

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA
KARYAWAN DI RUMAH ZAKAT INDONESIA CABANG
YOGYAKARTA**



SKRIPSI

Diajukan kepada Fakultas Dakwah
Universitas Islam Negeri (UIN) Sunan Kalijaga Yogyakarta
Untuk memenuhi sebagian dari syarat guna memperoleh
Gelar Sarjana Sosial Islam
Dalam Ilmu Manajemen Dakwah

Disusun Oleh :

MUHARRANI
02241135

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SUNAN KALI JAGA
YOGYAKARTA
2006**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Muharrani

NIM : 02241135

Jurusan : Manajemen Dakwah

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

Yogyakarta, 17 Juli 2006

Yang menyatakan,



Muharrani
NIM 02241135

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

Drs. Rasyid Ridlo, M.Si
Dosen Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta

NOTA DINAS

Hal : Skripsi Saudari Muharrani
Lamp : 5 Eksemplar

Kepada Yang Terhormat:
Dekan Fakultas Dakwah
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
di-
Yogyakarta

Assalamu 'alaikum Wr,Wb.

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

Nama : Muharrani
NIM : 02241135
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja
Karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang
Yogyakarta

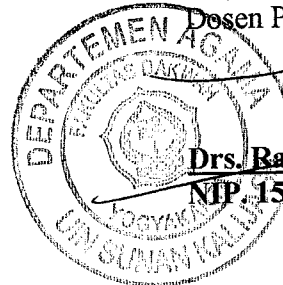
Telah dapat diterima dan disetujui kepada Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai bagian dari syarat memperoleh gelar sarjana strata satu Sosial Islam dalam Ilmu Manajemen Dakwah.

Harapan kami semoga dalam waktu singkat, saudari tersebut dapat dipanggil untuk mempertanggungjawabkan skripsinya di hadapan sidang munaqosah Fakultas Dakwah. Demikian atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu 'alaikum Wr,Wb.

Yogyakarta, 17 Juli 2006

Dosen Pembimbing



Drs. Rasyid Ridlo, M. Si
NIP. 150 260 459



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

PENGESAHAN

Nomor : UIN.02/DD/PP.00.9/1174/2006

Skripsi dengan judul :

**PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN
DI RUMAH ZAKAT INDONESIA CABANG YOGYAKARTA**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

MUHARRANI

NIM : 02241135

Telah dimunaqosyahkan pada :

Hari : Selasa

Tanggal : 01 Agustus 2006

Dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga

SIDANG DEWAN MUNAQOSYAH

Ketua Sidang

Drs. Moch Nazli, M.Pd

NIP. 150246398

Sekretaris Sidang

Andy Dermawan, M.Ag

NIP. 150314243

Pembimbing/Penguji I

Drs. M Rosyid Ridla, M.Si

NIP. 150260459

Penguji II

Drs. H. Hasan Baihaqi AF, M.Pd

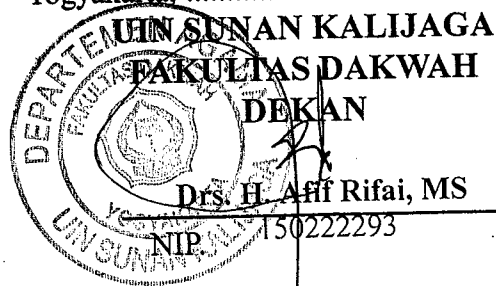
NIP. 150204261

Penguji III

Dra. Hj. Mikhriani, MM

NIP. 150299969

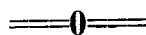
Yogyakarta, 02 Agustus 2006



MOTTO

ان ربك لبالمرصاد (الفجر : ١٤)

“Sesungguhnya Tuhanmu benar-benar mengawasi”¹(Q.S. Al-Fajr : 14)



وقل اعملوا فسيرى الله عملكم ورسوله و المؤمنون و ستردون الى علم

الغيب و الشهادة فينبئكم بما كنتم تعملون (التوبة : ١٠٥)

Dan katakanlah: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu’min akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”².

(Q.S. At-Taubah : 105)

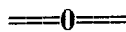


اعمل لدنياك كأنك تعيش ابد و اعمل لآخرتك كأنك تموت غد

(رواه ابن عساكر)

“Bekerjalah untuk kehidupan duniamu seakan-akan kamu akan hidup selamanya (abadi) dan bekerjalah untuk akhiratmu seakan-akan kamu akan mati besok”

(H.R. Ibnu Asyagir)



¹ Departemen Agama, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Surabaya: CV. Jaya Sakti, 1997)

² Departemen Agama, *Ibid.*, hlm 298

PERSEMBAHAN

Skripsi ini Kupersembahkan Kepada Almamaterku Tercinta:

**FAKULTAS DAKWAH
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA**



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

الحمد لله رب العالمين و به نستعين علي امور الدنيا و الدين اشهد ان لا اله الا الله و اشهد ان محمدا رسول الله اللهم صل و سلم علي محمد و علي اله و صحبه اجمعين اما بعد

Alhamdulillah, sebagai insan yang percaya dan taqwa, maka patutlah kiranya saya memanjatkan puji syukur kehadiran Allah SWT, karena dengan bimbingan dan rahmat-Nya penulis dapat menyusun skripsi untuk memenuhi sebagian persyaratan guna memperoleh gelar sarjana Sosial Islam.

Penulis menyadari bahwa, penulisan skripsi ini masih jauh dari kesempurnaan yang diharapkan, terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya saya sampaikan kepada Drs. M. Rasyid Ridlo, M. Si. (Selaku pembimbing skripsi) yang telah banyak meluangkan waktu walaupun dengan berbagai kesibukan yang penuh kesabaran dan ketulusan serta memberikan dorongan moral untuk membimbing dari awal sampai selesai. Tak lupa pula pada kesempatan ini penulis ucapkan banyak terima kasih dan penghargaan setinggi-tingginya kepada:

1. Bapak Dekan Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Bapak Ketua Jurusan dan Sekretaris Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Pimpinan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta beserta stafnya, yang telah banyak memberi informasi yang berharga bagi penulisan skripsi ini.

4. Dosen-dosen dan staf tata usaha di jurusan Manajemen Dakwah yang telah banyak membantu selama penulis menempuh studi.
5. Kedua orang tuaku yang tercinta atas dukungan do'a dan moral dan material yang diberikan selama penyusun menempuh studi di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
6. Teman-teman IKARUS Sum-Sel, dengan dorongan mereka saya bersemangat kuliah dan menyelesaikan skripsi ini.

Akhirnya penulis harapkan semoga skripsi ini bermanfaat bagi pembaca semuanya. Semoga Allah SWT, memberikan hidayah-Nya pada kita semua dalam menjalankan tugas dan aktivitas kita sehari-hari Amin.

Yogyakarta, 23 Mei 2006

Penyusun



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
SURAT PERNYATAAN.....	ii
HALAMAN NOTA DINAS PEMBIMBING.....	iii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iv
HALAMAN MOTTO.....	v
HALAMAN PERSEMBAHAN.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
ABSTRAK.....	xiv
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul.....	01
B. Latar Belakang Masalah.....	03
C. Rumusan Masalah.....	06
D. Tujuan Penelitian.....	07
E. Kegunaan Penelitian.....	07
F. Telaah Pustaka.....	08
G. Kerangka Teoritik.....	09
H. Hipotesis.....	20
I. Metode Penelitian.....	20
BAB II : GAMBARAN UMUM RUMAH ZAKAT INDONESIA CABANG YOGYAKARTA	
A. Sejarah Perkembangan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.....	31
B. Visi, Misi dan Budaya Kerja Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.....	33

	C. Konsep Strategis Rumah Zakat Indonesia	
	Cabang Yogyakarta.....	34
	D. Struktur Organisasi Rumah Zakat Indonesia	
	Cabang Yogyakarta.....	36
	E. Program Kerja Rumah Zakat Indonesia	
	Cabang Yogyakarta.....	50
	F. Pengawasan di Rumah Zakat Indonesia	
	Cabang Yogyakarta.....	55
BAB III	: PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA.....	56
	A. Persiapan.....	56
	1. Orientasi.....	56
	2. Pembuatan Instrumen.....	56
	3. Uji Validitas dan Reliabilitas.....	58
	B. Analisis Keadaan Responden.....	61
	C. Analisis Deskripsi Data.....	64
	D. Analisis Uji Asumsi.....	65
	1. Uji Normalitas.....	65
	2. Uji Linieritas.....	66
	E. Pengujian Hipotesis.....	67
	F. Pembahasan.....	70
BAB IV	: PENUTUP	
	A. Kesimpulan.....	74
	B. Saran-Saran.....	75
	C. Kata Penutup.....	77
	DAFTAR PUSTAKA.....	78
	LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	80

DAFTAR TABEL

Tabel 1	: Kisi-kisi Instrumen Pengawasan.....	24
Tabel 2	: Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja.....	25
Tabel 3	: Interpretasi Koefisien Alpha	26
Tabel 4	: Interpretasi Koefisien Korelasi.....	30
Tabel 5	: Data Responden berdasarkan Jenis Kelamin.....	62
Tabel 6	: Data Responden berdasarkan Usia.....	62
Tabel 7	: Data Responden berdasarkan Status Perkawinan.....	63
Tabel 8	: Data Responden berdasarkan Pendidikan.....	63
Tabel 9	: Hasil Penghitungan Uji Linieritas.....	66



STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1 : Logo Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.....33

Gambar 2 : Struktur Organisasi Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta...38



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I

- Data butir jawaban kuesioner responden
- Uji validitas dan reliabilitas variabel pengawasan
- Uji validitas dan reliabilitas variabel disiplin kerja

Lampiran II

- Hasil analisis data deskriptif variabel pengawasan
- Hasil analisis data deskriptif variabel disiplin kerja

Lampiran III

- Hasil analisis uji normalitas
- Hasil analisis uji linieritas
- Hasil analisis hipotesis

Lampiran IV

- Angket Penelitian
- Daftar riwayat hidup penyusun
- Surat ijin penelitian
- Surat keterangan penelitian
- Surat-surat lain

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

ABSTRAK

PENGARUH PENGAWASAN TERHADAP DISIPLIN KERJA KARYAWAN DI RUMAH ZAKAT INDONESIA CABANG YOGYAKARTA

Oleh
Muharrani
02241135

Penelitian ini dilakukan penyusun dalam rangka penulisan skripsi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan mengambil latar Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta. Pengumpulan data utama dilakukan dengan menyebarkan angket, disamping itu juga dengan mengadakan wawancara, sedangkan untuk informasi yang berbentuk data-data tentang Rumah Zakat yang berkenaan dengan gambaran umum Rumah Zakat diperoleh dari dokumentasi Rumah Zakat. Semua data yang diperoleh melalui tehnik penyebaran angket (kuesioner), wawancara (interview), dan dokumentasi dihimpun dan disusun secara sistematis, sedangkan data-data mengenai pengawasan dan disiplin kerja karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta dikelompokkan dan disusun sesuai dengan tingkatannya (baik, sedang, buruk)

Hasil penelitian menunjukkan bahwa : (1) pengawasan yang dilakukan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta cukup baik. (2) disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta cukup baik. (3) pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta tetapi pengaruhnya bersifat rendah atau lemah. Dengan nilai regresinya sebesar 0,392 dan signifikansinya 0,032 lebih kecil dari 0,05.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Istilah

Skripsi ini berjudul “*Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta*”.

Untuk menghindari kesalahpahaman dan kekaburan maksud, penulis akan menjelaskan dan menguraikan batasan-batasan istilah yang ada pada judul proposal skripsi ini.

1. Pengaruh

Dari sudut pandang metodologis dalam prosedur penelitian menurut Suharsimi Arikunto, istilah “pengaruh” menunjuk kepada korelasi atau hubungan sebab akibat, yakni suatu keadaan menjadi sebab bagi keadaan yang lain (yang menjadi akibat)¹ berdasarkan penjelasan tersebut, maka dalam skripsi ini istilah pengaruh diartikan sebagai hubungan sebab akibat.

2. Pengawasan

Pengawasan berarti mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu, menerapkan tindakan-tindakan korektif sebagai hasil pekerjaan sesuai dengan rencana².

Sedangkan yang dimaksud penulis dari “Pengawasan” adalah pemantauan kegiatan untuk menjaga bahwa kegiatan tersebut memang

¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, (Rineka Cipta, Jakarta, 1992), hlm 28.

² Winardi (pen), *Azas-azas Manajemen*, (Alumni, Bandung, 1986), hlm 392.

dilaksanakan, terarah dan menuju kearah pencapaian tujuan yang direncanakan dan mengadakan tindakan-tindakan yang menyimpang atau kurang tepat sasaran yang dituju.

3. *Disiplin kerja*

Disiplin kerja adalah ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah lembaga yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan kepadanya. Jadi yang dimaksud dengan disiplin kerja disini adalah ketaatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketaatan terhadap jam kerja dan ketaatan terhadap pimpinan atau atasan.

4. *Karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta*

Karyawan adalah para pekerja atau pegawai. Sedangkan yang dimaksud Karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta disini adalah semua orang yang bekerja di Rumah Zakat tersebut dan tercatat sebagai karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

Sedang Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta adalah sebuah lembaga pelaksana zakat, infaq, sodaqoh, dan wakaf yang melaksanakan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.

Berdasarkan SK Menteri Agama RI No. 157 tahun 2003 sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional berkembang menjadi : Rumah Zakat Indonesia.

Pembentukan Rumah Zakat ini didasarkan pada jaringan sosial yang fokus pada program-program kemanusiaan yang ada di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.³

Berdasarkan batasan istilah diatas maka yang dimaksud dengan “Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta”, yaitu sebuah penelitian lapangan yang berupaya mengetahui kesan responden tentang pengaruh sistem pengawasan, penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan, dan perbandingan pelaksanaan tugas dan standar dengan disiplin kerja yang meliputi ketaatan terhadap jam kerja (datang dan pulang) di tempat kerja, ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan, ketaatan terhadap pimpinan.

B. Latar Belakang Masalah

Organisasi dibangun dari sumber daya. Untuk memiliki keunggulan kompetitif yang tinggi, sebuah organisasi harus mengembangkan sumber daya yang dimilikinya dengan efektif dan efisien. Salah satu sumber daya yang sangat penting dalam organisasi adalah sumber daya manusia.

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor produksi terpenting yang dimiliki organisasi atau lembaga disamping faktor produksi lain seperti alam, modal dan pengusaha. Pimpinan lembaga dituntut untuk lebih memperhatikan faktor sumber daya manusia. Hal ini karena kelangsungan hidup lembaga selain dipengaruhi oleh faktor modal, bahan baku, dan juga

³ Profile Rumah Zakat Cabang Yogyakarta, *Selaras; Menuju Kedekatan dan Kebersamaan*, (Edisi Dzulqaidah-Dzulhijjah 1426 H), hlm 1.

dipengaruhi oleh faktor manusia yang menjalankan aktivitas pengoperasian segala yang ada dalam lembaga atau organisasi. Suatu tujuan lembaga atau organisasi tidak akan berhasil tanpa peran manusia sebagai faktor yang sangat penting dalam lingkungan organisasi atau lembaga, karena manusia adalah yang menjadi pelaksana kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga tersebut, walaupun pada hakikatnya perkembangan teknologi serta bisa menggantikan kedudukan manusia.

Dengan pesatnya perkembangan teknologi pada masa sekarang ini, maka fungsi tenaga manusia semakin menurun, tetapi manusia tersebut tetap memegang peranan yang sangat penting walaupun teknologi semakin canggih. Organisasi atau lembaga tidak akan berguna dan tidak akan ada artinya tanpa adanya sumber daya manusia. Untuk mempertinggi peranan manusia sebagai karyawan dalam mencapai tujuan organisasi atau lembaga, maka karyawan dituntut untuk mempunyai keterampilan, pengetahuan, dedikasi dan sikap yang baik. Sikap dan perilaku karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan organisasi untuk menjamin kesuksesan mencapai tujuan dan merupakan faktor kunci dalam mencapai sukses.

Pengawasan merupakan salah satu fungsi penting dari keseluruhan fungsi manajemen. Pengawasan dilaksanakan karena adanya suatu perencanaan. Dalam realita dapat dilihat, walaupun karyawan telah diarahkan, struktur organisasi telah disusun, namun belum ada jaminan bahwa perencanaan dapat terlaksana secara sempurna. Hal inilah yang dapat menyebabkan pengawasan perlu dilaksanakan.

Sikap manusia atau karyawan merupakan salah satu faktor utama dalam mencapai sukses. Disiplin kerja pada hakikatnya merupakan masalah dalam setiap organisasi. Tercapainya tujuan organisasi sangat dipengaruhi oleh disiplin yang dimiliki oleh setiap unsur yang ada dalam organisasi.

Karyawan dalam sebuah lembaga atau organisasi perlu diamati bukan dengan maksud untuk mencari kesalahan dan kemudian menghukumnya, akan tetapi untuk mendidiknya dan membimbingnya. Kekurang-lancaran dalam menjalankan pengawasan banyak mempengaruhi disiplin kerja. Karena pada umumnya karyawan akan lebih disiplin jika ada pengawas. Salah satu alat untuk menegakkan disiplin kerja adalah dengan melakukan pengawasan secara kontinyu. Pengawasan yang dilakukan akan membuat karyawan bekerja lebih giat sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya masing-masing yang pada gilirannya dapat mencapai disiplin kerja.

Selanjutnya diakui atau tidak disiplin dalam bekerja merupakan peranan yang sangat penting dalam kehidupan terutama pada setiap pekerjaan. Eksistensi disiplin kerja sangat diperlukan dalam kehidupan manusia dan salah satu unsur disiplin kerja disini adalah yang berkenaan dengan ketaatan dan kepatuhan dalam setiap melakukan pekerjaan, dengan kata lain bila setiap melakukan pekerjaan disertai dengan kedisiplinan yang tinggi akan memperoleh hasil yang optimal.

Upaya meningkatkan disiplin kerja pegawai atau karyawan tidak dapat dilakukan begitu saja. Karena pegawai atau karyawan adalah seorang pribadi yang dipengaruhi oleh bermacam-macam faktor baik faktor dari dalam

(internal) maupun dari luar (eksternal) dirinya sendiri. Maka sebagai akibatnya peningkatan disiplin pegawai atau karyawan tidak dapat dilakukan secara efektif, efisien dan maksimal.

Disiplin kerja yang diterapkan oleh Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, banyak dipengaruhi oleh faktor-faktor baik yang berasal dari diri individu maupun dari luar diri individu. Faktor dari diri individu misal motivasi kerja, pengetahuan, semangat kerja dan faktor dari luar individu misal pengawasan, komunikasi dan macam pekerjaan.

Adapun yang menjadi ketertarikan penyusun untuk mengangkat tema ini adalah berangkat dari keingintahuan penyusun tentang salah satu lembaga amil zakat pertama yang merintis pengelolaan zakat, infaq, shodaqoh, wakaf, dan mengenai sistem pengawasan dan disiplin kerja karyawan yang diterapkan oleh Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta tersebut, sehingga mampu melahirkan sumber daya manusia yang berdisiplin kerja tinggi serta diwujudkan dengan ketaatan terhadap menyelesaikan pekerjaan, ketaatan terhadap jam kerja dan ketaatan terhadap pimpinan atau atasan baik itu bersifat personal (individu) ataupun komunal (kelembagaan).

C. Rumusan Masalah

Dari latar belakang masalah yang telah dipaparkan di atas maka dapat penulis simpulkan rumusan masalahnya yang berkaitan dengan judul adalah

1. Bagaimana pengawasan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta ?

2. Bagaimana disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta?
3. Adakah pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta?

D. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian adalah:

1. Untuk mengetahui pengawasan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta
2. Untuk mengetahui disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta
3. Untuk mengetahui pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

E. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti sehubungan dengan masalah pengawasan dan disiplin kerja karyawan.
2. Sebagai informasi ilmiah untuk memperkaya studi manajemen dan dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Dakwah

3. Sebagai bahan masukan dan pertimbangan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta dalam menentukan kebijakan lembaga di masa yang akan datang.

F. Telaah Pustaka

Kajian tentang pengaruh pengawasan terhadap disiplin kerja telah banyak ditulis baik buku-buku, majalah-majalah maupun skripsi, antara lain:

Skripsi Agus Huda Ariyanto Fakultas Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga 1996 yang berjudul "*Upaya PTA Yogyakarta dalam Membina dan Menerapkan Pengawasan Hakim Pengadilan Agama*" skripsi ini menjelaskan bahwa penerapan pembinaan dan pengawasan yang dilakukan oleh PTA terhadap hakim pengadilan agama yang berada di wilayah hukumnya dalam teknis yustisial belum berhasil mencapai tujuan yang akan dicapai dengan ditunjukkan masih terjadinya pelanggaran-pelanggaran dalam teknis yustisial yang dilakukan hakim Pengadilan Agama⁴

Skripsi Suratini Fakultas Ilmu Sosial UNY 2002 yang berjudul "*Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*" skripsi ini menjelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara pengawasan dan motivasi kerja secara bersama terhadap

⁴ Agus Huda Ariyanto, *Upaya PTA Yogyakarta dalam Membina dan Menerapkan Pengawasan Hakim Pengadilan Agama*, Skripsi, (Fak. Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga 1996) hlm 98

produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti bahwa produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh pengawasan dan motivasi kerja.⁵

Sri Muzayyanah Fakultas Dakwah IAIN Sunan Kalijaga 1997 yang berjudul “*Pengaruh Pengamalan Sholat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*” skripsi diatas memuat tentang pengamalan sholat itu mempunyai peranan yang sangat penting dalam kedisiplinan karyawan sehingga ini merupakan faktor pendukung dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan⁶

Adapun yang menjadi pokok penelitian penulis adalah Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

G. Kerangka Teori

Menurut James A.F. Stoner manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.⁷

1. Pengawasan

a. Pengertian pengawasan

Pengawasan menurut Djati Julitriarsa dan Jhon Suprihanto adalah sebuah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui kerja, hasil pelaksanaan, kesalahan, kegagalan untuk kemudian dilakukan

⁵ Suratini “*Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*” Skripsi, (Fakultas Ilmu Sosial UNY 2002), hlm 79.

⁶ Sri Muzayyanah. *Pengaruh Pengamalan Sholat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, Skripsi, (Fak. Dakwah IAIN Sunan Kalijaga, 1997), hlm 73.

⁷ T. Hani Handoko. *Manajemen Edisi 2*, (BPFE, Yogyakarta, 1991), hlm 8.

perbaikan dan mencegah terulang kembali kesalahan-kesalahan itu, begitu pula menjaga agar pelaksanaan tidak berbeda dengan rencana yang ditetapkan⁸.

Adapun pengawasan yang dikemukakan oleh Soewarno Handayaniingrat adalah pengawasan bertujuan agar hasil pelaksanaan pekerjaan diperoleh secara berdayaguan (efisien) dan berhasilguna (efektif), sesuai dengan rencana yang telah ditentukan sebelumnya⁹

Pengawasan merupakan keseluruhan dari kegiatan-kegiatan untuk menjamin atau mengusahakan agar semua pelaksanaan dapat berlangsung serta berhasil sesuai dengan yang direncanakan, diputuskan dan dikomandokan. Sebaik apapun perencanaan tetap memerlukan pengawasan. Apabila pengawasan tidak dilakukan, kemungkinan kesalahan-kesalahan akan terus terulang dan semakin membengkak, akhirnya kesalahan tersebut sudah sangat berat dan sulit diatasi.

Dalam setiap organisasi apapun, pengawasan ini selalu dibutuhkan, karena pengawasan itu sendiri mempunyai sasaran untuk melakukan pencegahan atau perbaikan ketidaksesuaian, adanya perbedaan-perbedaan, kesalahan-kesalahan dan berbagai kelemahan dari suatu pelaksanaan tugas dan wewenang. Sedangkan tujuan dari

⁸ Djati Julitriarsa dan Jhon Suprihanto, *Manajemen Umum Sebuah Pengantar* (BPFE, Yogyakarta, 1992), hlm 101.

⁹ Soewarno Handayaniingrat, *Pengetahuan Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*, (Gunung Agung, Jakarta, 1983), hlm 143.

pengawasan adalah untuk membuat segenap kegiatan manajemen menjadi dinamis serta berhasil secara efektif dan efisien.

Menurut Robert J. Mokler yang dikutip oleh T. Hani Handoko yang dimaksud dengan pengawasan manajemen adalah suatu usaha sistematis untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya untuk mengukur penyimpangan-penyimpangan serta mengambil tindakan koreksi yang diperlukan untuk menjamin bahwa semua sumber daya perusahaan (lembaga) dipergunakan dengan cara paling efisien untuk mencapai tujuan¹⁰.

b. Tipe-Tipe Pengawasan

Ada tiga tipe dasar pengawasan, yaitu (1) pengawasan pendahuluan, (2) pengawasan “*concurrent*” (3) pengawasan umpan balik.¹¹

Pengawasan pendahuluan dirancang untuk mengantisipasi masalah atau penyimpangan dari standar dan tujuan yang memungkinkan koreksi dibuat sebelum tahap kegiatan diselesaikan.

Pengawasan “*concurrent*” dilakukan bersamaan dengan pelaksanaan kegiatan dan dilakukan selama suatu kegiatan berlangsung.

Pengawasan umpan balik mengukur hasil dari suatu kegiatan yang telah diselesaikan.

¹⁰ T. Hani Handoko, *Ibid*, hlm 360.

¹¹ T. Hani Handoko, *Ibid*. hlm 361.

c. Tahap-Tahap dalam Proses Pengawasan

Tahap-tahap dalam proses pengawasan ada lima tahap yaitu :

1) Penetapan standar pelaksanaan

Ada tiga bentuk standar umum adalah :

- Standart-standar phisik, meliputi kuantitas barang atau jasa, jumlah langganan atau kualitas produk
- Standar-standar *moneter*, yang ditunjukkan dalam rupiah dan mencakup tenaga kerja, laba, dan sejenisnya
- Standar-standar waktu, meliputi kecepatan produksi atau batas waktu suatu pekerjaan harus diselesaikan

2) Penentuan pengukuran pelaksanaan kegiatan

Penetapan standar adalah sia-sia bila tidak disertai berbagai cara untuk mengukur pelaksanaan kegiatan nyata, oleh karena itu tahap kedua dalam pengawasan adalah menentukan pengukuran pelaksanaan kegiatan secara tepat.

3) Pengukuran pelaksanaan kegiatan

Pengukuran pelaksanaan dilakukan sebagai proses yang berulang-ulang dan terus menerus, cara untuk melakukan pengukuran pelaksanaan, yaitu observasi, laporan, metode otomatis dan pengujian

4) Pembanding pelaksanaan dengan standar dan analisa penyimpangan

Tahap kritis dari proses pengawasan adalah pembandingan pelaksanaan nyata dengan pelaksanaan yang direncanakan atau standar yang telah ditetapkan. Penyimpangan-penyimpangan harus dianalisa untuk menentukan mengapa standar tidak dapat dicapai.

5) Pengambilan tindakan koreksi bila diperlukan

Bila hasil analisa menunjukkan perlunya tindakan koreksi, tindakan ini harus diambil. Tindakan koreksi dapat diambil dalam berbagai bentuk, standar mungkin diubah, pelaksanaan diperbaiki atau keduanya dilakukan bersamaan.¹²

Ada berbagai tehnik atau macam-macam cara pengawasan, Adapun sebagian macam-macam cara pengawasan tersebut sebagai berikut:

- a) Pengawasan langsung adalah pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan atau pengawasan dengan mengamati, meneliti,

¹² *Ibid*, hlm 363.

memeriksa mengecek sendiri secara langsung di tempat pekerjaan dan menerima laporan dari pelaksanaan.

- b) Pengawasan tidak langsung adalah pengawasan yang diadakan dengan mempelajari laporan-laporan yang diterima dari pelaksanaan baik lisan maupun tertulis, mempelajari pendapat masyarakat.¹³

2. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja adalah ketaatan seorang karyawan terhadap peraturan kerja yang telah ditetapkan oleh lembaga atau organisasi dimana mereka bekerja. Dengan disiplin kerja berarti seseorang dituntut untuk melaksanakan setiap tata tertib dan peraturan yang ada dalam suatu lembaga. Hal ini sangat diperlukan karena akan berpengaruh terhadap tugas yang diembannya. Sehingga dalam rangka menjalankan tata tertib, kelancaran tugas-tugas karyawan diperlukan suatu peraturan dan kedisiplinan.

Menurut Malayu S.P Hasibuan disiplin harus ditegakan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan kedisiplinan karyawan yang baik maka sulit bagi lembaga atau perusahaan untuk mewujudkan tujuan, jadi disiplin adalah kunci keberhasilan suatu lembaga dalam mencapai tujuan.¹⁴

¹³ Sardjuli, *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, (Era Intermedia, Solo, 2001), hlm 62

¹⁴ M. Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar & Kunci Keberhasilan*, (CV Haji Masagung, Jakarta, 1990), hlm 213.

Secara teoritis, kedisiplinan dapat dibedakan menjadi dua macam. *Pertama*, kedisiplinan yang ditegakan atas dasar kesadaran sendiri (*self-imposed discipline*). *Kedua*, kedisiplinan yang ditegakan berdasarkan perintah atau ketentuan dari luar diri (*command discipline*).¹⁵

Dengan demikian, maka disiplin kerja adalah kepatuhan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan-peraturan dan syarat-syarat lain yang berlaku pada sebuah lembaga yang dapat berupa disiplin terhadap waktu dan tanggung jawab terhadap lembaga yang bertujuan untuk memaksimalkan pencapaian target yang dibebankan padanya.

b. Pengukuran Disiplin Kerja

Menurut Malayu S.P Hasibuan yang memberikan gambaran tentang disiplin adalah bagaimana kita mengukur adanya disiplin yang baik. Tentunya disiplin yang sejati terdapat apabila pegawai yang tepat pada waktunya, apabila mereka menghasilkan kualitas pekerjaan yang memuaskan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh lembaga (perusahaan), apabila mereka menyelenggarakan pekerjaan dengan semangat tinggi.¹⁶

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pegawai dalam mewujudkan disiplin kerja bukan hanya berkaitan dengan tata tertib saja akan tetapi juga berkaitan dengan pelaksanaan pekerjaan secara

¹⁵ Ahmad Safii Maarif, *Al-Qur'an, Realitas Sosial dan Limbo Sejarah: Sebuah Refleksi* (Pustaka, Bandung, 1995), hlm 129.

¹⁶ M. Hasibuan, *Op.cit.*, hlm 214.

langsung dari mulai pedoman atau patokan dalam bekerja sampai pencapaian hasil yang optimal.

Sedangkan untuk mewujudkan disiplin kerja yang baik dalam lembaga (perusahaan) menurut Alex S. Nitisemito adalah sebagai berikut aturan yang melahirkan disiplin pada umumnya terdiri dari dua hal yang diatur, yaitu disiplin waktu, dan perbuatan. Disiplin terhadap waktu dalam lembaga dimanifestasikan misalnya pada ketepatan waktu berangkat dan pulang kerja. Sedangkan disiplin perbuatan adalah kesediaan seseorang mengikuti dengan taat terhadap perbuatan atau langkah tertentu agar dapat menghasilkan sesuai dengan standar.¹⁷

c. Nilai Kerja Dalam Islam

Kata amal menunjukkan arti perbuatan atau bekerja pada umumnya. Dalam Al-Qur'an, menyebutkan kata iman diikuti dengan amal shaleh (perbuatan baik), yang artinya iman yang tertanam dalam hati akan berarti apabila membuahkan perbuatan lahiriah yang nyata sesuai dengan tuntunan iman itu sendiri yang berupa berkerja.

Menurut Azhar Basyir menyatakan bahwa "hubungan kemasyarakatan sebagian besar hubungan kerja dimana para anggotanya melakukan perbuatan-perbuatan untuk kepentingan orang lain dengan menerima imbalan jasa"¹⁸. Dengan kata lain, bahwa masyarakat merupakan kumpulan orang-orang yang saling

¹⁷ Alex Nitisemito, *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Ghalia Indonesia, Jakarta 1996), hlm 120.

¹⁸ Azhar Basyir, *Ekonomi Islam*, (BPFE, Yogyakarta, 1989), hlm 25.

berkerjasama untuk saling mengisi dan memenuhi kebutuhan hidupnya masing-masing, misalnya petani, pedagang, buruh, pengrajin, dokter dan sebagainya.

d. Bekerja Sebagai Nilai Hidup

Orang akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhannya apabila ia bekerja. Dengan bekerja itu orang dapat memberikan sumbangannya kepada masyarakat, kerjasama dan saling tolong menolong, dalam masyarakat dapat terselenggara apabila para anggotanya bekerja.

Berdiri menanti pertolongan orang lain atau berusaha mencukupkan kebutuhannya dengan jalan minta-minta tidak dibenarkan, bahkan amat dibenci. Rosulullah bersabda :

لأن يأخذ أحدكم أحبله ثم يا تي الجبل فيا تي بحزمه من حطب علي

ظهره فيبيعها فيكيف الله بها وجهه خيرله من أن يسال الناس أعطوه

أو منعه (رواه البخاري)

“Demi sekiranya salah satu kamu membawa tali dan pergi ke bukit, untuk mencari kayu kemudian dipikul ke pasar untuk dijual, dan dapat dengan itu menutup air mukanya. Maka yang demikian itu lebih baik daripada meminta-minta pada orang-orang, baik mereka memberi atau menolak padanya”. (H. R. Al-Bukhori)¹⁹

Agama Islam mengajarkan kepada manusia agar bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, disebutkan dalam (Q.S Jumu'ah : 10)

فاذا قضيت الصلوة فانتشروا في الارض وابتغوا من فضل الله واذكرو

¹⁹ Salim Bahreisy, *Tarjamah Riadhush Shalihin I*, (PT Al Ma'arif, Bandung, 1987), hlm

الله كثير اعلمكم تفلاحون

“Apabila telah meunanikan sembahyang, maka bertebaranlah kamu di muka bumi, dan carilah karunia Allah dan ingatlah Allah sebanyak-banyaknya supaya kamu beruntung”. (Q S. Jum’ah: 10)²⁰

Demikianlah Islam mengajarkan bahwa bekerja adalah hal yang mutlak bagi manusia yang ingin mendapat rizki guna mencukupi kebutuhannya, bagi diri sendiri dan keluarga yang menjadi tanggungannya secara terhormat.

Selain memberi penegasan tentang mutlaknya bekerja untuk mencari rizki, Islam juga memberi nilai keagamaan sebagai nilai ibadah yang berpahala disisi Allah SWT. Dengan tidak menentukan macam pekerjaan tertentu yang dinyatakan lebih utama dari yang lain.

Dengan demikian menurut pandangan Islam bekerja apapun macamnya selagi halal adalah baik dan terhormat. Setiap bekerja dapat memberikan jasanya kepada masyarakat sesuai dengan kemampuan dan keahliannya masing-masing, meskipun tidak dibantah adanya perbedaan besar kecil manfaatnya dan tanggung jawab dalam hidup manusia.

e. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi disiplin kerja

Selain pengawasan, ada hal lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja yaitu “adanya perangsang-perangsang yang bersifat ekstern dan intern”, sebagaimana dikatakan oleh The Liang Gie²¹.

²⁰ Departemen Agama RI, *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, (Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an, Jakarta, 1984), hlm. 933.

Adapun perincian dari masing-masing faktor tersebut adalah :

1) Faktor Eksteren

Faktor eksteren merupakan faktor yang datang dari luar diri seseorang yang dapat memberikan rangsangan untuk berdisiplin dalam bekerja, Perwujudan dari rangsangan eksteren ini berupa penghargaan yang nyata atau atas prestasi kerja yang telah dilakukan seorang karyawan, berupa gaji yang cukup, yang layak atau santunan perawatan kesehatan.

2) Faktor Intern

Faktor intern ini adalah salah satu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang, berupa pemuasan kebutuhan egoistis dan sosial karyawan yang telah diperoleh atas kerjanya. Adapun kebutuhan egoistis itu misalnya berupa; penghargaan atas dirinya, nama baik dalam pandangan orang lain.

Sedangkan kebutuhan sosial meliputi; pergaulan sesama rekan sekerja, rasa diterima dan bergabung dalam suatu kelompok karyawan.

3. Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja

Pengawasan adalah tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui kondisi dari kegiatan yang sedang dilaksanakan apakah sasaran sudah tercapai atau belum. Pengawasan juga bertujuan untuk mengetahui lebih dini adanya kemungkinan kesalahan dalam

²¹ The Liang Gie, *Efisiensi Kerja Pembangunan Negara*, (Gajah Mada University Press, Yogyakarta, 1983), hlm 44.

melaksanakan pekerjaan dan mencari upaya pemecahannya dan pencegahannya.²² Setiap organisasi sangat memerlukan pengawasan untuk menjamin tercapainya tujuan organisasi. Dapat dibayangkan seandainya dalam suatu organisasi tidak ada pengawasan, dapat dipastikan organisasi tersebut berjalan tanpa kendali sehingga tujuan organisasi sulit untuk dicapai.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas, maka perlu diciptakan sistem pengawasan yang tepat sehingga akan mampu meningkatkan disiplin kerja, karena dengan adanya pengawasan maka karyawan merasa selalu diperhatikan sehingga akan berusaha bekerja sebaik-baiknya untuk memenuhi standar yang telah ditetapkan. Dan dengan adanya pengawasan yang baik karyawan akan bekerja dengan baik, sehingga disiplin kerja dapat meningkat. Karena pada dasarnya dalam hal disiplin, apapun objeknya terdapat tiga faktor yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin, yaitu “kesadaran, keteladanan dan ketaatan peraturan (*law enfo recement*)”²³. Kesadaran jelas merupakan faktor utama, sedang keteladanan dan ketaatan merupakan penyerta dan penguat terhadap faktor utama tersebut.

²² Suratini, *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi, (Fakultas Ilmu Sosial UNY, 2002), hlm 20.

²³ As Monir, *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, (Gunung Agung, Jakarta, 1983), hlm 182.

H. Hipotesis

Berdasarkan uraian latar belakang masalah dan landasan teori yang sudah diuraikan di atas maka dapat diajukan hipotesis kerja sebagai jawaban sementara yang telah dirumuskan yaitu:

1. Hipotesis kerja (H_a)

Hipotesis alternatif (kerja) yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut: pengawasan berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

2. Hipotesis Nol (H_0)

Karena H_a akan diuji secara statistik maka dirubah menjadi hipotesa nol (H_0), yaitu: pengawasan tidak berpengaruh positif terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta.

I. Metode Penelitian

Metode penelitian menggunakan beberapa variabel penting yang akan diterangkan dibawah ini.

1. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional

a. Variabel Bebas

Variabel bebasnya adalah Pengawasan yang kemudian dijadikan variabel X. Dalam penelitian ini pengawasan dioperasionalkan sebagai tindakan atau proses kegiatan untuk mengetahui, kerja, hasil, dan kesalahan-kesalahan dalam bekerja sehingga dapat diadakannya

sebuah perbaikan, dalam penelitian ini akan diberi nilai Selalu (4), Sering (3), Kadang-kadang (2), Tidak pernah (1).²⁴

Indikator variabel pengawasan meliputi :

- 1) Sistem pengawasan
- 2) Penyesuaian dan perbaikan yang diperlukan
- 3) Perbandingan pelaksanaan tugas dan standar

b. Variabel Terikat

Variabel Terikatnya adalah Disiplin kerja karyawan Rumah Zakat Cabang Yogyakarta, yang kemudian dijadikan variabel Y. Dalam penelitian ini disiplin kerja dioperasionalkan sebagai kedisiplinan dalam hal kerja ditunjukkan dengan kedisiplinan terhadap waktu, tanggung jawab terhadap tugas serta ketaatan terhadap pimpinan, dalam penelitian ini akan diberi nilai Selalu (4), Sering (3), Kadang-kadang (2), Tidak pernah (1).²⁵

Indikator variabel disiplin kerja meliputi :

- 1) Ketaatan terhadap jam kerja (datang dan pulang) di tempat kerja
- 2) Ketepatan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- 3) Ketaatan terhadap pimpinan

2. Metode Penentuan Subjek

Metode penentuan subjek ini, juga dikenal dengan metode penentuan sumber data yaitu menetapkan populasi sebagai sumber perolehan data

²⁴ Sugiono, *Metode Penelitian Administrasi*, (Alfabeta, Bandung, 2005), hlm. 107

²⁵ Sugiono, *Ibid.*, hlm 107

dan yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan pihak yang dijadikan sasaran penelitian.

Sebagai populasi yang diambil dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan pada Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta yang berjumlah 30 orang. Penulis menggunakan penelitian populasi, karena karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta kurang dari 100 orang.

3. Metode Pengumpulan Data

Adapun metode yang digunakan dalam pengumpulan data pada rangkaian penelitian ini adalah :

a. Metode Kuesioner (angket)

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan metode kuesioner sebagai metode utama yang mana teknik pengumpulan data dari responden yang dilakukan melalui daftar pertanyaan dengan maksud memperoleh informasi atau keterangan dari responden.²⁶ Adapun jenis pertanyaan yang digunakan adalah tertutup dimana pertanyaan dan pernyataan dalam angket telah disediakan sejumlah jawaban tertentu sebagai pilihan. Alat pengumpul data atau angket ini disusun penulis dengan memodifikasi angket yang pernah digunakan atau dipakai oleh saudari Suratini.

²⁶ Sanafiah Faisal. *Dasar dan Tehnik Pengumpulan Angket*, (Usaha Nasional, Surabaya, 1985), hlm 102.

b. Metode Wawancara

Wawancara adalah suatu cara pengumpulan data yang digunakan untuk memperoleh informasi langsung dari sumbernya.²⁷ Teknik ini digunakan untuk mengumpulkan data pendukung serta gambaran umum tentang subyek dan tempat penelitian. Teknik ini diterapkan pada informan yang dianggap bisa menjelaskan data tersebut. Informan yang dimaksud adalah Pimpinan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, atau yang ditunjuk olehnya untuk menjelaskan data yang dibutuhkan. Dan jenis wawancara yang dilakukan penulis adalah wawancara bebas terpimpin, artinya dalam melaksanakan wawancara, peneliti membawa pedoman yang hanya merupakan garis besar tentang hal-hal yang akan ditanyakan tetapi wawancara tersebut tidak terikat sepenuhnya terhadap pedoman yang telah disiapkan.

c. Dokumentasi

Dokumentasi ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan dengan penelitian.²⁸ Metode ini digunakan untuk mengumpulkan data dengan menggali dokumen yang dimiliki tentang hal-hal yang ada hubungannya dengan penelitian. dan data-data yang tidak terjawab melalui metode

²⁷ Ridwan, *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian* (Alfabeta, Bandung, 2002) hlm 29.

²⁸ Ridwan, *Ibid*, hlm 31.

interview. Adapun data yang diperoleh sejarah berdiri, struktur organisasi, dan keadaan karyawan.

4. Instrumen Penelitian

a. Kisi-kisi Instrumen

Pada tahap awal yang harus diperhatikan adalah kisi-kisi instrumen guna memperoleh dan mengetahui ada tidaknya indikator yang dimaksudkan. Instrumen merupakan alat bantu pengumpulan data yang diperoleh dari lapangan karena kemantapan kualitas instrumen merupakan hal yang tidak bisa diabaikan. Cara pemantapan dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas instrumen, sehingga diketahui apakah instrumen penelitian yang dibuat telah valid atau tidak, reliabel atau tidak. Dari indikator tersebut kemudian disusun angket untuk variabel pertama Pengawasan dan variabel yang kedua Disiplin Kerja.

Tabel 1 : Kisi-kisi Instrumen Pengawasan

Variabel	Indikator	item
Pengawasan	Sistem Pengawasan	2, 4, 6, 10, 14, 15
	Penyesuaian dan Perbaikan yang diperlukan	1, 5, 8, 13
	Perbandingan pelaksanaan tugas dengan standar	3, 7, 9, 11, 12

Tabel 2 : Kisi-kisi Instrumen Disiplin Kerja

Variabel	Indikator	item
Disiplin Kerja	Ketaatan terhadap jam kerja	1, 3, 5, 14
	Ketaatan menyelesaikan pekerjaan	2, 4, 7, 9, 10
	Ketaatan terhadap pimpinan	6, 8, 11, 12,13

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Untuk memperoleh data primer yang representatif, maka kuesioner yang telah dibuat perlu diujicobakan terlebih dahulu, untuk menentukan validitas dan reliabilitasnya, di sini kuesioner akan diujikan terhadap 15 responden/karyawan.

Untuk mengukur validitas, dilakukan analisis butir yaitu dengan mengkorelasikan skor total masing-masing data dengan skor total masing-masing variabelnya. Rumus yang digunakan adalah *korelasi product moment*

$$r_{xy} = \frac{N \sum XY - (\sum X) (\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

r_{xy} : koefisien korelasi antara X dan Y

N : jumlah subyek

$\sum XY$: Jumlah perkalian skor X dan skor Y semua subyek

$\sum X$: Variabel Bebas

ΣY : Variabel Terikat²⁹

Uji reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen cukup untuk dapat digunakan sebagai alat untuk pengumpul data karena data instrumen tersebut sudah baik. Tujuan dari uji reliabilitas adalah untuk mengetahui apakah data yang terkumpul dapat dipercaya atau tidak. Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas dalam penelitian ini adalah teknik *Alfa Cronbrach*³⁰

Untuk menginterpretasikan koefisien *Alpha* (r_{11}) digunakan kategori menurut Suharsimi Arikunto yaitu:³¹

Tabel 3 : Interpretasi Koefisien Alpha

No	Koefisien	Interpretasi
1	Antara 0,800-1,000	Sangat Tinggi
2	Antara 0,600-0,799	Tinggi
3	Antara 0,400-0,500	sedang
4	Antara 0,200-0,399	Rendah
5	Antara 0,000-0,199	Sangat rendah

5. Analisis Data

a. Deskripsi Data

Penelitian ini berusaha mengetahui hubungan variabel Pengawasan dan Disiplin Kerja Karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta. Data yang dikumpulkan adalah data interval.

Untuk memberikan gambaran yang jelas, maka data harus

²⁹ Sugiono, *Statistik Untuk Penelitian*, (Alfabeta, Bandung, 2005), hlm 282

³⁰ *Ibid*, hlm 282.

³¹ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi V*, (Rineka Cipta, Jakarta, 2002), hlm 146.

dideskripsikan. Untuk mengidentifikasi kecenderungan pengawasan terhadap disiplin kerja dapat ditentukan menggunakan skor rata-rata ideal (M) dan simpangan baku ideal (SD) setelah diketahui sebaran datanya. Kriteria yang digunakan untuk mengetahui kecenderungan tersebut menggunakan pengklasifikasian sebagai berikut.³²

M + 1 SD ke atas = Tinggi

(M - 1 SD) sampai (M + 1 SD) = Cukup

M - 1 SD ke bawah = Rendah

b. Uji Prasarat 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.³³

$$Dn = \text{Max} | Fe - Fo |$$

Keterangan:

Dn : Deviasi Absolute tertinggi (nilai kolmogorov-Smirnov)

Fe : Frekuensi/jumlah yang diharapkan

Fo : Frekuensi/jumlah data dari hasil observasi

³² Sutrisno Hadi, *Metodologi Research 2*, (Andi Offset, Yogyakarta, 1994), hlm 135.

³³ Imam Ghazali dan Jhon Castellan, *Statistik Non Parametrik. Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS* (Badan Penelitian UNDIP, Semarang, 2002), hlm 36.

2. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel yang dijadikan prediktor mempunyai hubungan linier atau tidak dengan variabel terikatnya. Untuk menghitung linieritas hubungan digunakan rumus:³⁴

$$F_{reg} = \frac{S^2 Tc}{S^2 E}$$

Keterangan:

F_{reg} : Harga bilangan F untuk tuna cocok model linier

$S^2 Tc$: Rerata kuadrat tuna cocok

$S^2 E$: Rerata kuadrat kekeliruan

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

c. Uji Hipotesis

Setelah semua data terkumpul maka langkah selanjutnya adalah menganalisa data, karena menganalisa data ini merupakan tahap penting dalam sebuah penelitian, dalam hal ini data di proses sehingga hasilnya sesuai harapan, hanya melalui analisis data, peneliti bisa mengambil kesimpulan dan membuktikan kebenaran sebuah teori atau hipotesis. Untuk menganalisis data dalam penelitian ini, penulis menggunakan *Analisis Regresi Linier Sederhana*. Analisis regresi

³⁴ Sudjana, *Metode Statistika Edisi ke 6*, (Tarsito, Bandung, 1996), hlm 132.

merupakan prosedur di mana dengan melalui formulasi persamaan matematis, hendak diramalkan nilai variabel random kontinu berdasarkan nilai variabel kuantitatif lainnya yang diketahui. Variabel yang nilainya hendak diduga berdasarkan persamaan regresi disebut variabel dependen, dan variabel yang digunakan sebagai dasar untuk membuat pendugaan disebut variabel independent.³⁵

Persamaan regres linier untuk menduga nilai variabel dependen (Y) berdasarkan nilai variabel X tertentu, dinyatakan dengan:

$$Y = a + bX$$

Keterangan:

Y : Nilai variabel dependen (Y)

X : Nilai variabel independen (X)

a : Intersep garis regresi

b : Slop garis regresi

di mana:

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

$$a = \bar{Y} - b(\bar{X})$$

Untuk uji hipotesis digunakan uji hipotesis koefisien regresi, teknik tersebut untuk mengetahui ketrandalan atau reliability penaksir-penaksir regresi tersebut. Dilakukan dengan uji statistic t (t test) sebagai berikut:

³⁵ Djarwanto, *Mengenal Beberapa Uji Statistik Dalam Penelitian* (Liberty, Yogyakarta 2001), hlm. 169.

$$t_b = \frac{b - B_0}{S_b}$$

$$S_b = \frac{S_y.k}{\sqrt{\sum_{i=1}^n X^2 - \frac{\left(\sum_{i=1}^n X_i\right)^2}{n}}}$$

$$S_y.k = \sqrt{\frac{\sum (Y - Y^1)^2}{n - 2}}$$

Sedangkan pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi menggunakan pedomannya Sugiono,³⁶

Tabel 4 : Interpretasi Koefisien Korelasi

No	Interval Koefisien	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

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

³⁶ Sugiono, op.cit., hlm. 216.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan terhadap karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, dapat diambil suatu kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengawasan yang ada di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta adalah sedang atau cukup baik, hal ini sesuai dari hasil penghitungan statistik dengan alat bantu komputer program SPSS versi 11, dengan hasil nilai mean variabelnya sebesar 30,0.
2. Berdasarkan hasil analisis data diketahui bahwa karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta memiliki disiplin kerja adalah sedang atau cukup baik, hal ini sesuai dari hasil penghitungan statistik dengan alat bantu komputer program SPSS versi 11, dengan hasil nilai mean variabelnya sebesar 22,5.
3. Ada pengaruh positif dan signifikan antara pengawasan dengan disiplin kerja karyawan Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, maka dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi tingkat pengawasan yang dilakukan maka akan semakin tinggi pula tingkat disiplin kerjanya.
4. a. Dengan menggunakan penghitungan Regresi linier Sederhana dengan bantuan komputer program SPSS. Membuktikan bahwa

variabel pengawasan mempunyai pengaruh nyata terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta. Variabel pengawasan mempunyai pengaruh 0,153 terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta

- b. Antara pengawasan dan disiplin kerja terdapat hubungan. Hal itu dibuktikan dengan hasil uji t yaitu sebesar 2,252 dengan taraf signifikansi 0,032. hal ini berarti hipotesis yang mengatakan bahwa pengawasan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap disiplin kerja karyawan di Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta diterima.
- c. Ada pengaruh antara pengawasan terhadap disiplin kerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan harga R^2 (R Square) = 0,153, dengan harga signifikan uji F dan uji t di atas 0,05. R Square sebesar 0,153 atau sebesar 15,3 %, berarti pengawasan mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja karyawan sebesar 15,3 % sedangkan 84,7 % adalah pengaruh dari variabel lain yang dapat mempengaruhi disiplin kerja karyawan.

B. Saran-saran

- Bagi Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta:
 1. Untuk kiranya lebih mengoptimalkan pengawasan yang sudah ada karena pengawasan merupakan salah satu faktor penentu dalam usaha meningkatkan disiplin kerja karyawan.

2. Pimpinan selaku pengawas selalu menjadi motivator utama dan sebagai pusat pengamatan para karyawan. Hendaknya selalu intens dalam meningkatkan pengawasan yang ada dan selalu menjalin kerjasama kepada semua karyawan sehingga terciptanya suatu hubungan yang baik antara pimpinan dan karyawan.
 3. Sumber daya manusia (karyawan) merupakan salah satu faktor terpenting dalam mencapai sebuah tujuan lembaga atau organisasi yang bergerak dalam sosial kemasyarakatan, khususnya untuk lembaga jasa kemanusiaan yang berbentuk Rumah Zakat. Oleh karena itu, karyawan secara sadar harus tahu kelebihan dan kekurangan diri sehingga terpacu untuk meningkatkan kualitas kerja dengan tindakan-tindakan yang mencerminkan etos kerja yang baik, baik berkenaan dengan keandalan diri dan disiplin kerja yang tinggi
- Bagi peneliti selanjutnya

Disadari dari masih kurang sempurnanya penelitian ini maka kepada peneliti selanjutnya yang mempunyai keinginan untuk melakukan penelitian dengan topik yang sama, diharapkan mencari variabel-variabel lain yang dapat dikembangkan dalam topik ini, sehingga dapat diperoleh temuan baru serta dapat menjadi pendukung atau penyempurna penelitian ini.

C. Kata Penutup

“Alhamdulillah” kata yang terucap ketika skripsi ini dapat diselesaikan, atas ridho Allah SWT semata sehingga proses penyusunan dapat terbentuk, sebagai langkah penting dari studi penulis di Fakultas Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

Penyusun sangat menyadari akan banyaknya kekurangan yang ada dalam skripsi ini, mengingat keterbatasan yang ada dalam diri penulis sehingga banyak perlu masukan dan perbaikan agar skripsi ini mencapai kelengkapan.

Semoga dengan adanya skripsi dengan hasil yang minimal akan dapat memberikan manfaat yang maksimal sebagai salah satu bentuk nilai positif yang terkandung dalam skripsi ini baik bagi penulis maupun pembaca, karena sesungguhnya itu semua sebenarnya dan sepenuhnya berkat rahmat dan karunia-Nya.

Kepada Allah SWT jualah penyusun mohon ampun dan penyusun kembalikan segala kepada-Nya. Dan akhirnya hanya kepada Allah penyusun berharap.

STATE ISLAMIC UNIVERSITY
SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA

DAFTAR PUSTAKA

- Agus Huda Ariyanto, (1996), *Upaya PTA Yogyakarta dalam Membina dan Menerapkan Pengawasan Hakim Pengadilan Agama*, Skripsi Fak. Syari'ah IAIN Sunan Kalijaga.
- Ahmad Safii Maarifl, (1995), *Al-Qur'an, Realitas Sosial dan Limbo Sejarah: Sebuah Refleksi*, Bandung, Pustaka.
- Alex Nitisemito, (1996), *Manajemen Personalia dan Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- As. Monir, (1983) *Pendekatan Manusiawi dan Organisasi terhadap Pembinaan Kepegawaian*, Jakarta, Gunung Agung.
- Azhar Basyir, (1989), *Ekonomi Islam*, Yogyakarta, BPFE.
- Departemen Agama RI, (1984) *Al-Qur'an dan Terjemahnya*, Jakarta, Proyek Pengadaan Kitab Suci Al-Qur'an.
- Djarwanto, (2001), *Mengenal Beberapa Uji Statistik dalam Penelitian*, Yogyakarta, Liberty.
- Djati Julitriarsa dan Jhon Suprihanto, (1992), *Manajemen Umum: Sebuah Pengantar*, Yogyakarta, BPFE.
- Imam Ghazali dan Jhon Castellan, (2002), *Statistik Non Parametrik, Teori dan Aplikasi dengan Program SPSS*, Semarang, Badan Penelitian UNDIP.
- Iqbal Hasan, (2004) *Analisis Data Penelitian dengan Statistik*, Jakarta, Bumi Aksara,
- M. Hasibuan, (1990), *Manajemen Sumber Daya Manusia Dasar & Kunci Keberhasilan*, Jakarta, CV Haji Masagung.
- Profile Rumah Zakat Indonesia Cabang Yogyakarta, (1426 H) *Selaras; Menuju Kedekatan dan Kebersamaan*, Edisi Dzulqaidah-Dzulhijjah.
- Ridwan, (2002), *Skala Pengukuran Variabel-variabel Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Salim Bahreisy, (1987), *Tarjamah Riadhus Sholihin I*, Bandung, PT Al Ma'arif.
- Sanafiah Faisal, (1985), *Dasar dan Tehnik Pengumpulan Angket*, Usaha Nasional, Surabaya.

- Sardjuli, (2001), *Administrasi dan Supervisi Pendidikan*, Solo, Era Intermedia.
- Soewarno Handyaningrat, (1983) *Pengetahuan Study Ilmu Administrasi dan Manajemen*, Jakarta, Gunung Agung.
- Sri Muzayyanah, (1997), *Pengaruh Pengamalan Sholat Terhadap Disiplin Kerja Karyawan*, Skripsi Fak. Dakwah IAIN Sunan Kalijaga.
- Sudjana, (1996), *Metode Statistika Edisi Ke 6*, Bandung, Tarsito.
- Sugiono, (2005), *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- _____, (2005), *Statistik untuk Penelitian*, Bandung, Alfabeta.
- Suharsimi Arikunto, (1992) *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis Edisi Revisi*, Jakarta, Rineka Cipta.
- _____, (2002), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi V*, Jakarta, Rineka Cipta.
- Suratini, (2002), *Pengaruh Pengawasan dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial UNY.
- Sutrisno Hadi, (1997), *Statistik I*, Yogyakarta, Andi Offset.
- _____, (1994), *Metodologi Research 2*, Yogyakarta, Andi Offset.
- T. Hani Handoko, (1991), *Manajemen Edisi Kedua*, Yogyakarta, BPFE.
- The Liang Gie, (1983), *Efisiensi Kerja Pembangunan Negara*, Gajah Mada, Yogyakarta, Universiti Press.
- Winardi (pen), (1986), *Azas-azas Manajemen*, Bandung, Alumni.