi.....	43
C. Instrumen Penelitian	44
D. Analisa data.....	50
BAB III ANALISA DAN HASIL PENELITIAN.....	52
A. Gambaran Objek Penelitian	52
B. Gambaran Data.....	56
1. Orientasi	56
2. Pembuatan Instrumen.....	57
3. Uji Validitas	58
4. Reabilitas.....	65
C. Analisa Data.....	66
1. Uji Normalitas	66
2. Uji Linieritas	68
3. Pengujian Hipotesis.....	69
D. Hasil Penelitian	72
BAB IV PENUTUP	76
A. Kesimpulan	76
B. Saran.....	77

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1	Kisi-Kisi Instrumen Disiplin Kerja	46
Tabel 2	Kisi-Kisi Instrumen Kinerja Karyawan	47
Tabel 3	Analisa Kesahihan Butir Validitas Disiplin Kerja	60
Tabel 4	Daftar Pertanyaan Yang Gugur Dan Yang sah Variable Disiplin Kerja	61
Tabel 5	Analisa Kesahihan Butir Validitas Kinerja Karyawan	63
Tabel 6	Daftar Pertanyaan Yang Gugur Dan Yang sah Variable Kinerja Karyawan	64
Tabel 7	Hasil Uji Normalitas	67

BAB I

PENDAHULUAN

A. PENEGASAN JUDUL

Untuk mempermudah dan menghindari salah pengertian judul skripsi “Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar’, maka penyusun memandang perlu untuk menjelaskan beberapa istilah yang berhubungan dengan judul tersebut. Penulis mencoba memberikan penjabaran, sebagai berikut:

1. Pengaruh

Pengaruh menurut Kamus Lengkap Bahasa Indonesia adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, orang, benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan gaib dan sebagainya.¹

Kata pengaruh mempunyai arti daya yang ada atau timbul dari suatu (orang atau barang) yang ikut membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang.²

Daya yang ada atau timbul dari sesuatu tersebut dalam membentuk watak, kepercayaan atau perbuatan seseorang karena adanya interaksi sosial yang timbul karena ada hubungan antara dua atau lebih individu dalam kelakuan atau sebaliknya.³

¹ Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, (Surabaya: Mitra Pelajar, 2005), hlm. 379.

² Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Balai Pustaka, 1998), hlm. 644.

³ W.A. Gerungan, *Psikologi Sosial*, (Bandung: Eresco, 1999), hlm. 57.

Pengaruh dapat diartikan sebagai daya yang timbul karena adanya sebuah interaksi dan pengaruh tersebut akan membawa perubahan yang lebih baik.

Dengan melihat pengertian diatas, bahwasannya yang dimaksud pengaruh dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar adalah hubungan sebab akibat antara dua variabel yang akan membawa perubahan secara positif yang timbul dari disiplin kerja sehingga menimbulkan perubahan terhadap kinerja karyawan di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

2. Disiplin

Apakah yang dimaksud dengan disiplin? Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia disiplin diartikan latihan batin dan watak supaya mentaati tata tertib, ketaatan kepada aturan⁴.

Disiplin merupakan tindakan manajemen yang mendorong karyawan untuk memenuhi berbagai ketentuan standar yang harus dipenuhi karyawan. Ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan organisasi tentunya merupakan penekanan pada diri masing-masing karyawan.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya. Sedangkan menurut J. Ravianto

⁴ *Op Cit*, Hoetomo, hlm. 138.

dalam buku *Produktivitas dan Manusia Indonesia* mengartikan disiplin kerja adalah ketaatan melaksanakan aturan yang diwajibkan atau yang diharapkan oleh organisasi agar setiap tenaga kerja dapat melaksanakan pekerjaan secara tertib dan lancar.⁵ Disiplin kerja yang diterapkan dalam organisasi dimaksudkan agar semua karyawan yang ada di dalamnya bersedia dan sukarela mentaati seluruh peraturan yang berlaku, sehingga dapat menjadi modal utama untuk mencapai tujuan organisasi.⁶

Jadi disiplin yang dimaksud disini adalah ketaatan karyawan terhadap perjanjian kerja yang telah disepakati bersama yang di transformasikan oleh karyawan dalam bentuk kegiatan atau perbuatan.

3. Kinerja

Dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia istilah kinerja diartikan sebagai sesuatu yang dapat dicapai.⁷ Dari penjelasan yang telah diartikan kamus lengkap Bahasa Indonesia kinerja dapat diperoleh pengertian bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.⁸

⁵ J. Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, (Jakarta: Lembaga Siup, 1985), hlm. 107.

⁶ [http://www.google.com/library\[at\]lib.unair.ac.id](http://www.google.com/library[at]lib.unair.ac.id).

⁷ *Op Cit*, Hoetomo, hlm. 273.

⁸ Suyadi Prawirosentono, *Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia*, (Yogyakarta: BPFE, 1999), hlm 2.

Jadi yang dimaksud dengan kinerja dalam skripsi ini adalah sebuah hasil yang telah dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang berada dalam lingkungan yang sama yaitu lingkungan kerja untuk mencurahkan seluruh kemampuannya demi kemajuan organisasi.

4. Karyawan

Karyawan dalam Kamus Lengkap Bahasa Indonesia diartikan orang yang bekerja pada suatu lembaga (kantor, perusahaan, dan sebagainya) dengan mendapat gaji (upah); pegawai; buruh; pekerja.⁹

Sedangkan Karyawan atau sumber daya manusia dalam buku Islam Dan Masalah Sumber Daya Manusia yang dikarang oleh Muhammad Tholhah Hasan diberikan pengertian: seperti kekuatan fisik manusia, pengetahuannya, keahliannya atau keterampilannya, semangat dan kreatifitasnya, kepribadiannya serta kepemimpinannya. Telah menjadi kesepakatan para ahli, bahwa sumber daya manusia merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting diantara sumberdaya-sumberdaya yang lain, dalam setiap memajukan suatu masyarakat atau bangsa. Namun dalam kenyataannya, sumber daya manusia baru menjadi aset penting dan berharga, apabila sumber daya manusia tersebut mempunyai kualitas yang tinggi.¹⁰

Dengan berpedoman pengertian karyawan diatas yang dimaksud karyawan dalam skripsi adalah orang yang berkumpul dengan visi dan

⁹ *Op Cit*, Hoetomo, hlm. 245

¹⁰ Muhammad Tholhah Hasan, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, Lantabora Press, 2005) hlm. 67.

misi sama yaitu mendukung dan mengembangkan organisasi untuk kepentingan yang bersama.

Berdasarkan teori satu persatu yang telah di ulas diatas, penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian lapangan yang ingin mengetahui ada dan tidaknya pengaruh disiplin kerja karyawan terhadap kinerja karyawan yang telah diterapkan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia dalam pandangan Islam merupakan Makhluq unggulan, yang dibekali beberapa potensi, yaitu akal, qalbu, dan jasad. Potensi-potensi tersebut harus dikembangkan dalam rangka pencapaian kompetensi-kompetensi yang memungkinkan manusia melakukan tugas esensialnya dalam hidup.¹¹

Sudah kita ketahui bersama bahwa karyawan atau sumber daya manusia (SDM) memiliki peranan sentral dalam mengembangkan dan mencapai sasaran-sasaran organisasi (perusahaan). Akan tetapi, keberadaan SDM yang hebat dan unggul malah bisa jadi bumerang bagi organisasi jika tidak disertai perencanaan dan pengendalian SDM sejak itu sendiri. Di sisi lain, harmoni dalam tata hubungan antar manusia baik antar sesama peserta organisasi maupun hubungan atasan bawahan juga menjadi hal penting untuk dimiliki organisasi mana pun terlebih lagi pada organisasi yang secara langsung dan disentifnya diterjemahkan ke dalam bentuk uang. Kesalahan dalam

¹¹ Ibid, 136.

manajemen sumberdaya manusia sangat berpotensi untuk terjadinya *office politics* yang penuh intrik, yang dapat mengganggu ketenangan kerja.

Dari sudut pandang manajemen, ada beberapa prasarat agar suatu tujuan organisasi dapat dikelola secara efektif. Diantaranya para pemimpin organisasi harus menghayati dinamika, peluang dan ancaman didalam lingkungan organisasi, serta memperhatikan masalah kemasyarakatan yang lebih luas dan sumber-sumber input organisasi yang ada dikelola secara berdaya guna dan berhasil guna dengan memperhatikan kekuatan serta kelemahan yang ada dan memanfaatkan peluang yang muncul dengan sebaik-baiknya. Dengan kata lain keefektifan organisasi sangat bergantung kepada fleksibilitas dan kesiapannya menghadapi lingkungan serta kemampuan memperoleh sumber daya yang dibutuhkan untuk pertumbuhan dan perkembangan organisasi tersebut. Disamping itu sejalan dengan adanya perubahan iklim prestasi yang membuat persaingan antar organisasi semakin keras serta adanya tujuan organisasi yang memberikan pelayanan secara optimal, hal ini akan menuntut Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar agar beroperasi secara lebih efisien dan efektif. Fungsi personalia yang terlibat dalam seluruh operasi Kantor Departemen Agama berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia yang dimiliki Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar tidak luput pula dari tuntutan agar beroperasi semakin efisien dan efektif. Sistem akuntabilitas kinerja dibangun dan dikembangkan dalam rangka perwujudan pertanggungjawaban pelaksanaan tugas dan fungsi serta pengelolaan sumber daya dan pelaksanaan kebijakan dan program yang

dipercayakan kepada setiap satuan organisasi/ kerja, berdasarkan suatu sistem akuntabilitas yang memadai. Dalam hal ini, setiap satuan organisasi/ kerja secara sasaran strategik organisasi kepada stakeholders, yang dituangkan melalui laporan akuntabilitas kinerja satuan kerja.¹² Fenomena yang ada menunjukkan bahwa adanya karyawan yang masuk kerja tidak sesuai dengan peraturan yang ada dalam organisasi atau datang terlambat, itu berarti mereka melalaikan tanggung jawab serta melanggar peraturan disiplin kerja yang diterapkan oleh Kantor Departemen Agama. Dengan adanya kondisi tersebut, hal itu tentu saja akan mempengaruhi terhadap kinerja masing-masing karyawan. Sehubungan dengan kinerja karyawan, fenomena yang ada memperlihatkan masih rendahnya kinerja yang diberikan oleh masing-masing karyawan. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugasnya yang diberikan kepadanya.¹³ Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya memiliki disiplin tinggi. Seseorang yang sehat dan kuat biasanya pun memiliki disiplin yang baik, dalam arti ia memiliki keteraturan dalam menjaga dirinya, teratur kerja, teratur makan, teratur olah raga dan tertib dalam segala hal.¹⁴

Berkaitan dengan Manajemen Dakwah, peneliti yang sudah dibekali oleh beberapa teori dari mata kuliah yang selama ini mendukung penelitian

¹²Departemen Agama RI Sekretariat Jenderal Biro Organisasi dan Tatalaksana, *Teknik Penyusunan Perencanaan Kinerja Di Lingkungan Departemen Agama*, (Jakarta: Sekretariat Jenderal Biro Organisasi dan Tatalaksana, 2006), hlm.20.

¹³ Hasil observasi, 20 Oktober-3 Desember 2007 di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

¹⁴ <http://www.google.com/dyah@unikom.ac.id>.

yang diantaranya Manajemen Sumber Daya Manusia, Manajemen Organisasi, dan lain sebagainya. Dengan adanya mata kuliah yang mendukung tersebut akan sangat mendukung dari penelitian ini karena disiplin kerja masuk pada pengelolaan sumber daya manusia. Karena, pengelolaan sumberdaya manusia atau dengan kata lain memanajementi karyawan ini tentunya akan berimbas pada kinerja karyawan. Kinerja karyawan dapat dilihat dari seberapa banyak karyawan memberikan tenaga, pikiran, atau memberikan kontribusi kepada organisasi. Selain itu penempatan tenaga kerja yang sesuai dengan bidangnya ini juga akan sangat berpengaruh pada kinerja karyawan, menempatkan tenaga kerja yang tepat ini akan menjadi tantangan bagi setiap manajemen tenaga kerja. Dalam kenyataanya menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kebutuhan tugas, bukan merupakan hal yang mudah. Karena itu untuk memenuhi harapan tersebut perlu diadakan prediksi, dugaan, dan tahapan analisis yang ilmiah dan rasional, berdasarkan kondisi pekerjaan yang ada.

Dengan menempatkan tenaga kerja yang sesuai dengan posisinya ini tentunya akan memberikan dampak yang positif yang diantaranya adalah:

1. Meningkatnya semangat dan gairah kerja
2. Terpeliharanya disiplin kerja, baik terhadap peraturan dan kebijakan baik itu tertulis maupun tidak tertulis.¹⁵

Organisasi sebagai *organizational behaviour* mempunyai harapan-harapan terhadap produktifitas setiap tenaga kerjanya, misalnya mengharapkan prestasi kerja yang optimal. Kinerja karyawan yang tinggi

¹⁵ B.Siswanto Satrohadiwiyo, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operaional*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2005), hlm.130.

merupakan output dari disiplin kerja yang telah tertanam dalam diri karyawan, sejauh mana kemungkinan yang akan dirasakan oleh tenaga kerja bahwa tenaga yang telah diberikan dan usaha yang akan dilakukan dapat membuahkan kinerja yang sesuai dengan yang diharapkan oleh organisasi.¹⁶

Berkaitan dengan hal tersebut bahwasannya telah terjadi kesepakatan para ahli, bahwa karyawan (sumber daya manusia) merupakan aset penting, bahkan dianggap paling penting diantara sumberdaya-sumberdaya yang lain, dalam setiap usaha memajukan suatu masyarakat atau bangsa. Namun dalam kenyataannya, sumber daya manusia baru menjadi aset penting dan berharga, apabila sumber daya tersebut mempunyai kualitas yang tinggi.¹⁷

Sebagai organisasi Negeri Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar tentunya mendukung penuh program pemerintah dengan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 1997 tentang ketenagakerjaan. Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar selalu memperhatikan peningkatan kualitas sumber daya manusianya dan selalu menginginkan setiap karyawannya berprestasi. Organisasi menyediakan berbagai manfaat sosial untuk kesejahteraan para karyawannya, seperti asuransi, pengobatan dan tunjangan masa depan dengan tujuan untuk menciptakan iklim kerja yang aman dan nyaman. Sebagai tambahan, gaji dan bonus diberikan berdasarkan prestasi kerja agar dapat memotivasi para karyawan untuk bekerja sebaik-baiknya. Sebagaimana tujuan awal yang ingin

¹⁶ Moh. As'ad, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri Ed-4*, (Yogyakarta: Liberti, 2004), hlm. 60.

¹⁷ *Op Cit*, Muhammad Tholhah Hasan, , hlm. 67.

dicapai oleh Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar adalah salah satu organisasi negeri yang menerapkan penegakkan disiplin kerja kepada setiap pegawainya dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Adapun pencapaian tujuan ini sangat ditentukan oleh beberapa faktor, termasuk didalamnya adalah sikap disiplin kerja setiap pegawainya. Komitmen organisasi untuk mempertahankan karyawan, organisasi menerapkan budaya untuk saling pengertian dengan seluruh karyawannya, penerapan disiplin kerja, penempatan pekerja sesuai kemampuannya, serta kinerja yang kuat, semua ini memungkinkan bagi organisasi untuk memelihara tenaga kerjanya. Organisasi akan terus meningkatkan kerjasama tim dan komunikasi internal agar dapat mempertahankan efisiensi waktu dan untuk mengoptimalkan efektivitas karyawan. Hal ini seperti yang terkandung dalam Al-Qur'an dalam surah Al Israa' ayat 27 :

إِنَّ الْمُبَذِّرِينَ كَانُوا إِخْوَانَ الشَّيْطَانِ ط وَكَانَ الشَّيْطَانُ لِرَبِّهِ كَفُورًا

Artinya : Sesungguhnya pemboros-pemboros itu adalah Saudara-saudara syaitan dan syaitan itu adalah sangat ingkar kepada Tuhannya.¹⁸

Dalam ayat ini Allah sangat membeci orang-orang yang selalu berlebihan atau bersikap boros. Berkaitan dengan ayat ini Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar sangat memperhatikan kinerja karyawannya, karena keefektivan dalam bekerja ini tentunya akan berpengaruh pada cepat

¹⁸ Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, (Semarang: CV. Alwaah, 1995), hlm. 428.

atau tidaknya pekerjaan yang telah dibebankan kepada karyawan akan terselesaikan. Oleh sebab itu, Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar sangat memperhatikan disiplin karyawannya karena disiplin akan berdampak pada kinerja karyawan yang bekerja pada bidangnya masing-masing.

Banyak kalangan memahami bahwa disiplin sangat dipengaruhi oleh budaya yang telah diterapkan oleh organisasi, utamanya orang-orang di lingkungan organisasi. Namun, kebanyakan karyawan belum sepenuhnya menyadari bahwa disiplin sangat berpengaruh terhadap kemajuan organisasi. Hal itu dapat dimengerti, karena memang masyarakat masih lebih meyakini bahwa pekerjaan akan selesai kalau diawasi atau diperhatikan oleh orang-orang yang berkuasa, selain itu selama ini persepsi yang berkembang di dunia pekerjaan adalah budaya disiplin akan tercipta kalau orang-orang yang berkuasa dalam lingkungan kerja berada di lingkungan kerja. Menyikapi fenomena yang timbul dalam lingkungan kerja tersebut peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

C. RUMUSAN MASALAH

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, peneliti tertarik untuk mengadakan penelitian tentang ‘Apakah ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar ?’

D. TUJUAN PENELITIAN

Untuk mengetahui adakah pengaruh disiplin yang diterapkan di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar terhadap kinerja karyawan.

E. KEGUNAAN PENELITIAN

Dari pelaksanaan penelitian ini dapat kiranya memberikan dua buah kegunaan yaitu:

1. Secara teoritis; dapat menambah wacana pengetahuan tentang pengelolaan sumber daya manusia, sehingga pada gilirannya dapat memberikan sumbangan pemikiran dalam pengelolaan sumber daya manusia khususnya di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar dan organisasi lain pada umumnya.
2. Secara praktis, skripsi ini merupakan sumbangan penting bagi Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar dalam pengembangan potensi dan kualitas yang dimiliki karyawan, yang kemudian penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan dalam menentukan langkah-langkah pembentukan karyawan yang produktif.

F. TELAAH PUSTAKA

Sepanjang yang penyusun ketahui, penelitian tentang “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar ” belum pernah dilakukan. Namun ada beberapa karya ilmiah atau skripsi yang berkaitan membahas masalah yang menyangkut masalah tersebut yang memiliki kemiripan pada penelitian ini yaitu:

Pertama; Skripsi Ade Gunawan Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas dakwah yang berjudul ‘Pretasi Kerja Dalam Prespektif Teori Motivasi Frederich Herzberg Pada Karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammdiyah Bantul’ dalam skripsi ini Ade Gunawan menggunakan perhitungan regresi berganda dengan bantuan program SPSS for windows realease 12.0 membuktikan bahwa semua variabel faktor motivator dan variabel faktor hieginis mempunyai pengaruh nyata terhadap prestasi kerja karyawan di RSU Muhammadiyah Bantul.¹⁹

Kedua; Skripsi Muharrani Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah yang berjudul ‘Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta’ dalam skripsi Muharrani dijelaskan bahwasannya variabel pengawasan ternyata berpengaruh terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia cabang Yogyakarta.²⁰

Ketiga; Skripsi Sri Muzayyanah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijaga 1997 yang berjudul ‘Pengaruh Pengamalan Shalat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan’ dalam skripsi ini dijelaskan bahwa pengamalan shalat mempunyai peranan yang sangat penting dalam

¹⁹ Ade Gunawan, Pretasi Kerja Dalam Prespektif Teori Motivasi Frederich Herzberg Pada Karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammdiyah Bantul, *Skripsi* (tidak diterbitkan) (Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2005), hlm.83.

²⁰ Muharrani, Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, *Skripsi*(tidak diterbitkan) (Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2005), hlm.75.

kedisiplinan karyawan sehingga merupakan faktor pendukung penting dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan.²¹

Dengan melihat beberapa Skripsi diatas peneliti sangat tertarik melengkapi skripsi disiplin kerja dan kinerja karyawan karena selama pengamatan penulis belum pernah ada yang mengkorelasikan keduanya, maka penulis tertarik untuk mengambil tema “Pengaruh disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar”, karena masalah tersebut belum ada yang membahas.

G. KERANGKA TEORITIK

1. Tinjauan Tentang Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Secara umum disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Menurut *J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein* mengartikan disiplin adalah tata, patuh, teratur, tertib.²² Ditinjau dari psikologi, *drever* mengatakan bahwa pengertian disiplin pada mulanya diartikan sama dengan pendidikan (*education*) dan latihan (*training*).

Disiplin juga berkaitan erat dengan sangsi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati.

²¹ Sri Muzayyanah, Pengaruh Pengamalan Shalat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta : Fak. Dakwah IAIN Sunan Kalijaga, 2005), hlm.73.

²² J.S Badudu dan Sultan Muhammad Zein, *Kamus Bahasa Indonesia*, hlm 137

Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasaan (*superordite*) atau bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi²³

Sedangkan kerja sendiri merupakan sesuatu yang dibutuhkan oleh manusia. Kebutuhan itu bisa bermacam-macam, berkembang dan berubah, bahkan seringkali tidak disadari oleh pelakunya. Seseorang bekerja karena ada yang diharapkan atau ada yang hendak dicapainya, dan orang berharap bahwa aktivitas kerja yang dilakukannya akan membawanya kepada suatu keadaan yang lebih memuaskan dari pada keadaan yang sebelumnya.

Dalam pandangan paling modern mengenai kerja, dikatakan bahwa kerja merupakan bagian yang paling mendasar atau esensial dari manusia. Sebagai bagian yang paling dasar, dia akan memberikan status dari masyarakat yang ada dilingkungan. Juga bisa mengikat individu lain baik yang bekerja atau tidak.²⁴

Untuk menghadapi kurangnya pengertian, manajemen mengadakan berbagai imbauan dengan mengumumkannya pada tenaga kerja dengan cara yang ditempelkan di dinding. Kadang kala kebijakan tersebut efektif, tetapi kadang tidak efektif. Penyebaran tentang kebijakan yang menyeluruh rasanya amatlah sulit, kalaulah mungkin barangkali memerlukan proses panjang dan berlarut-larut.

Program pendidikan dan pelatihan yang diselenggarakan salah satunya dimaksudkan untuk memberitahukan kepada tenaga kerja yang

²³ *Op Cit*, Suyadi Prawirosentono, hlm.31.

²⁴ Pandji Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta, PT Rineka Cipta, 2006), hlm.11-14.

kurang taat terhadap pedoman normatif tentang dampak di balik tindakan tersebut. Para tenaga kerja seringkali menghindar dari pertanyaan dengan berbagai tindakannya. Meskipun pertanyaan tentang ketidakhadirannya sering diajukan kepada para tenaga kerja yang pernah melakukan tindakan inefektif. Tindakan inefektif atau pelanggaran terhadap pedoman normatif yang berlaku merupakan salah satu bentuk nyata dari tindakan ketidaksiplinan para tenaga kerja yang tentunya merugikan organisasi.²⁵ Disiplin kerja merupakan salah satu fungsi operatif yang terpenting dan tidak dapat diabaikan karena sebagai bagian dari fungsi pemeliharaan karyawan, dan bilamana semakin baik disiplin kerja karyawan, makin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya.

Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan disiplin kerja yang baik pada diri karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang akan dicapainya.²⁶ Beberapa ahli umumnya membagi tindakan manajemen untuk menegakkan disiplin dalam organisasi menjadi dua jenis, yaitu: disiplin/ pendisiplinan preventif (*preventive discipline*) dan disiplin/ pendisiplinan korektif (*corrective discipline*).

Disiplin preventif adalah tindakan disiplin yang dilakukan untuk mendorong pegawai mentaati berbagai peraturan/ ketentuan yang

²⁵ *Op Cit*, B.Siswanto Satrohadiwiyo, hlm.290.

²⁶ *Op Cit*, Dyah @ unikom.

berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Atau, suatu upaya untuk menggerakkan pegawai mengikuti dan mematuhi pedoman kerja, aturan-aturan yang telah digariskan oleh organisasi. Artinya, melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi, diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif atau melanggar aturan ataupun standar yang telah ditetapkan. Tujuan pokok dari disiplin preventif ini adalah mendorong pegawai agar memiliki disiplin diri. Dengan cara ini, pegawai berusaha menegakkan disiplin diri, tanpa harus pimpinan memaksanya. Pendek kata, keberhasilan penerapan pendisiplinan preventif, terletak pada disiplin pribadi para anggota organisasi. Untuk itu, agar disiplin pribadi tersebut dapat semakin kokoh, paling tidak ada tiga hal yang perlu mendapat perhatian manajemen. Pertama, para anggota organisasi perlu didorong agar mempunyai rasa memiliki organisasi, karena secara logika seseorang tidak akan merusak sesuatu yang merupakan miliknya. Kedua, para karyawan perlu diberi penjelasan tentang berbagai ketentuan yang wajib ditaati dan standar yang harus dipenuhi. Penjelasan dimaksud seyogyanya disertai oleh informasi lengkap mengenai latar belakang berbagai ketentuan yang bersifat normatif tersebut. Ketiga, para karyawan didorong menentukan sendiri cara-cara pendisiplinan diri dalam kerangka ketentuan-ketentuan yang berlaku umum bagi seluruh anggota organisasi. Pimpinan bertanggung

jawab untuk menciptakan iklim organisasi dalam rangka pendisiplinan preventif. Dalam upaya ini, pimpinan berupaya agar pegawai mengetahui dan memahami standar, atau semua pedoman serta peraturan-peraturan yang ada dalam organisasi. Apabila pegawai tidak mengetahui standar yang diharapkan, perilaku mereka cenderung tidak menentu atau salah arah. Disiplin preventif merupakan suatu sistem yang berhubungan dengan kebutuhan kerja untuk semua bagian sistem yang ada dalam organisasi. Jadi, pimpinan perlu bekerja sama dengan semua bagian sistem untuk mengembangkannya. Jika sistem organisasi baik, diharapkan akan lebih mudah menegakkan disiplin kerja.

Sedangkan pendisiplinan korektif adalah suatu tindakan yang dilakukan setelah terjadinya pelanggaran peraturan. Tindakan ini dimaksudkan untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut sehingga tindakan di masa yang akan datang sesuai dengan standar. Atau dapat juga dikatakan, suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyatukan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada organisasi. Dengan demikian, jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan-ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan, kepada pegawai yang bersangkutan dikenakan sanksi atau tindakan disipliner (*disciplinary action*). Pendek kata, tindakan disipliner menuntut suatu hukuman

terhadap karyawan yang gagal memenuhi standar-standar yang ditentukan.²⁷

b. Macam-Macam Disiplin Kerja

Ada dua macam disiplin kerja yaitu disiplin diri dan disiplin kelompok²⁸:

1) Disiplin Diri

Disiplin diri merupakan hasil proses belajar (sosialisasi) dari keluarga dan masyarakat. Penanaman nilai-nilai yang menjunjung disiplin, baik ditanamkan oleh orang tua, guru maupun masyarakat; merupakan bekal positif bagi tumbuh dan berkembangnya disiplin diri. Disiplin diri sangat besar perannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri seorang karyawan selain menghargai dirinya sendiri juga menghargai orang lain. Disisi lain, bagi sejawatnya, dengan diterapkan disiplin diri, akan memperlancar kegiatan yang bersifat keelompok. Apalagi jika tugas kelompok tersebut terkait dengan dimensi waktu; suatu proses kerja yang dipengaruhi urutan waktu pengerjaannya. Disiplin dalam satu bidang kerja, akan menghambat bidang kerja lain.

²⁷ <http://www.bkn.go.id/Penelitian/PengaruhPembinaan/htm>.

²⁸ <http://www.bkn.go.id/BuletinPsikologi>, Desember 1996.

Dapat disimpulkan bahwa ada beberapa manfaat yang dapat dipetik jika karyawan mempunyai disiplin diri yaitu:

- a) Disiplin diri adalah disiplin yang diharapkan oleh organisasi. Jika harapan organisasi terpenuhi karyawan akan mendapat penghargaan dari organisasi, apakah dalam bentuk prestasi atau kompensasi lainnya.
- b) Melalui disiplin diri merupakan bentuk penghargaan terhadap orang lain. Jika orang lain merasa dihargai, akan tumbuh penghargaan serupa dari orang lain kepada dirinya.
- c) Penghargaan terhadap kemampuan diri. Hal ini didasarkan atas pandangan bahwa jika karyawan mampu melaksanakan tugas, pada dasarnya ia mampu mengaktualisasikan kemampuan pada dirinya.

2) Disiplin Kelompok

Bagaimana disiplin kelompok terbentuk? Disiplin kelompok akan tercapai jika disiplin diri telah tumbuh dalam diri karyawan. Artinya, kelompok akan menghasilkan pekerjaan yang optimal jika masing-masing anggota kelompok dapat memberikan andil yang sesuai dengan hak dan tanggungjawabnya. Disiplin kelompok ada kalanya memberikan andil bagi pengembangan disiplin diri. Misalnya, jika hasil kerja kelompok tercapai target yang diinginkan dan karyawan mendapatkan penghargaan maka disiplin kelompok

yang selama ini diterapkan dapat memberikan *insight* (wawasan). Karyawan akan menjadi sadar arti pentingnya disiplin. Sedikit demi sedikit, nilai-nilai disiplin kelompok akan diinternalisasikan (diterapkan).

Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk didalamnya sangsi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama apabila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

c. Faktor-faktor disiplin kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap dan perilaku. Pembentukan perilaku jika dilihat dari formula Kurt Lewin adalah interaksi antara faktor kepribadian dan faktor lingkungan (situasional).²⁹

1) Disiplin Karena Faktor Kepribadian

Disiplin pada taraf ini yang paling penting adalah sistem nilai yang dianutnya. Nilai-nilai disiplin yang telah diajarkan oleh orang tua, guru, dan lingkungannya ini akan dijadikan acuan untuk diterapkan di tempat kerja. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang itu akan tanggung jawab pekerjaan yang telah diberikan

²⁹ *Ibid*

kepadanya. Jadi sikap seseorang itu akan terlihat dari perilakunya. Perubahan sikap ke dalam perilaku ini ada tiga diantaranya adalah:

a) Disiplin Karena Kepatuhan

Kepatuhan terhadap aturan-aturan yang disarkan atas dasar perasaan takut. Disiplin kerja pada tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pimpinan tidak ada ditempat disiplin kerja tidak tampak.

b) Disiplin Karena Identifikasi

Kepatuhan yang didasarkan pada identifikasi adalah adanya perasaan kekaguman atau penghargaan pada pimpinan. Pimpinan yang kharismatik adalah figur yang dihormati, di hargai, dan sebagai pusat identifikasi. Karyawan yang menunjukkan disiplin terhadap aturan-aturan organisasi bukan disebabkan karena menghormati aturan tersebut tetapi lebih disebabkan karena keseganan pada atasannya. Karyawan merasa tidak enak jika tidak mentaati peraturan. Penghormatan dan penghargaan karyawan pada pimpinan dapat disebabkan karena kualitas kepribadian yang baik atau mempunyai kualitas profesional yang tinggi dibidangnya. Jika pusat identifikasi ini tidak ada di tempat maka disiplin kerja akan menurun.

c) Disiplin Karena Internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkat ini terjadi karena karyawan mempunyai sistem nilai pribadi yang menjunjung tinggi nilai-nilai disiplin kerja. Karyawan pada tingkatan ini dapat dikategorikan telah mempunyai disiplin diri. Jika disiplin diri telah terbangun pada setiap karyawan pekerjaanpun akan terasa ringan, karena karyawan sadar akan tanggung jawab yang telah dibebankan kepadanya.

2) Disiplin Karena Faktor Lingkungan

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

a) Konsisten

Konsisten adalah memperlakukan aturan secara konsisten dari waktu ke waktu. Sekali aturan yang telah disepakati dilanggar, maka rusaklah sistem aturan tersebut.

b) Adil

Adil dalam hal ini adalah memperlakukan seluruh karyawan dengan tidak membedakan. Seringkali karena alasan pribadi, pemimpin lebih senang Amir dari pada Adi.

Karena kemungkinannya, jika Adi melanggar aturan akan ditetapkan aturan yang berlaku tetapi jika Amir telah melanggar peraturan maka peraturan itu diabaikan.

c) Bersikap Positif

Bersikap positif dalam hal ini adalah setiap pelanggaran yang terbuat seharusnya dicari fakta dan dibuktikan terlebih dulu. Selama fakta dan bukti belum ditemukan, tidak ada alasan bagi pemimpin untuk menerapkan tindakan disiplin. Dengan bersikap positif, diharapkan pemimpin dapat mengambil tindakan secara tenang, sabar, dan tidak emosional. Upaya menanamkan disiplin pada dasarnya adalah menanamkan nilai-nilai.

d) Terbuka

Terbuka yang dimaksud disini adalah sikap pemimpin untuk selalu berkomunikasi dengan bawahannya secara terbuka. Oleh karenanya, komunikasi terbuka adalah kuncinya. Dalam hal ini transparansi mengenai apa yang boleh dan tidak boleh dilakukan, termasuk di dalamnya sanksi dan hadiah apabila karyawan memerlukan konsultasi terutama bila aturan-aturan dirasakan tidak memuaskan karyawan.

d. Unsur-Unsur yang dinilai

Dari penjelasan yang telah dipaparkan diatas dalam penelitian ini indikator atau unsur-unsur yang akan dinilai dari variabel disiplin kerja ada dari faktor kepribadian dan dari faktor lingkungan.

1) Faktor Kepribadian

Disiplin karena faktor kepribadian dalam penelitian ini yang akan dinilai adalah:

- a) Kepatuhan
- b) Disiplin karena identifikasi
- c) Disiplin karena internalisasi

2) Faktor Lingkungan

Disiplin karena faktor lingkungan dalam penelitian ini, peneliti dengan mengacu pemaparan yang telah disusun diatas mengasumsikan yang perlu dinilai dari disiplin karena faktor lingkungan ini ada dua yaitu:

- a) Disiplin Diri
- b) Disiplin Kelompok

2. Tinjauan Tentang Kinerja Karyawan

a. Pengertian Kinerja Karyawan

Dalam mass-media penggunaan istilah kinerja telah populer digunakan namun masih banyak masyarakat belum memahaminya,

berkaitan dengan ini Kamus Besar Bahasa Indonesia telah memberikan pengertian sebagai sesuatu yang dapat dicapai. Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang bermakna prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Kinerja atau prestasi kerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan).³⁰

Kinerja dalam buku manajemen sumber daya manusia yang dikarang oleh *Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson* dijelaskan juga bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang telah dikerjakan atau dilakukan oleh karyawan.³¹ Sedangkan pengertian kinerja menurut Maier adalah sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.³²

Sebagai pegangan dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah kemampuan kerja seorang pegawai yang dapat dibuktikan dari hasil kerja sehari-hari yang dapat memberikan nilai lebih bagi kemajuan unit kerja atau organisasinya. Setiap pegawai diharapkan memiliki kinerja yang memuaskan, sehingga sinergi dari prestasi-prestasi pegawai akan dapat meningkatkan dan mengembangkan eksistensi organisasi di tengah-tengah masyarakat. Penjelasan di atas menekankan bahwa pengertian kinerja/ prestasi sebagai “hasil” atau “apa yang keluar” dari sebuah pekerjaan dan kontribusinya pada organisasi. Dengan demikian

³⁰ *Op Cit*, Suyadi Prawirosentono, hlm 2.

³¹ Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2002), hlm.78.

³² *Op Cit*, Moh. As'ad, hlm.147.

dapat dikatakan bahwa manajemen kinerja merupakan upaya yang dilakukan oleh pimpinan organisasi untuk membina paradigma baru atau mengembangkan kinerja pegawai.

Sedangkan Karyawan atau sumber daya manusia dalam buku Islam Dan Masalah Sumber Daya Manusia yang dikarang oleh Muhammad Tholhah Hasan diberikan pengertian: seperti kekuatan fisik manusia, pengetahuannya, keahliannya atau keterampilannya, semangat dan kreatifitasnya, kepribadiannya serta kepemimpinannya.³³

Kinerja karyawan sendiri mempunyai arti faktor yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi.

³⁴

Berkaitan dengan hal tersebut maka penilaian kinerja sangat diperlukan dalam sebuah perusahaan hal ini dilakukan dalam rangka memperbaiki sumber daya manusia yang dimiliki. Penilaian kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan manajemen untuk menilai kinerja tenaga kerja dengan cara membandingkan kinerja atas kinerja dengan uraian pekerjaan dalam suatu periode tertentu. Kegiatan ini dimaksudkan untuk mengukur masing-masing karyawan dalam mengembangkan kualitas kerja, pembinaan selanjutnya, tindakan perbaikan atas pekerjaan yang kurang sesuai dengan uraian pekerjaan,

³³ *Op Cit*, Muhammad Tholhah Hasan, hlm. 67.

³⁴ <http://www.google.com/http://www.bkn.go.id/Penelitian/2005/> Buku Rancang Bangun.

serta keperluan yang berhubungan dengan masalah ketenagakerjaan lainnya.

Landasan utama dalam penyelenggaraan penilaian kinerja yang efektif adalah kesadaran bahwa keberhasilannya paling tidak dipengaruhi oleh masalah prosedur dan proses maupun jenis bentuk sistem pencatatan standar yang digunakan. Seringkali organisasi, khususnya manajemen penilai tertentu menitik beratkan pada bagaimana penilaian yang tepat, dan sangat langka yang memperhatikan bagaimana sebenarnya penilaian kinerja itu harus dilakukan.

Penilaian kinerja merupakan sebuah proses subjektif yang menyangkut penilaian terhadap manusia. Dengan demikian, penilaian kinerja sangat mungkin keliru dan sangat mudah dipengaruhi sumber-sumber yang tidak bisa di pertanggung jawabkan atau tidak aktual. Tidak sedikit sumber-sumber penilaian tersebut sangat mempengaruhi proses berjalannya penilaian kinerja terhadap karyawan, sehingga harus dipertimbangkan dan diperhitungkan dengan wajar. Penilaian kinerja karyawan akan dinilai baik apabila memenuhi sasaran atau tujuan awal dinilainya kinerja karyawan.

Dalam perusahaan besar terdapat kecenderungan bahwa efektivitas dan integritas sistem pemberian kompensasi berdasarkan kinerja yang diperoleh karyawan atau tenaga kerja, sangat tergantung kepada

efektivitas proses penilaian pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh manajemen atau penyelia penilai.

Selain dapat digunakan sebagai standar dalam penentuan tinggi rendahnya kompensasi serta administrasi bagi karyawan, penilaian kinerja dilakukan dengan tujuan sebagai berikut:

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan;
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada karyawan dalam organisasi;
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik yang mendorong ke arah kemajuan dan kemungkinan memperbaiki atau meningkatkan kualitas kerja bagi para karyawan;
- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seseorang pemegang tugas dan pekerjaan;
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang tenaga kerja, baik promosi, mutasi, maupun kegiatan tenaga kerja lainnya.

b. Unsur-Unsur Yang Dinilai

Sebagaimana telah kita ketahui bahwa deskripsi pekerjaan formal seringkali berbeda dengan hal-hal yang sebenarnya diharapkan dari pekerjaan. Salah satu alasannya adalah bahwa uraian/ deskripsi pekerjaan formal tersebut dirumuskan secara sentralistis dan dibuat untuk dapat diterapkan pada berbagai macam posisi. Alasan lain

seringkali terdapat perbedaan antara deskripsi pekerjaan formal dengan harapan sebenarnya dalam deskripsi pekerjaan itu sendiri. Pada dasarnya belum ada kesamaan untuk menentukan unsur-unsur yang akan dinilai antara instansi yang satu dengan instansi yang lain. Menurut B.Siswanto Satrohadiwiyo pada umumnya unsur-unsur yang perlu diadakan penilaian dalam proses penilaian kinerja adalah kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerja sama, prakarsa, dan kepemimpinan.³⁵

1) Kesetiaan

Kesetiaan yang dimaksud adalah tekad dan kesanggupan menaati, melaksanakan, dan mengamalkan sesuatu yang ditaati dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab. Tekad dan kesanggupan tersebut harus dibuktikan dengan sikap dan perilaku tenaga kerja yang bersangkutan dalam kegiatan sehari-hari serta melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Kesetiaan disini yang dimaksud adalah pengabdian. Pengabdian yang dimaksud disini adalah sumbangan pemikiran dan tenaga yang ikhlas dengan mengutamakan kepentingan publik diatas kepentingan pribadi.

³⁵ *Op Cit*, B.Siswanto Satrohadiwiyo, hlm.235-236.

2) Prestasi Kerja

Yang dimaksud dengan prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai oleh seorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya. Pada umumnya kerja seorang tenaga kerja antara lain dipengaruhi oleh kecakapan, ketrampilan, pengalaman, dan kesanggupan tenaga kerja yang bersangkutan.

3) Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kesanggupan seorang tenaga kerja dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan yang diserahkan kepadanya dengan sebaik-baiknya dan tepat waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang telah diambilnya.

4) Ketaatan

Ketaatan adalah kesanggupan seseorang tenaga kerja untuk menaati segala ketentuan, peraturan perundang-undangan dan peraturan kedinasan yang berlaku, menaati perintah kedinasan yang diberikan atasan yang berwenang, serta kesanggupan untuk tidak melanggar larangan yang telah ditetapkan, baik secara tertulis maupun tidak tertulis.

5) Kejujuran

Kejujuran adalah ketulusan hati seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan serta kemampuan untuk tidak menyalahgunakan wewenang yang telah diberikan kepadanya.

6) Kerja Sama

Kerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk berkerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan, sehingga tercapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

7) Prakarsa

Prakarsa adalah kemampuan seorang tenaga kerja untuk mengambil keputusan, langkah-langkah atau melaksanakan suatu tindakan yang diperlukan dalam melaksanakan tugas pokok tanpa menunggu perintah dan bimbingan dari manajemen lininya.

8) Kepemimpinan

Yang dimaksud dengan kepemimpinan adalah kemampuan yang dimiliki seorang tenaga kerja untuk menyakinkan orang lain (tenaga kerja lain) sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

3. Tinjauan Tentang Hubungan Disiplin Dengan Kinerja Karyawan

Kinerja yang bagus dari usaha kerja sama (antar individu) berhubungan dengan pelaksanaan yang dapat mencapai suatu tujuan dalam suatu sistem, dan hal itu ditentukan dengan suatu pandangan dapat memenuhi kebutuhan sistem sistem itu sendiri. Menurut Suyadi prawirosentono kinerja mempunyai beberapa faktor yang mempengaruhinya yang diantaranya adalah³⁶:

³⁶ *Op Cit*, Suyadi prawirosentono, hlm. 27-32 .

a) Efektifitas dan Efisiensi

Efektifitas dari kelompok (organisasi) adalah bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan. Bila tujuannya dianggap terlalu besar, maka dapat dikatakan tidak efisien.

b) Otoritas dan Tanggung Jawab

Secara umum dapat dikatakan disini bahwa organisasi adalah wadah kegiatan untuk mencapai tujuan. Untuk mengukur apakah tujuan organisasi tercapai atau tidak digunakan kriteria yakni efektivitas dan efisiensi. Dalam hubungannya dengan kinerja suatu organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi.

c) Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap peraturan yang dibuat antara organisasi dan karyawan.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para peserta organisasi baik dia atasan maupun bawahan akan memberikan corak terhadap kinerja organisasi.

d) Inisiatif

Disiplin adalah sikap dan kemauan menaati berbagai peraturan pemerintah maupun organisasi. Namun disiplin saja tanpa disertai sikap inisiatif para peserta organisasi, ini akan menyebabkan organisasi akan kekurangan energi dalam mencapai tujuan. Artinya inisiatif atasan maupun bawahan berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Seperti yang telah disinggung diatas bahwa disiplin memang suatu yang positif apabila diterapkan dalam suatu organisasi untuk meningkatkan kinerja. Karena disiplin adalah salah satu prinsip pokok bagi kaum profesional. Bahkan sedemikian pokoknya sehingga seakan tidak harus lagi dikatakan, karena dengan sendirinya orang yang profesional melekat rasa kedisiplinannya. Pertama, bertanggung jawab terhadap pelaksanaan pekerjaan dan hasilnya. Artinya, orang yang profesional tidak hanya diharapkan melainkan juga dari dalam dirinya sendiri menuntut dirinya untuk bekerja sebaik mungkin dengan standar di atas rata-rata, dengan hasil maksimum, dan dengan kualitas terbaik. Dengan kata lain, orang profesional dapat mempertanggungjawabkan atas pekerjaannya berdasarkan tuntutan profesionalismenya, baik terhadap orang lain yang terkait langsung dengan profesinya, maupun terhadap dirinya sendiri. Atau, dapat juga dikatakan bahwa orang yang profesional memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan atau fungsinya. Artinya,

keputusan yang diambil dan hasil dari pekerjaan tersebut harus baik serta dapat dipertanggungjawabkan sesuai dengan standar profesi. Kedua, bertanggung jawab atas dampak profesinya terhadap kehidupan dan kepentingan orang lain, khususnya kepentingan orang-orang yang dilayani.³⁷

Disiplin kerja jika tidak ditegakkan pasti berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Apabila tidak ada disiplin kerja dalam pekerjaan, para karyawan akan merasa tidak ada tanggung jawab yang besar dengan akibat yang akan ditimbulkan pasti kinerja karyawan akan menjadi rendah. Sebaliknya dengan adanya disiplin kerja karyawan akan semakin termotivasi dan akan mengerahkan segala kemampuannya untuk meningkatkan kinerja dan dengan demikian dapat meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta menyelesaikan tugas-tugas dengan baik. Bagi seorang pimpinan dalam menerapkan kebijakan-kebijakan yang diberikan kepada karyawan haruslah dikaitkan dengan apakah disiplin kerja yang ditimbulkan oleh kebijakan-kebijakan tersebut masih dalam keadaan wajar.

H. HIPOTESIS

Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Hipotesis Kerja

Ada pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Departemen Agama Karanganyar.

³⁷ <http://www.google.com> htm *Pengaruh Pembinaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan.*

2. Hipotesis Nol

Tidak ada pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Kantor Departemen Agama Karanganyar.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari data dan hasil pengujian yang telah disampaikan bahwasannya dapat diambil kesimpulan bahwa:

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat terlaksana dalam katagori yang sedang atau cukup, demikian pula dengan kinerja juga baik. Hasil analisis korelasi regresi linier sederhana variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan diperoleh korelasi sebesar 0,362 yang berarti terdapat hubungan yang searah dan asumsi linieritas terpenuhi. Adapun dari hasil penelitian terdapat hubungan yang nyata antara disiplin kerja karyawan dengan kinerja kerja karyawan pada Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar.

Dari hasil pengujian yang telah dilakukan oleh peneliti ternyata variabel disiplin kerja memiliki pengaruh sebesar 32,5 % terhadap kinerja karyawan yang berada di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar. Hal ini menandakan bahwa 32,5 % kinerja karyawan yang berada di lingkungan kantor Departemen Agama Karanganyar ditentukan oleh disiplin kerja sedangkan 67,5 % ditentukan oleh faktor lainnya.

B. Saran-Saran

Untuk menghadapi tantangan dunia kerja yang menuntut seorang karyawan untuk lebih kompetitif maka dari hasil penelitian ini peneliti memberikan saran kepada karyawan yang berada di kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar, sebagai berikut:

1. Pada setiap karyawan disarankan untuk meningkatkan kinerja hal ini dimaksudkan untuk menumbuhkan suasana kompetitif dalam bekerja, sehingga sifat disiplin kerja untuk selalu meningkatkan prestasi kerja akan terjaga. Hal ini tentunya sangat berpengaruh terhadap pelayanan yang diberikan Kantor Departemen Agama Kabupaten Karanganyar kepada masyarakat akan semakin maksimal.
2. Untuk peneliti selanjutnya agar menambah indikator dari variabel penelitiannya hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas penelitian tentang disiplin kerja dan kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji, *Psikologi Kerja*, Jakarta, PT Rineka Cipta, 2006
- Arifin, M., Tatang, *Menyusun Rencana Penelitian*, Jakarta: Rajawali, 1986
- As'ad, Moh., *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia Psikologi Industri ed ke-4*, Yogyakarta: Liberti, 2001
- Badudu, J.S dan Sultan Muhammad Zein, *Kamus Bahasa Indonesia*
- Departemen Agama RI, *Al Qur'an dan Terjemahnya*, Semarang: CV. Alwaah, 1995
- Departemen Agama RI Sekretariat Jenderal Biro Organisasi dan Tatalaksana, *Teknik Penyusunan Perencanaan Kinerja Di Lingkungan Departemen Agama*, Jakarta: Sekretariat Jenderal Biro Organisasi dan Tatalaksana, 2006
- Faisal, Sanafiah, *Dasar dan Tehnik Pengumpulan Angket*, Surabaya: Usaha Nasional, 1985
- Gunawan, Ade, Pretasi Kerja Dalam Prespektif Teori Motivasi Frederich Herzberg Pada Karyawan Rumah Sakit Umum PKU Muhammdiyah Bantul, *Skripsi* (tidak diterbitkan) ,Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2005
- Hadi, Sutrisno, *Metodologi Research 1*, Yogyakarta: Andi Offset. 2001
- Hasan, Iqbal, *Analisis Data Penelitian Dengan Statistik*, Jakarta: Bumi Aksara, 2004
- Hasan, Tholhah, Muhammad, *Islam dan Masalah Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Lantabora Press, 2005
- Hoetomo, *Kamus Lengkap Bahasa Indonesia*, Surabaya: Mitra Pelajar, 2005
- [http://www.bkn.go.id/Buletin Psikologi](http://www.bkn.go.id/Buletin_Psikologi), Desember 1996
- <http://www.google.com/dyah@unikom.ac.id>
- [http://www.google.com/library\[at\]lib.unair.ac.id](http://www.google.com/library[at]lib.unair.ac.id)
- [http://www.bkn.go.id/Penelitian/ Pengaruh Pembinaan/.htm](http://www.bkn.go.id/Penelitian/Pengaruh_Pembinaan/.htm)

<http://www.google.com/http://www.bkn.go.id/Penelitian/2005/> Buku Rancang Bangun

<http://www.google.com> htm *Pengaruh Pembinaan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*

Jackson, H, Jhon, L. Mathis, Robert dan., *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2002

J. Ravianto, *Produktivitas dan Manusia Indonesia*, Jakarta: Lembaga Siup, 1985

Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat* Jakarta, Gramedia, 1997

Koentjaraningrat, *Metode-metode Penelitian Masyarakat*, Yogyakarta: Gramedia Pustaka Utama, 1985

Kumarudin, *Kamus Istilah Skripsi dan Thesis*, Bandung: Angkasa, 1974.

Modul Orientasi Pembekalan Calon CPNS, *Struktur Departemen Agama R.I*, 2004

Muharrani, Pengaruh Pengawasan terhadap Disiplin Kerja Karyawan Di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, *Skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fak. Dakwah UIN Sunan Kalijaga, 2005.

Muzayyanah, Sri, Pengaruh Pengamalan Shalat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan, *Skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta : Fak. Dakwah IAIN Sunan Kalijaga, 2005

Pusat Pembinaan dan Pengembangan Bahasa, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: Balai Pustaka, 1998

Prawirosentono, Suyadi, Manajemen Sumberdaya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Menjelang Perdagangan Bebas Dunia, Yogyakarta: BPFE, 1999.

Ps, Djarwanto,, *Statistik Nonparametrik*, Yogyakarta: BPFE, 2003

Sastrohadiwiyo, B.Siswanto, *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif Dan Operasional*, Jakarta: Bumi Aksara, 2005

Singarimbun, Masri, Sofian Effendi, *Metode penelitian Survei*, LP3ES: Jakarta, 1989

Sudijono, Anas, *Pengantar Sattisyik Pendidikan*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001

Sugiyono, *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung: Alfabeta, 2004

Surahmad, Winarno, *Pengantar Penelitian Ilmiah*, Bandung: Tarsito, 1990

Umar, Husein, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Oragnisasi*, Jakarta, Gramedia Pustaka Utama, 2004

W.A.Gerungan, *Psikologi Sosial*, Bandung: Eresco, 1999

Zuriah, Nurul, *Metodologi Penelitian Sosial dan Pendidikan Teori-Plikasi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2006

ANGKET

DISIPLIN KARYAWAN DAN KINERJA KARYAWAN

I. Pengantar

Tujuan dari diberikan angket adalah:

Dalam rangka menyelesaikan program studi S1, kami memohon kesediaan dari Bapak/Ibu karyawan Kantor Departemen Agama Karanganyar untuk mengisi angket ini dengan sebaik-baiknya. Atas kerjasama dan kesediaan mengisi angket ini kami ucapkan terima kasih.

II. Identitas Responden

Jenis Kelamin : ☐ 1. Laki-laki ☐ 2. Perempuan

Usia : ☐ 1. 20-30 ☐ 3. 41-50

☐ 2. 31-40 ☐ 4. 51-60

Masa Kerja : ☐ 1. 0-5 th ☐ 3. 10-20 th

☐ 2. 6-10 th ☐ 4. 20 th keatas

Pendidikan terakhir : ☐ 1. SLTP ☐ 4. S 1

☐ 2. SLTA ☐ 5. S 2

☐ 3. D 3 ☐ 6. Lainnya

Status Pekerjaan : ☐ 1. Utama ☐ 2. Tambahan

III. Ketentuan pengisian

1. Pengisian angket ini atas inisiatif sendiri bukan paksaan dari orang lain
2. Isilah angket dengan membubuhkan tanda (X) pada pilihan jawaban anda
3. Identitas responden sangat dirahasiakan
4. Kejujuran pengisian angket akan sangat membantu dalam penelitian ini.

Angket I Disiplin Karyawan

Pilihlah jawaban a,b,c,atau d dengan membubuhkan tanda (X) pada jawaban yang menurut anda sesuai

1. Kantor Dep. Agama Karanganyar sangat menjunjung tinggi kedisiplinan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
2. Disiplin ditegakkan agar para karyawan menepati segala peraturan yang telah ditetapkan oleh kantor Dep.Agama Karanganyar
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
3. Disiplin ditegakkan supaya dapat melaksanakan pekerjaan sebaik-baiknya
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
4. Disiplin ditegakkan untuk memberikan pelayanan secara maksimal kepada masyarakat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
5. Dengan disiplin kerja tinggi maka produktifitas akan maksimal
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
7. Disiplin akan menghambat pekerjaan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
8. Disiplin akan ditegakkan bila ada atasan ditempat
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
9. Disiplin mendorong memelihara sarana dan prasarana kantor
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
10. Dengan disiplin akan menciptakan kondisi kerja yang kondusif
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

11. Dengan disiplin dapat bertindak sesuai dengan norma-norma yang berlaku
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
11. Dengan menjujung tinggi kedisiplinan akan membuat karyawan termotifasi untuk menciptakan situasi persaingan yang sehat
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
12. Menyelesaikan pekerjaan adalah paksaan dari pimpinan
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
13. Kerja sama yang dibangun karena kesadaran diri sendiri
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
14. Menyelesaikan pekerjaan karena inisiatif diri sendiri
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
15. Dengan kedisiplinan maka pekerjaan akan terselesaikan dengan baik
- a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

Angket II Kinerja Karyawan

Pilihlah jawaban a,b,c,atau d dengan membubuhkan tanda (X) pada jawaban yang menurut anda sesuai

A. *Tanggung jawab dan kejujuran dalam sifat ini, sejauh mana:*

1. Kita bergantung pada penilaian individual
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
2. Kita mendorong untuk memecahkan masalah-masalah mereka sendiri
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
3. Para manajer menuntut anda untuk memeriksa kembali segala sesuatu dengan mereka
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
4. Para karyawan terdorong untuk memikirkan diri mereka sendiri
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
5. Kita menyimpang dari kebijakan dan prosedur yang baku
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
6. Peraturan berlebihan
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
7. Orang dapat mengemukakan pendapat mereka
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
8. Gagasan-gagasan baru dan orisinil didorong
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju
9. Sebagian besar orang yang penuh pertimbangan terhadap orang-orang lain
 - a. Sangat Setuju
 - b. Setuju
 - c. Tidak Setuju
 - d. Sangat Tidak Setuju

10. Adanya semangat kelompok
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
11. Adanya sikap kerja sama antara manajemen dan para karyawan
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
12. Adanya pertengkaran-pertengkaran di antara anggota staff
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
13. Orang-orang dipromosikan berdasarkan kinerja mereka
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
14. Anda dihargai karena bekerja dengan baik
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
15. Anda dihukum karena melakukan kesalahan
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
16. Penghargaan dan dorongan menyingkirkan ancaman dan kritik
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
17. Standar kinerja ditetapkan dengan tinggi
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
18. Para karyawan merasa bangga dengan kinerja mereka
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
19. Para manajer menetapkan sasaran-sasaran yang menentang
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
20. Adanya tekanan untuk bekerja
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

21. Anda mengetahui apa yang diharapkan dari anda
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
22. Penugasan-penugasan kerja terstruktur dengan logis
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
23. Kebijakan-kebijakan Dep. Agama Karanganyar dijelaskan kepada anda
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |
24. Produktifitas terganggu karena perencanaan yang buruk
- | | |
|------------------|------------------------|
| a. Sangat Setuju | c. Tidak Setuju |
| b. Setuju | d. Sangat Tidak Setuju |

CURICULUM VITAE

Nama : Joko Sarwanto
Kelahiran : Karanganyar, 13 September 1985
Usia :22 Tahun
Motto hidup : Belajarlah dari filosofi air
Alamat asal : Karang Tengah RT.03/ RW.07, Pablengan, Matesih, Karanganyar,
Surakarta
Status : Belum Kawin

Pendidikan:

- TK Pertiwi 02 Pablengan tahun lulus 1991
- SDN 02 Pablengan tahun lulus 1997
- SLTP N.1 Matesih tahun lulus 2000
- MAN Karanganyar tahun lulus 2003
- Program Akta IV UMY Yogyakarta tahun lulus 2007
- UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta tahun lulus 2008