

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Obyek Penelitian

PO Haryanto Kudus merupakan sebuah perusahaan jasa yang bergerak dalam bidang transportasi dasar yang menyediakan berbagai macam bus dengan kualitas terbaik untuk memenuhi kebutuhan transportasi. Pemilik dari PO. Haryanto adalah H. Haryanto. PO. Haryanto Kudus bertempat di Kabupaten Kudus yang letaknya di Jalur Pantura Kudus – Pati tepatnya Jl. Lingkar Ngembal Kulon, Kecamatan Jati.

1. Sejarah PO. Haryanto Kudus

Bapak H. Haryanto adalah nama pemilik PO Haryanto Berawal dari kenekatannya merantau ke Jakarta dari Kudus tanpa uang dan pendidikan. Haryanto akhirnya mendaftar sebagai anggota TNI yang merupakan cita-citanya sedari kecil. Cita-cita Haryanto akhirnya tercapai pada tahun 1979 beliau mulai bekerja di kesatuan angkatan udara Kostrad di Tangerang. Tugas Haryanto di TNI AU adalah sebagai pengemudi. mengangkut alat-alat berat, meriam, beras, dan perminyakan. Waktu itu penghasilannya sekitar Rp 18.000 per bulan.

Pada tahun 1982, Haryanto memberanikan diri untuk menikah, namun gaji belasan ribu yang diterimanya tiap bulan itu ternyata tak cukup untuk memenuhi semua kebutuhan hidupnya. Bahkan, rumah sewa berukuran 3 x 4 meter yang beliau huni bersama dengan istrinya tak mampu ia bayar. Untuk membayar sewa saja hutang. Dengan kondisi keuangan yang serba kurang itulah, justru menambah semangat Haryanto untuk mulai mencari usaha sampingan.

Awal buka usaha beliau tidak langsung memiliki Bus. Di tahun 1984, dengan modal tak lebih dari Rp 1 juta dari tabungannya. Haryanto nekat membeli 1 unit angkot Daihatsu dan beliau pun menyopiri angkotnya sendiri. Waktu itu rute angkotnya ialah Pasar Anyar-Serpong. Meskipun telah memiliki usaha angkot, beliau tetap mengabdikan diri sebagai Prajurit TNI AU Setiap hari beliau menyopir angkotnya dari jam 15-00-16.00. Kemudian bekerja di Kostrad hingga pukul 19.00 jam 22 00. ia mulai mengemudikan angkotnya lagi hingga dini hari. Bisa dibayangkan belapa sibuknya beliau saat

itu. Meskipun jam tidur berkurang, demi anak dan istri. beliau harus tetap semangat menjalankan kesibukannya di kala itu.

Berkat ketekunannya tersebut . tahun-tahun berikutnya angkotnya berkembang hingga ratusan unit. Modal untuk membeli angkot juga beliau dapatkan dan hasil kerja sampingannya yang lain. yaitu sebagai perwakilan bus PO. Sumber Urip yang ia tekuni sejak 1990-2000 Meskipun dari bisnis angkotnya beliau bisa mengantongi jutaan rupiah perhari, namun Haryanto tak mudah berpuas diri.

Tahun 1990 ia membuka satu gerai showroom mobil di Tangerang yang khusus menjual angkot dari beragam karoseri. Gerai ini tak membutuhkan modal yang banyak. Haryanto hanya menyiapkan lahan bagi mereka yang ingin menjual angkotnya. Setiap bulan sekitar 20-30 unit mobil berhasil beliau jual.

Sukses berbisnis transportasi pada tahun 1997 beliau dan orang tua beserta istrinya berangkat ke tanah suci. Haryanto pun bertekad memberangkatkan para karyawannya ke tanah suci Mekkah, akhirnya tekad tersebut berbuah kepada tradisi. Bagi karyawan yang taat dan tekun beribadah, Haryanto tak segan-segan membagi tiket untuk beribadah ke tanah suci Mekkah.

Diusianya yang ke-43 tahun sekitar tahun 2002, Haryanto mengajukan surat pengunduran diri dari TNI AU Dan sejak pensiun itulah Haryanto mulai sibuk dengan bisnis barunya di Perusahaan Otobus yaitu PO Haryanto. Kala itu Haryanto mendapat pinjaman dari Bank BRI sekitar Rp 3 Miliar. uang itu ia gunakan untuk membeli 6 unit bus, dimana 1 bus harganya Rp 800 juta.

Pada tahun 2013 lalu, jumlah karyawan Haryanto sekitar 500 orang baik di Kudus maupun luar Kudus dan telah memiliki 83 bus eksekutif yang melayani jalur Jakarta-kudus, Pati, Jepara, Ponorogo, dan Madura. PO. Haryanto mendidik sopir-sopirnya agar tidak ugal-ugalan dan diprotes penumpang. Walau sudah menjadi juragan bus, Haryanto tetap tidak segan setiap hari *nongkrong* di terminal, memeriksa sendiri kondisi bus-busnya sambil mendengarkan keluhan penumpang. Semakin tahun, trayek dan jumlah unit bus semakin bertambah

hingga mencapai total lebih dari 150 bus. Dan terdiri dari bus Reguler, Pariwisata, dan juga Patas.¹

2. Visi, Misi, dan Tujuan PO. Haryanto Kudus

Dalam menjalankan suatu usaha pasti setiap pelaku usaha mempunyai visi dan misi yang dijadikan acuan dalam mengembangkan usahanya. Visi merupakan suatu gambaran yang cukup menantang tentang keadaan masa mendatang yang diinginkan oleh organisasi. Misi merupakan suatu kenyataan tentang apa yang menjadi perusahaan yang maju, kompetitif dan memiliki kepedulian sosial. Dalam hal ini visi, misi dan tujuan dari PO.Haryanto adalah sebagai berikut:²

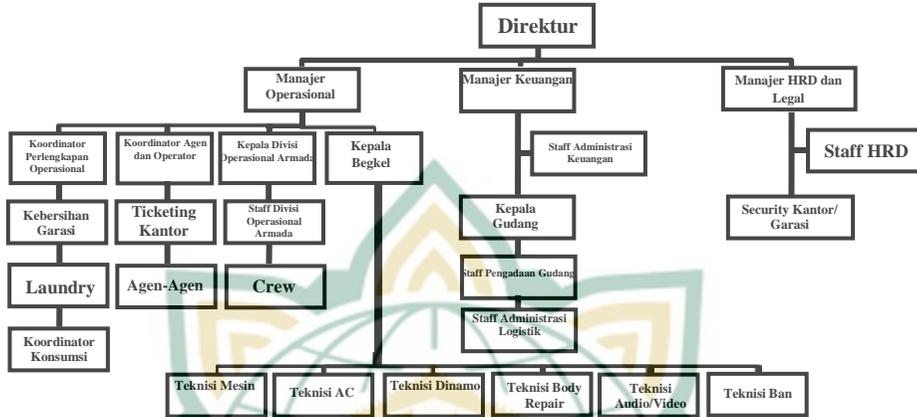
- a. Visi
 - Menjadi perusahaan darat terbaik di Indonesia dengan penerapan system yang terintegrasi serta pelayanan dan fasilitas yang prima.
- b. Misi
 - 1) Memberikan jasa transportasi darat dengan kualitas yang utama dan terbaik.
 - 2) Membangun layanan transportasi darat yang aman, nyaman, dan tepat waktu serta memuaskan para pelanggan.
- c. Tujuan
 - 1) Untuk membuka lapangan pekerjaan
 - 2) Untuk memenuhi kebutuhan konsumen dan membantu mengantarkan konsumen ke tempat tujuan dengan aman, nyaman, dan tepat waktu.

¹ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

² Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

3. Struktur Organisasi PO. Haryanto Kudus

Gambar 4.1 Struktur Organisasi PO. Haryanto Kudus³



Berdasarkan struktur organisasi yang digambarkan di atas, dapat dijelaskan tugas dari masing-masing bagian yaitu sebagai berikut:

- a. Direktur
 - 1) Bertanggung jawab dalam memimpin dan membina perusahaan secara efektif dan efisien.
 - 2) Bertindak sebagai perwakilan perusahaan dalam hubungannya dengan pihak eksternal perusahaan
 - 3) Merumuskan rencana rencana strategis perusahaan
 - 4) Mensosialisasikan kebijakan kebijakan kepada bawahan
 - 5) Menjaga ke perjalanan perusahaan agar tetap pada visi dan misi perusahaan
 - 6) Mengkoordinasikan dan mengawasi semua kegiatan di perusahaan
 - 7) Menentukan target omset untuk tiap-tiap unit bisnis
 - 8) Melakukan pengawasan dan pengendalian atas seluruh kinerja perusahaan
 - 9) Merencanakan dan mengembangkan sumber-sumber pendapatan dan pembelanjaan harta kekayaan perusahaan
 - 10) Memimpin rapat umum

³ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- 11) Bertanggung jawab terhadap keuntungan dan kerugian perusahaan⁴
- b. Manajer Operasional
- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Direktur
 - 2) Bertanggung jawab terhadap keputusan-keputusan strategis kegiatan operasional
 - 3) Memastikan ke perjalanan kegiatan operasional
 - 4) Melaporkan hasil kegiatan operasional kepada Direktur
 - 5) Menjalin komunikasi dan informasi dengan bawahan langsung
 - 6) Membuat rencana pelaksanaan kegiatan operasional
 - 7) Memastikan bawahan telah menerima, membaca, memahami, dan menjalankan tanggung jawab jabatannya
 - 8) Memastikan bahwa telah mendapatkan informasi dan menjalankan kebijakan manajemen terbaru berkaitan dengan program, perawatan dan hal-hal lain yang berhubungan dengan kegiatan operasional⁵
- c. Manajer Keuangan
- 1) Bertanggung jawab langsung kepada Direktur
 - 2) Mengambil dan/atau menyetujui keputusan yang berkaitan dengan pembelanjaan
 - 3) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol perencanaan laporan dan pembiayaan perusahaan
 - 4) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol arus kas perusahaan
 - 5) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol anggaran perusahaan
 - 6) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol pengembangan sistem dan prosedur keuangan perusahaan
 - 7) Merencanakan, mengatur, dan mengontrol analisis keuangan
 - 8) Membuat dan melaporkan laporan keuangan kepada Direktur
 - 9) Membuat proyeksi keuangan

⁴ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

⁵ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- 10) Mengendalikan dan mengawasi penerimaan uang dan piutang
 - 11) Membuat laporan penerimaan uang dan piutang
 - 12) Mengendalikan dan mengawasi pengeluaran dan hutang
 - 13) Membuat laporan pengeluaran dan hutang
 - 14) Memeriksa dan mengawasi proses pembayaran hutang
 - 15) Melaporkan hasil kegiatan perpajakan, audit, dan pengelolaan aset
 - 16) Memeriksa faktur pajak masukan dan faktur pajak pengeluaran
 - 17) Mengawasi dan membantu petugas administrasi dan pendapatan aset perusahaan sesuai bisnis unit dan divisi
 - 18) Melaporkan hasil audit⁶
- d. Manajer HRD dan Legal
- 1) Membuat dan memperbaharui deskripsi kerja untuk setiap posisi yang ada serta memeliharanya apabila terdapat perubahan
 - 2) Melaksanakan kegiatan penerimaan karyawan sesuai dengan kebutuhan dan melakukan analisa kebutuhan tenaga kerja pada setiap unit kerja
 - 3) Menyusun prosedur seleksi dan rekrutasi pegawai baru
 - 4) Memastikan bahwa kewajiban penggajian perusahaan kepada pegawai terselesaikan
 - 5) Menangani kegiatan dan perjanjian hubungan industri (Disnaker dan lain-lain)
 - 6) Mengawasi pemeliharaan data/arsip kepegawaian perorang meliputi biodata, kontrak, perjanjian, cuti, kehadiran
 - 7) Mengatur gaji, tunjangan-tunjangan, menyeimbangkan pendapatan antara karyawan sesuai tingkatan dan beban kerja masing-masing karyawan
 - 8) Rekapitulasi perhitungan gaji seluruh karyawan dan selanjutnya meminta persetujuan direktur dan Meneruskan ke manajer keuangan untuk diproses
 - 9) Melakukan koordinasi pelaksanaan evaluasi kerja / penilaian karyawan

⁶ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- 10) Memastikan hubungan Ketenagakerjaan antara karyawan dan perusahaan berjalan harmonis sesuai dengan keadaan dan kondisi perusahaan
 - 11) Mengawasi pelaksanaan bimbingan kepada para karyawan tentang keserasian kerja dengan tetap menghormati tingkatan jabatan, berdasarkan struktur organisasi yang berlaku
 - 12) Mengatur berbagai kegiatan karyawan terkait kegiatan non pekerjaan seperti rekreasi, olahraga, halal bihalal, dan lainnya
 - 13) Melakukan pelaporan keadaan seluruh karyawan perusahaan kepada Direktur Utama
 - 14) Melaksanakan pelaporan dan evaluasi kegiatan rekrutasi dan penggajian
 - 15) Menangani urusan kontrak karyawan, penilaian prestasi, mutasi, rotasi, dan pemutusan hubungan kerja
 - 16) Melaksanakan prosedur orientasi karyawan baru
 - 17) Merumuskan program pelatihan sumber daya manusia
 - 18) Melakukan supervisi terhadap pelaksanaan program pelatihan
 - 19) Mengkoordinasikan dan menginformasikan kegiatan pelatihan dan konseling kepada seluruh karyawan
 - 20) Mengevaluasi proses dan hasil kegiatan pelatihan *training* dan *development*
 - 21) Mengurusi segala urusan tentang legalitas perusahaan
 - 22) Mengurusi dan mengawasi segala kegiatan surat-menyurat perusahaan
 - 23) Mengurusi dan mengumpulkan seluruh pencatatan aset untuk diteruskan kepada Manajer Keuangan⁷
- e. Kepala Devisi Operasional Armada
- 1) Menentukan penjadwalan serta penempatan *crew* pada armada dan trayek tertentu
 - 2) Membuat dan memperbaharui SOP Operasional armada, mencakup langkah-langkah, hal-hal yang harus, boleh, dan tidak boleh dilakukan oleh *crew* dan pihak-pihak terkait, dengan persetujuan Manajer Operasional

⁷ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- 3) Memberikan pemahaman terhadap *crew* mengenai tugas hal-hal yang harus, boleh, dan tidak boleh dilakukan dalam mengoperasikan armada
 - 4) Mengatur kesiapan, kedisiplinan, dan kelengkapan *crew* sebelum keberangkatan serta menentukan layak atau tidaknya *crew* untuk berangkat apabila bermasalah
 - 5) Membuat keputusan tentang kondisi armada, layak atau tidaknya untuk beroperasi baik yang ada di garasi atau tidak
 - 6) Memberikan pertimbangan dan persetujuan terkait keputusan kanibalan sparepart armada, mana yang mendesak untuk berangkat
 - 7) Memberikan teguran peringatan baik lisan maupun tulisan kepada *crew*
 - 8) Mengurus Armada Apabila terjadi LAKA
 - 9) Melakukan rekap dan evaluasi kinerja *crew*, melaporkan kepada Manajer Operasional dan Manajer HRD
 - 10) Bertanggung jawab kepada Manajer Operasional⁸
- f. Staff Devisi Operasional Armada
- 1) Memantau lokasi Armada yang sedang beroperasi dan melaporkannya kepada Kepala Divisi Operasional Armada jika diperlukan
 - 2) Berkoordinasi dengan koordinator agen dan operator terkait jumlah penumpang yang ada
 - 3) Berkoordinasi dan memberikan informasi kepada *crew* terkait kondisi lalu lintas dan jumlah penumpang yang menanti
 - 4) Membantu Kepala Divisi Operasional Armada untuk memberikan pemahaman terhadap *crew* mengenai tugas hal-hal yang harus, boleh, dan tidak boleh dilakukan dalam mengoperasikan Armada
 - 5) Membantu Kepala Divisi Operasional Armada untuk mengatur kesiapan kedisiplinan dan kelengkapan sebelum keberangkatan serta menentukan layak atau tidaknya *crew* untuk berangkat apabila dari masalah
 - 6) Membantu Kepala Divisi Operasional Armada untuk melakukan pengecekan kondisi Armada, layak atau

⁸ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- tidaknya untuk beroperasi, baik yang ada di garasi atau tidak
- 7) Membantu Kepala Divisi Operasional Armada mengurus Armada Apabila terjadi LAKA
 - 8) Bertanggung jawab kepada Kepala Divisi Staff Operasional Armada⁹
- g. Koordinator Perlengkapan Operasional
- 1) Menyediakan sarana dan perlengkapan Armada
 - 2) Menyediakan sarana dan perlengkapan administrasi
 - 3) Bersedia ditempatkan dan diperbantukan di mana saja
 - 4) Memberikan bantuan kepada Divisi dan Koordinator lain apabila diperlukan
 - 5) Bertanggung jawab kepada Manajer Operasional¹⁰
- h. Koordinator Agen dan Operator
- 1) Mengatur, memantau, dan mengendalikan agen
 - 2) Berkoordinasi dengan agen-agen tentang jumlah penumpang masing-masing trayek pada waktu tertentu
 - 3) Melakukan pencatatan dan pembuatan rekap jumlah penumpang pada tiap agen dan masing-masing trayek setiap harinya dan juga rekap bulanan
 - 4) Melaporkan jumlah penumpang masing-masing trayek kepada Staf Divisi Operasional Armada untuk keperluan pengangkutan penumpang dari non agen (jalan)
 - 5) Memberikan informasi jumlah penumpang kepada koordinator konsumsi untuk keperluan jumlah konsumsi
 - 6) Menerima hasil operasional dari agen dan *crew* setiap hari
 - 7) Melaporkan dan menyerahkan hasil operasional setiap harinya ke bagian Staff Administrasi Keuangan
 - 8) Melaporkan hasil rekap bulanan jumlah penumpang kepada Manajer Operasional untuk masing-masing agen dan trayek
 - 9) Bertanggung jawab kepada Manajer Operasional¹¹

⁹ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

¹⁰ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

¹¹ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- i. Kepala Bengkel
 - 1) Menerima laporan kerusakan Armada dari *crew* untuk ditangani
 - 2) Memberikan informasi kondisi Armada yang mengalami kerusakan kepada Kepala Divisi Operasional Armada sebagai perencanaan penjadwalan Armada
 - 3) Menugaskan Teknisi sesuai dengan bidang kerusakan Armada
 - 4) Mengontrol tugas setiap teknisi dalam perbaikan Armada
 - 5) Ikut serta membantu melakukan perbaikan Armada karena Kepala Bengkel juga Teknisi
 - 6) Memberikan intruksi Bagaimana proses perbaikan Armada yang rusak namun sedang tidak di garasi
 - 7) Mengetahui dan menjalin relasi dengan Mitra atau tempat-tempat di luar perusahaan yang dapat menangani perbaikan Armada atau sparepart yang tidak bisa ditangani sendiri di bengkel, seperti masalah *drilling*, *bubut*, *grinding*, dan lain lain dengan persetujuan Manager Operational, Manager Keuangan, dan Direktur, bekerjasama dengan Kepala Gudang
 - 8) Berkoordinasi dengan Kepala Gudang atau Staf Pengadaan Barang dalam penyediaan atau pembelian sparepart sesuai standar sparepart sudah disediakan di gudang
 - 9) Berkoordinasi dengan Kepala Gudang atau Staf Pengadaan Barang dalam penyediaan sparepart yang tidak beli baru namun dengan memperbaiki yang lama, seperti perbaikan dengan mesin *bubut*, atau *grinding*, tempat perbaikan yang dituju atas saran dan arahan dari kepala bengkel
 - 10) Mengingatkan kepada *crew* yang armadanya mengalami kerusakan agar berkoordinasi dengan Kepala Gudang atau Staf Pengadaan Barang untuk memperoleh sparepart tidak beli tanpa persetujuan Kepala Gudang atau Staf Pengadaan Barang
 - 11) Mengetahui penggantian spare part, *crew* tidak berwenang memutuskan penggantian sparepart tanpa disetujui Kepala Bengkel atau Teknisi

- 12) Bertanggung jawab kepada Manajer Operasional¹²
- j. Teknisi
- 1) Menerima laporan kerusakan Armada dari *crew* untuk ditangani
 - 2) Menginformasikan kepada Kepala Bengkel terkait kerusakan atau tugas perbaikan yang dilakukan dan sudah sampai mana, termasuk laporan jika telah selesai
 - 3) Memperbaiki kerusakan sesuai bagian dan keahliannya
 - 4) Mencatat Armada mana (HM berapa) yang diperbaiki, apa saja kerusakannya, apa saja sparepart yang rusak dan diganti form (lembaran kertasnya) yang biasa didapat dari gudang lembaran tersebut diberikan ke Staf Pengadaan
 - 5) Berkoordinasi dengan Kepala Gudang atau Staf Pengadaan Barang dalam penyediaan atau pembelian sparepart sesuai standar sparepart sudah disediakan di gudang
 - 6) Mengingatkan kepada *crew* yang armadanya mengalami kerusakan agar berkoordinasi dengan Kepala Gudang atau Staf Pengadaan Barang untuk memperoleh sparepart tidak beli tanpa persetujuan Kepala Gudang atau Staf Pengadaan Barang
 - 7) Mengetahui penggantian sparepart, *crew* tidak berwenang memutuskan penggantian sparepart tanpa disetujui Kepala Bengkel atau Teknisi
 - 8) Merapikan dan menyimpan kembali peralatan masing-masing ke tempat yang telah disediakan
 - 9) Bertanggung jawab kepada Kepala Bengkel dan Manajer Operasional¹³
- k. Kepala Gudang
- 1) Mengetahui dan menjalin relasi dengan mitra sebagai supplier penyedia sparepart, dengan persetujuan Manajer Keuangan dan Direktur
 - 2) Mengetahui dan menjalin relasi dengan mitra atau tempat-tempat di luar perusahaan yang dapat menangani perbaikan Armada atau sparepart yang tidak bisa ditangani sendiri di bengkel seperti masalah

¹² Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

¹³ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

drilling, bubut, *grinding*, dan lain lain, dengan persetujuan Manager Operational, Manager Keuangan, dan Direktur berkoordinasi atau dengan persetujuan Kepala Bengkel

- 3) Menyediakan spare part dan logistik lain yang dibutuhkan oleh Armada
 - 4) Berkoordinasi dengan Kepala Bengkel atau Teknisi jika sparepart tidak tersedia di gudang bisa ditunda, kanibalan, diperbaiki, atau harus secepatnya membeli
 - 5) Mengetahui segala macam aktivitas pergantian barang keluar masuk barang dan penjualan maupun pembelian barang (sparepart maupun non sparepart)
 - 6) Melakukan pengecekan barang atau sparepart di gudang
 - 7) Memberikan laporan kepada Manajer Keuangan terkait aktivitas pengadaan barang
 - 8) Bertanggung jawab kepada Manajer Keuangan¹⁴
- l. Staff Pengadaan Barang
- 1) Menjaga gudang dan melayani permintaan sparepart untuk Armada
 - 2) Melakukan pencatatan setiap transaksi permintaan sparepart untuk Armada
 - 3) Membuat rekap bulanan penggunaan sparepart, manual tulis tangan
 - 4) Membantu Kepala Gudang melakukan pengecekan barang di gudang
 - 5) Melaksanakan pembelian sparepart sesuai standar dan berkualitas yang diminta Teknisi agar arahan dan instruksi Kepala Gudang
 - 6) Bertanggung jawab kepada Kepala Gudang¹⁵
- m. Staff Administrasi Logistik
- 1) Membuat daftar barang/sparepart yang terdapat di gudang
 - 2) Melakukan aktivitas pencatatan harian barang/sparepart masuk dan keluar membuat daftar ketersediaan barang (*stockopname*)

¹⁴ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

¹⁵ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- 3) Membuat rekap bulanan pembelanjaan sparepart, ban, dan logistik lain (sparepart masuk)
 - 4) Membuat rekap bulanan penggunaan sparepart, ben, dan logistik lain untuk masing-masing Armada (sparepart keluar) di komputer
 - 5) Membuat catatan dan daftar harga sparepart dari masing-masing supplier
 - 6) Kas Bon sementara sebagai bagian Administrasi Keuangan untuk keperluan penggandaan sparepart
 - 7) Penyalur uang dari Staf Administrasi Keuangan untuk keperluan aktivitas pengadaan dan pemeliharaan sparepart serta perbaikan dan pemeliharaan Armada¹⁶
- n. Staff Administrasi Keuangan
- 1) Menyimpan nota pembelian dan pemeliharaan sparepart serta perbaikan dan pemeliharaan Armada, menyusun sesuai urutan pembelian dan menyerahkannya kepada Staf Administrasi Keuangan perhitungan kembali kas bon sementara dengan Staff Administrasi Keuanga Memeriksa semua transaksi pengeluaran setiap harinya
 - 2) Mengajukan Kas Bon kepada Manajer Keuangan
 - 3) Memeriksa semua bukti atau rincian transaksi pembelian barang
 - 4) Melaporkan semua transaksi setiap harinya kepada Manajer Keuangan
 - 5) Membantu Manajer Keuangan untuk membuat laporan keuangan
 - 6) Melakukan semua pencatatan biaya transaksi baik pengeluaran operasional dan lain-lain setiap harinya
 - 7) Melakukan perhitungan setoran dan DP dari semua agen yang disetorkan oleh Koordinator Agen dan Operator
 - 8) Membuat laporan jumlah setoran baik dari Armada Madura dan Armada Jawa Tengah setiap harinya
 - 9) Memberikan total semua setoran pemasukan Armada kepada Manajer Keuangan
 - 10) Bertanggung jawab kepada Manajer Keuangan
 - 11) Bertanggung jawab kepada Kepala Gudang dan Manajer Keuangan¹⁷

¹⁶ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- o. Koordinator Konsumsi
 - 1) Melakukan estimasi jumlah snack dan minum yang dibutuhkan Setiap hari dapat berkoordinasi dengan Koordinator Agen dan Operator untuk mengetahui jumlah penumpang
 - 2) Melakukan pembelian snack dan minuman untuk penumpang
 - 3) Mengatur pembagian snack dan minum penumpang untuk setiap Armada
 - 4) Melaporkan biaya dan menyerahkan nota pembelian snack dan minum kepada Staf Administrasi Keuangan
 - 5) Bertanggung jawab kepada Koordinator Perlengkapan Operasional¹⁸
- p. Kebersihan Garasi
 - 1) Bertanggung jawab atas semua kebersihan dan kerapian di garasi baik kantor mushola halaman serta peralatan bengkel
 - 2) Bertanggung jawab kepada Koordinator Perlengkapan Operasional¹⁹
- q. Security
 - 1) Menjaga keamanan dan ketertiban di Garasi
 - 2) Selalu melaporkan jika ada tamu dari luar kantor
 - 3) Melakukan pencatatan tamu yang datang, nama, alamat, perihal/maksud kedatangan
 - 4) Mengarahkan tamu yang datang dari luar sesuai maksud dan tujuan
 - 5) Menerima, mengarahkan, dan menyalurkan barang atau sparepart yang datang untuk gudang
 - 6) Menjaga barang titipan untuk gudang, jika telah diberikan intruksi oleh kucing harap berkoordinasi dengan gudang, benar sparepart atau barang bahan berbahaya seperti bom
 - 7) Melakukan pencatatan setiap barang yang diterima
 - 8) Jika ada barang temuan dari penumpang atau penumpang hendak menitipkan barang, arahkan ke

¹⁷Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

¹⁸ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

¹⁹ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

- ticketing kantor, titipkan barang di sana, periksa dahulu apa isinya
- 9) Melakukan pencatatan harian kondisi keamanan di garasi
 - 10) Menjalankan tugas dan kewajiban *security* dengan baik dan benar
 - 11) Bertanggung jawab kepada Manajer HRD²⁰
- r. Ticketing Kantor
- 1) Melayani penjualan tiket kepada penumpang dengan sebaik-baiknya
 - 2) Memberikan penjelasan kepada pembeli tiket tentang harga, nomor kursi, dan nomor Armada
 - 3) Membantu perhitungan setoran dan uang jalan sanga Armada Madura
 - 4) Melaporkan hasil penjualan tiket kepada Administrasi Keuangan
 - 5) Menjaga barang titipan dari pelanggaran dan barang temuan dari bus
 - 6) Bertanggung jawab kepada Koordinator Agen dan Operator.²¹

B. Gambaran Subyek Penelitian

Sebagaimana yang dikemukakan pada bab III, pengambilan data dalam penelitian ini menggunakan variabel etika kerja kerja islami, kepemimpinan muslim, dan kedisiplinan kerja karyawan PO. Haryanto Kudus. Penentuan populasi ini didasarkan pada seluruh karyawan tetap PO. Haryanto Kudus. Dari 60 kuesioner yang peneliti sebarakan semuanya kembali kepada peneliti, sehingga data yang diolah dalam penelitian ini sebanyak 60 responden.

Analisis ini menggambarkan tentang karakteristik responden yang diteliti. Analisis karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran responden, apakah dengan karakteristik responden yang berbeda-beda mempunyai mempunyai penilaian yang sama atautkah tidak. Dalam penelitian ini yang dijadikan sebagai karakteristik responden tersebut antara lain: jenis kelamin, umur, pendidikan, dan lama bekerja.

²⁰ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

²¹ Dokumen kesekretariatan PO. Haryanto Kudus, transkrip, 04 April 2019.

1. Jenis Kelamin Responden

Hasil penelitian menunjukkan terdapat dua kelompok responden, yaitu responden laki-laki dan responden perempuan yang seluruhnya berjumlah 60 responden yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan
Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	37	62%
Perempuan	23	38%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, jumlah responden laki-laki berjumlah 37 orang atau 62% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian jumlah responden perempuan berjumlah 23 orang atau 38%.

Berdasarkan hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PO. Haryanto Kudus mayoritas adalah laki-laki, mengingat hampir semua tugas pekerjaan di PO. Haryanto Kudus merupakan pekerjaan yang berat yang memang biasanya hanya bisa dilakukan oleh laki-laki.

2. Umur Responden

Hasil penelitian menunjukkan terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden berusia <30 tahun, 31-40 tahun, dan >41 tahun yang seluruhnya berjumlah 60 responden yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Umur	Jumlah	Persentase
< 30 tahun	23	38%
31-40 tahun	27	45%
> 41 tahun	10	17%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, jumlah responden yang berusia <30 tahun berjumlah 23 orang atau 38% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian jumlah responden berusia 31-40 tahun berjumlah 27 orang atau 45%, dan jumlah responden berusia >40 tahun berjumlah 10 orang atau 17%.

Berdasarkan hasil tabel 4.3 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PO. Haryanto Kudus mayoritas adalah berusia produktif, karena dalam menjalankan pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dibutuhkan kesabaran dan pengalaman. Dengan begitu pekerjaan dapat terselesaikan dan karyawan dianjurkan agar lebih kreatif, dan lebih termotivasi untuk melakukan dalam bekerja dan tentunya dapat memberi perubahan yang baik untuk karyawan maupun perusahaan.

3. Pendidikan Responden

Hasil penelitian menunjukkan terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden dengan lulusan SMA/ sederajat, Lulusan Diploma, dan responden dengan lulusan Sarjana yang seluruhnya berjumlah 60 responden yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Pendidikan	Jumlah	Persentase
SMA/ sederajat	36	60%
Diploma	9	15%
Sarjana	15	25%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, jumlah responden berpendidikan SMA/ sederajat berjumlah 36 orang atau 60% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian jumlah responden berpendidikan Diploma berjumlah 9 orang atau 15%, dan yang berpendidikan Sarjana berjumlah 15 orang atau 25%.

Berdasarkan hasil tabel 4.4 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PO. Haryanto Kudus mayoritas adalah berpendidikan SMA/ sederajat, hal ini dikarenakan para karyawan PO. Haryanto Kudus berasal dari keluarga yang kurang mampu sehingga mereka hanya sanggup berpendidikan SMA/ sederajat.

4. Lama Bekerja

Hasil penelitian menunjukkan terdapat tiga kelompok responden, yaitu responden dengan lama bekerja 2-3 tahun, responden dengan lama bekerja 4-5 tahun, dan responden dengan lama bekerja >6 tahun yang seluruhnya berjumlah 60 responden yang disajikan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan
Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Persentase
2-3 tahun	22	37%
4-5 tahun	23	38%
>6 tahun	15	25%
Jumlah	60	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

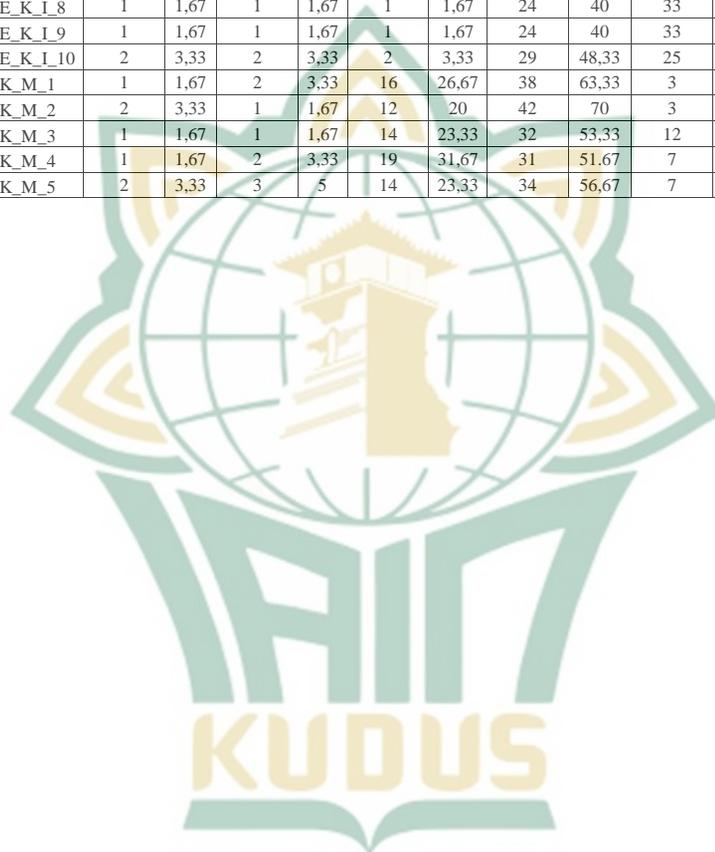
Berdasarkan tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari 60 responden yang menjadi sampel, jumlah responden dengan lama bekerja 2-3 tahun berjumlah 22 orang atau 27% dari keseluruhan jumlah sampel. Kemudian jumlah responden perempuan berjumlah 23 orang atau 38%, dan responden dengan lama bekerja >6 tahun berjumlah 15 orang atau 25%.

Berdasarkan hasil tabel 4.5 menunjukkan bahwa karyawan yang bekerja di PO. Haryanto Kudus mayoritas adalah yang sudah lama bekerja selama 4-5 tahun, hal ini dikarenakan karyawan yang bekerja di PO. Haryanto Kudus merupakan karyawan yang sudah menganal betul mengenai PO. Haryanto Kudus.

C. Hasil Jawaban Responden

Tabel 4.6
Hasil Jawaban Responden

VARIABEL	ITEM	TOTAL STS	%	TOTAL TS	%	TOTAL N	%	TOTAL S	%	TOTAL SS	%
Etika Kerja Islami (X1)	E_K_I_1	1	1,67	1	1,67	5	8,33	24	40	29	48,33
	E_K_I_2	2	3,33	1	1,67	2	3,33	24	40	31	51,67
	E_K_I_3	2	3,33	1	1,67	1	1,67	24	40	32	53,33
	E_K_I_4	1	1,67	1	1,67	1	1,67	19	31,67	38	63,33
	E_K_I_5	2	3,33	1	1,67	1	1,67	19	31,67	37	61,67
	E_K_I_6	3	5	2	3,33	1	1,67	18	30	36	60
	E_K_I_7	3	5	2	3,33	1	1,67	21	35	33	55
	E_K_I_8	1	1,67	1	1,67	1	1,67	24	40	33	55
	E_K_I_9	1	1,67	1	1,67	1	1,67	24	40	33	55
	E_K_I_10	2	3,33	2	3,33	2	3,33	29	48,33	25	41,67
Kepemimpinan Muslim (X2)	K_M_1	1	1,67	2	3,33	16	26,67	38	63,33	3	5
	K_M_2	2	3,33	1	1,67	12	20	42	70	3	5
	K_M_3	1	1,67	1	1,67	14	23,33	32	53,33	12	20
	K_M_4	1	1,67	2	3,33	19	31,67	31	51,67	7	11,67
	K_M_5	2	3,33	3	5	14	23,33	34	56,67	7	11,67



	K_M_6	2	3,33	4	6,67	9	15	38	63,33	7	11,67
	K_M_7	1	1,67	1	1,67	18	30	27	45	13	21,67
	K_M_8	2	3,33	1	1,67	15	25	30	50	12	20
	K_M_9	2	3,33	3	5	11	18,33	34	56,67	10	16,67
	K_M_10	2	3,33	1	1,67	14	23,33	31	51,67	12	20
Kedisiplinan Kerja (Y)	K_K_1	1	1,67	1	1,67	4	6,67	33	55	21	35
	K_K_2	1	1,67	2	3,33	1	1,67	24	40	32	53,33
	K_K_3	2	3,33	1	1,67	6	10	28	46,67	23	38,33
	K_K_4	2	3,33	1	1,67	9	15	27	45	21	35
	K_K_5	1	1,67	1	1,67	4	6,67	30	50	24	40
	K_K_6	2	3,33	1	1,67	1	1,67	30	50	26	43,33
	K_K_7	1	1,67	2	3,33	1	1,67	39	65	27	28,33
	K_K_8	3	5	1	1,67	1	1,67	33	55	22	36,67
	K_K_9	1	1,67	1	1,67	1	1,67	31	51,67	26	43,33

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019



1. Etika kerja Islami (X1)

Dari tabel 4.6 di atas menunjukkan untuk variabel Etika Kerja Islami Item 1, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 8,33% responden menyatakan netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 48,33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 3,33% responden menyatakan netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 51,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 53,33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 31,67% responden menyatakan setuju, dan 63,33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 31,67% responden menyatakan setuju, dan 61,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 30% responden menyatakan setuju, dan 60% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 35% responden menyatakan setuju, dan 55% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 55% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 55% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 3,33%

responden menyatakan netral, 48,33% responden menyatakan setuju, dan 41,67% responden menyatakan sangat setuju.

2. Kepemimpinan Muslim (X2)

Item 1, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 26,67% responden menyatakan netral, 63,33% responden menyatakan setuju, dan 5% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 20% responden menyatakan netral, 70% responden menyatakan setuju, dan 5% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 23,33% responden menyatakan netral, 53,33% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 31,67% responden menyatakan netral, 51,67% responden menyatakan setuju, dan 11,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden menyatakan tidak setuju, 23,33% responden menyatakan netral, 56,67% responden menyatakan setuju, dan 11,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 6,67% responden menyatakan tidak setuju, 15% responden menyatakan netral, 63,33% responden menyatakan setuju, dan 11,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 30% responden menyatakan netral, 45% responden menyatakan setuju, dan 21,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 25% responden menyatakan netral, 50% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 5% responden menyatakan tidak setuju, 18,33%

responden menyatakan netral, 56,67% responden menyatakan setuju, dan 16,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 10, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 23,33% responden menyatakan netral, 51,67% responden menyatakan setuju, dan 20% responden menyatakan sangat setuju.

3. **Kedisiplinan Karyawan (Y)**

Item 1, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 6,67% responden menyatakan netral, 55% responden menyatakan setuju, dan 35% responden menyatakan sangat setuju.

Item 2, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 40% responden menyatakan setuju, dan 53,33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 3, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 10% responden menyatakan netral, 46,67% responden menyatakan setuju, dan 38,33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 4, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 15% responden menyatakan netral, 45% responden menyatakan setuju, dan 35% responden menyatakan sangat setuju.

Item 5, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 6,67% responden menyatakan netral, 50% responden menyatakan setuju, dan 40% responden menyatakan sangat setuju.

Item 6, sebanyak 3,33% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 50% responden menyatakan setuju, dan 43,33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 7, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 3,33% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 65% responden menyatakan setuju, dan 28,33% responden menyatakan sangat setuju.

Item 8, sebanyak 5% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 55% responden menyatakan setuju, dan 36,67% responden menyatakan sangat setuju.

Item 9, sebanyak 1,67% responden menyatakan sangat tidak setuju, 1,67% responden menyatakan tidak setuju, 1,67% responden menyatakan netral, 51,67% responden menyatakan setuju, dan 43,33% responden menyatakan sangat setuju.

D. Analisis Data

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan menghitung korelasi antar skor atau butir pernyataan dengan skor konstruk atau variabel. Hal ini dapat dilakukan dengan cara uji signifikansi yang membangun r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah konstruk. Apabila r_{hitung} untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation* lebih, maka dapat dikatakan valid.

Untuk tingkat validitas, dilakukan tingkat uji signifikansi dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} untuk *degree of freedom* (df) = $n - k$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah konstruk. Pada kasus ini, besarnya df dapat dihitung dengan $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,374. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif, maka butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Non-Responden

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r_{hitung})	r_{tabel}	Keterangan
Etika Kerja Islami (X1)	EKI1	0,575	0,374	Valid
	EKI2	0,593		Valid
	EKI3	0,737		Valid
	EKI4	0,757		Valid
	EKI5	0,804		Valid
	EKI6	0,757		Valid
	EKI7	0,559		Valid

	EKI8	0,559		<i>Valid</i>
	EKI9	0,715		<i>Valid</i>
	EKI10	0,475		<i>Valid</i>
Kepemimpinan Muslim (X2)	KM1	0,700	0,374	<i>Valid</i>
	KM2	0,605		<i>Valid</i>
	KM3	0,848		<i>Valid</i>
	KM4	0,679		<i>Valid</i>
	KM5	0,673		<i>Valid</i>
	KM6	0,617		<i>Valid</i>
	KM7	0,828		<i>Valid</i>
	KM8	0,735		<i>Valid</i>
	KM9	0,726		<i>Valid</i>
	KM10	0,585		<i>Valid</i>
Kedisiplinan Kerja (Y)	KK1	0,829	0,374	<i>Valid</i>
	KK2	0,726		<i>Valid</i>
	KK3	0,824		<i>Valid</i>
	KK4	0,489		<i>Valid</i>
	KK5	0,701		<i>Valid</i>
	KK6	0,738		<i>Valid</i>
	KK7	0,652		<i>Valid</i>
	KK8	0,687		<i>Valid</i>
	KK9	0,635		<i>Valid</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.7 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung dari $30 - 2$ atau $df = 28$ dengan *alpha* 0,05 maka didapatkan r_{tabel} 0,374. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r harus positif. Pada tabel diatas dapat dilihat juga bahwa item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,374) dan bernilai positif.

Validitas alat ukur adalah akurasi alat ukur terhadap yang diukur walaupun telah dilakukan berkali-kalli dan dimana-mana. Ini artinya bahwa alat ukur haruslah memiliki akurasi yang baik terutama apabila alat ukur tersebut digunakan sehingga validitas akan meningkatkan

bobot kebenaran data yang diinginkan peneliti. Untuk mencapai tingkat validitas instrumen penelitian, maka alat ukur yang dipakai dalam instrumen juga harus memiliki tingkat validitas tinggi. Apabila dalam uji coba ditemukan kejanggalan-kejanggalan, maka diadakan revisi terhadap instrumen tersebut. Setelah proses ini selesai, barulah instrumen penelitian diperbolehkan untuk digunakan pada penelitian sebenarnya.

Dapat dilihat pada tabel 4.7 di atas bahwa setiap item telah valid. Oleh sebab itu item-item yang valid dari daftar pertanyaan di dalam angket dapat digunakan pada penelitian sebenarnya.

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Responden

Variabel	Item	Corrected Item-Total Correlation (r hitung)	r tabel	Keterangan
Etika Kerja Islami (X1)	EKI1	0,437	0,258	Valid
	EKI2	0,418		Valid
	EKI3	0,668		Valid
	EKI4	0,692		Valid
	EKI5	0,586		Valid
	EKI6	0,590		Valid
	EKI7	0,553		Valid
	EKI8	0,645		Valid
	EKI9	0,644		Valid
	EKI10	0,472		Valid
	Kepemimpinan Muslim (X2)	KM1		0,550
KM2		0,476	Valid	
KM3		0,666	Valid	
KM4		0,763	Valid	
KM5		0,699	Valid	
KM6		0,714	Valid	
KM7		0,664	Valid	

	KM8	0,762		Valid
	KM9	0,622		Valid
	KM10	0,748		Valid
Kedisiplinan Kerja (Y)	KK1	0,555	0,258	Valid
	KK2	0,547		Valid
	KK3	0,555		Valid
	KK4	0,488		Valid
	KK5	0,543		Valid
	KK6	0,584		Valid
	KK7	0,479		Valid
	KK8	0,405		Valid
	KK9	0,608		Valid

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari data 4.8 di atas dapat diketahui bahwa besarnya *degree of freedom* (df) dapat dihitung dari $60 - 2 = 58$ dengan *alpha* 0,05 maka dapat didapatkan r_{tabel} 0,258. Jika r_{hitung} (untuk tiap butir dapat dilihat pada kolom *Corrected Item Total Corelation*) lebih besar dari r_{tabel} dan r harus positif. Pada tabel di atas dapat dilihat juga bahwa masing-masing item memiliki r_{hitung} lebih besar dari r_{tabel} (0,258) dan bernilai positif. Dengan demikian butir atau pertanyaan tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk, suatu koesioner dikatakan reliabel jika jawaban seorang terhadap pertanyaan adalah konsisten atau hasil stabil dari waktu ke waktu.

Untuk menguji reabilitas instrumen responden asli, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas responden asli berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 30 orang.

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Non-Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islami (X1)	10 Item	0,851	<i>Reliabel</i>
Kepemimpinan Muslim (X2)	10 Item	0,883	<i>Reliabel</i>
Kedisiplinan Kerja (Y)	9 Item	0,863	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.9 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

Untuk menguji reabilitas instrumen responden asli, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian reliabilitas responden asli berdasarkan *pilot test* (responden) sebesar 60 orang.

Tabel 4.10
Hasil Uji Reliabilitas Non-Responden

Variabel	Reliability Coefitiens	Alpha	Keterangan
Etika Kerja Islami (X1)	10 Item	0,762	<i>Reliabel</i>
Kepemimpinan Muslim (X2)	10 Item	0,863	<i>Reliabel</i>
Kedisiplinan Kerja (Y)	9 Item	0,649	<i>Reliabel</i>

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel 4.10 di atas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,60. Dengan demikian, semua variabel (X1, X2 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

2. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak biasa.

a. Uji Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas dilakukan untuk mengetahui apakah antara variabel bebas terdapat hubungan atau saling berkorelasi. Cara yang dipakai untuk mendeteksi gejala multikolinieritas adalah dengan melihat

VIF (variance inflation factor), jika nilai VIF kurang dari angka 10, maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungannya dapat dilihat tabel sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	Tolerance	VIF
Etika Kerja Islami (X1)	0,913	1,096
Kepemimpinan Muslim (X2)	0,913	1,096

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari hasil pengujian multikolinearitas yang dilakukan diketahui bahwa nilai tolerance variabel X1 sebesar 0,913, X2 sebesar 0,913, dan VIF masing-masing sebesar 1,096, 1,096. Hal ini menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki tolerance kurang dari 10 persen dan tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi.

b. Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi digunakan untuk menguji apakah dalam suatu model regresi linier dan korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu periode t-1 (sebelumnya) jika terjadi korelasi maka terdapat problem autokorelasi, untuk mengetahui apakah model regresi mengandung autokorelasi dapat digunakan pendekatan Durbin Watson.

Tabel 4.12
Hasil Uji Autokorelasi

Koefisien	Nilai
Durbin-Watson	1,948
dL	1,514
dU	1,651

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

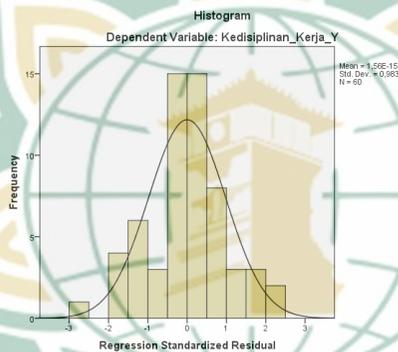
Dari hasil pada tabel 4.12 diatas menunjukkan pengujian autokorelasi dengan menggabungkan uji Durbin-Watson atau residual persamaan regresi diperoleh angka d-hitung DW sebesar 1,948 untuk menguji gejala autokorelasi maka angka d-hitung DW sebesar 1,948 tersebut dibandingkan dengan nilai d-teoritis dalam t tabel d-statistik Durbin-Watson dengan titik signifikansi $\alpha = 5\%$ dari tabel d-statistik Durbin-Watson diperoleh nilai dL sebesar 1,514 dan dU 1,651 karena hasil pengujiannya

adalah $dU < DW < 4-dU$ ($1,651 \leq 1,948 \leq 2,439$), maka H_0 diterima dan artinya tidak terjadi korelasi.

c. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal ataukah tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi data normal atau mendekati normal.

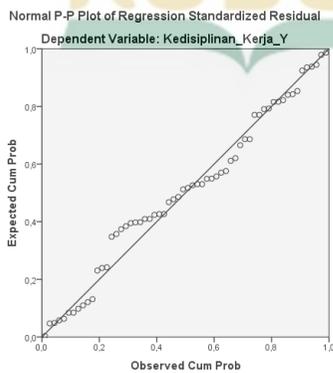
Tabel 4.13
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan *Normal Probability Plot* pada tabel di atas menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah diagonal atau grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal maka model regresinya memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

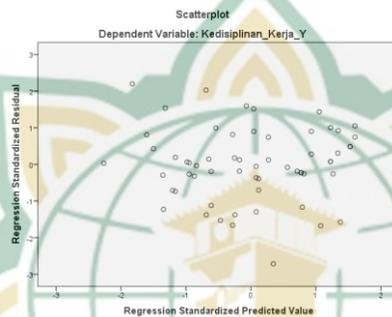


Sumber: Data primer yang diolah, 2019

d. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedasitas bertujuan apakah dalam model regresi terjadi ketidak samaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain.

Tabel 4.15
Hasil Uji Heteroskedastisitas



Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan grafik *Scatterplot* pada tabel diatas menunjukkan bahwa ada pola yang tidak jelas, serta ada titik menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu Y. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi Heteroskedastisitas pada model regresi.

3. Analisis Regresi Linier Berganda

Model analisis regresi linier berganda ini digunakan untuk mengetahui pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PO. Haryanto Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.16
Hasil Regresi Linier Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	16,705
Etika Kerja Islami (X1)	0,413
Kepemimpinan Muslim (X2)	0,085

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel di atas diperoleh persamaan regresi pengaruh Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim terhadap

Kedisiplinan Kerja Karyawan PO. Haryanto Kudus. Dari estimasi diperoleh hasil sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 16,705 + 0,413X_1 + 0,085X_2 + e$$

Keterangan:

- Y = Kedisiplinan Kerja Karyawan
 a = Konstanta
 X₁ = Etika Kerja Islami
 X₂ = Kepemimpinan Muslim
 e = Variabel independen lain di luar model regresi

Penjelasan persamaan regresi di atas adalah sebagai berikut:

- a. Artinya jika Etika Kerja Islami (X₁) dan Kepemimpinan Muslim (X₂) adalah 0, maka Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y) nilainya adalah 16,705 artinya tanpa adanya Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim maka karyawan tidak akan memiliki Kedisiplinan Kerja.
- b. Nilai koefisien Etika Kerja Islami (X₁) sebesar 0,413. Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1% untuk Etika Kerja Islami akan diikuti kenaikan Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,413 dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.
- c. Nilai koefisien Kepemimpinan Muslim (X₂) sebesar 0,085. Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1% untuk Kepemimpinan Muslim akan diikuti dengan kenaikan Kedisiplinan Kerja Karyawan (Y) sebesar 0,085 dengan asumsi variabel lain dianggap konstanta.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Pengujian parsial (Uji t) bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara individu berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Uji parsial ini yang terdapat dalam hasil perhitungan. *Ordinary Least Square* (OLS) ditunjukkan dengan t_{hitung} . Secara lebih rinci t_{hitung} dijelaskan dalam tabel sebagai berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Variabel	T_{hitung}	T_{tabel}	Sig.	Interpretasi
Etika Kerja Islami (X1)	4,689	2,002	0,000	Berpengaruh
Kepemimpinan Muslim (X2)	1,073	2,002	0,288	Tidak Berpengaruh

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen adalah sebagai berikut:

1) Menguji Signifikansi Variabel Etika Kerja Islami (X₁)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien Etika Kerja Islami adalah 4,689. Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 57$ (didapat dari rumus $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Didapat t_{hitung} adalah 2,002.

Variabel Etika Kerja Islami memiliki nilai $p-value$ $0,000 < 0,05$ artinya signifikan, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,689 > 2,002$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Etika Kerja Islami secara parsial berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan.

2) Menguji Signifikansi Variabel Kepemimpinan Muslim (X₂)

Terlihat bahwa t_{hitung} koefisien Kepemimpinan Muslim adalah 1,073. Sedangkan t_{tabel} bisa dihitung pada tabel t-test, dengan $\alpha = 0,05$, karena digunakan hipotesis dua arah, ketika mencari t_{tabel} , nilai α dibagi 2 menjadi 0,025 dan $df = 57$ (didapat dari rumus $n-k-1$, dimana n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen). Didapat t_{hitung} adalah 2,002.

Variabel Kepemimpinan Muslim memiliki nilai $p-value$ $0,288 > 0,05$ artinya tidak signifikan,

sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,073 < 2,002$) maka H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa koefisien Kepemimpinan Muslim secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan.

b. Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

Uji signifikan parameter simultan bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen yang terdapat dalam persamaan regresi secara bersama-sama berpengaruh terhadap nilai variabel dependen. Hasil uji signifikan dan parameter simultan dilakukan dengan uji statistik F.

Kesimpulan diambil dengan melihat F_{hitung} dan F_{tabel} dengan ketentuan:

$F_{hitung} > F_{tabel} = H_0$ ditolak (ada pengaruh)

$F_{hitung} < F_{tabel} = H_0$ diterima (tidak ada pengaruh)

Tabel 4.18
Hasil Uji Koefisien Regresi Secara Simultan (Uji F)

F_{hitung}	F_{tabel}	Sig.
14,312	3,159	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari perhitungan didapat nilai F_{hitung} sebesar 14,312 dengan tingkat signifikansi sebesar 5% dan $df_1 = 2$ dan $df_2 = 57$, didapat nilai $F_{tabel} = 3,159$. Karena nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,312 > 3,159$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim dengan signifikan memberi kontribusi besar terhadap variabel dependen Kedisiplinan Kerja Karyawan. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi kedisiplinan kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim. Maka dapat disimpulkan disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim terhadap variabel dependen Kedisiplinan Kerja Karyawan.

c. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel independen (Y) perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. Dengan demikian antara variabel dependen dan independen tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah Kedisiplinan Kerja Karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah Etika Kerja Islami (X_1) dan Kepemimpinan Muslim (X_2). Hasil analisis dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.19
Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien	Nilai
R	0,578
R Square (R^2)	0,334
Adjusted R Square	0,311

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas terlihat bahwa kolerasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $R^2 = 0,334$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas (Etika Kerja Islami, dan Kepemimpinan Muslim) memiliki hubungan terhadap variabel terikat (Kedisiplinan Kerja Karyawan). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat. Positif dikarenakan tidak bernilai negatif, karena positif maka dikatakan searah dengan interpretasi jika variabel (X) meningkat, maka variabel (Y) juga meningkat.

Hal ini menunjukkan bahwa presentase sumbangan pengaruh variabel independen (Etika Kerja Islami, dan Kepemimpinan Muslim) terhadap variable dependen (Kedisiplinan Kerja Karyawan) sebesar 88,5%. Atau kedua variasi variabel independen yang digunakan dalam model (Etika Kerja Islami, dan Kepemimpinan Muslim) mampu menjelaskan sebesar 33,4% variasi variabel dependen (Kedisiplinan Kerja Karyawan). Sedangkan sisanya 66,6 % dipengaruhi atau dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

E. Pembahasan

1. Pengaruh Etika Kerja Islami Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PO. Haryanto Kudus.

Variabel Etika Kerja Islami (X_1) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja karyawan PO. Haryanto Kudus. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi $< 0,05$, sedangkan $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,689 > 2,002$) yang mana H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien Etika Kerja Islami secara parsial berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PO. Haryanto Kudus. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ainun Salsabila²² dimana etika kerja Islami mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

Menurut teori Putri Mauliza, Rusli Yusuf, dan T. Rolli Ilhamsyah²³, Etika kerja dalam Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitannya dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh perkenaan dari Allah. Berkaitan dengan ini penting untuk ditegaskan bahwa pada dasarnya islam adalah agama amal atau kerja. Inti ajarannya ialah bahwa hamba mendekati dan berusaha memperoleh ridha Allah melalui kerja amal sholeh, dan dengan memurnikan sikap penyembahan hanya kepada-Nya. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PO. Haryanto Kudus memiliki kesadaran diri dalam bersikap dan bertingkah laku seperti rasa tanggung jawab dan rasa simpati sehingga etika kerja Islami sehingga berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

2. Pengaruh Kepemimpinan Muslim Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PO. Haryanto Kudus.

Variabel Kepemimpinan Muslim (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,288 > 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa tidak

²² Ainun Salsabila “Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI” (Skripsi, UIN Sunan Kalijaga Jogjakarta, 2017).

²³ Putri Mauliza, dkk “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformatif Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh,” *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam* (2016), 191.

terdapat pengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja karyawan PO. Haryanto Kudus. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai t atau signifikansi $> 0,05$, sedangkan $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($1,073 < 2,002$) yang mana H_0 diterima dan H_a ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat, koefisien Kepemimpinan Muslim secara parsial tidak berpengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PO. Haryanto Kudus. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Fauzan²⁴ dimana kepemimpinan tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut teori Didin Hafidhuddin dan Hendry Tanjung²⁵ menyatakan bahwa kepemimpinan dalam Islam adalah kepemimpinan yang sesuai dengan ketentuan Islam, yang mana dipimpin oleh pemimpin yang memiliki sifat amanah untuk mengurus urusan rakyat serta dapat menempatkan diri pada posisi sebagai pelayan rakyat, selain itu pemimpin juga harus berpikir cara-cara agar organisasi yang dipimpinnya maju, karyawan sejahtera, serta masyarakatnya atau lingkungannya menikmati kehadiran organisasi itu. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PO. Haryanto Kudus kurang mempunyai rasa aman dan kesejahteraan dari seorang pemimpin kepemimpinan Muslim sehingga tidak berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

3. Pengaruh Etika Kerja Islami Dan Kepemimpinan Muslim Terhadap Kedisiplinan Kerja Karyawan PO. Haryanto Kudus.

Variabel Etika Kerja Islami (X_1) dan Kepemimpinan Muslim (X_2) mempunyai nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh terhadap Kedisiplinan Kerja karyawan PO. Haryanto Kudus. Hal ini sesuai pada statistika jika probabilitas nilai f atau signifikansi $< 0,05$, sedangkan nilai $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($14,312 > 3,159$) maka dapat disimpulkan bahwa variabel Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim dengan signifikan memberi kontribusi

²⁴ Muhammad Fauzan "Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Disiplin Kerja Pegawai (Sebuah Kajian Ekonomi Sumber Daya Manusia Studi Kasus Pada PT. Bank Muamalat Indonesia cabang Pematangsiantar)." *Jurnal Ekonomi & Studi Pengembangan* (2017).

²⁵ Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik* (Jakarta: Gema Insani Press, 2003), 119-120.

besar terhadap variabel dependen Kedisiplinan Kerja Karyawan. Sehingga model regresi yang didapatkan layak digunakan untuk memprediksi kedisiplinan kerja karyawan berdasarkan variabel yang mempengaruhinya, yaitu Eika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim. Maka dapat disimpulkan disimpulkan bahwa H_0 ditolak H_a diterima, yang berarti terdapat pengaruh secara simultan antara variabel independen Etika Kerja Islami dan Kepemimpinan Muslim terhadap variabel dependen Kedisiplinan Kerja Karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Ida Ayu Brahmawati²⁶ dan Harjoni Desky²⁷ dimana etika kerja Islami dan kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kedisiplinan kerja karyawan.

Menurut teori Malayu Hasibuan²⁸, kedisiplinan didefinisikan sebagai sesuatu yang mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Jadi dapat disimpulkan bahwa karyawan PO. Haryanto Kudus mempunyai rasa tanggung jawab terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, sehingga mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan.

²⁶ Ida Ayu Brahmawati dan Peniel Siregar “Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Situasional dan Pola Komunikasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Karyawan Pada PT Central Proteinprima Tbk.” *Jurnal Aplikasi Manajemen* (2008).

²⁷ Harjoni Desky “Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lepass Lhokseumawe.” *Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan Inferensi* (2014).

²⁸ Malayu S. P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2002), 193.