

**HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ISLAM DENGAN DISIPLIN KERJA  
KARYAWAN PT PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN**



**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah  
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta  
Untuk memenuhi sebagaimana syarat guna memperoleh  
Gelar Sarjanah Sosial Islam  
Dalam Ilmu Menejemen Dakwah**

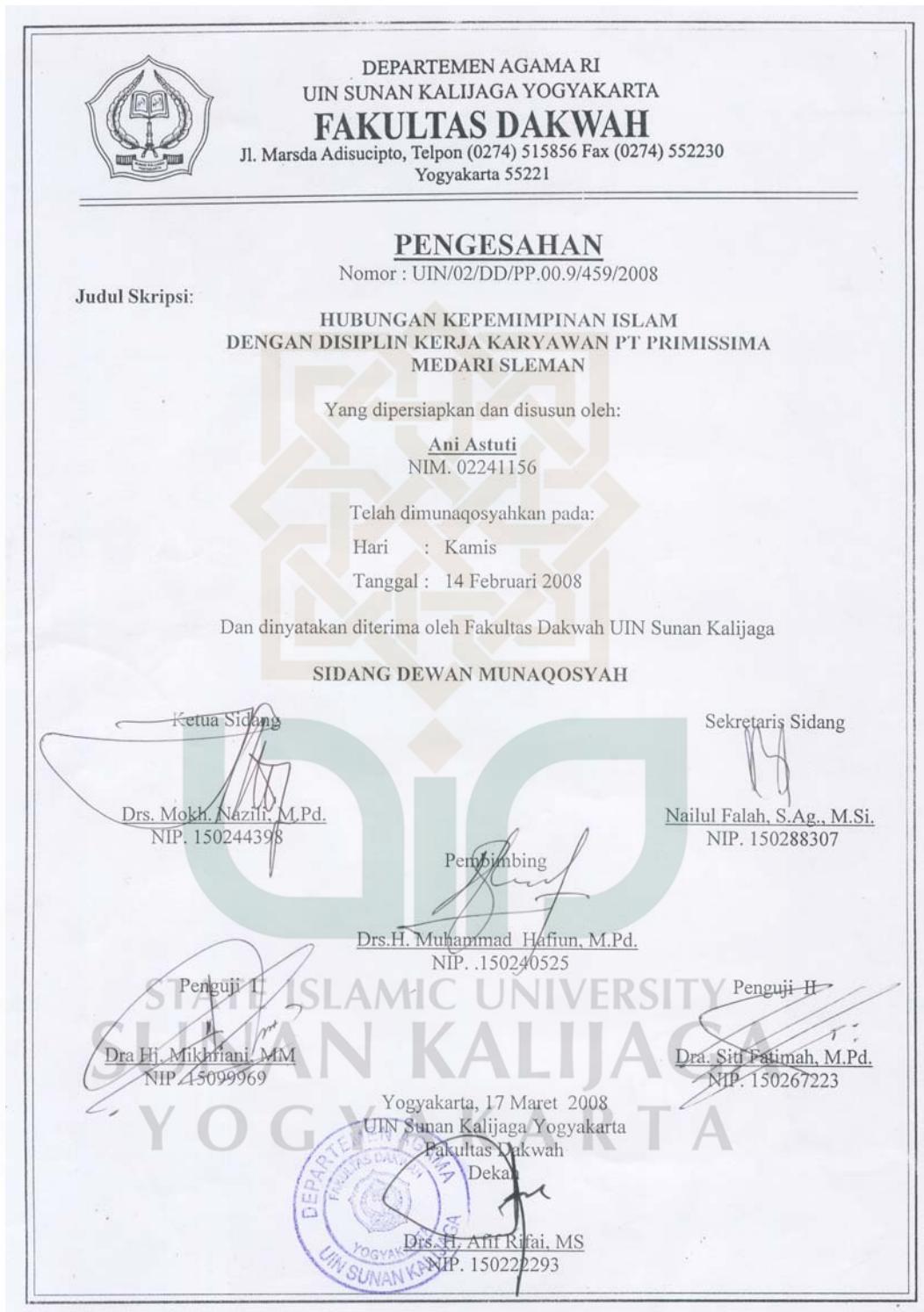
**Oleh :**

**STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA**

**Pembimbing :**

**Drs. H. M. Hafiun M pd.**

**JURUSAN MENEJEMEN DAKWAH  
FAKULTAS DAKWAH  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA  
2008**



**Surat Pernyataan Keaslian**

Yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Ani Astuti  
Nim : 02241150  
Jurusan : Menejemen Dakwah

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam menyusun skripsi saya ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian atau karya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Yogyakarta, 30 Maret 2008



**Drs.H. Muh. Hafiun M.Pd**  
**Dosen Fakultasa Dakwah**  
**UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta**

**NOTA DINAS**  
 Hal : Skripsi Saudari Ani Astuti

Kepada Yth,  
 Bapak Dekan Fakultas Dakwah  
 UIN Sunankalijaga Yogyakarta  
 Di  
 Yogyakarta

*Assalamu'alaikum Wr Wb,*

Setelah membaca, meneliti, memberikan pengarahan dan mangadakan koreksi seperlunya, maka selaku dosen pembimbing saya berpendapat skripsi dari Saudari :

Nama	:	Ani Astuti
Nim	:	02241156
Judul	:	Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Disiplin Kerja Karyawan PT PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta

Maka, dengan ini saya dapat menyetujui dan saya mengharap yang bersangkutan dapat segera dipanggil kehadapan sidang munaqosyah untuk mempertanggung jawbkan karya ilmiyahnya.

Atas perhatiannya saya ucapan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr Wb*  
**SUNAN KALIJAGA**  
**YOGYAKARTA**  
 Yogyakarta, 9 Desember 2007  
 Pembimbing  
  
 Drs. H. Muh. Hafiun M.Pd  
 NIP. 150240525

## LEMBAR PENGESAHAN

Bismillahhirrohmanirrokhim

Assalamu'alaikum Wr Wb,

Setelah mempelajari dan memeriksa kemudian memberikan bimbingan seperlunya terhadap skripsi yang diajukan, maka kami sebagai pembimbing mahasiswa yang bernama :

NAMA : ANI ASTUTI

NIM : 02241156

JURUSAN : MENEJEMEN DAKWAH

SEMESTER : XI

JUDUL :HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ISLAM DENGAN  
DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT PRIMISSIMA  
MEDARI SLEMAN

Maka skripsi ini sudah dapat diajukan untuk dilaksanakan munaqosyah sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjana sosial islam.

Dengan demikian surat pengesahan ini dibuat, semoga dapat digunakan sebagai mestinya.

Wassalamu'alaikum Wr Wb

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
Yogyakarta, 9 Desember 2007

SUNAN KALIJAGA  
Pembimbing

Kajur Menejemen Dakwah

Dra. Siti Fatimah M.Pd

NIP: 150267223

Drs. H. Muh. Hafiuin M.

NIP : 150240525

## MOTTO

**Setiap orang harus berkembang sepenuh  
kemampuannya**

(Abraham Maslow )

**Sesungguhnya sholatku, ibadahku, hidupku,  
dan matiku hanyalah untuk Allah SWT,**

Tuhan semesta alam

(QS. Al-An'am : 162)

**Orang yang berilmu pengetahuan ibarat  
gula yang mengandung banyak semut. Dia  
dapat membawa berkah bauik untuk dirinya  
sendiri maupun lingkungan sekitar.**

(KH. Abdullah Gymnastiar)

## PERSEMBAHAN

**Skrripsi ini kupersembahkan untuk :**

- Ayahanda dan ibunda tercinta yang telah menahan lelah jasmani dan rohani, demi kelancaran studiku
- Adik-adikku yang selalu memberi semangat dan selalu aku sayangi
- Teman-teman jurusan menejemen dakwah
  - Seluruh keluarga besar yang aku sayangi
- Almamater

## KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Alloh SWT, yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah, sehingga penyusun skripsi ini dapat selesai. Sholawat dan salam terucap kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW, yang telah membimbing menyusun melalui peninggalan berupa al-quran dan Al-hadits, sehingga penyusun dapat menjalani kehidupan ini dengan baik.

Dalam menyelesaikan skripsi ini, penyusun menyadari tidak lepas dari bantuan dan dorongan dari berbagai pihak, baik yang bersifat moril maupun materiil. Untuk itu penyusun ingin mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu kelancaran menyusun skripsi ini.

Dalam kesempatan ini penghargaan dan ucapan terima kasih penyusun haturkan kepada:

1. Bapak Drs. H.. Afif Rifa'I, M.S selaku dekan Fakultas Dakwah atas segala pelayanan dan fasilitas yang telah diberikan dalam menyusun skripsi ini.

2. Bapak Drs. H. M. Hfiun M Pd, selaku pembimbing, atas bimbingan dan arahan yang diberikan kepada penyusun dalam meyelesaikan skripsi ini.
3. Semua pihak yang ada di PT PRIMISSIMA dan segenap karyawan yang telah bersedia memberikan datainformasi selama penyusunan melakukan penelitian
4. Segenap karyawan Tata Usaha Fakultas Dakwah atas fasilitas dan pelayanan yang diberikan kepada kami.
5. Kepada ayahanda dan ibunda tercinta dan adik-adikku yang aku sayangi yang telah mencurahkan kasih sayang dan dukungannya selama ini.
6. Untuk semua teman-teman yang telah banyak membantu saya menyelesaikan skripsi ini dan seluruh keluarga besar MD yang telah memberikan motivasi yang tak terhingga.
7. Kepada staf Perpustakaan UIN yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam mencari referensi-referensi.

## SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA

Penyusun menyadari sepenuhnya bahwa skripsi ini masih banyak kelemahan dan kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran masukan yang kontruktif dari para pembaca sangat diharapkan.

Yogyakarta, 25 November 2007

Penyusun

Ani Astuti

## DAFTAR ISI

HALAMAN PENGESAHAN .....	i
SURAT PERNYATAAN .....	ii
HALAMAN NOTA DINAS .....	iii
HALAMAN PENGESAHAN .....	iv
MOTTO PERSEMBAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	vii
DAFTAR TABEL .....	ix
ABSTRAKSI .....	xii
 BAB I. PENDAHULUAN .....	 1
A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	8
D. Tujuan Penelitian .....	9
E. Manfaat Penelitian .....	9
F. Telaah Pustaka .....	10
G. Kerangka Teori .....	10
H. Hipotesis .....	27
I. Metode Penelitian .....	28

1. Pendekatan penelitian .....	28
2. Variabel penelitian .....	28
3. Devinisi operasional.....	28
4. Populasi dan sample.....	29
5. Tehnik pengumpulan data .....	30
6. Instrumen penelitian .....	31
7. Metode analisis data.....	36
 BAB II. GAMBARAN UMUM PT. PRIMISSIMA .....	42
A. Gambaran Umum Perusahaan .....	42
1. Sejarah singkat PT. PRIMISSIMA .....	42
2. Tujuan perusahaan.....	47
3. Lokasi perusahaan .....	47
4. Stuktur organisasi.....	48
5. Bahan baku .....	49
6. Jumlah karyawan.....	49
7. Proses Produksi .....	50
8. Hasil Produksi .....	56
 BAB III.	
PEMBAHASAN .....	58
A. Persiapan.....	58
1. Orientasi .....	58
2. Pembuatan Instrumen .....	58
3. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	59
B. Analisis Keadaan Responden.....	62
C. Analisis Deskripsi Data.....	65
D. Analisis Uji Asumsi .....	66
1. Uji Normalitas .....	66
2. Uji Linieritas .....	67
E. Pengujian Hipotesis .....	67
F. Pembahasan .....	70

BAB IV. PENUTUP .....	72
A. Kesimpulan .....	73
B. Saran-saran.....	74
C. Kata. penutup.....	74
 Daftar Pustaka .....	75
Lampiran-lampiran.....	76



**DAFTAR TABEL**

1. Kisi-kisi kepemimpinan dalam Islam .....	32
2. Kisi-kisi disiplin kerja .....	33
3. Interpretasi koefiseenalpha .....	36
4. Interpretasi koefisienkorelasi .....	41
5. Pengembangan hasil produksi .....	44
6. Luas tanah dan bangunan .....	48
7. Jumlah karyawan pada masing-masing departemen .....	50
8. Jumlah responden menurut usia .....	63
9. Jumlah responden menurut tingkat pendidikan .....	64
10. Jumlah responden menurut status menikah .....	65
11. Hasil pengujian jumlah linieritas .....	67



## ABSTRAKSI

JUDUL:

### HUBUNGAN KEPEMIMPINAN ISLAM DENGAN DISIPLIN KERJA KARYAWAN PT. PRIMISSIMA MEDARI SLEMAN

Penelitian ini dilakukan penyusun dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul hubungan kepemimpinan Islam dengan disiplin kerja karyawan PT. Primissima Medari Sleman.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan mengambil latar belakang PT. Primissima Medari Sleman. Pengumpulan data utama dilakukan dengan menyebar angket, disamping itu juga dengan mengadakan wawancara, sedangkan untuk informasi yang berbentuk data-data tentang PT. Primissima Medari Sleman yang berkenaan dengan gambaran umum PT. Primissima Medari Sleman diperoleh dari dokumentasi PT. Primissima Medari Sleman. Semua data yang diperoleh melalui teknik penyebaran angket (kuesioner), wawancara (interview), dan dokumentasi dihimpun dan disusun secara sistematis, sedangkan data-data mengenai kepemimpinan Islam dan disiplin kerja karyawan dikelompokkan dan disusun sesuai tingkatannya (baik, sedang, buruk).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) Kepemimpinan Islam di PT. Primissima Medari Sleman cukup baik, (2) Disiplin kerja karyawan PT. Primissima Medari Sleman baik, (3) Kepemimpinan berhubungan secara positif dan signifikan dengan disiplin kerja karyawan PT. Primissima Medari Sleman dan mempunyai hubungan yang tinggi. Dengan nilai regresi 0,716 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05.

SUNAN KALIJAGA  
YOGYAKARTA

## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **A. Penegasan Judul**

Proposal ini berjudul “Hubungan Kepemimpinan Islam Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT PRIMISSIMA Medari Sleman.

Untuk menghindari kesalahfahaman dan kesalahtafsiran dalam memahami judul skripsi di atas, maka perlu ditegaskan beberapa istilah penting yang membentuk kesatuan judul. Istilah-istilah tersebut antara lain :

##### 1. Hubungan

Dilihat dari definisinya hubungan adalah pertalian, sangkut paut, kontak atau ikatan, antara sesuatu dengan sesuatu yang lain.<sup>1</sup> Jadi yang dimaksud dengan hubungan dalam penelitian ini adalah pertalian sangkut paut atau ikatan antara kepemimpinan islam dengan disiplin kerja karyawan.

##### 2. Kepemimpinan Islam

Istilah kepemimpinan didefinisikan secara berbeda-beda oleh sejumlah penulis. Sebuah definisi sederhana tetapi cukup memadai, menyatakan bahwa Kepemimpinan adalah “kemampuan untuk menggerakkan dan mengarahkan orang-orang ke tujuan yang dikehendaki oleh pemimpin”.<sup>2</sup>

Dalam islam kepemimpinan dikenal dengan *khalifah, imamah dan ulil amri*. Kata kholidah yang bentuk pluralnya lafa dan kholidah yang

---

<sup>1</sup> W.J.S. Purwadarmita, *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, ( Jakarta: Balai Pustaka, 1986), hlm, 362

<sup>2</sup> Pamuji, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia* (Bina Aksara, Jakarta, 1985), hlm.22

berasal dari kata *kholafa* berarti “ pengganti ” yaitu seorang yang mengantikan tempat orang lain dalam beberapa persoalan. Jadi yang dimaksud dengan kepemimpinan islam disini adalah bagaimana seorang pemimpin itu mampu memimpin dengan baik, mampu memecahkan persoalan, mengarahkan, mengawasi, disiplin dan kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Alloh SWT baik secara bersama-sama maupun perorangan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam secara mutlak adalah bersumber dari Alloh SWT yang telah menjadikan manusia sebagai *kholifah* di muka bumi ini sehingga dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi kepada pemimpin maupun rakyat atau karyawan yang dipimpin harus sama-sama mempertanggung jawabkan amanah yang diembannya.

### 3. Disiplin Kerja

Disiplin Kerja adalah ketataan pada peraturan yang ditetapkan oleh perusahaan agar sesuai dengan tujuan perusahaan. Hal ini tercermin dalam sikap karyawan yang meliputi disiplin terhadap waktu instruksi atasan, tata tertib, penggunaan alat kerja dan prosedur.

### 4. Karyawan

Karyawan adalah “pekerja atau pegawai”.<sup>3</sup> Adapun yang dimaksud dengan karyawan disini adalah karyawan yang bekerja dan tercatat sebagai karyawan PT PRIMISSIMA di bagian weaving yang beragama islam. Bagian weaving adalah bagian atau unit pertenunan

---

<sup>3</sup> W.J.S. Poerwodarminto, *Kamus Umum Bahasa Indonesia* (Balai Pustaka, Jakarta, 1984), hlm.731

Berdasarkan pada penegasan istilah dalam susunan judul yang dikemukakan diatas, maka yang dimaksud dengan “Hubungan Kepemimpinan Islam Dengan Disiplin Kerja PT PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta” yaitu suatu penelitian lapangan yang bertujuan mendeskripsikan hubungan antara kepemimpinan islam dengan disiplin kerja PT PRIMISSIMA

## **B. Latar Belakang Masalah**

Menejemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi/lembaga lewat usaha orang lain. Dengan demikian sebagai seorang menejer harus senantiasa memikirkan kegiatan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Sebagaimana yang kita ketahui bersama bahwa kepemimpinan pada dewasa ini kenjadi isu penting, aktual dan menarik dimana-mana. Dalam masa perubahan dan ketidak pastian, akibat dari era globalisasi dan informasi, terdapat suatu kebutuhan yang jelas akan pemimpin-pemimpin yang tangguh dan profesional dibidangnya.

Fungsi-fungsi manajemen merupakan pondasi dari fungsi kepemimpinan. Rencana harus disusun sehingga dapat didekati melalui pengarahan yang tepat dan mudah ditangkap. Pekerjaan harus dibagi-bagi dalam bentuk struktur organisasi yang sesuai dengan kebutuhan, sehingga ketrampilan yang dimiliki oleh anggota organisasi itu dapat dimanfaatkan sebaik mungkin.

Rencana kegiatan harus dapat digerakkan melalui pemanfaatan sumber daya manusia yang sesuai dengan kemampuan, ketrampilan dan sifat-sifat kepribadiannya masing-masing. Apabila fungsi-fungsi tersebut dapat bergerak, meskipun dalam kecepatan yang lambat. Maka suatu organisasi akan mulai bergerak menuju ke arah sasaranya. Kegiatan tersebut merupakan perwujudan dari tingkah laku organisasi yang akan menentukan tingkat pencapaian tujuan organisasi itu.

Kegiatan manusia secara bersama-sama selalu membutuhkan kepemimpinan. Pemimpin merupakan faktor penentu dalam sukses atau gagalnya suatu organisasi. Selain sebagai faktor penentu dalam kesuksesan suatu organisasi juga untuk efisiensi kerja.<sup>4</sup>

Tidak ada pemimpin tanpa seorang yang dipimpin. Pengikut atau karyawan adalah penting untuk kepemimpinan. Pemimpin adalah hasil persetujuan dari orang-orang yang kemudian dengan sukarela menjadi pengikut atau karyawan. Hal ini terjadi apakah pemimpin itu ditunjuk secara resmi ataukah memperoleh kedudukannya secara tidak resmi. Ia hendaklah memperoleh dan mempertahankan kepercayaan dari orang-orang yang ada dalam kelompoknya.<sup>5</sup> Hakekat kepemimpinan merupakan proses kegiatan mempengaruhi orang lain melakukan aktifitas, maka terdapat banyak variasi

---

<sup>4</sup> Kartini Kartono,*Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin Abnormal itu?* Edisi 2, cet. Ke-9 (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2001)hlm.27

<sup>5</sup> Moekijat,*Tanya Jawab Azas-azas Menejemen*, cet. ke-1 (Bandung: Bandar Maju, 1989), hlm. 349

pendapat tentang kegiatan fungsional yang dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mempengaruhi pengikut atau karyawan.<sup>6</sup>

Masyarakat modern sekarang ini sangat berkepentingan dengan kepemimpinan yang baik, yang mampu menuntun organisasi sesuai dengan azas-azas menejemen modern. Sekaligus bersedia memberikan kesejahteraan dan kebahagiaan kepada bawahan dan masyarakat luas.<sup>7</sup>

Seorang pemimpin paling tidak memiliki karisma, dimana sifat kepemimpinannya tidak bisa dilihat dengan jelas, namun pengaruh dan karismanya paling tidak secara psikologis dapat dirasakan cukup kuat dalam mentukan keberlangsungan hidup sosial suatu masyarakat atau organisasi perusahaan. Kepemimpinan sebagai bentuk tanggung jawab juga keteladanan dalam berbuat atau bertindak memiliki legitimasi dengan batas-batas kewenangan tertentu, dimana batasan-batasan itu adalah bentuk sebuah amanah yang harus dilaksanakan oleh seorang pemimpin demi tercapainya tujuan organisasi perusahaan dengan mengoptimalkan disiplin kerja

Disiplin kerja itu tidak timbul begitu saja tanpa ada *inverensi* pihak lain yang dalam hal ini adalah pemimpin mempunyai tanggung jawab dalam pembinaan disiplin kerja kepada karyawan yang bekerja sama di bawah pemimpinnya.

Setiap tingkah laku pemimpin diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi dan salah satu faktor penting untuk mencapai tujuan tersebut adalah

<sup>6</sup> Ulbret Silalahi, *Pemahaman Praktis Azas-azas Menejemen*, cet. ke-1 (Bandung: CV Mandar Maju, 1996), hlm. 267

<sup>7</sup> Kartini Kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan: Apakah pemimpin Abnormal itu?*, hlm.79

disiplin kerja karyawan dilingkungan organisasi yang bersangkutan. Karena tanpa adanya kedisiplinan kerja karyawan tidak mungkin bagi sebuah organisasi mencapai tujuan yang efektif dan efisien.

Melihat beratnya tugas yang diemban oleh perusahaan untuk memberikan hasil produksi yang baik bagi konsumennya diperlukan kepemimpinan yang benar-benar profesional. Untuk mewujudkan hal tersebut dibutuhkan kerjasama baik vertikal maupun horisontal serta disiplin di semua bagian untuk menghasilkan produk yang maksimal. Hal ini tentunya menjadi tantangan yang cukup berat bagi pemimpin dan juga karyawan.

Disiplin kerja yang terlaksana secara konsisten merupakan iklim yang memungkinkan berlangsungnya proses produksi yang baik. Disiplin kerja karyawan sangat penting karena dia adalah yang menangani dan melaksanakan produksi secara langsung. Dalam hal ini fungsi pemimpin adalah sebagai pembina bagi karyawan, oleh sebab itu dibutuhkan seorang pemimpin yang kompeten karena terwujudnya tujuan suatu organisasi erat kaitannya dengan pengelolaan organisasi dimana aspek pengelolaan yang utama adalah kepemimpinan.

Kemajuan dan kemunduran suatu organisasi paling tidak membawa dampak sama kepada para tenaga kerja (karyawan). Maka usaha untuk mempertahankan serta meningkatkannya adalah menjadi tujuan yang utama dari karyawan. Sebagai tenaga kerja hingga kepada pemimpin sebagai faktor yang memiliki wewenang dalam kegiatan usaha. Pada posisi lain untuk

menciptakan iklim dari suasana kerja guna meningkatkan gairah kerja para karyawan, perlu juga diberikan sarana-sarana lain yang dinilai dapat meningkatkan gairah kerja karyawan, baik mengenai kegiatan usaha atau bentuk perhatian yang lain dalam disiplin kerja kerja karyawan. Maka perilaku dan situasi kepemimpinan yang baik dalam sebuah aktifitas organisasi sangat diperlukan agar tercapai suatu disiplin kerja karyawan yang seimbang dan merata pada setiap bentuk muamalah (hubungan kerja) dalam suatu sistem kerja yang mana setiap individu terikat dengan pola struktur dan sistem kerja didalam organisasi perusahaan tersebut.

PT PRIMISSIMA adalah sebuah perusahaan tekstil yang mampu menghasilkan kain-kain yang berkualitas halus dan barang-barang hasil produksinya sudah mendapat tempat dihati konsumen karena mempunyai kualitas yang bagus, bahkan pemasarannya sudah sampai luar negeri. Ini menandakan bahwa produk yang dihasilkan oleh PT PRIMISSIMA ini sangat disukai oleh konsumennya. Ini terbukti dengan mendapatkan sertifikat ISO 9000 pada tanggal 10 September 1997 dan mulai awal 1987 sudah bisa memenuhi kualitas Japan Industri Standart (JIS) yang merupakan standar internasional paling ketat dibidang tekstil. Untuk itu harus ada seorang pemimpin yang mempu menciptakan suasana kerja yang disiplin agar tujuan perusahaan bisa tercapai sesuai dengan keinginan perusahaan.

Kepemimpinan yang tepat dan baik akan mampu meningkatkan semangat kerja karyawan dan akibatnya dapat meningkatkan produktifitas

kerja dan disiplin kerja karyawan itu sendiri. Hubungan antara karyawan, bawahan dengan atasan dan perusahaan dengan masyarakat haruslah diperhatikan oleh manajemen agar dalam pelaksanaan kerja terjadi saling kepercayaan dan keharmonisan.

Perlu disadari oleh pihak perusahaan bahwa karyawan yang ada diperusahaan tersebut adalah kumpulan dari orang-orang yang mempunyai latar belakang yang berbeda-beda. Perbedaan tersebut meliputi watak, karakter, tujuan, motivasi, pengalaman dan sebagainya yang memberikan suasana kehidupan kerja yang beragam. Dari penjelasan diatas akan mempengaruhi karyawan dalam bekerja sehingga menghasilkan disiplin kerja yang berbeda-beda.

Dari uraian diatas maka penyusun tertarik untuk mengadakan penelitian untuk mengetahui seberapa pentingnya pengaruh kepemimpinan Islam terhadap disiplin kerja karyawan di PT Primissima Medari Sleman Yogyakarta.

### C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, penulis mencoba mengangkat pokok permasalahannya adalah “Apakah ada Hubungan yang positif Kepemimpinan Islam dengan Disiplin Kerja Karyawan PT PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta”.

## D. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah Kepemimpinan Islam itu mempunyai hubungan dengan disiplin kerja karyawan PT PRIMISSIMA di Medari Sleman Yogyakarta.

## E. Manfaat Penelitian

1. Secara reoritis, hasil penelitian ini semoga dapat digunakan untuk kepentingan ilmiah dan diharapkan dapat dijadikan bahan masukan bagi penelitian yang akan datang.
2. Secara praktis, kegunaan dari penelitian ini adalah bagi:

### a. Perusahaan

Sebagai dasar pertimbangan untuk meningkatkan kinerja pemimpin di perusahaan dalam rangka usaha pertumbuhan pribadi dan jabatan, serta diharapkan bermanfaat bagi terciptanya disiplin kerja yang mendukung dalam upaya menggalakkan peningkatan produksi di perusahaan.

### b. Pihak lain

Memberikan masukan kepada pihak lain yang mengalami masalah dalam suatu sebuah organisasi yang melibatkan 2 pihak yaitu pemimpin dan bawahannya dalam pelaksanaan organisasi kerja untuk mencapai tujuan.

## D. Telaah Pustaka

Penelitian terhadap Sri Muzayyanah fakultas dakwah 1997 yang berjudul “*Pengaruh Pengamalan Sholat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*”. Skripsi ini memuat tentang pengamalan sholat itu mempunyai peranan yang sangat penting dalam kedisiplinan karyawan sehingga ini merupakan faktor pendukung dalam usaha meningkatkan kedisiplinan.<sup>8</sup>

Penelitian Mustofa 2002 yang menjadikan “*Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kedisiplinan mengajar Guru*”. Skripsi ini memuat tentang kepemimpinan kepala sekolah mempunyai peranan penting dalam kedisiplinan mengajar guru sehingga hal ini merupakan faktor pendukung dalam usaha meningkatkan kedisiplinan mengajar guru.<sup>9</sup>

Secara umum beberapa penelitian tersebut mempunyai kemiripan dengan penelitian yang akan penyusun lakukan, namun setiap peneliti mempunyai penekanan masing-masing. Dan dalam penelitian ini lebih ditekankan pada Kepemimpinan Islam Terhadap Disiplin Kerja Karyawan PT PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta.

## G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Umum tentang Kepemimpinan
  - a. Kepemimpinan Menurut Islam

---

<sup>8</sup> Sri Muzayyanah,*Pengaruh Pengamalan Sholat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, Skripsi (Fak Dakwah UIN Sunan Kalijaga 1997), hlm.73

<sup>9</sup> Mustofa, *Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru*. Skripsi (Fak Tarbiyah UIN Sunan Kalijaga, 2002), hlm.69

Setiap individu didalam menjalani suatu kehidupan pasti akan saling membutuhkan antara individu yang satu dengan individu yang lain, ibarat ikan dengan air. Tidak ada manusia yang sempurna bila dibandingkan antara satu dengan yang lain, akan terlihat kelebihan dan kekurangannya masing-masing. Setiap orang mempunyai keinginan, kehendak, kemauan, pikiran pendapat, kebutuhan, sifat, tingkah laku, dan lain-lain yang berbeda-beda. Namun diantara yang berbeda-beda itu, terdapat juga yang sama atau memiliki kesamaan, sehingga menjadi motivasi untuk mewujudkan kelompok atau organisasi, yang memungkinkan orang-orang yang bergabung didalamnya meningkatkan efektifitas memanfaatkan kesamaan itu. Pemanfaatan itu biasanya dimaksudkan untuk mencapai tujuan bersama.

Dalam kondisi yang seperti itu perbedaan diantara sekelompok orang yang memiliki kesamaan akan memunculkan orang yang akan menjadi pemimpin diantara sejumlah orang yang lebih banyak, sebagai pihak yang memerlukan pemimpin.<sup>10</sup>

Dalam sisi lain terdapat juga kenyataan bahwa, karena kondisi tertentu seseorang harus menjalankan tugas memimpin. Kondisi tersebut baik karena dikehendaki maupun tidak dikehendaki. Selanjutnya kenyataan hidup menunjukkan bahwa setiap orang harus mampu mengendalikan dirinya baik dalam kehidupan bermasyarakat maupun sebagai makhluk Alloh SWT yang memiliki kewajiban menyampaikan

---

<sup>10</sup> H.Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Cet.Ke-1 (Yogyakarta: Gajah Mada University Press,1993) hlm.9

pertanggungjawaban atas segala tingkah laku dan perbuatannya selama hidup dimuka bumi. Dengan kata lain setiap orang harus memimpin dirinya sendiri agar mampu mencapai tujuan hidupnya berupa keselamatan kebahagian, kesejahteraan di dunia dan di akherat kelak.<sup>11</sup>

Kepemimpinan selalu terikat erat dengan tanggung jawab (mas'uliyah) tersebut didasarkan atas kewenangan (shalahiyah) serta hak pengambil keputusan (taqrir) yang diamanatkan kepada seorang pemimpin.<sup>12</sup> Dalam posisi apapun juga seorang umat, bahkan sebagai pribadi sekalipun tanggung jawab sebagai pemimpin tidak dapat dielakkanny. Tanggung jawab itu bagi pribadinya sendiri bila ditunaikan akan menjadikannya sebagai orang-orang yang beruntung, tetapi sebaliknya akan memasukkannya kedalam kategori orang-orang yang merugi.<sup>13</sup>

Kepemimpinan Islam meliputi banyak hal karena seorang pemimpin dalam perspektif Islam memiliki fungsi ganda yaitu sebagai seorang *Khalifatulloh* (wakil Allah) dimuka bumi yang harus merealisasi kan misi sucinya sebagai pembawa rahmat bagi alam semesta. Dan sekaligus sebagai '*abdulloh* (hamba Allah) yang patuh senantiasa terpanggil untuk mengabdikan segenap dedikasinya di jalannya Allah.<sup>14</sup>

---

<sup>11</sup> *Ibid*, hlm.10

<sup>12</sup> Muhammad Ismail Yusanto dan Muh. Karebet W, *Mengagis Bisnis Islam*, (Jakarta: Gema Insani, 2002) hlm. 214

<sup>13</sup> *Ibid*, hlm.10

<sup>14</sup> Ainur Rokhim Fakih dan Iip Wijayanto, *Kepemimpinan Islam*, (Yogyakarta: UUI Press, 2001) hlm. 3

Kepemimpinan dalam islam dibedakan menjadi dua yaitu pengertian spritual dan pengertian empirisme.

a. Pengertian spritual dan pengertian empirisme

1. Pengertian Spritual

Dalam islam kepemimpinan berasal dari perkataan *khalifah* yang mempunyai arti pengganti atau wakil.<sup>15</sup> Setiap pribasi muslim menyadari bahwa dirinya terlahir sebagai pemimpin.<sup>16</sup>

Dalam kaitannya dengan visi yang ingin menempatkan diri sebagai hamba yang merindu cinta *ilahi robbi* seluruh tindakannya akan menunjukkan jiwa seorang pemimpin.

Pemimpin memiliki arti sebagai kemampuan untuk mempengaruhi dirinya sendiri dan orang lain melalui keteladanan, nilai-nilai serta prinsip yang akan membawa kebahagiaan dunia akherat.<sup>17</sup> Secara spritual kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan melaksanakan perintah dan meninggalkan larangan Alloh SWT baik secara bersama-sama maupun perorangan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islam secara mutlak adalah bersumber dari Alloh SWT yang telah menjadikan manusia sebagai *khalifah* di muka bumi ini sehingga dimensi kontrol tidak terbatas pada interaksi kepada pemimpin

<sup>15</sup> Ibid, hlm.4

<sup>16</sup> Toto Tasmara,*Membudayakan Etos Kerja Islam*, (Jakarta: Gema Insani Press, 2002 ), hlm,196

<sup>17</sup> Toto Tasmara,*Membudayakan Etos Kerja Islam*,(Jakarta:Gema Insani Press, 2002)hlm. 196

maupun rakyat yang dipimpin harus sama-sama mempertanggung jawabkan amanah yang diembannya.

## 2. Pengertian Empirisme

Kepemimpinan menurut ajaran islam merupakan kegiatan menuntut, membimbing, memedu dan menunjukkan jalan yang diridhoi Alloh SWT. Dari sisi lain secara empiris bahwa kepemimpinan merupakan proses yang berisi rangkaian kegiatan yang saling pengaruh mempengaruhi berkesinambungan dan terarah pada suatu tujuan.

Dalam sejarah kehidupan manusia sudah sangat banyak pengalaman kepemimpinan yang dapat dipelajari. Pengalaman itu perlu dianalisis, untuk mendapatkan butir-butir yang berharga dan dapat dimanfaatkan dalam usaha mewujudkan kepemimpinan yang efektif dan diridhoi Alloh SWT pada masa sekarang dan masa mendatang.<sup>18</sup>

### b. Ciri-ciri Pemimpin Menurut Islam

Beberapa ciri penting yang menggambarkan kepemimpinan islam adalah sebagai berikut:

#### 1. Setia

Pemimpin dan orang yang dipimpin terikat kesetiaan kepada Alloh.

#### 2. Terikat Pada Tuhan

---

<sup>18</sup> Hadari Nawai,*Kepemimpinan Menurut Islam*,hlm 27-28

Seorang pemimpin ketika diberi amanah sebagai pemimpin dalam melihat tujuan organisasi bukan saja berdasarkan kepentingan kelompok, tetapi juga dalam ruang lingkup tujuan islam yang lebih luas.

### 3. Menjunjung Tinggi Syariat dan Ajaran Islam

Seorang pemimpin yang baik billamana ia merasa terikat dengan peraturan islam, dan boleh menjadi pemimpin selama ia tidak menyimpang dari syariah. Waktu ia melaksanakan tugasnya ia harus patuh kepada adab-adab islam, khususnya ketika berhadapan dengan golongan oposisi atau orang-orang yang tidak sepaham.

### 4. Memegang Teguh Amanah

Seorang pemimpin ketika ia menerima kekuasaan menganggap sebagai amanah dari Alloh SWT, yang disertai oleh tanggung jawab.

### 5. Tidak Sombong

Menyadari bahwa diri kita ini adalah kecil karena yang besar dan maha besar adalah Alloh SWT, sehingga hanya Alloh-lah yang boleh sombon. Sehingga kerendahan hati dalam memimpin merupakan salah satu ciri kepemimpinan yang patut dibanggakan.

### 6. Disiplin, Konsekuensi, dan Konsisten.

Disiplin, konsisten dan konsekuensi merupakan ciri kepemimpinan dalam islam dalam segala tindakan, perbuatan seorang pemimpin. Sebagai perwujudan pemimpin yang profesional akan memegang teguh terhadap janji, ucapan dan perbuatan, karena ia menyadari

bahwa Alloh SWT mengetahui semua yang ia lakukan bagaimana pun ia berusaha untuk menyembunyikannya.<sup>19</sup>

### c. Kepemimpinan Secara Umum

Kepemimpinan adalah sebagai tindakan dari perilaku artinya serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengarahkan dan mengkoordinir kegiatan/pekerjaan anggota kelompoknya.<sup>20</sup> Sebutan “pemimpin” dan “menejer” tidaklah perlu dicampuradukan, karena kepemimpinan (leadership) adalah bagian terdiri dari menejemen. Menejer melaksanakan fungsi-fungsi penciptaan, perencanaan, pengorganisasian, memotivasi, komunikasi dan pengendalian (pengawasan). Termasuk dalam fungsi-fungsi itu adalah perlunya pemimpin dan mengarakhannya.<sup>21</sup>

Biasanya kepemimpinan didefinisikan secara berbeda-beda. Menurut *Stephen P. Robbins* kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai tujuan dan sasaran. Miftah Thoha menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kegiatan mempengaruhi perilaku orang lain atau seni mempengaruhi manusia.<sup>22</sup>

Atas dasar beberapa pengertian kepemimpinan diatas dapatlah kiranya disusun definisi kepemimpinan yang mudah dipahami yaitu

---

<sup>19</sup> Veithzal Rivai,*Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-21*, (PT Raja grafindo Persada, Jakarta, 2004) hlm. 72-73

<sup>20</sup> Ulbret Silalahi,*Pemahaman Praktis Asas-asas Menejemen*,hlm 267

<sup>21</sup> Sukanto Reksohadiprajo dan T. Hani Handoko,*Organisasi Perusahaan,”Teori Struktur dan Perilaku”*,(Yogyakarta: BPFE,2000) hlm. 281

<sup>22</sup> Widiarto,*Mencari Pemimpin yang Cocok, ” Warta Pengadaian”*,Edisi 106 (2003) hlm.37

rangkaian kegiatan penaataan yang berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.<sup>23</sup>

#### d. Syarat-syarat Kepemimpinan

Syarat-syarat yang penting adalah

1. Kepemimpinan merupakan fungsi dari pemimpin. Ada hubungan timbal balik antara pemimpin dengan kelompoknya.
2. Peranan pemimpin dan tingkat penerimaannya dalam kelompok.
3. Pemimpin yang sukses dipandang oleh anggota-anggota kelompok sebagai seseorang yang memberikan tanggapan (jawaban) atas kebutuhan mereka.
4. Pemimpin yang mempunyai kemampuan untuk menentukan tindakan-tindakan apakah yang merupakan bantuan yang terbaik guna mencapai tujuan kelompok.

Menurut Kartini kartono konsepsi persyaratan kepemimpinan itu harus dikaitkan dengan 3 hal penting yaitu:<sup>24</sup>

1. Kekuasaan ialah kekuatan, otoritas dan legalitas yang memberikan wewenang kepada pemimpin juga mempengaruhi dan menggerakkan bawahan untuk menggerakkan sesuatu.
2. Kewibawaan ialah kelebihan, keunggulan, keutamaan sehingga orang mampu mengatur orang lain sehingga orang tersebut patuh

<sup>23</sup> Sutarto,*Dasar-dasar Kepemimpinan Organisasi*,(Yogyakarta: Gajah Mada University Press,1988) hlm. 25

<sup>24</sup> Kartini kartono, *Pemimpin dan Kepemimpinan,Apakah pemimpin abnormal itu?*, Cet. ke-9,(Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2001) hlm.31

kepada pemimpin dan bersedia melakukan kegiatan-kegiatan tertentu.

3. Kemampuan adalah segala daya, kesanggupan, kekuatan dan kecakapan atau ketrampilan teknis maupun sosial yang dianggap melebihi dari kemampuan anggota biasa.

- e. Fungsi-fungsi Kepemimpinan

Secara operasional terdapat 6 fungsi pokok kepemimpinan yaitu<sup>25</sup>

1. Fungsi Instruksi

Yaitu kemampuan pemimpin dalam memberikan perintah yang bersifat komunikatif, agar dilaksanakan menjadi kegiatan oleh orang yang menerima perintah.

2. Fungsi Konsultatif

Yaitu interaksi antara pemimpin dan anggota organisasi. Fungsi ini dapat diwujudkan pemimpin dalam menghimpun bahan sebagai masukan apabila akan menetapkan berbagai keputusan penting dan bersifat strategis. Untuk itu pemimpin perlu melakukan konsultasi dengan anggota organisasinya. Pemimpin perlu menyimak berbagai persoalan, aspirasi, pendapat, perasaan, data, informasi dan lain-lain yang diungkapkan anggota organisasinya.

3. Fungsi Partisipasi

Dalam menjalankan fungsi ini pemimpin harus berusaha mengaktifkan setiap anggota organisasinya, sehingga selalu

---

<sup>25</sup> Hadari Nawawi,*Kepemimpian Menurut Islam*,(Yogyakarta: UGM Press, 1993), hlm. 143-150

terdorong untuk berkomunikasi, baik secara horizontal maupun vertikal. Setiap anggota didorong agar aktif dalam melaksanakan tugas pokoknya, sesuai dengan posisi atau jabatan dan wewenang masing-masing.

#### 4. Fungsi Delegasi

Setiap pemimpin tidak mungkin bekerja sendiri dalam usaha mewujudkan tugas pokok organisasinya. Untuk itu setiap pemimpin harus bersedia dan mampu menjalankan fungsi delegasi, yang dapat dilakukan dengan melimpahkan sebagian wewenangnya kepada staf pemimpin persetujuan atau atau pemberian izin pada anggota organisasi, dalam posisi tertentu untuk menetapkan keputusan.

#### 5. Fungsi Pengendalian

Fungsi ini dilaksanakan melalui kegiatan kontrol atau pengawasan. Dan dapat juga melalui bimbingan kerja latihan di lingkungan organisasi lain dan sebagainya. Hal ini sebagai upaya preventif yakni pencegahan, penyimpangan atau kekeliruan dalam melaksanakan keputusan atau perintah pimpinan.

#### 6. Fungsi Keteladanan

Pemimpin sebagai tokoh utama dalam organisasi merupakan tokoh sentral yang menjadi pusat perhatian. Oleh karena itu pemimpin haruslah ditunjuk oleh kepribadian yang terpuji karena akan bermanifestasi dalam pikiran, sikap dan perilaku seorang

pemimpin. Sikap dan perilaku itu selalu dapat dirasakan dan diamati orang-orang yang dipimpin, dalam interaksi antar sesamanya setiap hari.

#### f. Pentingnya Kepemimpinan

Jika ada seseorang yang diangkat sebagai manajer atau pemimpin suatu lembaga, maka harus difahami bahwa hal itu adalah sebuah amanah. Kekuasaan pada dasarnya akan mengiringi pemiliknya untuk melakukan pelayanan. Semakin tinggi kekuasaan seseorang, maka ia harus semakin meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Kalau seorang menejer menyadari bahwa kekuasaan merupakan amanah maka dia akan menerapkan kekuasaan yang demokratis. Dan setiap pemimpin hendaknya menyadari pentingnya suatu kepemimpinan.

Menurut Luther Gullick yang dikutip oleh Susanto mengatakan bahwa: Organisasi adalah alat saling hubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur wewenang, sehingga pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh perintah para atasan kepada para bawahan dari seluruh badan usaha.<sup>26</sup>

Dengan demikian kepemimpinan merupakan sentral dalam kepengurusan lembaga. Maju mundurnya suatu lembaga, tumbuh dan kembangnya suatu lembaga, mati hidupnya suatu lembaga senang tidaknya seseorang bekerja dalam suatu lembaga sebagian ditentukan oleh tepat tidaknya kepemimpinan seorang menejer yang ditetapkan

---

<sup>26</sup> Sutarto,*Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi* (Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1991) hlm.21-22

dalam lembaga tersebut sehingga tujuan dan target lembaga dapat tercapai.

Pentingnya kepemimpinan dalam lembaga dimaksudkan untuk mencapai tujuan lembaga secara efektif dan efisien. Dapat dikatakan pemimpin merupakan penggerak dari keberhasilan kerja suatu lembaga. Menurut Murtono:

Keberhasilan seorang pemimpin terletak dalam memanfaatkan sifat kepemimpinan yang dipunyai ditambah kemampuan aktifitas bekerja sama dan melakukan koordinasi, menggerakkan aktifitas para karyawan serta tersedianya daya guna mencapai tujuan dan sarana organisasi yang dipimpin.<sup>27</sup> Pengetahuan tentang kepemimpinan telah membuktikan bahwa tipe pemimpin yang demokratislah yang paling tepat untuk organisasi moderen karena :

- a) Menggunakan titik tolak pandangan humanis dalam menggerakkan bawahan.
- b) Selalu berusaha mengembangkan keseimbangan yang harmonis antara kepentingan dan tujuan organisasi, dengan kepentingan dan tujuan pribadi serta bawahan.
- c) Terbuka terhadap saran, pendapat dan kritik dari bawahan.
- d) Mengutamakan kerjasama dalam mencapai tujuan.
- e) Memberikan kebebasan yang luas kepada bawahan, sambil membimbingnya.
- f) Selalu memotivasi bawahan agar lebih sukses dari dirinya.
- g) Selalu mengembangkan kapasitas diri pribadi sebagai pemimpin.<sup>28</sup>

Meskipun terdapat berbagai tipe kepemimpinan seperti di atas, tidak berarti bahwa masing-masing bersifat ekskulisif, artinya dengan memiliki tipe tertentu seorang pemimpin dapat menjalankan tipe-tipe yang lain oleh karena itu seorang pemimpin dapat menerapkan

---

<sup>27</sup> Martono, E. *Etika Komunikasi Kantor Sebagai Landasan Pembinaan Tenaga Kerja*.(Karya Umum, Jakarta, 1990) hlm.157.

<sup>28</sup> Sondang P. Siagian, Filsafat Administrasi, (Gunung Agung, Jakarta, 1971), hlm.53-56

kepemimpinan demokratis pada situasi-situasi tertentu dan akan menerapkan kepemimpinan otokratis pada situasi-situasi yang lain.

g. Ciri Kepemimpinan yang Efektif

Seorang pemimpin dikatakan efektif bila ditemukan ciri-ciri sebagai berikut :

1. Kemampuan dalam kedudukannya sebagai pengawas atau pelaksana fungsi-fungsi menejemen terutama pengarahan dan pengawasan pekerjaan orang lain.
2. Kebutuhan akan prestasi dalam pekerjaan, mencakup pencarian tanggung jawab dan keinginan sukses.
3. Kecerdasan memcakup kebijakan, pemikiran, kreatif dan daya pikir.
4. Ketegasan atau kemampuan untuk membuat keputusan-keputusan dan memecahkan masalah-masalah dengan cakap dan tepat.
5. Kepercayaan diri atau pandangan terhadap dirinya sebagai kemampuan untuk menghadapi masalah.
6. Inisiatif atau kemampuan untuk bertindak tidak tergantung, mengembangkan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru atau inovasi<sup>29</sup>

---

<sup>29</sup>T. Hani Handoko, *Menejemen*, (BPFL, Yogyakarta,1990) hlm.297

## 2. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Suyadi Prawirosentono disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin karyawan adalah ketataan karyawan bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan perusahaan dimana dia bekerja. Disiplin meliputi ketataan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Disamping itu disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhan kepada pihak yang melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi perusahaan maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman.<sup>30</sup>

Muchdarsyah Sinungan berpendapat disiplin adalah sikap kejiwaan dari seseorang atau sekelompok orang yang senantiasa berkehendak untuk menikuti atau mematuhi segala aturan keputusan yang telah ditetapkan. Disiplin dapat dikembangkan melalui suatu latihan antara lain dengan bekerja menghargai waktu, tenaga, dan biaya. Pada dasarnya disiplin mempunyai pengertian yang berbeda-beda dan dari pengertian itu dapat disarikan beberapa hal sebagai berikut :

- a) Kata disiplin (*terminologis*) berasal dari kata latin: *diciplina* yang berarti pengajaran, latihan, dan sebagainya.
- b) Latihan yang mengembangkan pengendalian diri, watak, atau ketertiban atau efisiensi.

---

<sup>30</sup> Suyadi Prawirosentono ,*Menejemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Perdagangan Bebas Dunia* ,( Yogyakarta: BPFE UGM,1995) hal:31

- c) Kepatuhan atau ketataan (*obdience*) terhadap ketentuan dan peraturan pemerintah atau etik, norma daan kaidah yang berlaku dalam masyarakat.
- d) Penghukuman (*punishment*) yang dilakukan melalui koreksi dan latihan untuk mencapai perilaku ynag dikehendaki (*controlled behaviour*).<sup>31</sup>

Berikut Alex S. Nitisemito memberikan pengertian kedisiplinan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun tidak.<sup>32</sup> Sedangkan Malayu S.P. Hasibuan mendefinisikan “Kedisiplinan sebagai kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku”. Kedisiplinan juga diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan, dan norma-norma sosial yang berlaku.<sup>33</sup>

Menurut Bedjo Siswanto disiplin kerja dapat didefinisikan sebagai

Suatu sikap menghormati, menghargai, patuh, dan taat pada peraturan yang berlaku, baik yang tertuliss maupun yang tidak tertulis sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksi apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya.<sup>34</sup>

Sementara itu Hadari Nawawi mengemukakan bahwa:

Semangat kerja yang tinggi tercermin dalam disiplin kerja yang berarti kesediaan mematuhi ketentuan atau peraturan yang berlaku di

<sup>31</sup> Muchdaisyah Sinungan . *Produktivitas Apa dan Bagaimana.*( Jakarta: Bumi Aksara,1997) hlm,135

<sup>32</sup> Alex S.Nitisemito. *Menejemen Personalia ( Menejemen SDM )*(Jakarta: Ghilia Indonesia,1996),hlm,99

<sup>33</sup> Malayu S.P.Hasibuan. *Menejemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan.* (Bandung: Haji Masagung,1990) hlm, 212-213

<sup>34</sup> Bedjo Siswanto, *Menejemen Tenaga Kerja* (Bandung, Sinar Buana,1989) hlm, 278

lingkungan organisasi kerja masing-masing. Disiplin kerja bermanifestasi juga berupa ketiaatan pada perintah atasan dan dalam bentuk disiplin waktu serta melaksanakan kegiatan yang menjadi tanggung jawab personel yang bersangkutan.<sup>35</sup>

b. Kedisiplinan Karyawan Sebagai Tanggung Jawab Pimpinan.

Kedisiplinan karyawan merupakan tanggung jawab pemimpin untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, karena salah satu tugas pemimpin adalah membina bawahannya untuk mencapai tujuan organisasi, yang berarti sikap, tingkah laku bawahan telah sesuai dengan peraturan organisasi.

c. Pentingnya Disiplin dalam Kerja.

Perusahaan mempunyai tanggung jawab untuk memberikan produk yang baik kepada konsumennya. Dalam hal ini adalah masyarakat yang menggunakan produk dari perusahaan, oleh sebab itu para karyawan yang ada harus membina kedisiplinan. Disiplin kerja karyawan dapat ditegakkan dengan baik akan mengkoordinasikan karyawan secara sukarela pada kesadaran dalam melaksanakan fungsinya.<sup>36</sup>

Disiplin kerja karyawan dapat diukur berdasarkan indikator kedisiplinan terhadap jam kerja, kedisiplinan pada peraturan dan tata tertib, kedisiplinan pada perintah kedinasan / instruksi pimpinan, prosedur kerja.

---

<sup>35</sup> Hadari Nwawi dan H.M. Martini Hadari. *Administrasi Personel untuk Peningkatan Produktifitas Kerja*. (Jakarta Haji Masagung1990), hlm, 156

<sup>36</sup> Malayu S.P.Hasibuan , *Menejemen Sumber Daya Manusia Dasar dan Kunci Keberhasilan* (Bandung1996), hal 213-218

### 3. Pengaruh Kepemimpinan Islam terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan

Kepemimpinan sangat ditentukan dari kerjasama antara pemimpin dengan orang yang dipimpin. Faktor partisipasi dari orang-orang yang dipimpin menjadi hal pokok agar kehidupan organisasi dinamis. Dalam partisipasi tersebut berkembang kreatifitas dan inisiatif yang menjadi kelompok atau organisasi menjadi dinamis, karena pemimpin merupakan tokoh sentral yang terbuka pada berbagai pembaharuan dan inovasi, yang akan berpengaruh pada perkembangan dan kemajuan oerganisasi. Dalam hubungan manusiawi yang efektif itu setiap pemimpin mempunyai kesempatan untuk menggali kreatifitas dan inisiatif, yang dapat dimanfaatkan untuk kemajuan dan perkembangan kelompok atau organisasi.

Dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh seorang pemimpin akan menjadikan contoh untuk karyawan, oleh karena itu karyawan akan mengikuti gerak gerik para pemimpinnya dalam melakukan pekerjaannya apabila seorang pemimpin dalam melaksanakan tugas-tugasnya tidak disiplin maka karyawannya akan cenderung mengikuti pemimpin untuk tidak disiplin. Untuk mencapai tujuan yang ditargetkan maka faktor kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin sangat penting. Untuk itu seorang pemimpin harus bekerja secara disiplin untuk memotivasi karyawannya untuk selalu disiplin dalam bekerja dan tanggung jawab dalam setiap pekerjaan agar tercapai tujuan yang diinginkan sesuai dengan ajaran islam.

Berdasarkan uraian di atas, maka dapat dilihat bahwa kepemimpinan islam memegang peranan yang sangat penting dalam mencapai disiplin kerja karyawan yang tinggi, sehingga antara kepemimpinan islam dengan disiplin kerja karyawan mempunyai hubungan yang erat kepemimpinan akan mempengaruhi disiplin kerja karyawan. Karyawan yang mempunyai seorang pemimpin yang disiplin akan dapat menjalankan pekerjaannya dengan baik dan akan menumbuhkan semangat kerja serta berusaha memberikan hasil yang terbaik.

## H. Hipotesis

Dengan bertitik tolak dari latar belakang masalah dan landasan teori yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, maka dapat dirumuskan hipotesis sementara adalah

### 1. Hipotesis kerja (Ha)

Hipoteses altenatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah kepemimpinan islam berhubungan positif dengan disiplin kerja karyawan di PT PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta

### 2. Hipotesis Nol (Ho)

Karena Ha akan diuji secara statistik maka dirubah menjadi hipotesa nol (Ho), yaitu kepemimpin islam tidak berhubungan positif dengan disiplin kerja karyawan di PT PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta.

## I. Metode Penelitian

### 1. Pendekatan penelitian

Pendekatan ini adalah penelitian lapangan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, dimana semua gejala yang diamati, diukur dan diwujudkan dalam bentuk angka dan dianalisis secara statistik.

### 2. Variabel Penelitian

Jenis variabel dalam penelitian ini adalah:

- a. Variabel disiplin kerja (variabel bebas atau X)
- b. Variabel kepemimpinan islam (variabel terikat atau Y)

### 3. Definisi Operasional

a. Kepemimpinan Islam adalah kemampuan pemimpin menjalankan tugas dan fungsinya secara tepat dalam mempengaruhi bawahan/karyawannya ke arah tercapai tujuan sesuai ajaran islam.

Indikator:

- 1) Sikap manusiawinya
  - 2) Perilaku disiplin kerja ( mementingkan tugasnya)
- b. Disiplin Kerja adalah suatu ketertiban yang menunjuk kepada ketepatan dalam menggunakan peraturan-peraturan dan menunjuk kepada perilaku yang sesuai dengan peraturan yang berlaku di perusahaan untuk melaksanakan tugas dan fungsinya dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

Indikator:

- 1) Disiplin terhadap waktu

- 2) Disiplin terhadap instruksi atasan
  - 3) Disiplin terhadap tata tertib
  - 4) Disiplin terhadap penggunaan alat-alat kantor
  - 5) Prosedur kerja
4. Populasi dan Sampling.

a. Populasi

Menurut suharsimi Arikunto populasi adalah faktor penting dalam suatu penelitian karena merupakan keseluruhan subyek yang akan memberikan batasan atau ruang lingkup penelitian tersebut.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah karyawan PT PRIMISSIMA Medari Sleman Yogyakarta di bagian weaning khususnya yang beragama islam yang berjumlah 493 orang/ karyawan yang terbagi menjadi tiga bagian dengan rincian: Loom I berjumlah 400 karyawan, Loom II berjumlah 48 karyawan, Loom III berjumlah 45 karyawan.

b. Sampling

Mengingat populasi memiliki karakteristik yang terdiri dari kategori-kategori, kelompok atau golongan yang setara atau tidak sejajar yang diduga secara kuat berpengaruh pada hasil-hasil penelitian, maka dalam pengambilan sampling ini menggunakan sistem proposisional random sampling.

---

<sup>37</sup> Suharsimi arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*(Jakarta Rineka Cipta 1991), hlm,102

Suharsimi arikunto berpendapat bahwa sebagai ancar-ancar jika penelitian ini mempunyai lebih dari 100 subyek dalam populasi penelitian dapat menentukan kurang lebih 10% - 15% atau 20% - 30% dari subyek tersebut.Untuk penelitian ini hanya mengambil 25% sampling dari populasi yang ada yang berjumlah  $25\% \times 493 = 123,25$  digenapkan menjadi 124 orang/ karyawan. Sedangkan teknik sampel yang digunakan adalah teknik acak sebanding (*proportional random sampling*). Berdasarkan jumlah karyawan pada masing-masing unit, maka besarnya sampel adalah sebagai berikut:

$$\text{Loom I} = \frac{400}{493} \times 124 = 100$$

$$\text{Loom II} = \frac{48}{493} \times 124 = 12$$

$$\text{Loom III} = \frac{45}{493} \times 124 = 12$$

Jumlah = 124 Karyawan

## 5. Tehnik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang obyektif dan dapat dipercaya serta dapat dipertanggung jawabkan secara ilmuah diperlukan metode yang dapat mengungkap data sesuai dengan pokok permasalahannya.

### a. Metode Angket

Metode ini merupakan metode utama karena digunakan untuk mengungkap data dan semua variabel yang menjadi perhatian dalam

penelitian ini. Yaitu variabel kepemimpinan islam dan disiplin kerja karyawan. Dengan menggunakan alat alternatif jawaban pilihan ganda.

b. Metode Wawancara

Wawancara digunakan untuk memantapkan hasil yang diperoleh melalui angket. Metode wawancara digunakan dengan menggunakan pertanyaan secara langsung /pertanyaan secara lisan yaitu untuk mengetahui sejarah perkembangan perusahaan..

c. Metode dokumentasi.

Metode ini digunakan untuk mendapatkan data tentang job diskripsi dari unsur-unsur yang ada di perusahaan.

d. Metode observasi

Observasi langsung dilakukan untuk melihat langsung keberadaan perusahaan dan melihat cara kerja karyawan.

6. Instrumen penelitian

a. Pembuatan Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini salah satu alat pengumpulan data yang digunakan adalah angket. Angket tersebut memuat dua variabel, yaitu variabel kepemimpinan islam dan variabel disiplin kerja.

Dalam penyusunan angket peneliti menggunakan jenis pertanyaan tertutup yang mana jawaban sudah disediakan oleh peneliti.

Adapun keseluruhan jumlah pertanyaan (item) dalam penelitian ini sebanyak 31 pertanyaan, dengan perincian 20

pertanyaan untuk variabel kepemimpinan islam, dan 11 pertanyaan untuk variabel disiplin kerja.

Butir-butir pertanyaan dalam angket berdasarkan indikator dari masing-masing variabel, yaitu variabel kepemimpinan islam dan variabel disiplin kerja. Dari indikator-indikator penulis menjabarkan dalam item-item pertanyaan (angket). Sebelum menyusun angket terlebih dahulu penulis membuat kisi-kisi angket. Kisi-kisi angket ini diperlukan guna melihat dan memperjelas permasalahan yang dituangkan dalam angket tersebut.

**Tabel 1**  
**Kisi-kisi Kepemimpinan Islam**

No	Indikator	No. Item Soal	Jumlah
1.	Sifat manusia winya	1,2,3,4,5,6,7,8, 9,10	10
2.	Perilaku / sikap disiplin kerja (mementingkan tugasnya)	11, 12, 13 ,14, 15, 16, 17, 18, 19, 20	10
	<b>Jumlah</b>		<b>20</b>

**Tabel 2**  
**Disiplin Kerja**

No	Indikator	No. Item Soal	Jumlah
1.	Disiplin terhadap waktu	1,2,3,4	4
2.	Disiplin terhadap instruksi atasan	5,6,7	3
3.	Disiplin terhadap tata tertib	8,9,10	3
4.	Disiplin terhadap penggunaan alat-alat kantor	11,12	2
5.	Prosedur kerja	13,14,15	3
	<b>Jumlah</b>		<b>15</b>

Untuk keperluan analisis data, data yang diperoleh dari angket perlu ditransformasikan dalam skala interval dengan menggunakan skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat jawaban mengenai kesetujuan responden atas pertanyaan yang disediakan peneliti. Tingkat kesetujuan responden terhadap statemen dalam angket diklasifikasikan, sebagai berikut :

- a) Sangat Setuju (SS)
- b) Setuju (S)
- c) Ragu-ragu (RR)
- d) Tidak Setuju (TS)
- e) Sangat Tidak Setuju (STS)

Adapun katagori penilaian yang penulis gunakan untuk pertanyaan adalah, sebagai berikut:

- a) Jawaban A diberi nilai 5
  - b) Jawaban B diberi nilai 4
  - c) Jawaban C diberi nilai 3
  - d) Jawaban D diberi nilai 2
  - e) Jawaban E diberi nilai 1
- b. Uji Validitas dan Uji Reabilitas

Dalam setiap penelitian, masalah penggunaan alat-alat ukur perlu mendapatkan perhatian, agar dapat diharapkan bahwa hasil yang diperoeh adalah benar dan dapat mencerminkan keadaan yang sesungguhnya dari masalah-masalah yang diselidiki. Alat pengukuran yang ilmiah haruslah memenuhi kriteria sahih dan terandalkan (Valid dan Reliabel)

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalitan atau kesahihan suatu instrumen. Suatu instrumen dikatakan valit apabila mempunyai validitas instrumen yang menunjukkan sejauh mana data yang dimaksud. Dalam penelitian ini menggunakan validitas konstruk yang artinya menggunakan kerangka dari suatu konsep.<sup>38</sup> Maksudnya yaitu dalam mengukur suatu konsep, terlebih dahulu dicari kerangka konsep tersebut.

Langkah-langkahnya adalah:

- a. Mendefinisikan secara operasional konsep yang akan diukur.

---

<sup>38</sup> Suharsimi arikonto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* (Jakarta, Rineka Cipta, 1991), hlm 102

- b. Melakukan uji coba skala pengukuran tersebut pada sejumlah responden.
- c. Mempersiapkan tabulasi jawaban.
- d. Menghitung korelasi masing-masing pertanyaan dengan menggunakan teknik korelasi product moment.

Adapun rumusnya sebagai berikut:

$$r = \frac{N\sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N\sum x^2 - (\sum x)^2\} \{N\sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

$r$  = Koefisien korelasi antara x dan y

N = Jumlah Subjek

$\sum_{xy}$  = Jumlah perkalian skor x dan y semua subjek

$\sum_y$  = Variabel bebas

$\sum_x$  = Variabel terikat<sup>39</sup>

## 2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah istilah yang dipakai untuk menunjukkan sejauh mana suatu hasil pengukuran relative

konsisten apabila pengukuran diulangi dua kali atau lebih.<sup>40</sup>

Butir pertanyaan mempunyai reliabilitas baik apabila hasil

yang diperoleh lebih besar dari table. Teknik yang digunakan

dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah *Alpha*

*Crobat*<sup>41</sup>

---

<sup>39</sup> Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian* (Bandung: Alfa bheta, 2005 ) hlm, 282

<sup>40</sup> Masri Singarimbun dan sofyani effendi, *Op. Cit.,* hlm. 122

<sup>41</sup> Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, ( Bandung: Alfabeta, 2005) hlm, 282

Untuk menginterpretasikan koefisien Alpha ( $r_{II}$ ) digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto yaitu<sup>42</sup>

**Tabel 3**  
**Intepretasi Koefisien Alpha**

Koefisien	Korelasi
Antara 0,800 – 1,000	Sangat Tinggi
Antara 0,600 – 0,799	Tinggi
Antara 0,400 – 0,500	Sedang
Antara 0,200 – 0,399	Rendah
Antara 0,000 – 0,199	Sangat Rendah

## 7. Metode Analisis Data

### a. Pengujian Prasyarat Analisis

#### 1. Uji normalitas

Uji normalitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah gejala-gejala yang diteliti mempunyai distribusi normal. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah distribusi frekuensi masing-masing variabel normal atau tidak. Rumus yang digunakan adalah.<sup>43</sup>

$$D_n = \text{Max } |F_e - F_o|$$

Keterangan:

$D_n$  : Deviasi Absolute Tertinggi (nilai kolmogorov-Smirnov)

<sup>42</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi V*, ( Jakarta: Rhineka Cipta, 2002), hlm, 146

<sup>43</sup> Imam Ghazali dan Jhon Casetellan, *Statistik Non Parametrik Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS* (Badan Penelitian UNDIP, Semarang,2002), hlm, 36

Fe : Frekuensi/jumlah yang diharapkan

Fo : Frekuensi /jumlah data dari hasil obsevasi

## 2. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yan ijadikan predaktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya. Untuk mengetahui linieritas hubungan digunakan rumus.<sup>44</sup>

$$Freg = \frac{S \square Tc}{S \square E}$$

Keterangan:

Freg : Harga bilangan F untuk tuna cocok model linier

$S \square Tc$  : Rerata kuadrat tuna cocok

$S \square E$  : Rerata kuadrat kekeliruan

Kriteria yang digunakan adalah apabila harga perhitungan masing-masing variabel kecil daripada harga F tabel, berarti bahwa kedua variabel bebas tersebut mempunyai hubungan yang linier dengan variabel terikat.

### b. Deskriptif data

Penelitian ini berusaha mengetahui hubungan variabel kepemimpinan islam dengan disiplin kerja karyawan PT PRIMISSIMA. Data yang dikumpulkan adalah data interval. Untuk memberikan gambaran yang jelas, maka data harus dideskripsikan untuk mengidentifikasi kecenderungan kepemimpinan islam

---

<sup>44</sup> Sudjana, *Metode Statistik Edisi ke 6* ( Tarsito, Bandung 1996) hlm, 132

dengan disiplin kerja dapat ditentukan dengan menggunakan skor rata-rata ideal ( $M$ ) simpangan baku ideal ( $SD$ ) setelah diketahui sebaran datanya. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan tersebut menggunakan pengklasifikasian sebagai berikut :<sup>45</sup>

$M + 1 SD$ keatas	= Tinggi
$(M - 1 SD)$ sampai $(M + 1 SD)$	= Cukup
$M - SD$ ke bawah	= Rendah

### c. Pengujian Hipotesa

Setelah data terkumpul langkah selanjutnya adalah menganalisis data, karena menganalisis data ini merupakan tahap penting dalam sebuah penelitian, dalam hal ini data diproses sehingga hasilnya sesuai harapan, hanya melalui analisis data penelitian bisa mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah teori atau hipotesis data dalam penelitian ini.

Penyusun menggunakan metode kuantitatif.

Untuk menganalisi data kuantitatif menggunakan suatu analisis data berdasarkan atas angka-angka dan perhitungan statistik untuk mengukur atau mengetahui besarnya hubungan antar variabel dalam penelitian. Adapun teknik yang digunakan adalah Simple Regresion. Perhitungan analisis data dilakukan dengan jasa

---

<sup>45</sup> Sutrisno Hadi, Metodologi Research 2, (Jogja: Andi Offset, 1994), hlm,135

komputer program SPSS versi 10 (*Statistical Product and Service Solution*)

Persamaan regresi linier untuk menduga nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel bebas (X) tertentu dinyatakan dengan rumus. Adapun rumusnya sebagai berikut :

$$Y = a + b X$$

Keterangan :

Y = Nilai variabel bergantung ( dependent variabel)

X = Nilai variabel bebas ( independent variabel )

a = Intersep garis regresi

b = Slop garis regresi

Dimana:

$$b = \frac{\sum xy}{\sum x^2}$$

$$a = Y - b ( X )$$

Untuk uji hipotesis digunakan uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui keterandalan atau reability penaksir-penaksir tersebut Dilakukan dengan uji statistik t ( t test ) sebagai berikut:

Sedangkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi menggunakan pedoman Sugiono.<sup>46</sup>

**Tabel 4**  
**Intrepatasi koefisien korelasi**

No	Interval koefisien korelasi	Tingkat Hubungan
1.	0,00 – 1,99	Sangat Rendah
2.	0,20 – 0,399	Rendah
3.	0,40 – 0,599	Sedang
4.	0,60 – 0,799	Kuat
5.	0,80 – 1,000	Sangat Kuat




---

<sup>46</sup> Sugiono, op. cit., hlm. 216.

## **BAB**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan PT Primissima Medari Sleman dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan di PT Primissima Medari Sleman adalah tinggi. Hal ini sesuai dengan hasil penghitungan dengan bantuan komputers program SPSS versi 10 dengan hasil mean variabel sebesar 60,0. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa yaryawan PT Primissima Medari Sleman memiliki disiplin kerja adalah sedang, hal ini sesuai dari hasil penghitungan atatistik dengan alat bantu komputer dengan program SPSS dengan hasil nilai mean variabelnya adalah sebesar 33,0
2. Ada hubungan yang positif dan signifikan antara kepemimpinan islam dengan disiplin kerja karyawan PT Primissima Medari Sleman, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan islam yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerja.
3. Hasil analisis regresi :
  - ❖ Dengan menggunakan penghitungan regresi linier sederhana dengan bantuankomputer program SPSS membuktikan bahwa variabel kepemimpinan islam mempunyai hubungan nyata dengan disiplin kerja karyawan. Variabel kepemimpinan islam mmempunyai hubungan 0.513 terhadap disiplin kerja karyawan.

- ❖ Antara kepemimpinan islam dengan disiplin kerja karyawan terdapat hubungan. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yaitu sebesar 11,334 dengan taraf sig 0,000. Hal ini berarti hipotesis yang mengatakan bahwa kepemimpinan islam mempunyai hubungan positif dan signifikan dengan disiplin kerja.
- ❖ Ada pengaruh antara kepemimpinan islam dengan disiplin kerja karyawan. Hal ini terbukti nilai R<sup>2</sup> (R Square) = 0,513 dengan harga signifikan uji F dan uji t diatas 0,000 R Square sebesar 0,513 atau sebesar 51,3 % berarti kepemimpinan mempunyai pengaruh dengan disiplin kerja sebesar 51,3 % sedangkan 48,7 % adalah pengaruh dari variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

## B. Saran-saran

### Bagi perusahaan :

1. Untuk kiranya lebih mengoptimalkan kepemimpinan islam yang sudah ada karena kepemimpinan merupakan faktor penentu dalam usaha peningkatan disiplin kerja karyawan
2. Pemimpin sebagai motivator dan sebagai pusat pengamatan karyawan hendaklah menjaga kerja sama yang baik antara pimpinan dengan karyawan dan sebaliknya agar tercipta hubungan yang baik.

### Bagi peneliti selanjutnya :

Disadari masih kurangnya kesempurnaannya penelitian ini maka kepada peneliti selanjutnya yang mempunyai keinginan untuk melakukan

penelitian dengan topik yang sama diharapkan mencari variabel-variabel yang lain yang dapat dikembangkan dalam topik ini, sehingga dapat diperoleh temuan baru serta dapat menjadi pendukung atau penyempurna penelitian ini.

### C. Penutup

Alhamdulillah puji dan syukur penyusun panjatkan kehadirat Alloh SWT yang telah melimpahkan rahmat serta hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Ibarat tak ada gading yang tak retak, penyusun menyadari sepenuhnya bahwa penulisan skripsi saya ini masih jauh dari sempurna. Oleh karena itu kritik dan saran dari semua pihak selalu diharapkan demi perbaikan lebih lanjut. Akhirnya penulis berharap kiranya skripsi ini dapat bermanfaat bagi para pembaca pada umumnya dan pribadi penyusun pada khususnya. Semoga Alloh SWT senantiasa memberikan petunjuk dan pertolonganNya kepada kita.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY  
**SUNAN KALIJAGA**  
YOGYAKARTA

## DAFTAR PUSTAKA

- Ainur Rokhim Fakih dan Iip Wijayanto, 2001, *Kepemimpinan Islam*, Yogyakarta  
UII Press
- Alex S Nitisemito, 1996. *Menejemen Personalia (Menejemen SDM)*, Jakarta: Ghalia Indonesia
- Bedjo, Siswanto. 1989. *Menejemen Tenaga Kerja*, Bandung: Sinar Buana
- Hadari, Nawawi dan H. M. Martini Hadari. 1990. *Administrasi Personal untuk Peningkatan Produktivitas Kerja*, Jakarta: Haji Masagumg
- Hadari Nawawi , 1993, *Kepemimpinan Menurut Islam*, Cet, ke 1, Yogyakarta : UGM Press
- Indiyas, Murwani, Ningsih. 1995. *Hubungan antara Kepemimpinan Motivasi Kerja dan Pengawasan dengan Produktifitas Kerja Karyawan PT Sri Bakti Tani Makmur Nguter Sukoharjo Jawa Tengah*, Skripsi : IKIP Yogyakarta
- Mangunhardjana, AM. 1994. *Kepemimpinan dan Pengembang (Keating J. Charles Terjemahan)* Jakarta : Kanisius
- Masri Singarimbun dan Sofyan Effendi 1989, *Metode Penelitian Survai*, Jakarta : LP3ES
- Martono,E. 1990. *Etika Komunikasi Kantor Sebagai Lndasan Pembinaan Tenaga Kerja*, Jakarta : Karya Umum
- Melayu,S.P. Hasibuan.1990. *Menejemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Bandung : Haji Masagung
- Muchdaissyah, Sinungan. 1997. *Produktifitas Apa dan Bagaimana*, Jakarta : Bumi Aksara
- Muhammad Ismail Yustanto dan Muh Karebet W, 2002, *MengggagasBisnis Islam*, Jakarta : Gema Insani
- Moenir, A.S. 1987. *Pendekatan Manusia dalam Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta PT Gunung Agung
- Moekijat, 1989, *Tanya Jwab Asas-asas Menejemen Cet.ke 1*, Bandung : Bandar Maju
- Mustofa.2002. *Pengaruh KepemimpinanKepala Sekolah Terhadap Disiplin Mengajar Guru* Skripsi UIN Sunankalijaga Yogyakarta

- Poerwodarminto, w.j.s. 1984. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, Jakarta : Balai Pustaka
- Pamuji, 1985, *Kepemimpinan Pemerintahan di Indonesia*, Bina Aksara
- Sondang, P. Siagian. 1971. *Filsafat Administrasi*, Jakarta : Gunung Agung
- Sri Muzayyanah, 1997, *Pengaruh Pengalaman Sholat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, Skripsi Fak. Dakwah UIN Sunankalijaga
- Sukanto Reksohadiprajo dan T. Hani Handoko, 2000, *Organisasi Perusahaan “Teori Struktur dan Perilaku* , Yogyakarta : BPFE
- Sugiono. 2005, *Statistik Untuk Penelitian*, Bandung : ALFABETA
- 2002, Penelitian administrasi
- Suharsimi, Arikunto.1992. *Prosedur Penelitian : Suatu Penelitian*, Jakarta : Rineka Cipta
- Suryadi Pawiro Sentono,1995, *Menejemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Perdagangan Bebas Dunia*,Yogyakarta : BPFE UGM
- Sutarto. 1986. *Dasar-dasar Kepemimpinan Administrasi* Jakarta : UGM Press
- , 1988, Dasar-dasar Organisasi, Yogyakarta : UGM Press
- Suyadi, Prawirosentono. 1995. *Menejemen Sumber Daya Manusia Kebijakan Kinerja Karyawan Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Perdagangan Bebas Dunia*, Yogyakarta : BPFE UGM
- Toti Tasmara, 2002,*Membudayakan Etos Kerja Islam*,Jakarta : Gema Insani Press
- Veithzal Rivai, 2004, *Kiat Memimpin Dalam Abad Ke-2*,Jakarta : PT Raja Grafindo Persada
- Widiarto,2003, *Mencari Pemimpin Yang Cocok*,Warta Pengadaian Edisi 106