

**ANALISIS DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA ISLAM PADA LEMBAGA  
AMIL ZAKAT INFAQ DAN SADAQAH MUHAMMADIYAH  
(LAZISMU) KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Program Studi  
Manjemen Bisnis Syariah*

**OLEH :**

**NITIA MANTASYA**

**NPM: 1701280048**



**UMSU**

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2021**



## BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

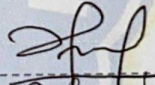
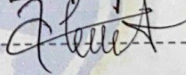
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas  
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

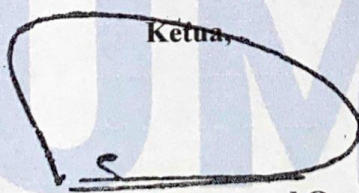
Nama Mahasiswa : Nitia Mantasya  
NPM : 1701280048  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah  
Tanggal Sidang : 13/04/2022  
Waktu : 09.00 s.d selesai

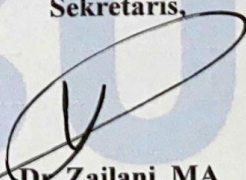
### TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, M.Si  
PENGUJI II : Alfi Amalia, M.E.I

  
-----  
  
-----

### PENITIA PENGUJI

  
Ketua,  
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

  
Sekretaris,  
Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**ANALISIS DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA ISLAM PADA LEMBAGA  
AMIL ZAKAT INFAQ DAN SADAQAH MUHAMMADIYAH  
(LAZISMU) KOTA MEDAN**

**SKRIPSI**

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi  
Perbankan Syariah*

**Oleh:**

**NITIA MANTASYA**  
**NPM: 1701280048**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH**

**Pembimbing**



**Uswah Hasanah, S.Ag., MA**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**

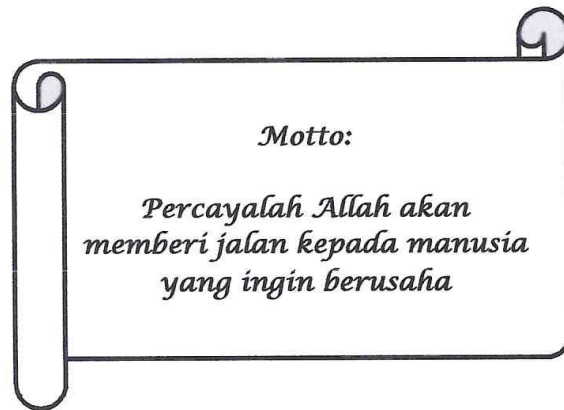
### *PERSEMBAHAN*

*Dengan segala kerendahan hari, saya persembahkan kepada orang-orang terkasih yang telah memberikan doa yang tiada henti :*

*Segala bentuk ungkapan beribu terima kasih yang sangat tulus saya persembahkan untuk Ayahanda Bennitri Cahyadi dan Ibunda Yeni Meutia. Terima kasih atas segala pengorbanan, Perjuangan, Do'a Restu dan kasih sayang yang tidak terukur dan tidak terbalaskan. Do'a setiap sujudmu telah menjadi kekuatan dan hikmah disetiap waktu dan langkahku dimanapun dan kapanpun.*

*Serta Sahabat-sahabat yang telah memberikan semangat dan motivasi dalam menyelesaikan skripsi ini dalam waktu canda tawa suka dan duka.*

*Tetap semangat ini hanyalah awal dari sebuah kesuksesan kita bersama.*



**PERSETUJUAN**

**Skripsi Berjudul**

**ANALISIS DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA ISLAM PADA LEMBAGA  
AMIL ZAKAT INFAQ DAN SADAQAH MUHAMMADIYAH  
(LAZISMU) KOTA MEDAN**

**Oleh :**

**NITIA MANTASYA**  
**NPM: 1701280048**

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah  
skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk  
dipertahankan dalam ujian skripsi*

**Medan, 20 Maret 2022**

**Pembimbing**



**Uswah Hasanah, S.Ag., MA**

**FAKULTAS AGAMA ISLAM  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
MEDAN  
2022**



Unggul | Cerdas | Terpercaya  
 Kita akan lebih cepat dan lebih baik  
 Bersama dan Tersebutnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
 Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsuMEDAN](https://www.facebook.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.instagram.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.twitter.com/umsuMEDAN) [umsuMEDAN](https://www.youtube.com/umsuMEDAN)

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**



Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh :

Nama : Nitia Mantasya  
 NPM : 1701280048  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Judul Skripsi : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan

Medan, 29 Maret 2022

Pembimbing Skripsi

Uswah Hasanah, S.Ag., MA

Dekan  
 Fakultas Agama Islam

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program  
 Studi Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

**PERNYATAAN DOSEN PEMBIMBING**

Medan, 29 maret 2022

Nomor : Istimewa  
Lampiran : 3 (tiga) Eksemplar  
Hal : Skripsi a. n. Nitia Mantasya  
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU

Di-

Medan

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Setelah membaca, meneliti dan memberikan saran-saran perbaikan seluruhnya terhadap skripsi mahasiswa an. Lia Juliana Sari yang berjudul **Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan**. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini dapat di terima dan diajukan pada sidang munaqasah untuk mendapat Gelar Sarjana Strata Satu (S1) Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU.

Demikian kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr.Wb*

Pembimbing

**Uswah Hasanah, S.Ag., MA**





**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Elis mengajiwab pusat lai ager dikehentikan  
Mener dan tanggafnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

### BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam ujian skripsi oleh :

**Nama** : Nitia Mantasya  
**NPM** : 1701280048  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Skripsi** : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan

Medan, 29 Maret 2022

Pembimbing Skripsi

Uswah Hasanah, S.Ag., MA

Dekan  
Fakultas Agama Islam

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program  
Studi Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd., M.Si



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Eksa Perjawab saia! In' agar di'abalkan  
Honor dan tanggungjaga

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.linkedin.com/company/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/channel/UCumsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI**

Skripsi ini disusun oleh:

**Nama** : Nitia Mantasya  
**NPM** : 1701280048  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Skripsi** : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi.

Medan, 29 Maret 2022

**Pembimbing Skripsi**

**Uswah Hasanah, S.Ag., MA**

**Diketahui/ Disetujui  
Oleh:**

**Dekan  
Fakultas Agama Islam**

**Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA**

**Ketua Program  
Studi Manajemen Bisnis Syariah**

**Isra Hayati, S.Pd, M.Si**

**PERNYATAAN ORISINALITAS**

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Nitia Mantasya

NPM : 1701280048

Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S1)

Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul : **Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan** merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil dari plagiarisme, maka saya bersedia ditindak sesuai dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 20 maret 2022

Yang menyatakan ?



**NITIA MANTASYA**  
NPM: 1701280048

**PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN**  
**KEPUTUSAN BERSAMA MENTERI AGAMA DAN MENTERI**  
**PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN REPUBLIK INDONESIA**

**Nomor : 158 th. 1987**

**Nomor : 0543bJU/1987**

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin di sini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf Latin beserta perangkatnya.

**1. Konsonan**

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	Š	es (dengan titik diatas)
ج	Jim	J	Je

ح	Ha	Ḥ	Ha (dengan titi dibawah)
خ	Kha	Kh	Kadhanha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet(dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syim	Sy	esdanye
ص	Sad	Ṣ	es (dengan titikdibawah)
ض	Dad	Ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	Ṭ	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Ẓ	zet (dengan titik dibawah )
ع	Ain	‘	Komentar
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef

ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
هـ	Ha	H	Ha
ء	Hamza	?	Apostrof
ي	Ya	Y	Ye

## 2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong:

### a. Vokal tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	HurufLatin	Nama
—	fathah	A	A
◻	Kasrah	I	I

و	ḍammah	U	U
-			

### b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harkat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf yaitu :

Tanda dan Huruf	Nama	Gabung Huruf	Nama
ى □	fathāhdanya	Al	adan i
و □	fathāh danwaw	Au	adan u

Contoh:

- kataba: كتب
- fa'ala: فعل
- kaifa: كيف
- 

### c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harkat huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Harkat dan Huruf	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا □	fathāh dan alifatauya	Ā	a dangaris diatas

ى □	Kasrahanya	Ī	idan garisdi atas
—و و	ḍammahdanwau	Ū	udan garisdi atas

Contoh:

- qāla : قل
- ramā : رم
- qīla : قيل

#### d. Ta marbūtah

Transliterasi untuk ta marbūtah ada dua:

##### 1) Ta marbūtah hidup

Ta marbūtah yang hidup atau mendapat ḥarkat fathah, kasrah dan «ammah, transliterasinya (t).

##### 2) Ta marbūtah mati

Ta marbūtah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h).

##### 3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbūtah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta marbūtah itu ditransliterasikan dengan ha (h).

Contoh:

- rauḍah al-aṭfāl - rauḍatul aṭfāl: لزوضةالطفا
- al-munawwarahal-Madīnah: المدينهالمنورة
- ṭalḥah: طلحة

#### e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid yang pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, dalam transliterasi ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:



- rabbanā : ربنا
- nazzala : لنز
- al-birr : البر
- al-hajj : الحج
- nu'ima : نعن

#### f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu: ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

- 1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah. Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.
- 2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah. Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

- ar-rajulu: الرجل
- as-sayyidatu: السيدة
- asy-syamsu: الشمس
- al-qalamu: القلم
- al-jalalu: الجلال

#### g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun, itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata, ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh:

- *ta'khuzūna*: خذوننا
- *an-nau'*: النوء
- *syai'un*: شيء
- *inna*: ان
- *umirtu*: اهزت
- *akala*: اكل

#### **h. Penulisan Kata**

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan kata lain yang mengikutinya.

#### **i. Huruf Kapital**

Meskipun dalam sistem tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD, diantaranya: huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilanama itu huruf awal nama diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh:

- Wa mamuhammadunillarasūl
- Innaawwalabaitinwudi'alinnasilalazibibakatamubarakan
- Syahru Ramadan al-laz<sup>3</sup>unzilafihi al-Qur'anu
- SyahruRamadanal-laziunzilafihil-Qur'anu
- Walaqadra'ahubilufuq al-mubin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan

dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh:

- Naṣrunminallahiḡafathunqarib
- Lillahi al-amrujami'an
- Lillahil-amrujami'an
- Wallahubikullisyai'in 'alim

#### **j. Tajwid**

Bagi mereka yang menginginkan kefasahan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid. Karena itu peresmian pedoman transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

## **ANALISIS DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA ISLAM PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SADAQAH MUHAMMADIYAH (LAZISMU) KOTA MEDAN**

*Nitia Mantasya*  
*NPM: 1701280048*

### **ABSTRAK**

*Permasalahan dalam penelitian ini kurangnya ketepatan waktu kerja dalam bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan Kurangnya ketaatan peraturan yang telah ditentukan oleh Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Kurangnya komunikasi atasan dan bawahan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Tujuan penelitian untuk mengetahui disiplin kerja dan budaya kerja islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. untuk mengetahui budaya kerja islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Hasil penelitian menunjukkan Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu bahwa masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan. Berdasarkan budaya organisasi di Lazismu Kota Medan memiliki pola pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku 'kompeten dan bertanggung jawab' dan 'bekerja cerdas dan tuntas' dan sudah menerapkan prinsip sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu siddiq, tabligh, amanah, fathonah, dan istiqomah. Kendala yang dihadapi Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yaitu meninggalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor, Menyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil.*

*Kata Kunci: Disiplin Dan Budaya Kerja Islam*

# **ANALYSIS OF ISLAMIC DISCIPLINE AND WORK CULTURE AT THE AMIL ZAKAT INFAQ AND SADAQAH MUHAMMADIYAH INSTITUTIONS (LAZISMU) MEDAN CITY**

*Nitia Mantasya*  
*NPM: 1701280048*

## **ABSTRACT**

*The problem in this study is the lack of punctuality in working at the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. Lack of compliance with regulations that have been determined by the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. Lack of communication between superiors and subordinates in the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. The purpose of the study was to determine work discipline and Islamic work culture at the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. to find out the Islamic work culture at the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City. This study uses a qualitative approach. The results show that the results of the research the authors get regarding work discipline at Lazismu are that there are still many members of the organization who are often late to work according to the work schedule, and are often not in place so that it seems that there is a lack of a sense of responsibility for members in working at Lazismu, Medan City. Based on the organizational culture in Lazismu, Medan City has prime patterns in the fourth value, namely professionalism, which contains 'competent and responsible' and 'work smart and thorough' behaviors and has applied the principles of the Prophet's commendable attitude, one of which is siddiq, tabligh, amanah, fathonah, and istiqomah. Obstacles faced by the Amil Zakat Infaq and Sadaqah Muhammadiyah Institute (LAZISMU) Medan City, namely leaving work or office duties Employees leaving the office without reason or permission to superiors, so that office work, Abusing rights and authority or responsibilities experience obstacles in carrying out discipline despite the level of obstacles it's small.*

*Keywords: Discipline and Islamic Work Culture*

## KATA PENGANTAR



### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pertama tama penulis mengucapkan puji syukur kehadirat Allah SWT, atas semua rahmat dan karunia-Nya, hidayah serta inayah-Nya, sholawat beserta salam semoga selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa penulis penuh dengan ilmu pengetahuan yang berlimpah kepada penulis dalam menyelesaikan tugas akhir, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Islam Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan**”

Penulisan ini disusun sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan pendidikan strata 1 (S1) program studi Manajemen Bisnis Syariah, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penulis menyadari bahwa laporan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna karena masih banyak kekurangan dalam hal penulisan, oleh karena itu dengan kerendahan hati, penulis menerima masukan baik saran maupun kritik yang bersifat membangun terselesainya laporan skripsi ini.

Dalam penulisan skripsi ini, penulis telah mendapat bantuan dan dukungan dari berbagai pihak baik langsung maupun tidak langsung dengan segala keikhlasan dan kerendahan hati, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terima kasih berkat ridho Allah SWT dan dukungan dari semua pihak, skripsi ini dapat penulis selesaikan. Maka dengan ini sangat besar rasa terima kasih penulis terucapkan kepada :

1. Orang tua tercinta, ayahanda dan ibunda yang selalu mendoakan, agar mampu mencapai tujuan yakni menyelesaikan pendidikan strata-1 (S1). Doa, motivasi, nasehat, dan dukungan adalah modal utama penulis hari ini sampai selanjutnya dimana untuk mencapai sebuah tujuan atau keinginan yang diharapkan.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP., selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

3. Bapak Assoc Prof. Muhammad Qorib, M.A., selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani, S.Pd.I., MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, M.A., selaku Wakil Dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si. selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah yang banyak membantu dalam penyelesaian tugas skripsi ini.
7. Bapak Syahrul Amsari, S.E, Sy.M.Si, selaku sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Ibu Uswah Hasanah S.Ag.MA selaku dosen pembimbing yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan tugas skripsi ini.
9. Bapak Ali Imran selaku Direktur Utama Di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yang telah banyak memberikan informasi yang sangat membantu dalam penyelesaian tugas skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah MBS A1Pagi.

Dengan demikian, segala kekurangan yang ada, karya ilmiah ini setidaknya diharapkan dapat memberikan wawasan kepada penulis khususnya dan para pembaca pada umumnya. Mudah-mudahan karya ilmiah yang sederhana ini bisa bermanfaat dan menjadi salah satu amal shaleh dalam mencari keridhaan-Nya.

Medan,  
Penulis

**NITIA MANTASYA**

**NPM: 1701280048**

## DAFTAR ISI

<b>ABSTRAK .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRACT .....</b>	<b>ii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>v</b>
<b>DAFTAR TABEL.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>BAB I : PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Identifikasi Masalah .....	3
C. Rumusan Masalah .....	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	4
F. Sistematisa Penulisan .....	5
<b>BAB II : LANDASAN TEORITIS .....</b>	<b>6</b>
A. Kajian Pustaka.....	6
1. Budaya Kerja Islam.....	12
a. Pengertian Budaya Kerja Islam.....	12
b. Indikator Budaya Kerja Islam .....	13
2. Disiplin Kerja Islam .....	16
a. Pengertian Disiplin Kerja Islam .....	16
b. Faktor-faktor Disiplin Kerja Islam.....	20
c. Aspek-aspek Disiplin Kerja Islam .....	20
d. Indikator-indikator Disiplin Kerja Islam.....	21
B. Penelitian yang Relavan .....	19
<b>BAB III : METODOLOGI PENELITIAN .....</b>	<b>26</b>
A. Rancangan Penelitian	
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	
C. Kehadiran Peneliti	
D. Tahapan Penelitian	
E. Data dan Sumber Data	



F. Teknik Pengumpulan Data

G. Teknik Analisis Data

H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan

#### **BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

A. Deskripsi Penelitian

B. Temuan Penelitian

C. Pembahasan

#### **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **DAFTAR PUSTAKA**

#### **LAMPIRAN**

## DAFTAR TABEL

<b>No. Tabel</b>	<b>Judul Tabel</b>	<b>Halaman</b>
<hr/>		
<b>Tabel 2.1</b>	<b>Penelitian Terdahulu.....</b>	<b>19</b>

## DAFTAR GAMBAR

<b>No. Gambar</b>	<b>Judul Gambar</b>	<b>Halaman</b>
<b>Gambar 1.1</b>	<b>Kerangka Berfikir .....</b>	<b>23</b>
<b>Gambar 4.1</b>	<b>Logo Perusahaan .....</b>	<b>36</b>
<b>Gambar 4.2</b>	<b>Struktur Organisasi .....</b>	<b>37</b>

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Menekuni sebuah pekerjaan yang disukai adalah harapan bagi setiap pekerja dalam profesinya. Merasa bangga dan nyaman dalam profesi yang dimiliki saat ini adalah wujud kebahagiaan bagi setiap pekerja. Produktivitas kerja karyawan merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi tingkat keberhasilan suatu organisasi. Produktivitas adalah kemampuan memperoleh manfaat sebesar-besarnya dari sarana dan prasarana yang tersedia dengan menghasilkan output yang optimal. Semangat kerja adalah sesuatu yang membuat orang-orang senang mengabdikan kepada pekerjaannya, dimana kepuasan, bekerja dan hubungan-hubungan kekeluargaan yang menyenangkan menjadi bagian dari padanya. Semangat kerja juga merupakan reaksi emosional dan mental dari seseorang terhadap pekerjaannya. Semangat mempengaruhi kuantitas dan kualitas pekerjaan seseorang.

Salah satu usaha untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan adalah dengan memperhatikan disiplin kerja. Menurut Nitisemito (1991-199) disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku dan pembuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang karyawan yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya, sehingga seorang karyawan dikatakan memiliki disiplin yang baik jika karyawan tersebut memiliki rasa tanggungjawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya dan terdapat faktor lain yaitu budaya kerja adalah sekelompok pikiran dasar atau program mental yang dapat dimanfaatkan untuk meningkatkan efisiensi kerja dan

kerjasama manusia yang dimiliki oleh suatu golongan masyarakat.<sup>1</sup> Budaya kerja terbentuk dalam satuan kerja atau organisasi itu berdiri, artinya “pembentukan budaya kerja terjadi ketika lingkungan kerja atau organisasi belajar dalam menghadapi permasalahan, baik yang menyangkut masalah organisasi. Dalam mengembangkan budaya organisasi tentunya tidak terlepas dari nilai budaya kerja yang seharusnya dikembangkan dalam berorganisasi.

Budaya kerja adalah salah satu faktor penting dalam keberhasilan suatu organisasi di mana akan tercermin pada perilaku-perilaku para karyawannya, orang-orang yang terlibat didalamnya, peraturan-peraturannya, maupun kebijakan-kebijakannya. Budaya kerja merupakan paham dari nilai-nilai yang ditanamkan secara terus-menerus sehingga membentuk sebuah budaya kerja yang nantinya diharapkan dapat memajukan kinerja perusahaan. Budaya kerja yang kuat memiliki pengaruh yang jelas terhadap perilaku anggota organisasi dalam perusahaan. Aspek organisasi ini dapat memberi arti dan pengarahannya penting para perilaku organisasi dari hari ke hari, pelayanan sebagai suatu tekanan memiliki bentuk perilaku yang potensial, menguatkan kepercayaan yang umum dan mendukung anggotanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Budaya kerja dalam setiap perusahaan berbeda dikarenakan visi dan misi yang diterapkan dari setiap organisasi perusahaan juga berbeda. Organisasi dituntut untuk mempunyai budaya yang membedakan dengan organisasi lain yang sejenis. Karena menjadi berbeda dengan organisasi yang sejenis akan memberi daya tarik dan keunggulan kompetitif dibandingkan dengan usaha lainnya. Hal ini terjadi karena perkembangan dalam dunia usaha di Indonesia saat ini semakin cepat dan pesat berakibat juga pada perubahan budaya. Budaya kerja inilah kemudian mempengaruhi kinerja karyawan dalam mencapai tujuan organisasi serta menimbulkan kesadaran dan keinginan pada karyawan untuk memiliki komitmen pada organisasi sehingga akan tercipta loyalitas dan produktivitas kerja yang maksimal dalam mencapai tujuan baik individu maupun organisasi.<sup>2</sup>

---

<sup>1</sup> Ndraha, Taliziduhu. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta:PT.Rineka Cipta.2002. h.80

<sup>2</sup> Hikmat Ramadhan. Analisis Budaya Kerja Pt. Bank Mandiri TBK. (PERSERO) KANWIL X Makasar.Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, Agus Sugiarto, 2014, hal. 15.

Pemicu kinerja bukan hanya dilihat dari budaya kerja yang telah dijalani dengan baik, tetapi kerja keras seorang karyawan dalam usahanya juga dapat mempengaruhi produktivitasnya pada setiap pekerjaan. Bekerja keras untuk mencapai prestasi puncak merupakan kebutuhan yang tidak dapat di jelakan bagi setiap manusia dalam kesuksesannya. Kesuksesan lahir ditentukan oleh ada tidaknya etos kerja, sedangkan kesuksesan jiwa sangat ditentukan oleh sikap dan nilai spiritual<sup>3</sup>

Karenanya, etos kerja akan mampu merubah menuju kesuksesan. Manusia sangatlah dianjurkan untuk mencari rezeki karena setiap manusia memerlukan harta untuk memenuhi kebutuhannya. Salah satunya dengan cara bekerja. Dan yang perlu diperhatikan bahwa pengertian bekerja bukan hanya melakukan aktifitas di dalam suatu industri pemerintahan maupun perusahaan, tetapi melakukan aktifitas bisnis pun juga termasuk bekerja<sup>4</sup>.

Berdasarkan hasil observasi peneliti pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan pada dasarnya disiplin kerja masih sulit di wujudkan, ukuran yang dipakai dalam menilai apakah pegawai tersebut disiplin atau tidak, dapat terlihat dari ketepatan waktu kerja, ketaatan pada peraturan yang telah ditentukan oleh Lembaga tersebut, dan kurangnya komunikasi antara atasan dengan bawahan yang tidak harmonis. Kewajiban untuk meningkatkan disiplin kerja bukan hanya tugas karyawan saja, melainkan kewajiban para pemimpin perusahaan yang harus menyadari bahwa mereka memiliki tanggung jawab yang besar untuk membina karyawan. Kejadian-kejadian seperti ini juga dikarenakan tidak tegasnya pemimpin dalam memberikan sanksi kepada karyawan yang tidak disiplin menyebabkan tingginya angka absensi karyawan serta tidak tercapainya target waktu produksi yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, kurang disiplinnya pencapaian target produksi dikarenakan kelambatan prosedur untuk mendapatkan persetujuan tindakan dari pimpinan, sehingga dalam proses produksi kekurangan pasokan atau bahan baku. Apabila hal seperti ini tidak di tangani dengan cepat, maka akan berpengaruh terhadap pendapatan perusahaan yang tidak stabil. Dari latar belakang yang telah penulis

---

<sup>3</sup> Muhammad Iqbal, "*Pembangunan Kembali Alam Pikiran Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1996),h. 102.

<sup>4</sup> Abdul Aziz, *Etika Bisnis Prespektif Islam* (Bandung:ALFABETA, 2013), 124

uraikan, maka peneliti tertarik untuk membahas ini untuk objek penelitian yang berjudul “**Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Islam Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan**”

## **B. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas maka penulis mendapatkan beberapa permasalahan yang dapat diidentifikasi :

1. Kurangnya ketepatan waktu kerja dalam bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan
2. Kurangnya ketaatan peraturan yang telah ditentukan oleh Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan
3. Kurangnya komunikasi atasan dan bawahan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

## **C. Rumusan Masalah**

Berdasarkan Identifikasi masalah, rumusan masalah yang akan diselesaikan dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana disiplin kerja pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan?
2. Bagaimana budaya kerja islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan?
3. Bagaimana kendala dan hambatan dalam menerapkan disiplin dan budaya kerja di Lazismu Kota Medan?

## **D. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan Rumusan Masalah diatas, maka tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui disiplin kerja dan budaya kerja islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan
2. Untuk mengetahui budaya kerja islam pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan
3. Untuk mengetahui kendala dan hambatan dalam menerapkan disiplin dan budaya kerja di Lazismu Kota Medan.

## **E. Manfaat Penelitian**

Dalam penelitian ini, penulis berharap dapat memberikan dua manfaat yaitu :

1. Manfaat Teoritis Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan pengetahuan tentang Disipin Kerja dan Budaya Kerja Islam
2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Perusahaan

Dengan adanya penelitian ini mampu menjadikan informasi dan evaluasi atau koreksi apabila terdapat kelemahan dan kekurangan untuk mempertahankan kinerjanya.

- b. Bagi Pembaca

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi, informasi, wawasan dan sumbangan pemikiran sehingga dapat memperluas ilmu pengetahuan yang berhubungan dengan disiplin kerja dan budaya kerja Islam.

- c. Bagi Penulis

- 1) Untuk menambah ilmu pengetahuan yang didapat dan membandingkan teori-teori yang di pelajari selama masa perkuliahan dengan realita dunia kerja.
- 2) Untuk memberikan pengalaman praktik secara langsung serta menggali berbagai masalah baru yang berkaitan dengan kegiatan di Lembaga serta mengetahui kondisi dari segala aktivitas terjadi di lingkungan kerja sebenarnya.
- 3) Untuk mengembangkan ilmu yang dimiliki dengan mengimplementasikannya kedalam dunia kerja.

## **F. Sistematika Penulisan**

### **BAB I : Pendahuluan**

Dalam bab ini berisi gambaran untuk memberikan wawasan tentang arah penelitian yang dilakukan, yaitu latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.



**BAB II : Landasan Teoritis**

Bab ini menjelaskan teori-teori dan hasil penelitian terdahulu yaitu deskripsi teori, penelitian yang relevan.

**BAB III : Metode Penelitian**

Bab ini menjelaskan cara yang memuat uraian tentang metode dan langkah-langkah penelitian secara operasional yaitu metode penelitian, rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, kehadiran peneliti, tahapan penelitian, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data dan pemeriksaan keabsahan temuan.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAHAN**

Bab ini memuat hasil penelitian yang penulis teliti dan pembahsan dari rumusan masalah yang berisi tentang deskripsi penelitian, temuan penelitian dan pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Bab ini memuat kesimpulan yang telah penulis teliti, saran dari penelitian yang penulis teliti serta rekomendasi dari penelitian yang penulis teliti.

## BAB II LANDASAN TEORITIS

### A Deskripsi Teori

#### 1. Disiplin Kerja Dalam Islam

##### a. Pengertian Disiplin Kerja islam

Disiplin adalah kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan orang untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dalam ajaran Islam banyak ayat Al-Qur'an dan Hadis yang memerintahkan disiplin dalam arti ketaatan pada peraturan yang telah ditetapkan, antara lain surat An Nisa ayat 59:

يٰۤاَيُّهَا الَّذِيْنَ ءَامَنُوْا اطِيعُوْا اللّٰهَ وَاَطِيعُوْا الرَّسُوْلَ وَاُوْلٰى الْاَمْرِ مِنْكُمْ فَاِنْ  
نُنزَعْنٰمْ فِىْ شَيْءٍ فَرُدُّوْهُ اِلَى اللّٰهِ وَالرَّسُوْلِ اِنْ كُنْتُمْ تُؤْمِنُوْنَ بِاللّٰهِ وَالْيَوْمِ الْاٰخِرِ  
ذٰلِكَ خَيْرٌ وَّاَحْسَنُ تَاْوِيْلًا

*Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul (Nya), dan ulilamri di antarakamu. Diwajibkan seorang Muslim untuk mendengar dan taat kepada pemimpin sesuatu yang disukai atau dibenci, kecuali ia memerintahkan kepada maksiat*

Standar untuk taat dan tidak kepada pemimpin adalah jika perintah itu berupa maksiat atau bertentangan dengan nilai-nilai syariah, maka tidak ada ketaatan. Jika ada ketetapan pemimpin yang keluar dari ketentuan syariah, maka bawahannya tidak harus melaksanakannya. Setiap pribadi Muslim harus sadarkan tanggungjawabnya, dan mengetahui kadar ketaatannya. Ketaatan mereka bukanlah ketaatan buta kepada pimpinan untuk mengikutinya dalam kemaksiatan dan hal yang dilarang, sehingga ia akan merugi dunia akhirat.<sup>5</sup>

Disiplin merupakan alat penggerak karyawan. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka harus diusahakan agar ada disiplin

---

<sup>5</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, op. Cit, hlm. 248

kerja yang baik. Disiplin sebagai suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh karyawan dan menyebabkan karyawan dapat menyesuaikan diri dengan sukarela pada keputusan, peraturan, dan nilai– nilai tinggi dari pekerjaan dan perilaku. Dalam arti sempit, biasanya dihubungkan dengan hukuman. Padahal sebenarnya menghukum seorang karyawannya merupakan sebagian dari persoalan disiplin. Hal demikian jarang terjadi dan hanya dilakukan bila mana usaha–usaha pendekatan secara konstruktif mengalami kegagalan. Menegakan disiplin kerja adalah memberlakukan peraturan dan tata tertib kerja dengan menanamkan etika serta norma kerja, mengemukakan bahwa seorang pekerja yang mempunyai komitmen terhadap agamanya, tidak akan melupakan etika serta norma kerja yang diajarkan oleh agamanya. Dalam Al-Quran dijelaskan pada surat Al-Asr ayat 3 yaitu:

إِلَّا الَّذِينَ آمَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ

Artinya “Kecuali orang-orang yang beriman dan mengerjakan kebajikan serta saling menasehati untuk kebenaran dan saling menasehati untuk kesabaran”. Sehingga akan tercipta suasana kerja yang tertib, aman, tenang, dan menyenangkan. Sehingga akan menunjang tercapainya produktivitas dan efisiensikerja optimal.

Berdasarkan pendapat di atas maka dapat disimpulkan Disiplin adalah kunci sukses, sebab dalam disiplin akan tumbuh sifat yang teguh dalam memegang prinsip, tekun dalam usaha maupun belajar, pantang mundur dalam kebenaran dan rela berkorban untuk kepentingan agama dan jauh dari sifat putus asa. Begitu besar pengaruh kedisiplinan dalam kehidupan, baik dalam kehidupan pribadi, bermasyarakat, berbangsa, maupun kehidupan bernegara. Adapun disiplin menurut Islam terbagi menjadi beberapa yakni:<sup>6</sup>

---

<sup>6</sup>Endang Komara, “Disiplin Menurut Islam,” didapat dari <http://endangkomara.blogspot.com>. 2009. Diakses pada tanggal 17 Februari 2022.

a. Disiplin dalam penggunaan waktu

Disiplin dalam penggunaan waktu perlu diperhatikan dengan seksama. Waktu yang sudah berlalu tak mungkin dapat kembali lagi. Demikian pentingnya waktu sehingga berbagai bangsa menyatakan penghargaan terhadap waktu. Orang Inggris mengatakan “Time Is Money” (Waktu adalah Uang), peribahasa Arab Mengatakan “ Waktu adalah Pedang) dan kita orang Indonesia mengatakan “Sesal dahulu pendapatan sesal kemudian tak berguna”. Tidak dapat dipungkiri bahwa orang-orang yang berhasil mencapai kesuksesan adalah orang yang memanfaatkan waktunya dengan baik. Disiplin tidak datang dengan sendirinya, akan tetap imelalui latihan yang ketat dalam kehidupan pribadinya. Orang yang tidak memanfaatkan waktu adalah orang yang merugi.

b. Disiplin dalam beribadah

Menurut bahasa, ibadah berarti tunduk atau merendahkan diri. Pengertian yang lebih luas dalam ajaran Islam, ibadah berarti tunduk dan merendahkan diri hanya kepada Allah yang disertai dengan perasaan cinta kepadaNya. Dari pengertian tersebut dapat diketahui bahwa disiplin dalam waktu beribadah itu mengandung dua hal yakni (a) berpegang teguh pada apa yang diajarkan Allah SWT dan rosul-Nya, baik berupa perintah atau larangan, maupun ajaran yang bersifat menghalalkan, menganjurkan, sunnah, makruh dan subhat; (b) sikap berpegang teguh yang berdasarkan cinta kepada Allah, bukan karena rasa takut atau terpaksa.

c. Disiplin dalam bermasyarakat

Hidup bermasyarakat adalah fitrah manusia. Dilihat dari latar belakang budaya setiap manusia memiliki latar belakang yang berbeda. Karenanya manusia memiliki watak dan tingkah laku yang berbeda. Namun demikian, dengan bermasyarakat manusia jadi memiliki norma-norma dan nilai-nilai kemasyarakatan serta peraturan

yang disepakati bersama yang harus dihormati dan dihargai serta ditaati oleh setiap anggota masyarakat tersebut.

b. Faktor-faktor Disiplin kerja islam

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para karyawan akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikan bagi perusahaan.

2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan

Keteladanan pimpinan sangat penting sekali, karena ada lingkungan perusahaan semua karyawan akan selalu memperhatikan bagaimana pimpinan dapat menegakkan disiplin dirinya dan bagaimana ia dapat mengendalikan dirinya dari ucapan, perbuatan, dan sikap yang dapat merugikan aturan disiplin yang sudah ditetapkan. Oleh karena itu, bila seorang pemimpin menginginkan tegaknya disiplin dalam perusahaan, maka ia harus lebih dulu memperhatikan, supaya dapat diikuti dengan baik oleh para karyawan lainnya.

c. Aspek-aspek disiplin kerja islam

1. Kehadiran

Seseorang dijadwalkan untuk bekerja harus hadir tepat pada waktunya tanpa alasan apapun

2. Waktu Kerja

Waktu kerja merupakan jangka waktu saat pekerja yang bersangkutan harus hadir untuk memulai pekerjaan, waktu istirahat, dan akhir pekerjaan. Mencetak jam kerja pada kartu pada kartu hadir merupakan sumber data untuk mengetahui tingkat disiplin waktu karyawan.

3. Kepatuhan terhadap perintah

Kepatuhan yaitu jika seseorang melakukan apa yang dikatakan kepadanya.

4. Kepatuhan terhadap aturan

Serangkaian aturan yang dimiliki perusahaan merupakan tuntutan bagi karyawan agar patuh, sehingga dapat membentuk perilaku yang memenuhi standar perusahaan.

d. Indikator-indikator disiplin kerja

1. Disiplin waktu

Disiplin waktu disini diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja yang meliputi : kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, karyawan melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.

2. Disiplin peraturan

Peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. Untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang telah ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini berarti taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta ketaatan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

3. Disiplin tanggung jawab

Salah satu wujud tanggungjawab karyawan adalah penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik-baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar.

## 2. Budaya Kerja

### a. Pengertian Budaya Kerja Islam

Budaya bentuk kata Sansekerta, kata jamak dari buddhi atau akal dan kata majemuk dari kata budi-daya yang berarti daya dari budi sehingga membentuk kata budaya yang berarti daya budi pekerti yang membentuk cipta, karsa dan rasa. Budaya adalah pandangan hidup berbentuk nilai, sesuatu yang biasa dikerjakan, ketentuan, perolehan karya, pengalaman, dan adat yang ikut adil pada pembentukan watak dalam

masyarakat.<sup>7</sup> Sehingga dapat disimpulkan budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat<sup>1</sup>. Sedangkan dalam jurnal pengaruh budaya kerja sekolah terhadap profesionalisme guru mendefinisikan budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan, dan juga pendorong yang dibudayakan dalam suatu kelompok dan tercermin dalam sikap menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber: Supriyadi, M.M dan Tri Guno).

Sedangkan menurut pandangan Islam, budaya kerja adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir, dan dzikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Sebagai seorang muslim haruslah mampu menunjukkan bahwa islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai lebih bagi lingkungan yang ada di sekitarnya.<sup>11</sup> Sedangkan dari sumber budaya kerja secara islam bersumber dari Al-Quran dan hadist yang diikat dengan satu kata yaitu akhlak. Akhlak yang berasal dari khalq yang berarti “penciptaan”, khaliq yang berarti “pencipta”, dan makhluk yang berarti “ciptaan”. Dari arti tersebut akhlak berarti keluhuran budi, keindahan perilaku, dan kekuatan daya cipta. Bahkan Allah telah menciptakan manusia dalam bentuk yang paling sempurna (ahsanu taqwim), yang kemudian hina derajatnya apabila manusia tidak mendayagunakan potensi iman yang ada pada diri mereka dalam bentuk amal shaleh. Namun sebagai seorang manusia, pastilah hatinya dapat tergoyahkan oleh kenikmatan dunia. Seperti menurut Sahabat Abu ad-Darda` Uwaimir al-Anshaari radhiallahu ,,anhu berkata:

الإِيمَانُ يَزْدَادُ وَ يَنْقُصُ

Artinya: Iman itu Bertambah dan Berkurang

---

<sup>7</sup>Suwanto, *Budaya Kerja Guru...*, hal. 22-23

Maksudnya adalah bahwa iman itu bertambah dengan amalan yang taat dan berkurang dengan sebab amalan maksiat. Begitupun dengan budaya, ide seorang manusia seringkali muncul dan tenggelam mengikuti alam. Sebuah budaya lahir, berkembang, matang dan kemudian mulai menurun yang selanjutnya hilang. Akan tetapi berbeda dengan kota sebagai seorang muslim, apabila sebuah gagasan, ide, atau budaya mulai menurun, tugas kita sebagai seorang muslim adalah mencari “gagasan inovatif” untuk melakukan pembaharuan agar sirkulasi kembali menaik dan tumbuh menjadi gagasan yang aktual dan orisinal.

Sedangkan dalam sebuah jurnal tentang budaya kerja menurut perspektif Islam menyimpulkan bahwa ruang lingkup ibadah di dalam Islam sangat luas sekali, tidak hanya merangkum kegiatan kehidupan manusia dengan tuhan tetapi dalam bermu’amalah juga. Setiap aktivitas yang dilakukan baik yang berkaitan dengan individu maupun dengan masyarakat adalah ibadah menurut Islam. Selagi memenuhi syarat-syarat tertentu, syarat-syarat tersebut adalah sebagai berikut:

1. Amalan yang dikerjakan itu hendaklah diakui Islam, bersesuaian dengan hukum-hukum Islam dan tidak bertentangan. Adapun amalan-amalan yang dilarang oleh Islam ada hubungan dengan yang haram dan maksiat, maka tidaklah sekali-kali dianggap sebagai ibadah.
2. Amalan tersebut dilakukan dengan niat yang baik bagi tujuan untuk memelihara kehormatan diri, menyenangkan keluarga, memberi manfaat, kepada umat seluruhnya dan memakmurkan bumi sebagaimana yang dianjurkan oleh Allah.
3. Amalan tersebut mestilah dibuat dengan sebaik-baiknya demi menepatiapa yang ditetapkan oleh Rasulullah SAW. yaitu Allah SWT amat menyukai seseorang yang membuat sesuatu pekerjaan dengan bersungguh-sungguh dan dalam keadaan yang baik
4. Ketika membuat amalan tersebut hendaklah sesuai menurut hukum-hukum Islam dan ketentuan batasnya, seperti tidak



mezalimi orang lain, tidak khianat, tidak menipu dan tidak menindas atau merampas hak orang lain.

5. Tidak meninggalkan ibadah-ibadah khusus seperti sholat, Zakat, dan sebagainya.

Beberapa karakter yang dimiliki Rasulullah yang diterapkan dalam budaya kerja di LAZISMU Kota Medan adalah sebagai berikut:

1. Siddiq (jujur)

Siddiq berarti benar atau jujur, nilai dasarnya adalah integritas dalam tiap individu, selalu berkata benar, tidak berbohong, dan pikiran yang jernih. Hal ini dapat dijadikan sebagai visi seorang muslim.<sup>8</sup> Hal ini sesuai dengan QS. AtTaubah: 119

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya: Hai orang-orang yang beriman bertakwalah kepada Allah, dan hendaklah kamu bersama orang-orang yang benar. (At-Taubah: 119)

Inti dari sifat siddiq dalam berbisnis adalah selalu berperilaku jujur, ikhlas, terjamin keseimbangan emosi, berusaha dalam komoditi yang halal, tidak memperjualbelikan barang yang haram, atau asal usul barang yang tidak jelas. Rasulullah pun dalam menjalankan bisnisnya tidak pernah bedusta.<sup>9</sup>

2. Tabligh (menyampaikan)

Mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam bahasa manajemen dapat dikatakan sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali, dan supervisi.<sup>10</sup> Komunikasi sangatlah penting dalam manajemen, dalam penyampaiaannyapun harus dengan tepat. Hal ini sesuai dengan QS. Thaaha: 44

فَقُولَا لَهُ قَوْلًا لَّيِّنًا لَعَلَّهُ  
يَتَذَكَّرُ أَوْ يَخْشَىٰ

<sup>8</sup> Muhammad, Manajemen Bank Syariah, Yogyakarta: UPP AMP YKPN, 2015, h. 170

<sup>9</sup> Didin Hafidhuddin, Manajemen Syariah Dalam Praktik, Jakarta: Gema Insani, 2013, h.

Artinya:“Maka berbicaralah kamu berdua kepadanya dengan kata-kata yang lemah lembut, mudah-mudahan ia ingat atau takut.”(QS. Thaaha: 44).

Ayat tersebut sebenarnya ditujukan kepada Nabi Musa dan Harun, agar berbicara dengan Firaun dengan sopan dan halus. Maksudnya adalah dalam berkomunikasi agar berkata, berbicara dengan lemah lembut dan penuh keramahan, yang enak didengar, tanpa menyinggung atau menyakiti hati lawan bicaranya. Dan tentu saja tidak berbicara dengan nada tinggi ataupun dengan nada yang kasar.

Selain itu ada ayat lain yang berkaitan dengan komunikasi, yaitu pada QS. Al-Israa“:23

وَقَضَىٰ رَبُّكَ أَلَّا تَعْبُدُوا إِلَّا إِيَّاهُ وَبِالْوَالِدَيْنِ إِحْسَانًا إِمَّا يَبُلُغَنَّ عِنْدَكَ الْكِبَرَ أَحَدُهُمَا أَوْ كِلَاهُمَا فَلَا تَقُلْ لَهُمَا أُفٌ وَلَا تَنْهَرْهُمَا وَقُلْ لَهُمَا قَوْلًا كَرِيمًا

Artinya: “Dan janganlah kamu membentak mereka dan ucapkanlah kepada mereka perkataan yang mulia.” (QS. Al-Israa“: 23)

### 3. Amanah (dapat dipercaya)

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan, yang optimal, dan ihsan (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat ini harus dimiliki oleh setiap muslim, terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat.<sup>11</sup>

### 4. Fathonah (cerdas)

Berarti cerdas, cerdik, bijaksana. Nilai dasar dari fathonah adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, terampil, memiliki strategi yang jitu. Seperti QS. Yusuf: 55

قَالَ اجْعَلْنِي عَلَىٰ خَزَائِنِ الْأَرْضِ ۗ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْمِ

---

<sup>11</sup> Ibid

Artinya: "Jadikanlah aku bendaharawan negara (Mesir); sesungguhnya aku adalah orang yang pandai menjaga, lagi berpengetahuan" (Yusuf: 55). Nilai bisnisnya adalah memiliki visi, misi, cerdas, menguasai atau luas pengetahuannya mengenai barang dan jasa, serta selalu belajar, dan mencari pengetahuan.<sup>12</sup> Sifat ini akan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan, peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum.

#### 5. Istiqamah

Istiqamah berarti konsisten, dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus.<sup>13</sup> Seperti QS. Al-Ahqaaf:13

إِنَّ الَّذِينَ قَالُوا رَبُّنَا اللَّهُ ثُمَّ اسْتَقَامُوا فَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

Artinya: "Sesungguhnya orang-orang yang mengatakan: "Tuhan kami ialah Allah", kemudian mereka tetap istiqamah maka tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan mereka tiada (pula) berduka cita."(Al-Ahqaaf:13)

#### b. Indikator Budaya Kerja Islam

##### 1. Kebiasaan

Kebiasaan-kebiasaan biasa-nya dapat dilihat dari cara pembentukan perilaku berorganisasi karyawan, yaitu perilaku berdasarkan kesadaran akan hak dan kewajiban. Seorang karyawan harus memiliki kebiasaan yang baik yaitu teliti. Teliti adalah mengerjakan sesuatu dengan penuh perhatian dan hati-hati sehingga akan meminimalisasi kesalahan, sikap ini merupakan salah satu indikator dalam menentukan budaya kerja yang baik.

<sup>12</sup> Buchari Alma, Manajemen Bisnis Syariah, Bandung: Alfabeta, 2014, h. 176.

<sup>13</sup> K.H. Didin Hafidhuddin, Manajemen Syariah dalam Praktik, Jakarta: Gema Insani, 2013, h. 73.

## 2. Peraturan

Untuk memberikan ketertiban dan kenyamanan dalam melaksanakan tugas pekerjaan karyawan, maka dibutuhkan adanya peraturan karena peraturan merupakan bentuk ketegasan dan bagian terpenting untuk mewujudkan karyawan disiplin dalam mematuhi segala bentuk peraturan yang berlaku.<sup>14</sup>

Dari uraian tersebut. Jelaslah bahwa budaya kerja Islami berarti mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta. Kita harus mampu menunjukkan kepada dunia bahwa Islam yang kita yakini benar, tercermin dari perilaku budaya kita yang memberikan nilai tambah bagi lingkungan disekitar kita.<sup>15</sup>

Budaya kerja Islam adalah proses untuk menjadi (becoming) dan mendorong kreativitas diatas nilai-nilai kebenaran hakiki sebagaimana firman Allah SWT.

لَيْسَ الْبِرَّ أَنْ تُوَلُّوا وُجُوهَكُمْ قِبَلَ الْمَشْرِقِ وَالْمَغْرِبِ وَلَكِنَّ الْبِرَّ مَنْ ءَامَنَ  
بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ وَالْمَلَائِكَةِ وَالْكِتَابِ وَالنَّبِيِّنَ وَءَاتَى الْمَالَ عَلَى  
حُبِّهِ ذَوِي الْقُرْبَىٰ وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَأَبْنَ السَّبِيلِ وَالسَّائِلِينَ  
وَفِي الرِّقَابِ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَءَاتَى الزَّكَاةَ وَالْمُؤْتُونَ بِعَهْدِهِمْ إِذَا  
عَاهَدُوا وَالصَّابِرِينَ فِي الْبَأْسَاءِ وَالضَّرَّاءِ وَحِينَ الْبَأْسِ أُولَئِكَ الَّذِينَ  
صَدَقُوا وَأُولَئِكَ هُمُ الْمُتَّقُونَ

Artinya: “ Bukankah menghadapkan wajahmu kearah timur dan barat itu suatu kebajikan, tetapi sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada allah, hari kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi, dan yang mendermakan harta yang

<sup>14</sup>Layaman, ‘Pengaruh Budaya Kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan,’ vol. 1, h.73

<sup>15</sup>Toto Tasmara, *Membudayakan etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani Press , 2002, h. 161

dicintai kepada kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin, orang-orang dalam perjalanan, para peminta-minta dan (memerdekakan) hamba sahaya, menegakkan shalat dan menunaikan zakat, dan orang-orang yang menepati janji apabila mereka berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan, dan dalam saat peperangan. Mereka itulah orang-orang yang bertakwa.” (al-Baqarah: 177)

Ayat ini melahirkan nilai-nilai yang kemudian menjadi bekal hidupnya untuk mengaktualisasikan iman dalam bentuk tindakan nyata. Ayat tersebut merupakan aset illahiyah yang memenuhi relung dada para pribadi muslim yang mendorong dirinya untuk menjadikan hidup penuh arti, yaitu berikut ini:

- a. Memiliki nilai spiritual (percaya kepada Allah, hari kemudian, dan malaikat).
- b. Memiliki tempat rujukan ( kitab dan nabi).
- c. Memiliki semangat berkorban ( mendermakan harta).
- d. Memiliki sikap dinamis (menunaikan shalat).
- e. Memiliki Empatisosial (zakat).
- f. Memiliki sikap tanggungjawab (memenuhi janji).
- g. Memiliki sikap yang tangguh (sabar dalam kesempitan dan penderitaan).

## **B Penelitian yang Relevan**

Untuk Menghindari terjadinya duplikasi penelitian terhadap objek yang sama serta yang telah ada, penelitian yang berkaitan dengan Analisis disiplin kerja dan budaya Islam terhadap produktivitas kerja karyawan, sebelumnya sudah ada penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut diantaranya penelitian yang sudah pernah dilakukan adalah sebagai berikut:

**Table 2.1**  
**Penelitian Terdahulu**

No	Nama	Judul	Hasil Penelitian
1	Chairunisa, Farida Yulianti ,Ervica Zamilah	Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin.	Kondisi disiplin kerja pegawai di Bank Kalsel Banjarmasin dapat dikatakan belum maksimal hal ini terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti adanya absensi kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta berbagai tindak pelanggaran lainnya seperti obrolan selain pekerjaan, pertemuan bisnis, kegiatan hobi pada saat jam kerja aktif dan lainlain. Beberapa faktor yang menyebabkan adanya pelanggaran disiplin kerja antara lain minimnya ketegasan pimpinan dalam menindak pegawai yang melanggar, minimnya pengawasan terhadap pegawai, minimnya perhatian akan kebutuhan material berupa penghargaan atau pengakuan atas pekerjaan

			yang telah dilakukan serta minimnya keteladan yang baik dari pihak pimpinan. Yang mengakibatkan menurunnya tingkat kinerja karyawan. <sup>16</sup>
2	Muhamma d Adam Palasaan , Hj.Lamsah ,Farida Yulianti	Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari	Kondisi disiplin kerja pegawai di Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari, dapat dikatakan belum maksimal hal ini terlihat dari beberapa indikator pelanggaran disiplin seperti adanya absensi kerja, keterlambatan masuk kerja, pulang kerja lebih awal atau setelah jam istirahat serta berbagai tindak pelanggaran lainnya seperti obrolan selain pekerjaan, pertemuan bisnis, kegiatan hobi pada saat jam kerja aktif dan lain-lain. Untuk meningkatkan disiplin kerja pegawai maka perlu melakukan tindak pendisiplinan yang tegas dan bersifat menghukum

---

<sup>16</sup>Chairunisa, Farida Yulianti ,Ervica Zamilah, “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin”.*Jurnal Ekonomi*. No. 1. Vol 2. 2021.

			secara adil atau setimpal dengan jenis pelanggaran, sehingga para pegawai akan berpikir dua kali untuk melakukan pelanggaran serupa atau yang lebih berat lagi. <sup>17</sup>
3	Erni Juliani	Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Siak Kecil Kabupaten Bengkalis	Analisis Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Camat Siak Kecil Kabupaten Bengkalis dalam kategori cukup baik. <sup>18</sup>
4	Siti Fatma Wati	Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variable Intervening Pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madium.”	Dari hasil analisis data nilai koefisien disiplin kerja 0,424 artinya jika disiplin kerja mengalami kenaikan, maka etos kerja Islam akan mengalami kenaikan. Nilai ini menunjukkan hubungan yang kuat antara X2 terhadap Y. Hasil uji hitung dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan

<sup>17</sup>Muhammad Adam Palasaan, Lamsah ,Farida Yulianti. “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari”.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. No.1.Vol 2.2021

<sup>18</sup>Juliani, Erni. *Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Siak Kecil Kabupaten Bengkalis*, Tesis. Riau: Falkutas Ekonomi dan Ilmu Sosial. 2012.h.i



			signifikan terhadap etos kerja Islam. Maka H2 diterima dan H0 ditolak, artinya terdapat pengaruh langsung antara variabel disiplin kerja X2 terhadap etos kerja Islam Y pada pegawai BMT MBS Syariah Jiwan. <sup>19</sup>
5	Ribut Suprpto	Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Bayuwangi”.	Pendapat diatas dapat dikatakan bahwa produktivitas merupakan teknis hasil input yang dihasilkan oleh kinerja pegawai dengan waktu yang sudah di tentukan. Produktivitas tenaga kerja dapat di ukur dengan membandingkan antara hasil yang dicapai oleh tenagakerjadenganbiaya yang harus dikeluarkan untuk menghasilkan produk tersebut. Pengukuran produktivitas tersebut

---

<sup>19</sup>Wati,Rahma,Siti. “*Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variable Intervening Pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madium.*”, Tesis. Ponorogo: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam.2020. h. iii

			dilakukan oleh perusahaan dengan tujuan mengetahui berhasil atau tidak dalam meningkatkan mutu produktivitas kerja pegawai. Apabila terjadi peningkatan produktivitas, artinya perusahaan mampu meningkatkan mutu aktivitas operasional perusahaan. <sup>20</sup>
6	Putu agus cahyantara	Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan	Berdasarkan hasil uji analisis diketahui gaya kepemimpinan partisipatif, budaya kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh langsung terhadap produktivitas kerja, produktivitas kerja juga dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja melalui variabel disiplin kerja dan hasilnya signifikan. Gaya kepemimpinan partisipatif dan budaya kerja merupakan variabel yang

<sup>20</sup>Suprpto,Ribut.“Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Bayuwangi”.*Jurnal Hukum Islam*.No.2.Vol 2.2016.

			<p>perlu diperhatikan dalam meningkatkan disiplin kerja karyawan dan produktivitas kerja karyawan. Atas dasar tersebut, penulis menyarankan agar mengoptimalkan ketiga variabel diatas sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai.<sup>21</sup></p>
--	--	--	--

Adapun perbedaan dan persamaan peneliti dengan peneliti terdahulu antara lain Perbedaan dengan peneliti adalah objek yang dilakukan peneliti lainnya berbeda dengan peneliti lakukan. Peneliti melakukan riset di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Persamaannya adalah lebih membahas disiplin kerja dan budaya kerja Islam menurut syariat-syariat islam.

---

<sup>21</sup> Putu agus cahyantara. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan". *Jurnal Manajemen Unud* Vol.4 No.7 2015

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Rancangan Penelitian**

Pada penelitian ini membahas mengenai analisis disiplin dan budaya kerja Islam di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif. Berdasarkan pendekatan dan jenis data yang digunakan, penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kualitatif sehingga akan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata. Data yang dianalisis di dalamnya berbentuk deskriptif dan tidak berupa angka-angka seperti halnya pada penelitian kuantitatif. Penelitian kualitatif dimaksudkan untuk mengumpulkan informasi mengenai status suatu gejala yang ada, yaitu keadaan gejala menurut apa adanya pada saat penelitian itu dilakukan. Oleh karena itu, penelitian kualitatif mampu mengungkap fenomena- fenomena pada suatu subjek yang ingin diteliti secara mendalam.<sup>22</sup>

#### **B. Lokasi dan Waktu Penelitian**

##### **1. Lokasi Penelitian.**

Penelitian ini dilakukan pada kantor Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yang beralamat di Jln. Mandala By Pass No.140, Bantan, Kec. Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224.

##### **2. Waktu Penelitian**

Penelitian dilaksanakan mulai dari bulan Oktober 2021 sampai dengan Maret 2022

---

<sup>22</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung Alfabeta, 2010), hal.8.

**Tabel 3.1**  
**Jadwal Pelaksanaan Waktu Penelitian**

No		Bulan / Minggu																							
		Oktober 2021				November 2021				Desember 2021				Januari 2022				Febuari 2021				Maret 2021			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul	■	■	■	■																				
2	Penulisan Proposal					■	■	■	■																
3	Bimbingan Proposal					■	■	■	■	■	■	■	■												
4	Seminar Proposal									■	■	■	■												
5	Pengumpulan Data													■	■	■	■								
6	Penulisan Skripsi																	■	■	■	■				
7	Bimbingan Skripsi																	■	■	■	■	■	■	■	■
8	Pengesahan skripsi																								■
9	Sidang meja hijau																								■

### C. Kehadiran Peneliti

Kehadiran peneliti dalam hal ini sangatlah penting dan utama, hal ini seperti yang dikatakan Moleong bahwa dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti sendiri atau bantuan orang lain merupakan alat pengumpul data utama.<sup>23</sup>

Sesuai dengan penelitian kualitatif, kehadiran peneliti di lapangan adalah sangat penting dan diperlukan secara optimal. Peneliti merupakan instrument kunci utama dalam mengungkapkan makna dan sekaligus sebagai alat pengumpul data. Karena itu peneliti juga harus terlibat dalam kehidupan orang-orang yang diteliti sampai pada tingkat keterbukaan antara kedua belah

<sup>23</sup>Ibid, hlm. 67

pihak. Oleh karena itu dalam penelitian ini peneliti terjun langsung ke lapangan untuk mengamati dan mengumpulkan data yang dibutuhkan. Peneliti melakukan penelitian di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan pada bulan Januari sampai dengan Februari 2022. Adapun data-data yang dibutuhkan dalam penelitian ini adalah data-data mengenai disiplin kerja dan budaya islami pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

#### **D. Tahapan Penelitian**

Pendekatan dan teori yang menjadi akar dari penelitian kualitatif pada intinya memiliki ciri-ciri yang berbeda bila dibandingkan dengan pendekatan dan teori yang menjadi akar dari penelitian kuantitatif. Oleh karena itu, prosedur dan tahap-tahap yang harus dilalui untuk melakukan penelitian kualitatif juga berbeda dari prosedur dan tahap-tahap penelitian kuantitatif. Prosedur dan tahap-tahap yang harus dilalui apabila melakukan penelitian kualitatif adalah sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a) Menetapkan fokus penelitian Prosedur penelitian kualitatif mendasarkan pada logika berfikir induktif sehingga perencanaan penelitiannya bersifat sangat fleksibel. Walaupun bersifat fleksibel, penelitian kualitatif harus melalui tahap-tahap dan prosedur penelitian yang telah ditetapkan.
- b) Menentukan setting dan subjek penelitian Sebagai sebuah metode penelitian yang bersifat holistik, setting penelitian dalam penelitian kualitatif merupakan hal yang sangat penting dan telah ditentukan ketika menetapkan fokus penelitian. Setting dan subjek penelitian merupakan suatu kesatuan yang telah ditentukan sejak awal penelitian.
- c) Pengumpulan Data, pengolahan data, dan analisis data. Penelitian kualitatif merupakan proses penelitian yang berkesinambungan sehingga tahap pengumpulan data, dan analisis data dilakukan secara bersamaan selama proses penelitian. Dalam penelitian kualitatif pengolahan data tidak harus

---

<sup>24</sup> Bagong Suyanto & Sutinah. *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2015). h. 170-173

dilakukan setelah data terkumpul, atau analisis data tidak mutlak dilakukan setelah pengolahan data selesai.

- d) Penyajian data. Prinsip dasar penyajian data adalah membagi pemahaman kita tentang sesuatu hal pada orang lain. Oleh karena ada data yang diperoleh dalam penelitian kualitatif berupa kata-kata dan tidak dalam bentuk angka, penyajian biasanya berbentuk uraian kata-kata dan tidak berupa tabel-tabel dengan ukuran-ukuran statistik.

## **E. Data dan Sumber Data**

### **1. Jenis Data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif, dengan menggunakan pendekatan Deskriptif. Deskriptif adalah suatu penelitian yang dilakukan dengan tujuan utama untuk memberikan gambaran atau deskripsi tentang suatu keadaan secara objektif. Pada penelitian ini data primer diperoleh melalui pedoman observasi atau lembar pengamatan langsung di perusahaan yakni disiplin kerja dan budaya kerja islami pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

### **2. Sumber Data**

Dalam penelitian ini, sumber data yang dikumpulkan adalah data primer dan data skunder.

- a. Data primer adalah data yang secara langsung diperoleh dari narasumber (Sumber Utama) guna untuk memperoleh atau mengumpulkan keterangan-keterangan selanjutnya diolah sesuai dengan kebutuhan penelitian. Dalam penelitian ini penulis langsung mewawancarai objek yang diteliti yaitu pengurus LAZISMU Kota Medan.
- b. Data skunder adalah data yang merupakan pelengkap bagi data primer yang diperoleh dari sumber penelitian dengan mempelajari berbagai sumber dan dokumen yang diperoleh dari objek penelitian yang memiliki relevansi dengan sasaran penelitian, seperti buku literature yang berhubungan dengan penelitian.

## **F. Teknik Pengumpulan Data**

Untuk mengumpulkan data yang valid dan objektif, dalam penelitian ini, penulis menggunakan teknik pengumpulan data dengan interview (wawancara), observasi dan dokumentasi.

### **1) Metode Observasi**

Observasi sebagai teknik pengumpulan data mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik lain, yaitu wawancara dan kuesioner. Jika wawancara dan kuesioner selalu berkomunikasi dengan orang, maka observasi tidak terbatas pada orang, tetapi objek alam yang lain. Observasi (pengamatan) adalah alat pengumpulan data yang dilakukan cara mengamati dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.<sup>25</sup>

Observasi (pengamatan) ini diperoleh dari gambaran data mengenai disiplin kerja dan budaya islami pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

Ada dua jenis observasi yang biasa digunakan oleh para peneliti yaitu observasi partisipan dan observasi non partisipan. Observasi partisipan adalah jika orang yang mengadakan observasi (observer) turut ambil bagian dalam kehidupan orang yang diteliti. Sedangkan observasi non partisipan adalah observer berpura-pura ikut dalam kehidupan yang diobservasi.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis observasi partisipan dimana peneliti turut ambil bagian data kehidupan orang yang diobservasi. Metode ini penulis gunakan untuk mengumpulkan data tentang bagaimana disiplin kerja dan budaya kerja islami pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

### **2) Metode Interview**

Teknik wawancara atau interview merupakan cara yang digunakan untuk mendapatkan data dengan cara mengadakan wawancara secara langsung dengan informan. Wawancara adalah proses tanya jawab dalam penelitian yang berlangsung secara lisan antara dua orang atau lebih secara bertatap muka dengan mendengarkan secara langsung informasi.<sup>26</sup>

---

<sup>25</sup> Ibid

<sup>26</sup> Ibid



Dilihat dari sifat atau teknik pelaksanaannya, maka interview dapat dibagi menjadi tiga yaitu:

- a. Interview terpimpin adalah wawancara yang menggunakan pokok-pokok masalah yang diteliti
- b. Interview tak terpimpinan (bebas) adalah proses wawancara dimana interview tidak sengaja mengarahkan tanya jawab pada pokok-pokok dari fokus penelitian dan interview.
- c. Interview bebas terpimpin adalah kombinasi keduanya, pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti, selanjutnya dalam proses wawancara berlangsung mengikuti situasi.

Untuk memperoleh data yang valid dan akurat, penulis menggunakan jenis interview bebas terpimpin, artinya yang menginterview memberikan kebebasan kepada orang yang diinterview untuk memberikan tanggapan atau jawabannya dan pewawancara hanya membuat pokok-pokok masalah yang akan diteliti.

Metode ini penulis gunakan untuk mewawancarai langsung kepada Kepala maupun karyawan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan berkenaan dengan bagaimana disiplin kerja dan budaya islami pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

### **3) Metode Dokumentasi**

Metode dokumentasi yaitu cara mencari data mengenai hal-hal yang bersifat dokumen terhadap alokasi penelitian antara lain seperti absen kelas, kompetensi guru yang ada disekolah tersebut. Metode dokumentasi merupakan metode pengumpulan data yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, foto, notulen rapat, agenda dan sebagainya.<sup>27</sup>

Jadi metode dokumentasi salah satu cara untuk menghimpun data mengenai hal-hal tertentu, melalui catatan-catatan, dokumen yang disusun oleh suatu instansi atau organisasi-organisasi tertentu. Metode dokumentasi ini digunakan untuk memperoleh data yang berkaitan tentang keadaan objektif di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan seperti:

---

<sup>27</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian*, (Jakarta: Rineka Cipta, 2013), h. 201

- a. Sejarah berdirinya perusahaan
- b. Keadaan perusahaan
- c. Budaya kerja islami
- d. Disiplin kerja pegawai

### **G. Teknik Analisa Data**

Teknik analisa data dalam penelitian ini menggunakan analisis kualitatif, dilakukan pada saat pengumpulan data berlangsung, dan setelah selesai pengumpulan data dalam periode tertentu. Analisis yang diperoleh selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertentu.

Langkah-langkah yang ditempuh penulis dalam menganalisa data adalah sebagai berikut :

- a. Reduksi data

Reduksi data adalah proses analisis untuk merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya dan membuang yang tidak penting. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data yang selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.<sup>28</sup>

- b. Penyajian data

Penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori. Untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah teks yang bersifat naratif. Dengan penyajian seperti itu diharapkan informasi tertata dengan baik dan benarmenjadi bentuk yang padat dan mudah dipahami untuk menarik sebuah kesimpulan.

- c. Verifikasi data

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data selanjutnya. Tetapi, apabila kesimpulan yang

---

<sup>28</sup> Ibid

dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali kelapangan mengumpulkan data, makakesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel.<sup>29</sup>

d. Penarikan kesimpulan

Penarikan kesimpulan adalah upaya mengkonstruksi dan menafsirkan data untuk menggambarkan secara mendalam dan untuk mengenai masalah yang diteliti. Setelah data hasil penelitian terkumpul selanjutnya data tersebut dianalisis dengan menggunakan data yang bersifat kualitatif yang dapat diartikan “metode kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang diamati.

Dalam penarikan kesimpulan dilakukan dengan berfikir induktif, yaitu kesimpulan yang ditarik atas dasar data empiris setelah sebelumnya dilakukan verifikasi data.<sup>30</sup> Dengan kata lain, dalam metode penelitian kualitatif, teknik analisis data yang digunakan induktif, yaitu suatu analisis berdasarkan data yang diperoleh, selanjutnya dikembangkan pola hubungan tertulis.

## H. Pemeriksaan Keabsahan Temuan

Agar hasil penelitian dapat dipertanggung jawabkan maka dikembangkan tata cara untuk mempertanggung jawabkan keabsahan hasil penelitian, karena tidak mungkin melakukan pengecekan terhadap instrument penelitian yang diperankan oleh peneliti itu sendiri, maka yang akan diperiksa adalah keabsahan datanya.

Uji keabsahan data dalam penelitian ini menggunakan uji kreadibilitas, uji kreadibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dalam penelitian ini menggunakan teknik triangulasi.

Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain, diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau

---

<sup>29</sup> Ibid

<sup>30</sup> Nana Sudjana, *Tuntuta Penyusunan Karya Ilmiah, Makalah, Skripsi, Tesis, Disertas*, (Bandung: SinarBaru Algensindo Offset, 2015). h. 86.

perbandingan terhadap data tersebut. Triangulasi dalam pengujian kreadibilitas ada tiga macam, yaitu sebagai berikut:

- a. Triangulasi sumber, untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui berbagai sumber.
- b. Triangulasi teknik, untuk menguji kreadibilitas data dilakukan dengan mengecek data pada sumber yang sama tetapi dengan teknik yang berbeda.
- c. Triangulasi waktu, waktu juga sering mempengaruhi kreadibilitas data, untuk itu dalam angka pengujian kreadibilitas data dapat dilakukan dengan cara melakukan pengecekan dengan wawancara, observasi, atau teknik lain dalam waktu dan situasi yang berbeda.

Pada penelitian ini, Penulis menggunakan triangulasi tehnik, yaitu penulis menggunakan tehnik pengumpulan data yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Deskripsi Penelitian**

##### **1. Sejarah LAZISMU**

LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, wakaf dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Didirikan oleh PP Muhammadiyah pada tahun 2002, selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK No. 457/21 pada November 2002.

Dengan telah berlakunya Undang-undang Zakat nomor 23 tahun 2011, peraturan pemerintah nomor 14 tahun 2014, dan Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 333 tahun 2015. LAZISMU sebagai lembaga amil zakat nasional telah dikukuhkan kembali melalui SK Menteri Agama Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016.

Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri atas dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berselimut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Semuanya berakibat dan sekaligus disebabkan tatanan keadilan sosial yang lemah. Kedua, zakat diyakini mampu bersumbangsih dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia dan mampu mengentaskan kemiskinan. Sebagai Negara berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq dan wakaf yang terbilang relatif tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan yang ada.

Berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesai masalah (*problem solver*) sosial masyarakat yang terus berkembang. Dengan budaya kerja amanah, professional dan transparan, LAZISMU berusaha mengembangkan diri menjadi Lembaga Zakat terpercaya. Dan seiring waktu, kepercayaan publik semakin menguat dengan spirit kreatifitas dan inovasi,

LAZISMU senantiasa memproduksi program- program pendayagunaan yang mampu menjawab tantangan perubahan dan problem sosial masyarakat yang berkembang. Saat ini, LAZISMU telah tersebar hampir di seluruh Indonesia yang menjadikan program- program pendayagunaan mampu menjangkau seluruh wilayah secara cepat, fokus dan tepat sasaran.

## **2. Lokasi Kantor LAZISMU KotaMedan**

Lokasi kantor LAZISMU Kota Medan terletak di Jl. Mandala By Pass No. 140, Bantan, Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara 20224. Merupakan lokasi yang strategis, berdekatan dengan sekolah dan tempat di depan jalan besar. Lokasi juga berdekatan dengan masjid atau mushala.

## **3. Tujuan Pendirian LAZISMU KotaMedan antara lain:**

- a. Membangkitkan motivasi untuk membantu sesama umat muslim khususnya warga Muhammadiyah yang kurang mampu dari sisi ekonomi.
- b. Meningkatkan kualitas dakwah sosial muhammadiyah agar lebih terasa secara riil oleh masyarakat khususnya kaum dhuafa.
- c. Menumbuhkan solidaritas gerakan beramal (ZIS) dikalangan warga Muhammadiyah.
- d. Memaksimalkan potensi ZIS warga Muhammadiyah khususnya dan umat Islam pada umumnya untuk dikelola secara professional dan cerdas pemanfaatannya dalam koridor gerakan dakwah sosial.
- e. Melakukan aksi sosial yang tepat sebagaimana visi dan misi Muhammadiyah dan Lazismu Medan.

## **4. Program dari LAZISMU KotaMedan antara lain:**

Adapun beberapa bentuk program Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dalam pendayagunaan dana ZIS terbagi pada beberapa sektor diantaranya:

- a. Program LAZISMU Kota Medan dalam sektor Ekonomi:
  - 1) 1.000 UMKM Adalah, program pendirian dan pengembangan usaha yang bergerak di berbagai jenis usaha. Program 1.000 UMKM ini dimaksudkan untuk memenuhi kebutuhan para mustahik yang ingin membuka satu jenis usaha namun terkendala oleh ekonomi, maka

LAZISMU Kota Medan hadir untuk memenuhi kebutuhan mustahik tersebut.

- 2) Pemberdayaan Keluarga Aisyiah adalah, gerakan pemberdayaan perempuan melalui pengembangan usaha ekonomi berbasis keluarga, program BUEKA (Bina Usaha Ekonomi Keluarga). Program BUEKA dijalankan melalui strategi pengembangan usaha bersama (Usaha Kelompok Perempuan). Program BUEKA nantinya akan menjadi program kerjasama antara Aisyiyah, dan LAZISMU bertanggungjawab untuk berperan aktif dalam upaya peningkatan kualitas kehidupan perempuan dalam berbagai aspek termasuk aspek mental dan ekonomi. Komitmen tersebut sebagai panggilan Dakwah Amar Makruf Nahi Mungkar sehingga terwujudnya Islam Rahmatan Lil Alamin.
  - 3) Pemberdayaan Muallaf adalah, Program pemberdayaan Bina Muallaf yang bergerak disektor Ekonomi dan Dakwah, LAZISMU berperan sebagai mitra yang siap mensinergikan kebutuhan Bina Muallaf tersebut.
- b. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Pendidikan:
- 1) *Save Our School* adalah, gerakan penyelamatan dan pembangunan sekolah- sekolah pinggiran melalui pendekatan *Integrated Development for Education* (IDE) yakni program penyelamatan sekolah terintegrasi yang menggabungkan antara pembagunan infrastuktur dan sarana- sarana sekolah, pengembangan sistem pengajaran, peningkatan kualitas sumber daya guru, serta pemberian beasiswa bagi pelajar yatim piatu dan pelajar dari keluarga kurang mampu.
  - 2) Gerakan Orang Tua Asuh adalah, gerakan kepedulian social untuk menjamin keberlangsungan pendidikan anak- anak yatim dan anak dari keluarga dhuafa melalui sistem beasiswa pengasuhan. Bentuk program dari gerakan ini adalah pemberian beasiswa kepada sasaran dalam jangka panjang sehingga penerima program mampu menyelesaikan studinya dan memungkinkan dapat melanjutkan ke jenjang lebih tinggi.

- 3) Peduli Guru adalah, program pemberian santunan dan subsidi bagi guru- guru yang bergaji kecil. Selain itu, program Peduli Guru juga dikembangkan untuk memberi beasiswa bagi guru-guru yang ingin meningkatkan kompetensinya melalui kursus atau melanjutkan studi ke jenjang yang lebih tinggi. Program Peduli Guru ini nantinya akan bersinergi dengan PD. Aisyiyah dan Majelis Dikdasmen PD Muhammadiyah Kota Medan.
  - 4) Beasiswa Mentari adalah, program pemberdayaan siswa, program pemberdayaan Beasiswa Mentari ini di peruntukkan bagi siswa yang kurang mampu guna melanjutkan proses Pendidikan, dan Beasiswa Mentari memfasilitasi siswa yang kurang mampu tersebut mulai dari Sekolah Dasar (SD) sampai Sekolah Menengah Tingkat Atas (SLTA).
- c. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Kesehatan:
- 1) Ambulan Siaga adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak di sektor kesehatan, yang dimana LAZISMU menyediakan layanan ambulan gratis bagi masyarakat umum yang terkena musibah, meninggal, kecelakaan dll.
  - 2) Indonesia *Mobile Clinic* adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak disektor kesehatan, program Indonesia *Mobile Clinic* merupakan salah satu program cek kesehatan gratis bagi masyarakat umum.
  - 3) *Ta'awun* Kesehatan adalah, salah satu program pendayagunaan yang bergerak disektor kesehatan, program *Ta'awun* Kesehatan merupakan program yang lebih mengutamakan kebutuhan korban guna melancarkan aktivitas beribadah dan berusaha.
- d. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Sosial dan Kemanusiaan:
- 1) Qurbanmu adalah, salah satu program yang bergerak disektor Sosial dan Kemanusiaan, program Qurbanmu di tujukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat yang terpinggir, terpencil dan terdalam, kantong- kantong kemiskinan dikawasan pedesaan, pedalaman, padat penduduk, serta kawasan yang dilanda bencana alam dan kemanusiaan



baik yang berada dalam negeri maupun luar negeri dengan prinsip merata, adil, dan fokus pada sasaran.

- 2) *Ramadhan Berbagi* adalah, salah satu program yang bergerak disektor Sosial dan Kemanusiaan, program ini akan ditujukan kepada masyarakat melalui pengajian ramadhan, acara berbuka puasa bersama, dan pembagian secara langsung dilapangan dalam bentuk bingkisan kebutuhan pokok, nutrisi, *school kit*, *family kit*, dan parcel lebaran.
- e. Program LAZISMU Kota Medan dalam Sektor Dakwah:
- 1) *Da'i Mandiri* adalah, salah satu program yang bergerak disektor Dakwah, program *Da'i Mandiri* merupakan salah satu usaha untuk meringankan beban dan membantu meningkatkan kesejahteraan melalui kegiatan Ekonomi, Sosial, Agama, dll.
  - 2) *Back To Mesjid* adalah, salah satu program yang bergerak disektor Dakwah, program ini merupakan salah satu program pendayagunaan mesjid- mesjid yang dalam kondisi rusak guna kelancaran aktivitas masyarakat dalam menunaikan ibadah.

## 5. Fungsi LAZISMU Kota Medan

Lazismu Kota Medan merupakan suatu lembaga yang berfungsi sebagai mediator antara orang yang cukup hartanya dan orang yang kurang mampu. Dalam mekanisme kerjanya, Lazismu Kota Medan memiliki beberapa fasilitas dan sasaran. Beberapa fasilitas tersebut adalah pembayaran zakat tunai, pembayaran via transfer bank dan ATM, bank dalam hal ini adalah semua bank dalam pembayaran via jaringan ATM Bersama, fasilitas jemput zakat. Sedangkan sasaran Lazismu Kota Medan dengan memberikan zakat kepada delapan asnaf yang berhak menerima zakat, yaitu Fakir, Miskin, Amil, Muallaf, Hamba Sahaya, Gharim, Fisabilillah, dan Ibnu Sabil. Wilayah penyaluran zakat yang menjadi wilayah penyaluran dana zakat Lazismu Kota Medan adalah Kota Medan.

## 6. Visi dan Misi LAZISMU Kota Medan

- a. Visi:  
Menjadi Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Terpercaya.
- b. Misi:
  - 1) Optimalisasi kualitas pengelolaan zakat, infaq, sedekah yang amanah, profesional dan transpar

- 2) Optimalisasi pendayagunaan zakat, infaq, sedekah yang kreatif, inovatif, dan produktif
- 3) Optimalisasi pelayanan donator

Adapun bidang usaha Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shodaqoh Muhammadiyah Kota Medan ialah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui pendayagunaan secara produktif dana ZIS dan dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, lembaga, perusahaan dan instansi lainnya.

### 1. *Fundraising*

Dalam kamus Inggris- Indonesia *fundraising* diartikan sebagai pengumpulan dana atau penghimpunan dana, sedangkan dalam kamus besar Indonesia, yang dimaksud dengan pengumpulan dana atau penghimpunan dana adalah proses, cara, perbuatan mengumpulkan, penghimpun, penyerahan. Penghimpunan dana (*fundraising*) dapat diartikan sebagai kegiatan menghimpun dana dan sumber daya lainnya dari masyarakat (baik individu, kelompok, organisasi, perusahaan ataupun pemerintah) yang akan digunakan untuk membiayai program kegiatan operasional lembaga yang ada pada akhirnya adalah untuk mencapai misi dan tujuan dari lembaga tersebut. *Fundraising* (penghimpunan dana) dapat pula diartikan sebagai mempengaruhi masyarakat baik perseorangan sebagai individu atau perwakilan masyarakat maupun lembaga agar menyalurkan dananya kepada sebuah organisasi. Dari berbagai pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa strategi penghimpunan dana (*fundraising*) adalah rencana sebuah proses mempengaruhi masyarakat atau calon donatur agar mau melakukan amal kebajikan dalam bentuk penyerahan dana atau sumber daya lainnya yang bernilai, untuk disampaikan kepada masyarakat yang membutuhkan.

Proses mempengaruhi disini yaitu meliputi kegiatan memberitahukan, mengingatkan, mendorong, membujuk, merayu. Dalam kerangka *fundraising*, lembaga harus terus melakukan edukasi, sosialisasi, promosi, dan transfer informasi sehingga menciptakan kesadaran dan kebutuhan kepada calon donatur, untuk melakukan kegiatan program atau yang berhubungan dengan pengelolaan kerja sebuah lembaga. Untuk

mendapatkan hasil yang maksimal dari penghimpunan dana (*fundraising*) di suatu lembaga, maka dibutuhkan suatu strategi dan pendekatan yang tepat serta harus menentukan arahan yang benar demi keberlanjutan langkah berikutnya. Namun, tanpa strategi yang kuat dalam menjalankan penghimpunan dana maka tidak akan maksimal dalam memperoleh dana.

## 2. Operasional Keuangan

Manajemen keuangan LAZISMU Kota Medan meliputi perencanaan, pengelolaan, dan pengendalian dana untuk memenuhi ketentuan *Syar'at* dan pembatasan dari donatur serta terwujudnya efisiensi dan efektivitas dana.

### a. Jenis Sumber Dana:

- 1) Zakat
- 2) Infaq/ Shadaqoh
- 3) Wakaf
- 4) Qurban
- 5) Dana Kemanusiaan
- 6) Dana Khusus
- 7) Dana Infaq Khusus

### b. Sifat Penyaluran:

- 1) Bantuan sesaat
- 2) Pemberdayaan

### c. Prosedur Penerimaan Dana:

- 1) Setiap penerimaan dana harus dilengkapi dengan bukti penerimaan dan diterima oleh petugas yang berwenang/ *financ* / kasir dan langsung dilakukan pencatatan.
- 2) Dana hasil jemput donasi harus segera diserahkan ke kasir dan dilakukan pencatatannya.
- 3) *Financ*/ kasir atau *accounting* memberikan ucapan terimakasih kepada donatur yang telah mempercayakan dananya ke Lazis.
- 4) *Finance*/ kasir ataupun *accounting* membuat catatan atas penerimaan kas kedalam daftar donatur untuk dipublikasikan melalui media Lazis.

- 5) Setiap penerimaan dana langsung dibuat pembukuan lengkap oleh *accounting* maksimal 1 hari kerja setelah penyerahan data dari *finance*/ kasir.

d. Prosedur Pengeluaran Dana:

- 1) Setiap pengeluaran dana harus melalui mekanisme yaitu: Pertama, pengajuan proposal dari pihak II diproses maksimal 14 hari kerja, pencairan dana dilakukan setelah ada persetujuan dari badan pengurus. Kedua, pengajuan memo program dilakukan oleh masing- masing manajer program dengan persetujuan pengurus atau tanpa persetujuan pengurus dengan catatan program tersebut telah disepakati lewat mekanisme rapat lainnya yang dapat dipertanggung jawabkan.
- 2) Setiap pengeluaran dana harus ditetapkan siapa yang berhak menerima dana tersebut agar dapat dipertanggung jawabkan.
- 3) Setiap pengeluaran dana harus dilakukan oleh petugas yang berwenang dalam hal *finance*/ kasir atau yang diberi mandate dan langsung dilakukan pencatatan.
- 4) Setiap pengeluaran dana melalui memo khusus seperti telpon atau pun sms harus segera dibuatkan berita acara dan dokumen lengkap yang ditanda tangani oleh manajer ataupun badan pengurus.
- 5) Setiap pengeluaran dana harus dilakukan pembukuan lengkap oleh *accounting* maksimal 2 hari kerja setelah penyerahan data dari *finance*/ kasir.

e. Pertanggung jawaban

- 1) Setiap penggunaan dana harus ada pertanggung jawaban secara tertulis lengkap dan sah. Pertanggung jawaban harus sesuai dengan syariah dan aturan lembaga.
- 2) Setiap penggunaan dana *non program* harus dipertanggung jawabkan maksimal 2 hari kerja setelah transaksi.
- 3) Setiap dana program harus dipertanggung jawabkan maksimal 7 hari kerja setelah program selesai.

- f. Pengadaan dan Penghapusan Barang
  - 1) Penghapusan barang dilakukan jika secara teknis tidak dapat dipergunakan.
  - 2) Setiap penghapusan barang harus dibuatkan daftarnya.
  - 3) Penghapusan barang terlebih dahulu dilakukan melalui mekanisme rapat pengurus.
- g. Laporan Keuangan

Laporan keuangan diterbitkan setiap bulan oleh *accounting* yang meliputi:

  - 1) Laporan Neraca
  - 2) Laporan Sumber dan Penggunaan Dana
  - 3) Laporan Perubahan Dana Termanfaatkan
  - 4) Laporan Arus Kas
  - 5) Catatan atas Laporan Keuangan
- h. Pengendalian dan Pengawasan Keuangan
  - 1) Setiap pengeluaran dana harus berdasarkan anggaran belanja yang telah ditetapkan
  - 2) Setiap bulan *accounting* melakukan kas opname dan membuat berita acara kas opname yang ditandatangani oleh *finance*/ kasir, *accounting* serta manajer atau badan pengurus.
  - 3) Audit Internal dilakukan oleh manajer ataupun oleh badan pengurus.
- i. Perangkat Pembukuan
  - 1) Bukti Transaksi:
    - a) Bukti Transaksi Penerimaan
    - b) Bukti Transaksi Pengeluaran
  - 2) Perangkat lain:
    - a) Buku Kas
    - b) Buku Bank
    - c) Kartu Anggaran
    - d) Kartu Harta/ Inventaris

## 7. Logo dan Makna LAZISMU KotaMedan

**Gambar 4.1 Logo Perusahaan**



Logo LAZISMU secara visual terdiri dari 8 butir padi yang tersusun melingkar . 1 butir padi mengarah ke atas sebagai simbol Tauhid juga sedekah terbaik ke Allah yang akan tumbuh menjadi 7,700, dst (digambarkan dengan 7 butir padi lainnya yang saling terkait) 8 butir padi juga memberi makna memberi manfaat ke 8 arah mata angin seluruh penjuru dunia perlambang *Rahmatan lil Alamiin*, Warna oranye melambangkan warna matahari yang mengacu pada Muhammadiyah, sekaligus spirit dan passion untuk berlomba-lomba dalam kebaikan (fastabiqul khoirat). Logo LAZISMU terdiri dari logotype “lazismu”, logogram/ symbol “8 bulir padi” dan tagline “memberi untuk negeri”. Logogram dan logotype tersebut merupakan satu kesatuan logo yang tidak boleh dipisahkan.

## 8. Struktur Organisasi Perusahaan dan Deskripsi Tugas

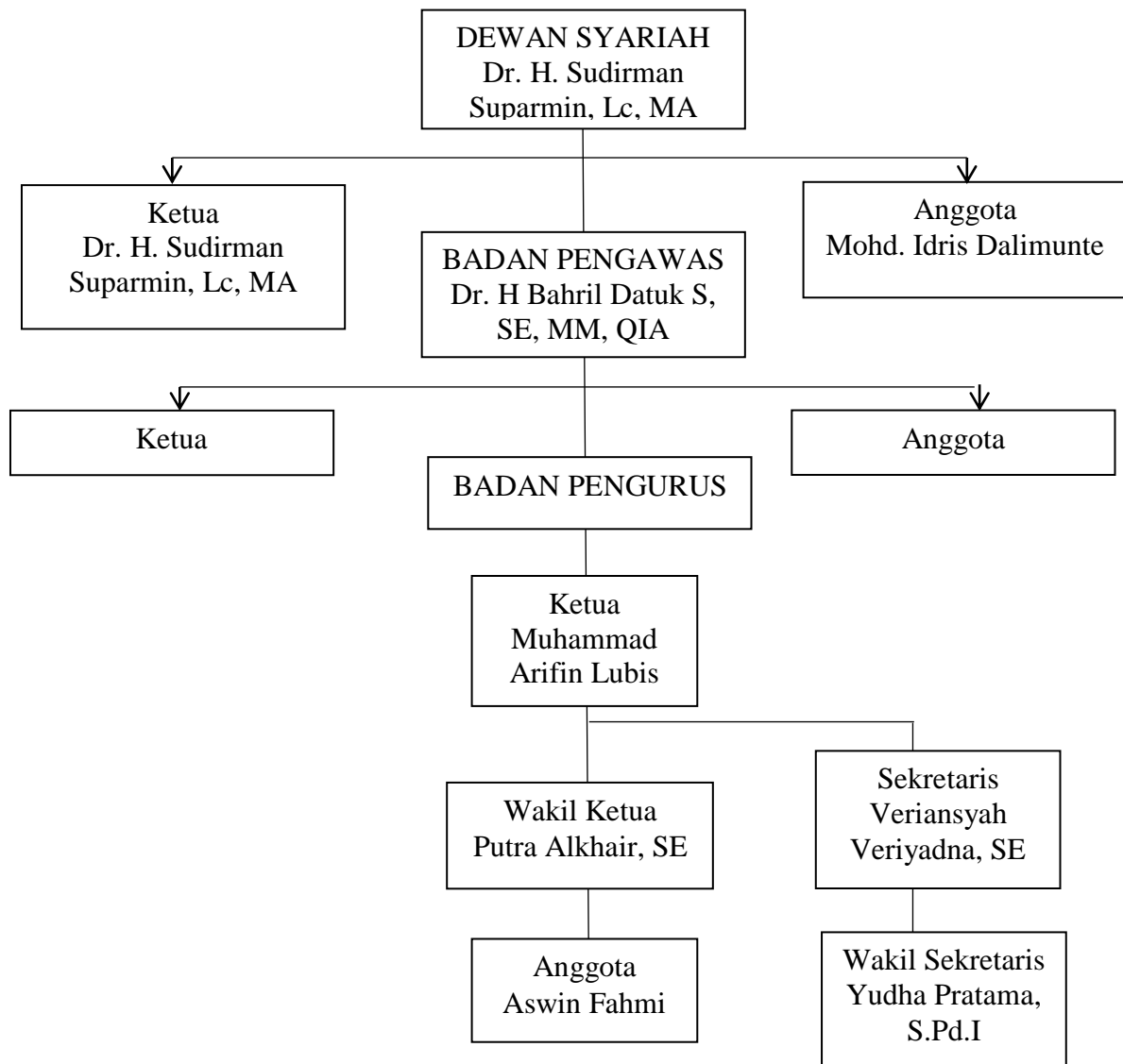
### a. Struktur Organisasi Perusahaan

Struktur organisasi merupakan gambaran skematis tentang hubungan dan kerjasama dan orang- orang yang terdapat dalam rangka usaha mencapai tujuan. Secara sederhana struktur organisasi menyatakan alat dan cara kerja mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan- kegiatan ke arah mencapai tujuan. Suatu organisasi yang baik akan menimbulkan keselarasan, keserasian dan keseimbangan dalam bekerja agar didapat tenaga kerja yang terampil, efisien dan kreatif.

Oleh karena itu struktur organisasi perlu dirancang sedemikian rupa sehingga Sumber Daya Manusia yang tersedia dapat dimanfaatkan sebaik-baiknya sekaligus sebagai sarana pengadilan intern melalui suatu sistem pembagian kerja yang serasi dan menurut bagian-bagian yang ada didalam perusahaan. Belum ada struktur organisasi yang ideal bentuknya yang dapat digunakan pada sebuah badan atau lembaga usaha yang berjalan melainkan masing-masing badan usaha membuat stuktur organisasi sendiri secara khusus sesuai dengan misi yang diemban.

Berdasarkan uraian diatas maka struktur organisasi LAZISMU Kota Medan adalah sebagai berikut:

### STRUKTUR ORGANISASI PENGURUS LAZISMU KOTA MEDAN



**Gambar 4.2 Struktur Organisasi**

## b. Deskripsi Tugas

Deskripsi tugas atau pekerjaan adalah seperangkat fungsi dan tugas tanggung jawab yang dijabarkan ke dalam kegiatan pekerjaan. Deskripsi pekerjaan adalah suatu pernyataan tertulis tentang apa yang senyatanya dilakukan oleh pemegang jabatan, bagaimana melakukannya, dan dalam kondisi seperti apa jabatan tersebut dilaksanakan. Informasi ini pada gilirannya akan digunakan untuk menulis spesifikasi jabatan, yaitu daftar pengetahuan, kemampuan, dan keahlian yang dibutuhkan untuk melaksanakan jabatan secara memuaskan. Pembuatan deskripsi pekerjaan (*job description*) yang wajar dilakukan melalui suatu analisis jabatan.

Deskripsi jabatan dan pengertian (*job description*) sangat diperlukan dalam struktur organisasi agar dapat mengidentifikasi pekerjaan-pekerjaan yang penting dan jenis-jenis yang dilaksanakan oleh pemimpin dan lain sebagainya.

Adapun uraian dan tugas pokok masing-masing jabatan adalah sebagai berikut:

### 4) Dewan Syariah

Dewan Syariah adalah orang yang bertugas memberikan fatwa, saran dan rekomendasi tentang ketentuan syariah, pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat.

Tugas Pokok:

- a) Menetapkan, memutuskan dan mengeluarkan rekomendasi dan fatwa pengembangan hukum dan pemahaman mengenai pengelolaan zakat.
- b) Menampung, mengkaji dan menyampaikan pendapat tentang hukum dan pemahaman pengelolaan zakat.

### 5) Badan Pengawas

Badan Pengawas adalah orang yang bertugas melaksanakan pengawasan internal atas operasional kegiatan yang dilaksanakan Badan Pengurus.

Tugas Pokok:



- a) Melakukan pengawasan dan pembinaan yang berkaitan dengan pengelolaan LAZIS kepada Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.
  - b) Mengeluarkan rekomendasi dan penilaian terhadap kinerja Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.
- 6) Badan Pengurus
- Tugas Pokok:
- Ketua
    - a) Memimpin rapat- rapat yang dilaksanakan Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU)
    - b) Bertanggungjawab atas seluruh kegiatan dan pelaksanaan program yang dilakukan oleh Badan Pelaksana (eksekutif).
    - c) Dapat menyetujui dan memerintahkan realisasi atau pembayaran bantuan dan pembiayaan program yang telah ditetapkan dengan atau tanpa melalui persetujuan rapat Badan Pengurus.
    - d) Bersama sekretaris menandatangani surat- surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan.
    - e) Sendiri atau bersama sekretaris bertindak untuk dan atas nama Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU) mengadakan perjanjian dan kerjasama dengan pihak lain.
    - f) Bersama sekretaris menandatangani Surat Keputusan pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU).
    - g) Bersama dengan pengurus membuat laporan dan mempertanggung jawabkan kepada PP Muhammadiyah.
  - Wakil Ketua
    - a) Memimpin rapat yang dilaksanakan Lembaga Amil Zakat, Infaq dan shodaqoh (LAZISMU) apabila ketua berhalangan.
    - b) Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh Direktur Perhimpunan atau Direktur Pendayagunaan atau Direktur Keuangan.
    - c) Diminta dan tidak diminta, dapat memberikan pertimbangan kepada Ketua ketika hendak mengambil keputusan yang

berhubungan dengan operasional organisasi dan pelaksanaan program.

- d) Mewakili LAZISMU untuk menghadiri undangan pihak lain apabila Ketua berhalangan yang dilegalkan dengan surat tugas atau surat mandat.
  - e) Bersama Sekretaris dapat menandatangani surat- surat organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.
    - Sekretaris
  - a) Memimpin rapat yang dilaksanakan LAZISMU apabila Ketua berhalangan.
  - b) Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan Operasionalisasi Kantor, Administrasi dan Kesekretariatan Umum LAZISMU.
  - c) Bersama ketua dapat bertindak untuk dan atas nama LAZISMU mengadakan perjanjian dan kerja sama dengan pihak lain.
  - d) Bersama ketua menandatangani surat- surat berharga atau administrasi yang berhubungan dengan pihak perbankan dan Surat Keputusan Pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) LAZISMU.
  - e) Bersama walil ketua atau sekretaris dapat menandatangani surat-surat Organisasi yang berhubungan dengan administrasi umum LAZISMU.
- 7) Badan Pelaksana
- Direktur
- a) Merencanakan, merancang seluruh program kelembagaan kemudian disampaikan kepada Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus untuk mendapat persetujuan dan pengesahan.
  - b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas, dan Badan Pengurus.
  - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program yang dilaksanakan oleh seluruh direktur program.

- d) Membuat dan menyampaikan laporan pertanggungjawaban kepada Badan Pengurus secara periodik satu tahun sekali.
- e) Dapat menyetujui atau memerintahkan realisasi pembayaran program atau bantuan yang besarnya atau nilainya telah ditentukan, tanpa atau dengan persetujuan Badan Pengurus terlebih dahulu.
- Penghimpunan
  - a) Merencanakan dan merancang program penghimpunan dana dan pelayanan LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.
  - b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program penghimpunan LAZISMU yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
  - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program penghimpunan.
  - d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada direktur.
  - e) Direktur program penghimpunan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja divisi dibawahnya.
- Pendayagunaan
  - a) Merencanakan dan merancang program pendayagunaan kemudian diusulkan kepada Direktur.
  - b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan programpendayagunaan yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pelaksana.
  - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan program pendayagunaan.
  - d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
  - e) Program Pendayagunaan membawahi dan bertanggungjawab atas kegiatan dan kinerja Divisi dibawahnya.
- Keuangan
  - a) Merencanakan dan merancang program keuangan dan akuntansi LAZISMU kemudian diusulkan kepada Direktur.

- b) Mengkoordinasikan dan mengorganisasi pelaksanaan seluruh keuangan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
- c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan keuangan dan akuntansi program.
- d) Membuat dan menyampaikan laporan kepada Direktur.
- e) Direktur Program Keuangan membawahi dan bertanggung jawab atas kegiatan dan Kinerja Divisi dibawahnya.
- Administrasi dan Kesekretariatan
  - a) Bersama Sekretaris dan Direkur merencanakan dan merancang kebutuhan kantor dan kesekretariatan.
  - b) Menata dan mengorganisasikan pelaksanaan administrasi dan distribusi surat menyurat dan kearsipan.
  - c) Bertanggungjawab atas seluruh pelaksanaan kebutuhan kantor dan kesekretariatan.

## **B. Temuan Penelitian**

### **1. Disiplin Kerja pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan**

Disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan bagi seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin yang dilaksanakan dari karyawan yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan apabila merosotnya disiplin maka itu akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan perusahaan.

Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yang sudah berdiri selama 15 tahun ini sudah menerapkan disiplin kerja dalam perusahaan dari awal mula berkembangnya Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Disiplin erat kaitannya dengan sikap konsisten, yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap tenang walaupun dalam situasi yang sangat menekan. Pribadi yang disiplin sangat berhati-hati dalam mengelola pekerjaan serta penuh tanggung jawab memenuhi kewajibannya .

Disiplin kerja yang diterapkan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dikontrol langsung oleh Badan pengaswan. Pengontrolan tersebut dilakukan setiap hari dengan di evaluasi langsung oleh Koordinator tiap-tiap bidang.

Hasil wawancara dengan Bapak Muhammad Arifin Lubis selaku Ketua Badan Pengurus Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yaitu:<sup>31</sup>

#### 1) Teliti

Indikator pertama disiplin kerja yang diterapkan oleh Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah teliti. Memiliki makna “dalam melaksanakan suatu pekerjaan agar selalu berhati-hati” teliti juga bisa diartikan cermat dalam melakukan perbuatan dan juga setiap pekerjaan, tidak terburu-buru, namun perlu ada pengkajian baik-buruknya dan juga perlu ada perhitungannya.

Islam mengajarkan kepada setiap muslim untuk bersikap telit dalam setiap pekerjaan. Allah tidak menyukai makhluknya yang bekerja dengan tergesa-gesa karena bisa menimbulkan kesalahan dan kegagalan dalam mencapai suatu tujuan. Allah SWT berfirman:

خُلِقَ الْإِنْسَانُ مِنْ عَجَلٍ سَأُورِيكُمْ آيَاتِي فَلَا تَسْتَعْجِلُونِ

Artinya: manusia telah dijadikan (bertabiat) tergesa-gesa. Kelak akan aku perlihatkan kepadamu tanda-tanda azab-ku. Maka janganlah kamu meminta kepada-ku mendatangkannya dengan segera. (Qs. Al-Anbiya: 21: 37).

Orang yang senantiasa cermat dan teliti dalam setiap perbuatannya maka kemungkinan besar akan terhindar dari kesalahan dan mara bahaya. Islam juga melarang umatnya tergesa-gesa dan berlaku sembarangan dalam tindak-tanduknya, sebab sikap tergesa-gesa itu adalah tindak tanduk setan. Oleh karena itu bekerjalah dengan hati-hati dan jauhilah bekerja yang tergesa-gesa. Rasulullah SAW bersabda:

الشَّيْطَانُ مِنَ الْعَجَلَةِ ۗ إِنَّ مِنَ النَّانِ ۗ

---

<sup>31</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Arifin Lubis, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.

Artinya: sikap pelan-pelan itu dari Allah dan sikap tergesa-gesa itu berasal dari syetan (H.R. Al-baihaqi dari Anas bin Malik radhiyallaahu`anhu, Ash-Shahihah : 1795).

Berdasarkan dari asil wawancara dengan salah satu anggota Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yaitu Bapak Aswin Fahmi mengatakan bahwa dalam penerapan disiplin kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan di tuntutan untuk selalu bisa teliti dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, diantaranya melaksanakan tugas rutinitas harian. Kemudian sebelum dan setelah melaksanakan tugasnya pada hari itu mereka selalu membersihkan dan meninggalkan kantor dalam keadaan bersih dan rapi.<sup>32</sup>

## 2) Tepat Waktu

Indikator Disiplin kerja ke dua yang diterapkan pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah tepat waktu. Seorang pribadi muslim yang mendapatkan amanah untuk menghidupkan iman dalam bentuk amal shaleh tidak mungkin membuang waktu tanpa adanya manfaat. Waktu adalah asset Ilahiah yang sangat berharga. Apabila kita memanfaatkan segala waktu maka kita sedang berada pada di atas jalan keberuntungan, hal ini didasari dengan firman Allah:

وَالْعَصْرِ ﴿١﴾ إِنَّ الْإِنْسَانَ لِرَبِّهِ لَكَنُفٍ ﴿٢﴾ إِلَّا الَّذِينَ ءَامَنُوا وَعَمِلُوا الصَّالِحَاتِ وَتَوَّصُوا بِالحَقِّ وَتَوَّصُوا بِالصَّبْرِ ﴿٣﴾

“Wal-‘ashri, sesungguhnya manusia pasti dalam kerugian, kecuali mereka yang beriman dan beramal shaleh, saling berwasiat dalam kebaikan dan dalam kesabaran” (Al-,Ashr 1-3).

Para ulama menerjemahkan *wal-‘ashr* dengan *wawu* sebagai sumpah atau demi. Artinya, menunjukkan kesungguhan yang luar biasa dari ayat tersebut Berdasarkan ayat tersebut Islam telah mengajarkan bahwa menghargai waktu merupakan hal yang lebih utama.

Kemudian ada sebuah hadis dari Ibnu Umar Radhiallahu anhuma, ia berkata: “Rasulullah Shallallah Alaihi Wasallam memegang pundakku, lalu

<sup>32</sup> Wawancara dengan Bapak Aswin Fahmi, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.

bersabda: jadilah engkau di dunia ini seakan-akan sebagai orang asing atau pengembara. Lalu Ibnu Umar Radhiallahu Anhu berkata: “Jika engkau di waktu sore, maka janganlah engkau menunggu pagi dan jika engkau di waktu pagi, maka janganlah menunggu sore dan pergunakanlah waktumu sehatmu sebelum kamu sakit dan waktu hidupmu sebelum kamu mati”. (HR. Bukhari, Kitab Ar Riqaq).

Dari al-Qur’an dan al-Hadis tersebut dapat digaris bawahi bahwa waktu adalah aset Ilahiah yang sangat berharga. Seseorang dapat kita sebut disiplin apabila mengerjakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan tepat waktu. Bahkan setiap hari kita diingatkan dengan apa yang disebut shalat lima waktu, hal itu menunjukkan betapa waktu sangat tertata, itu semua dihadirkan oleh Allah SWT, salah satunya adalah sebagai pengingat betapa sangat pentingnya ketepatan waktu dalam aktivitas merupakan sesuatu yang mutlak adanya.

Tepat waktu adalah salah satu esensi dan hakikat dari etos kerja adalah cara seseorang menghayati, memahami, dan merasakan betapa berharganya waktu. Waktu adalah sehelai kertas kehidupan yang harus ditulis dengan deretan kalimat kerja dan prestasi.<sup>33</sup> Tepat waktu berarti membiasakan tertib, teratur, mematuhi peraturan pada saat jam masuk dan datang ke kantor tepat waktunya. Dengan membiasakan datang ke kantor tepat waktu serta tertib dan teratur maka dapat dikatakan memiliki disiplin kerja yang baik. Melalui hasil wawancara yang dilakukan dengan wakil ketua Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, peneliti menyimpulkan bahwa kedatangan kerja merupakan salah cara karyawan membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan lembaga. Aspek tersebut menjadikan sebuah dorongan kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan lembaga. Para karyawan berangkat kerja dan pulang kerja dari kantor dengan tepat waktu, tertib serta teratur sesuai dengan aturan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pribadi muslim yang sadar akan makna hidup meyakini apa yang diraih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengada pada hari ini. Siapa yang menanam, dialah yang akan memetik; siapa yang menabur benih, dialah yang akan menuai.<sup>34</sup>

---

<sup>33</sup> *Tasmara*, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islami*. (Jakarta: Gema Insani Press, 2016) h. 37.

<sup>34</sup> *Ibid*.

### 3) Frekuensi Kehadiran

Indikator ketiga, disiplin kerja yang diterapkan oleh Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah frekuensi kehadiran. Frekuensi kehadiran menjadi salah satu tolok ukur agar dapat mengetahui kedisiplinan anggota organisasi. Anggota organisasi yang memiliki disiplin kerja yang tinggi maka anggota tersebut akan semakin tinggi pula frekuensi kehadirannya.<sup>35</sup>

Berdasarkan hasil wawancara dengan Bapak Wakil Ketua Putrama Al-Khair terkait tingkat kehadiran karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan. Anggota di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi, terbukti dengan jumlah kehadiran yang bisa mencapai 24-26 kali kehadiran dari 6 enam hari kerja dalam satu minggu, hal itu dikarenakan anggota yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan tersebut mempunyai tanggungan yang memang harus dipenuhi tiap bulannya. Selain itu apabila memiliki frekuensi kehadiran yang rendah maka mereka akan mendapatkan peringatan dari pihak Badan Pengawas.<sup>36</sup>

### 4) Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan Lembaga

Indikator keempat, disiplin kerja yang diterapkan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Karyawan yang memiliki disiplin kerja yang baik tentu akan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh perusahaan, selain itu juga menunjukkan kepatuhan karyawan terhadap lembaga.

Melalui hasil wawancara dengan sekretaris Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, menuturkan bahwa mengikuti cara kerja yang ditentukan lembaga merupakan suatu kewajiban bagi semua anggota Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah

---

<sup>35</sup> Siswanto. *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 79.

<sup>36</sup> Wawancara dengan Bapak Putrama Al-Khair, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.



(LAZISMU) Kota Medan karena apabila tidak mentaati aturan yang sudah ditetapkan maka mereka akan mendapatkan sanksi. Bukti mereka mau mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan yaitu karyawan bersedia menambah jam kerja dan juga bersedia mengganti jam kerja anggotalain ketika berhalangan tidak bisa masuk kerja.

#### 5) Balas Jasa

Indikator kelima, disiplin kerja yang di aplikasikan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah balas jasa. Sebagai bentuk rasa syukur perusahaan atas kontribusi yang telah diberikan oleh karyawan Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, perusahaan juga memberikan balas jasa atau kompensasi kepada karyawan, balas jasa atau kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai timbal balik atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.<sup>37</sup> Balas jasa juga mempunyai pengaruh terhadap kedisiplinan karena dengan adanya balas jasa maka karyawan akan memberikan kepuasan dan kecintaannya terhadap pekerjaan. Jika pekerjaan yang dicintai karyawan semakin baik terhadap pekerjaannya maka kedisiplinan mereka akan menjadi semakin baik pula.<sup>38</sup> Pada dasarnya manusia mempunyai kewajiban menjaga hubungannya dengan Allah (*hablum minallah*), di sisi lain, seorang muslim juga mempunyai karakter dan kewajiban yang sama dengan *hablum minallah*, yaitu hubungan dirinya dengan sesama manusia (*hablum minannaas*). Hubungan dengan manusia lebih kompleks karena kita berhubungan dengan pihak yang bersifat relative dan penuh dengan dinamika. Manusia adalah makhluk yang dibekali rasa, karsa, dan periksa. Oleh karena itu, perusahaan juga perlu menjaga hubungan baik dengan karyawan-karyawannya salah satunya dengan memberikan balas jasa.

Berdasarkan hasil wawancara dengan Ketua Badan Pengurus salah satu karyawan perusahaan akan memberikan peluang promosi apabila ada kinerja karyawannya yang bagus maka akan mendapat kenaikan gaji dan jabatan. Selain itu perusahaan juga akan memberikan *servis years* kepada karyawan yang sudah bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan dengan masa kerja di atas 5 tahun

---

<sup>37</sup> Danang, Sunyoto. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: PT Buku. Seru. 2015) h. 93.

<sup>38</sup> Ibid.

itu nanti akan ada insentif misalkan targetnya tercapai, kedisiplinan bagus maka akan diberikan *servis years* atau insentif.<sup>39</sup>

#### 6) Sanksi

Indikator keenam, disiplin kerja yang sudah ditanamkan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah dengan adanya sanksi. Sanksi mempunyai peran yang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan dalam perusahaan. Dengan adanya sanksi hukuman yang menjadi semakin berat maka karyawan akan semakin takut untuk melakukan pelanggaran terhadap aturan perusahaan dan sikap, perilaku *indisipliner* karyawan akan berkurang.

Dalam pandangan Islam untuk memotivasi karyawan, perlu ada penghargaan dan hukuman berdasarkan istilah dalam Islam yaitu *basyir* (berita gembira) dan *nadzir* (berita ancaman) yang dianalogikan dengan penghargaan dan hukuman. Rasulullah saw. Sendiri adalah seorang pemberi berita gembira dan pemberi berita ancaman (*basyira wanadzira*). Kedua hal tersebut tidak boleh dipisahkan. Jika yang dilakukan hanya memberi *reward* saja, maka karyawan akan memiliki semangat untuk melakukan sesuatu karena tujuan-tujuan jangka pendek. Jika yang dilakukan hanya aspek peringatan (hukuman) saja, maka karyawan cenderung menjadi takut dan tidak akan berkembang.

Melalui hasil wawancara dengan Wakil Badan Pengurus Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan tiap kesalahan yang dilakukan karyawan bisa berbeda-beda sanksinya. Semua itu disesuaikan dengan kesalahan yang di perbuat oleh karyawan yang melanggar aturan bisa berupa SP (surat peringatan) maupun mengganti barang bila ada kehilangan.<sup>40</sup>

#### 7) Tanggung Jawab yang Tinggi

Indikator ketujuh, disiplin kerja yang diterapkan di Pengurus Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah

---

<sup>39</sup> Wawancara dengan Bapak Muhammad Arifin Lubis, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.

<sup>40</sup> Wawancara dengan Bapak Putrama Al-Khair, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.

memiliki tanggung jawab yang tinggi. Agar dapat menumbuhkan kembangkan karyawan yang amanah, dibutuhkan sebuah paradigma, sikap mental, serta cara berpikir yang benar-benar bisa masuk hingga meresap kedalam kalbunya. Sifat tersebut umumnya dikenal dengan kata *takwa*. Takwa merupakan bentuk rasa tanggung jawab yang dilaksanakan dengan penuh rasa cinta dengan menunjukkan amal presrarif di bawah semangat pengharapan ridha Allah, sehingga sadarlah kita bahwa dengan bertakwa berarti ada semacam api yang menyala didalam kalbu yang bisa mendorong pembuktian atau menunaikan amanah sebagai rasa tanggung jawab yang mendalam atas kewajiban-kewajiban kita sebagai hamba Allah.

Disiplin kerja merupakan kebijaksanaan yang menuju kearah rasa tanggung jawab dan kewajiban bagi karyawan untuk mentaati peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh perusahaan ditempat karyawan itu bekerja. Dalam Islam Allah berfirman dalam al-Qur'an surat Al-Isra' ayat 34:

وَلَا تَقْرَبُوا مَالَ الْيَتِيمِ إِلَّا بِالَّتِي هِيَ أَحْسَنُ حَتَّىٰ يَبْلُغَ أَشُدَّهُ وَأَوْفُوا  
بِالْعَهْدِ إِنَّ الْعَهْدَ كَانَ مَسْئُولًا ﴿٣٤﴾

Artinya: Dan janganlah kamu mendekati harta anak yatim, kecuali dengan cara yang lebih baik (bermanfaat) sampai ia dewasa dan penuhilah janji, sesungguhnya janji itu pasti dimintai pertanggung jawaban (QS. Al-Isra, 34).

Tanggung jawab memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap berlangsungnya disiplin kerja, dengan adanya setiap karyawan bertanggung jawab dengan tugasnya maka itu menunjukkan adanya disiplin kerja karyawan yang tinggi.

Berdasarkan hasil wawancara dengan karyawan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, setiap karyawan yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan. Terbukti dengan adanya mereka menjaga fasilitas yang diberikan kepada mereka baik sebelum ataupun sesudah bekerja.

8) Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan

Indikator terakhir yang berkaitan dengan disiplin kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan adalah kepatuhan terhadap peraturan perusahaan, pada dasarnya kepatuhan terhadap serangkaian peraturan yang dimiliki perusahaan merupakan suatu tuntunan terhadap pegawai agar tunduk dan patuh terhadap peraturan perusahaan, sehingga dapat mencetak perilaku yang dapat memenuhi standar perusahaan.

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan insan untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam, banyak ayat dan al-hadis, yang memerintahkan disiplin dalam artian ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan. Salah satunya dalam surat an-Nisa ayat 59.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولِي الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ  
ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya: Wahai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan Rasul-Nya, dan ulil amri di antara kamu. Kemudian jika kamu berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalilah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya. "(Qs. An-Nisa 4:59)

Dari ayat di atas terungkap pesan untuk patuh dan taat kepada para pemimpin, dan jika terjadi perselisihan di antara mereka, maka urusannya harus dikembalikan kepada aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Melalui hasil penelitian di lapangan peneliti melakukan observasi langsung ditengah kegiatan rutinitas kerja yang berlangsung di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mengenai kepatuhan terhadap peraturan perusahaan dalam hal menjalankan amaliah harian yang diwajibkan bagi tiap-tiap karyawan yang tidak memiliki halangan mulai dari ketertiban Sholat lima waktunya, Sholat Dhuha, membaca Alqur'an serta mengikuti kajian-kajian

yang diadakan perusahaan yang bertujuan untuk meningkatkan etos kerja karyawan.

Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu bahwa masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan.

## **2. Budaya kerja yang dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan**

Dalam suatu perusahaan pastilah menginginkan produktivitas kerja yang baik serta efisien. Oleh karena itu perlu adanya manajemen untuk mengatur seluruh aktivitas perusahaannya. Manajemen sendiri berfungsi sebagai tempat mengolah dan mengawasi cara kerja manusia guna mendapatkan hasil yang optimal. Hal ini terjadi karena manusia berperan sebagai perencana dan pelaku serta sebagai penentu terwujudnya tujuan suatu perusahaan. Untuk menciptakan tenaga kerja yang berkualitas, perusahaan perlu menciptakan upaya-upaya memberdayakan pegawai serta karyawan dalam berbagai pelatihan dan pendidikan yang mendukung kualitas pegawai dan karyawan. Dalam hal ini suatu perusahaan selain melakukan upaya-upaya tersebut, juga menciptakan dan menerapkan aturanaturan yang ada dalam SOP (*Standart Operasional Prosedur*).

Berkaitan dengan hal tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai upaya-upaya untuk menciptakan kualitas karyawan yaitu dengan adanya budaya kerja. Telah dijelaskan sebelumnya oleh penulis mengenai pengertian apa itu budaya, apa itu kerja, apa itu kinerja serta apa itu budaya kerja.

Budaya adalah segala nilai, pemikiran, serta simbol yang mempengaruhi perilaku, sikap, kepercayaan, serta kebiasaan seseorang dan masyarakat.<sup>41</sup> Pengertian dari kerja adalah melakukan suatu kegiatan yang menghasilkan atau menyelesaikan suatu hal baik barang maupun jasa, dalam rangka untuk memenuhi kebutuhan serta mendapatkan upah atau bayaran. Sedangkan kinerja adalah apa

---

<sup>41</sup> Didin Hafidhudin. Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, (Jakarta: Gema Insani, 2014), h. 59.

yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya.<sup>42</sup>

Dari pengertian-pengertian tersebut, penulis menyimpulkan bahwa budaya kerja adalah Pola kebiasaan yang didasarkan pada cara pandang atau cara seseorang memberikan makna kerja yang mewarnai suasana hati dan keyakinan yang kuat atas nilai-nilai yang diyakini serta memiliki semangat yang sungguh-sungguh untuk mewujudkannya dalam bentuk kerja prestatif, dengan mengerahkan segala potensi iman, pikir, dan dzikir, serta keilmuan kita.

Dalam penelitian penulis di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai budaya kerja yang sering disebut dengan 'pola prima'. Dimana budaya organisasi mempunyai 6 (enam) nilai dapat dilihat pada

3. Pelayanan Prima Ramah, sopan, dan bersahabat Peduli, produktif, dan cepat Tanggap
4. Inovasi Berinisiatif Berorientasi
5. Keteladanan Menjadi contoh berperilaku baik Memotivasi nilai budaya kerja
6. Profesionalisme Kompeten dan bertanggung jawab Bekerja cerdas dan tuntas
7. Integritas Konsisten dan disiplin Jujur dan berdedikasi
8. Kerjasama Tulus dan terbuka Saling percaya dan menghargai

Dalam pola ini oleh penulis dikaitkan dengan sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu *siddiq, tabliqh, amanah, fathonah, dan istiqomah*.

1. Siddiq (jujur)

Siddiq berarti benar atau jujur, nilai dasarnya adalah integritas dalam tiap individu pegawai, selalu berkata benar, tidak berbohong, dan pikiran yang jernih. Hal ini dapat dijadikan sebagai visi seorang muslim. Inti dari sifat siddiq dalam berbisnis adalah selalu berperilaku jujur, ikhlas, terjamin keseimbangan emosi, berusaha dalam komoditi yang halal, tidak memperjualbelikan barang yang haram, atau asal usul barang yang tidak jelas. Rasulullah pun dalam menjalankan bisnisnya tidak pernah bedusta. Nilai pola prima yang bersangkutan dengan sifat

---

<sup>42</sup> Handari Nawawi, *Evaluasi dan Manajemen Kinerja Lingkungan Perusahaan dan Industri*, (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2016) h. 66.

*siddiq* adalah nilai ke lima, yaitu integritas dengan perilaku ‘jujur dan berdedikasi’ serta ‘konsisten dan disiplin’.

Integritas adalah konsistensi dan keteguhan yang tak tergoyahkan dalam menjunjung tinggi nilai-nilai luhur dan keyakinan. Maksudnya adalah dalam setiap menjalankan tugas dan kewajiban yang berdasarkan tugasnya masing-masing, pegawai mampu bekerja dengan sungguh-sungguh dengan penuh tanggung jawab, selalu berkata benar, dan tidak berbohong serta dalam menjalankan tugasnya mampu bekerja dengan mencurahkan pikiran dan waktunya secara bertahap dan disiplin dalam menjalankannya demi keberhasilan guna mencapai tujuan Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

Dalam hal ini rata-rata pegawai telah menerapkan perilaku pola prima ini, yaitu jujur dan berdedikasi serta disiplin dan konsisten. Namun dalam kaitannya dengan disiplin, ada beberapa pegawai yang kurang mengindahkan kata disiplin waktu. Disiplin waktu disini maksudnya adalah ketentuan waktu kehadiran dan kepulangan yang telah ditentukan oleh perusahaan dan disepakati oleh pegawai yaitu masuk pada pukul 7:25 WIB dan pulang pada pukul 17:00 WIB. Terbukti dengan adanya pegawai yang terlambat masuk kantor. Keterlambatan ini dapat dilihat dari bukti absensi dilakukan karena masih ada ketoleransian antara sesama pegawai di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan.

## 2. Tabligh (menyampaikan)

Mampu berkomunikasi dengan baik. Dalam bahasa manajemen dapat dikatakan sebagai supel, cerdas, deskripsi tugas, delegasi wewenang, kerja tim, cepat tanggap, koordinasi, kendali, dan supervisi. Berkaitan dengan hal tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai nilai pola prima dalam budaya kerja yang pertama yaitu pelayanan prima. Dimana dalam nilai tersebut terkandung sikap ‘Ramah, sopan, dan bersahabat’ dan ‘Peduli, proaktif, dan cepat tanggap’. Pelayanan prima adalah pelayanan yang dilakukan kepada pelanggan secara maksimal, sehingga pelanggan tersebut merasa puas. Dalam hal ini pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mampu menerapkan nilai

tersebut, salah satunya adalah berkomunikasi dengan baik, ramah dan sopan terhadap sesama pegawai maupun dengan nasabah. Dalam hal ini terbukti pada saat satpam yang mengucapkan salam kepada muzaki yang datang dan berperilaku sopan serta murah senyum dalam menawarkan bantuan. Selain itu semua pegawai selalu bersikap sopan dan santun terhadap sesama pegawai, tidak memandang umur, posisi serta jabatan.

Semua pegawai berperilaku baik, sopan, serta ramah, berkata baik dan jujur. Tidak hanya dengan sesama pegawai saja, akan tetapi dengan para tamu yang datang. Kemudian sebagai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan juga memiliki sikap peduli, proaktif dan cepat tanggap. Peduli terhadap urusan dan kesulitan pegawai lain juga terhadap nasabah, serta pegawai dapat membantu dengan kapasitas kemampuan yang dimilikinya. Lebih aktif dan semangat dalam menjalankan tugas dan kewajibannya masing-masing sebagai pegawai, seperti yang terlihat pada bagian back office, yaitu bagian dokumen pokok, terlihat dalam menjalankan tugasnya seorang pegawai tidak malasmalasan.

Dan cepat tanggap dalam menghadapi suatu permasalahan yang tiba-tiba terjadi, seperti terlihat oleh salah seorang pegawai bagian dokumen pokok yang cepat tanggap dalam menghadapi masalah berupa dokumen nasabah yang hilang. Dengan sikap yang tenang dan tetap memberikan senyum terhadap nasabah untuk menjelaskan dengan baik kepada muzaki.

Berkaitan dengan komunikasi yang baik dan benar terhadap lawan bicara, dalam hal ini adalah nasabah. Upaya Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dalam meningkatkan kualitas kinerja pegawainya adanya pelatihan-pelatihan, seperti King Spech. King spech ini berfungsi agar pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan berani bicara di depan orang. Pelatihan ini dilakukan setiap satu bulan sekali.

### 3. Amanah(dapat dipercaya)

Amanah berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan, yang optimal, dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat



ini harus dimiliki oleh setiap muslim, terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat. Nilai-nilai yang terkandung dalam amanah adalah kepercayaan, tanggungjawab, transparan, tepat waktu, dan memberikan yang terbaik.

Dari penjelasan singkat mengenai arti *amanah* dapat dilihat dalam budaya kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan, pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku ‘kompeten dan bertanggung jawab’ dan ‘bekerja cerdas dan tuntas’.

Profesionalisme adalah kompetensi dalam melaksanakan tugas dan fungsinya secara baik dan benar. Kompeten dalam menjalankan kewajiban di bidangnya masing-masing serta bertanggung jawab penuh terhadap apa yang telah dikerjakan, atau bertanggung jawab apabila melakukan suatu kesalahan.

Selain itu menjaga reputasi dan rahasia perusahaan yang berkaitan dengan kondisi pegawainya maupun yang lainnya, hal ini merupakan salah satu perilaku pegawai yang tercermin dalam sifat amanah.

#### 4. Fathonah(cerdas)

Berarti cerdas, cerdik, bijaksana. Nilai dasar dari fathonah adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, terampil, memiliki strategi yang jitu. Nilai bisnisnya adalah memiliki visi, misi, cerdas, menguasai atau luas pengetahuannya mengenai barang dan jasa, serta selalu belajar, dan mencari pengetahuan. Sifat ini akan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan, peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum.

Dalam hal ini, berhubungan dengan nilai budaya kerja dalam pola prima ke dua, yaitu inovasi. Yang berisi sikap ‘berinisiatif’ serta ‘bereorientasi dalam menciptakan nilai tambah’. Inovasi berarti proses kreatifitas dalam melakukan atau menciptakan sesuatu yang baru. Sebagai pola prima pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan diharapkan mampu berinisiatif dalam menciptakan sesuatu yang baru, hal ini dapat dilihat pada saat breafing pagi, setiap harinya diadakan doa pagi serta mini games yang dilakukan secara bergantian pada tiap bagian atau kelompok kerja.

Hal ini dapat menjadikan pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan kreatif dan menjadikan

pegawai tidak jenuh dengan pekerjaannya. Ketika pegawai tidak jenuh dengan pekerjaannya, maka pegawai akan memiliki pikiran yang jernih dan fresh, dan hal ini dapat menjadikan pegawai memiliki ide-ide dan menciptakan sesuatu yang dapat mewujudkan tujuan perusahaan.

#### 5. Istiqamah

Istiqamah berarti konsisten, dalam kebaikan ditampilkan dengan keteguhan, kesabaran, serta keuletan, sehingga menghasilkan sesuatu yang optimal. Istiqamah merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan secara terus-menerus.

Dalam budaya kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan terdapat pola prima yang berhubungan dengan sikap terpuji Rasulullah, yaitu nilai ke enam. Kerjasama yang memiliki perilaku ‘tulus dan terbuka’ serta ‘saling percaya dan menghargai’. Kerjasama berarti melakukan sesuatu dengan cara bersama-sama. Tulus dan terbuka, dalam melakukan pekerjaannya seorang pegawai haruslah melakukannya dengan hati yang tulus dan bukan karena terpaksa serta haruslah terbuka terhadap pegawai lain mengenai pekerjaannya, tidak ada yang ditutup-tutupi, saling transparan, saling percaya satu sama lain, dan tentu saja saling menghargai, baik itu pendapat maupun hasil kerja.

#### 6. Amanah dan Fathonah

Merupakan perpaduan antara sifat amanah dan fathonah. Dimana dalam sifat amanah yang berarti melakukan tugas dan kewajiban yang diberikan. Sedangkan dalam sifat fathonah memiliki arti cerdas, cerdik, dan bijaksana, memiliki sifat fathonah adalah orang yang mempunyai visi dan misi serta memiliki rasa ingin tahu tentang pengetahuan. Berkaitan dengan sifat tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki nilai budaya kerja dalam pola prima yang ke tiga yaitu keteladanan. Dalam nilai keteladanan memiliki sikap ‘menjadi contoh perilaku baik dan benar’ dan ‘memotivasi penerapan nilai-nilai budaya’.

Keteladanan sesuatu yang patut ditiru dan dicontoh. Hal ini telah diterapkan oleh pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan Dilihat dari cara kerja pegawai yang

tidak menunda-nunda pekerjaan dan selalu menyampaikannya secara tepat waktu. Dan dalam memecahkan suatu permasalahan yang terjadi pada pegawai yang kemudian langsung diselesaikan dengan tenang dan tidak panik.

Berdasarkan budaya organisasi di Lazismu Kota Medan memiliki pola pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku ‘kompeten dan bertanggung jawab’ dan ‘bekerja cerdas dan tuntas’ dan sudah menerapkan prinsip sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu *siddiq, tabligh, amanah, fathonah, dan istiqomah*.

### **3. Kendala dan hambatan dalam menerapkan disiplin dan budaya kerja di Lazismu Kota Medan**

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional daya manusia yang penting bagi organisasi, karena semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan. Begitu juga di Kedisiplinan merupakan fungsi operasional daya manusia yang penting bagi organisasi, karena semakin baik kedisiplinan pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Tanpa adanya disiplin kerja yang baik dari pegawai maka sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang maksimal dalam mencapai tujuan. Begitu juga di LAZISMU Kota Medan mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil.

Dengan adanya hambatan bisa mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi bila kendala yang terjadi dapat dicegah maka pelaksanaan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan hasil wawancara pada tanggal 16 Maret 2020 dengan Ibu Ulfa bahwa kendala-kendala yang ada pada LAZISMU Kota Medan hanya masalah kedinasan perusahaan, adapun kendala-kendala tersebut diantaranya adalah :

1. Meningalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor
2. Pengaruh ekonomi dari pegawai Pegawai melaksanakan pekerjaan di luar kedinasan atau kantor dimana tempat pegawai bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan gaji yang di peroleh dirasa kurang mencukupi kebutuhan kesehariannya sehingga mencari pekerjaan di luar kantor untuk menambah

penghasilan tambahan dan mengabaikan tugas utamanya sebagai karyawan di Lazismu.

3. Menyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil. Dengan adanya hambatan bisa mengakibatkan pekerjaan tidak terselesaikan dengan baik dan tidak menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi sesuai dengan harapan perusahaan, tetapi bila kendala yang terjadi dapat dicegah maka pelaksanaan disiplin kerja dapat berjalan dengan baik.

Kendala-kendala yang ada pada Lazismu Kota Medan berdasarkan wawancara dengan Bapak Putra, adapun kendala-kendala tersebut diantaranya adalah :

1. Meninggalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor
2. Pengaruh ekonomi dari pegawai Pegawai melaksanakan pekerjaan di luar kantor dimana tempat pegawai bekerja. Hal ini terjadi dikarenakan gaji yang di peroleh dirasa kurang mencukupi kebutuhan kesehariannya sehingga mencari pekerjaan di luar kantor untuk menambah penghasilan tambahan dan mengabaikan tugas utamanya sebagai pegawai yang sudah di gaji oleh perusahaan untuk melayani masyarakat.
3. Penyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab

### **C. Pembahasan**

#### **1. Disiplin Kerja pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan**

Disiplin kerja pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan meliputi ketelitian, tepat waktu, frekwensi kehadiran, Mengikuti Cara Kerja yang Ditentukan Lembaga, balas jasa, sanksi, tannggungjawab yang tinggi, Kepatuhan Terhadap Peraturan Perusahaan.

Penerapan disiplin kerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan di tuntutan untuk selalu bisa teliti dalam melaksanakan setiap tugas-tugasnya, diantaranya melaksanakan tugas rutinitas harian. Kemudian sebelum dan setelah melaksanakan tugasnya pada hari itu mereka selalu membersihkan dan meninggalkan kantor dalam keadaan bersih dan rapi.

Kedatangan kerja merupakan salah cara karyawan membantu perusahaan untuk mewujudkan tujuan lembaga. Aspek tersebut menjadikan sebuah dorongan kerja, semangat kerja dan terwujudnya tujuan lembaga. Para karyawan berangkat kerja dan pulang kerja dari kantor dengan tepat waktu, tertib serta teratur sesuai dengan aturan perusahaan. Oleh karena itu, setiap pribadi muslim yang sadar akan makna hidup meyakini apa yang diraih pada waktu yang akan datang ditentukan oleh caranya mengada pada hari ini.

Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki frekuensi kehadiran yang tinggi, terbukti dengan jumlah kehadiran yang bisa mencapai 24-26 kali kehadiran dari 6 enam hari kerja dalam satu minggu, hal itu dikarenakan anggota yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan tersebut mempunyai tanggungan yang memang harus dipenuhi tiap bulannya.

Mengikuti cara kerja yang ditentukan lembaga merupakan suatu kewajiban bagi semua anggota Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan karena apabila tidak mentaati aturan yang sudah ditetapkan maka mereka akan mendapatkan sanksi.

Perusahaan akan memberikan peluang promosi apabila ada kinerja karyawannya yang bagus maka akan mendapat kenaikan gaji dan jabatan. Selain itu perusahaan juga akan memberikan *servis years* kepada karyawan yang sudah bekerja dan berkontribusi kepada perusahaan dengan masa kerja di atas 5 tahun itu nanti akan ada insentif misalkan targetnya tercapai, kedisiplinan bagus maka akan diberikan *servis years* atau insentif.

Tiap kesalahan yang dilakukan karyawan bisa berbeda-beda sanksinya. Semua itu disesuaikan dengan kesalahan yang di perbuat oleh karyawan yang melanggar aturan bisa berupa SP (surat peringatan) maupun mengganti barang bila ada kehilangan.

setiap karyawan yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai tanggung jawab pekerjaan yang harus dilakukan dengan ketekunan dan kesungguhan. Terbukti dengan adanya mereka menjaga fasilitas yang diberikan kepada mereka baik sebelum ataupun sesudah bekerja.

Disiplin merupakan kepatuhan untuk menghormati dan melaksanakan suatu sistem yang mengharuskan insan untuk tunduk kepada keputusan, perintah dan peraturan yang berlaku. Dengan kata lain disiplin adalah sikap menaati peraturan dan ketentuan yang telah ditetapkan tanpa pamrih. Dalam ajaran Islam, banyak ayat dan al-hadis, yang memerintahkan disiplin dalam artian ketaatan terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu bahwa masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan.

## **2. Budaya kerja yang dilaksanakan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan**

Berkaitan dengan hal tersebut, Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai upaya-upaya untuk menciptakan kualitas karyawan yaitu dengan adanya budaya kerja. Telah dijelaskan sebelumnya oleh penulis mengenai pengertian apa itu budaya, apa itu kerja, apa itu kinerja serta apa itu budaya kerja.

Dimana budaya organisasi Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mempunyai 6 (enam) nilai dapat dilihat pada :

1. Pelayanan Prima Ramah, sopan, dan bersahabat Peduli, produktif, dan cepat Tanggap
2. Inovasi Berinisiatif Berorientasi
3. Keteladanan Menjadi contoh berperilaku baik Memotivasi nilai budaya kerja
4. Profesionalisme Kompeten dan bertanggung jawab Bekerja cerdas dan tuntas
5. Integritas Konsisten dan disiplin Jujur dan berdedikasi
6. Kerjasama Tulus dan terbuka Saling

Percaya dan menghargai pelayanan yang dilakukan kepada pelanggan secara maksimal, sehingga pelanggan tersebut merasa puas. Dalam hal ini pegawai Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan mampu menerapkan nilai tersebut, salah satunya adalah berkomunikasi

dengan baik, ramah dan sopan terhadap sesama pegawai maupun dengan nasabah. Dalam hal ini terbukti pada saat satpam yang mengucapkan salam kepada muzaki yang datang dan berperilaku sopan serta murah senyum dalam menawarkan bantuan. Selain itu semua pegawai selalu bersikap sopan dan santun terhadap sesama pegawai, tidak memandang umur, posisi serta jabatan.

Adanya sikap amanah yang berarti memiliki tanggung jawab dalam melaksanakan setiap tugas dan kewajiban. Amanah dapat diwujudkan dalam keterbukaan, kejujuran, pelayanan, yang optimal, dan *ihsan* (berbuat yang terbaik) dalam segala hal. Sifat ini harus dimiliki oleh setiap muslim, terutama yang bekerja dalam bidang pelayanan bagi masyarakat. Nilai-nilai yang terkandung dalam amanat adalah kepercayaan, tanggungjawab, transparan, tepat waktu, dan memberikan yang terbaik.

Nilai dasar dari fathonah adalah memiliki pengetahuan luas, cekatan, terampil, memiliki strategi yang jitu. Nilai bisnisnya adalah memiliki visi, misi, cerdas, menguasai atau luas pengetahuannya mengenai barang dan jasa, serta selalu belajar, dan mencari pengetahuan. Sifat ini akan menciptakan inovasi-inovasi yang bermanfaat. Inovasi tersebut akan timbul hanya jika seseorang mau berusaha menambah ilmu pengetahuan, peraturan serta informasi baik yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun secara umum,

Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memiliki nilai budaya kerja dalam pola prima yang ke tiga yaitu keteladanan. Dalam nilai keteladanan memiliki sikap ‘menjadi contoh perilaku baik dan benar’ dan ‘memotivasi penerapan nilai-nilai budaya.

Berdasarkan budaya organisasi di Lazismu Kota Medan memiliki pola prima dalam nilai ke empat yaitu profesionalisme, yang berisi perilaku ‘kompeten dan bertanggung jawab’ dan ‘bekerja cerdas dan tuntas’ dan sudah menerapkan prinsip sikap terpuji Rasulullah, salah satunya yaitu *siddiq, tabliqh, amanah, fathonah*, dan *istiqomah*.

### **3. Kendala dan Hambatan disiplin kerja dan budaya kerja di LAZISMU Kota Medan**

Pelaksanaan disiplin kerja pegawai yang diterapkan di LAZISMU yaitu menggunakan disiplin preventif yaitu pelaksanaan disiplin yang timbul dari seorang pegawai atas dasar kerelaan dan kesadaran, akan tetapi dalam kenyataannya masih terdapat beberapa pegawai yang disebabkan dorongan dari luar.

Hal ini mengakibatkan adanya berbagai penyelewengan dan pelanggaran yang terjadi. Sehingga perlu adanya sarana untuk melakukan pembinaan bagi pegawai, ini bias melalui pelatihan serta memberikan sanksi hukuman kepada pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin. Dengan adanya peraturan tersebut pegawai mampu mewujudkan kedisiplinan dengan baik sehingga dapat menciptakan suasana kerja yang tenang dan kondusif untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Untuk mendorong pegawai dalam melaksanakan kedisiplinan sesuai dengan peraturan-peraturan yang dibuat oleh perusahaan maka di butuhkan upaya-upaya dalam meningkatkan kedisiplinan bagi pegawai diantaranya pemberian penghargaan bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik, hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dan keteladanan dari pimpinan karenan peran seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan yang akan menjadi contoh bagi pegawai atau bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinan.

Sanksi atau hukuman mempunyai peranan dalam memelihara kedisiplinan pegawai, hukuman ditetapkan berdasarkan pertimbangan dari atasan. Dengan adanya hukuman dapat mendidik dan mengoreksi kesalahan yang dilakukan sehingga dapat memeperbaiki dan tidak melakukan kesalahan yang sama. Sanksi indiscipliner yang di terapkan pada LAZISMU Kota Medan terdiri hukuman ringan, hukuman sedang, dan hukuman berat. Hukuman ini dilakukan untuk mengarahkan dan memperbaiki perilaku pegawai dan bukan untuk menyakitinya.





## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian ka dapat disimpulkan hasil penelitian ini yaitu:

1. Adapun hasil penelitian penulis dapatkan mengenai disiplin kerja di Lazismu belum optimal hal ini ditandai masih banyak anggota organisasi yang sering terlambat untuk masuk kerja sesuai dengan jadwal kerja, dan sering tidak berada di tempat sehingga terkesan kurangnya rasa tanggungjawab anggota dalam bekerja di Lazismu Kota Medan.
2. Budaya Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan dapat dikatakan sudah optimal karena telah menerapkan prinsip Ramah, sopan, dan bersahabat Peduli, produktif, dan cepat Tanggap, inovasi berinisiatif berorientasi, keteladanan menjadi contoh berperilaku baik memotivasi nilai budaya kerja, profesionalisme kompeten dan bertanggung jawab bekerja cerdas dan tuntas, integritas konsisten dan disiplin jujur dan berdedikasi, kerjasama tulus dan terbuka saling percaya dan menghargai.
3. Kendala yang dihadapi Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan yaitu meninggalkan pekerjaan atau tugas kantor Pegawai meninggalkan kantor tanpa alasan atau izin kepada atasan, sehingga pekerjaan kantor, Menyalahgunaan hak dan wewenang atau tanggung jawab mengalami kendala dalam melaksanakan kedisiplinan walaupun tingkat hambatannya itu kecil.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka perlunya pemberian saran dalam penelitian ini yaitu:

1. Meskipun adanya sikap toleransi, namun hendaknya setiap karyawan mematuhi jam kerja yang telah ditetapkan, untuk tidak datang terlambat dan masuk tepat waktu ketika jam istirahat, sehingga dengan disiplin nya karyawan akan diikuti dengan karyawan lainnnya.

2. Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan harus menjaga budaya yang sudah terbentuk dalam perusahaan, sehingga budaya yang sudah ada menggambarkan karakteristik yang membedakan dengan organisasi lainnya Dengan semakin baiknya budaya kerja islami yang terbentuk di dalam perusahaan diharapkan mampu meningkatkan kinerja dari para karyawan.
3. Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan memberikan penghargaan bagi pegawai yang mempunyai prestasi kerja yang baik, hukuman bagi pegawai yang melakukan pelanggaran, dan keteladanan dari pimpinan karenan peran seorang pemimpin mempunyai pengaruh yang sangat penting dalam meningkatkan pegawai karena pimpinan dijadikan panutan yang akan menjadi contoh bagi pegawai atau bawahannya untuk meningkatkan kedisiplinan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn (2018). *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis Dan. Kontemporer*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Abdul Aziz, (2013). *Etika Bisnis Perspektif Islam*. Bandung:ALFABETA
- Bagong Suyanto & Sutinah (2015). *Metode Penelitian Sosial Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Buchari Alma, (2014). *Manajemen Bisnis Syariah*, Bandung: Alfabeta
- Chairunisa, Farida Yulianti, Ervica Zamilah, (2021) “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Bank Kalsel Banjarmasin”.*Jurnal Ekonomi*. No. 1. Vol 2. 2021.
- Danang, Sunyoto. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku. Seru.
- Didin Hafidhuddin, (2013) *Manajemen Syariah Dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani
- Endang Komara, (2009) “Disiplin Menurut Islam,” didapat dari <http://endangkomara.blogspot.com>. 2009. Diakses pada tanggal 17 Februari 2022.
- Handari Nawawi, (2016) *Evaluasi dan Manajemen Kinerja di Lingkungan Perusahaan dan Industri*, Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- Hikmat Ramadhan. (2014) Analisis Budaya Kerja Pt. Bank Mandiri TBK. (PERSERO) KANWIL X Makasar.*Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, Agus Sugiarto
- Juliani, Erni. (2012) *Analisis Disiplin Kerja Pegawai di Kantor Camat Siak Kecil Kabupaten Bengkalis*, Tesis. Riau: Falkutas Ekonomi dan Ilmu Sosial.
- Didin Hafidhuddin, (2013) *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta: Gema Insani
- Layaman, (2021) *Pengaruh Budaya Kerja dan etos kerja islam terhadap kinerja karyawan,*” vol. 1, h.73
- Muhammad Adam Palasaan, (2021) Lamsah ,Farida Yulianti. “Analisis Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Rumah Makan Seafood Berkah Bersama Pelaihari”.*Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. No.1.Vol 2.2021
- Muhammad Iqbal, (1996) “*Pembangunan Kembali Alam Pikiran Islam* (Jakarta: Bulan Bintang, 1996),h. 102.
- Muhammad, (2015) *Manajemen Bank Syariah*,Yogyakarta: UPP AMP YKPN
- Nana Sudjana, (2015). *Tuntutan Penyusunan Karya Ilmiah,Makalah, Skripsi, Tesis, Disertas*, Bandung: SinarBaru Algensindo Offset.
- Ndraha, (2002) Taliziduhu. *Pengantar Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Jakarta:PT.Rineka Cipta.
- Putu Agus Cahyantara (2015) “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipasi Dan Budaya Kerja Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali, Area Bali Selatan”. *Jurnal Manajemen Unud* Vol.4 No.7 2015
- Siswanto. (2017) *Pengantar Manajemen*. (Jakarta: Bumi Aksara, 2017), h. 79.

- Sugiyono, (2010). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Suharsimi Arikunto (2013) *Prosedur Penelitian*, Jakarta: Rineka Cipta
- Suprpto, Ribus. (2016) Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bank BRI Syariah Kantor Cabang Pembantu Genteng Bayuwangi". *Jurnal Hukum Islam*. No.2. Vol 2.
- Tasmara, Toto (2016). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Press
- Toto Tasmara (2002) *Membudayakan etos Kerja Islami*, Jakarta : Gema Insani Press
- Wati, Rahma, Siti. (2020). *Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Etos Kerja Islam Dengan Budaya Kerja Sebagai Variable Intervening Pada BMT MBS Syariah Jiwan Kab. Madiun.*", Tesis. Ponorogo: Falkutas Ekonomi dan Bisnis Islam.
- Wawancara dengan Bapak Aswin Fahmi, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.
- Wawancara dengan Bapak Muhammad Arifin Lubis, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.
- Wawancara dengan Bapak Muhammad Arifin Lubis, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.
- Wawancara dengan Bapak Putrama Al-Khair, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.
- Wawancara dengan Bapak Putrama Al-Khair, pada hari Sabtu tanggal 26 Februari 2022.

**DRAF WAWANCARA**

**Nama Informan** :

**Jabatan** :

6. Bisakan bapak ceritakan sejarah Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
7. Bisakan bapak ceritakan visi dan misi serta produk di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
8. Bagaimana disiplin kerja Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
9. Bagaimana budaya kerja Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
10. Apa kendala disiplin kerja pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
11. Apa kendala budaya organisasi pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
12. Apakah masih ada karyawan yang datang terlambat pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
13. Apakah karyawan sudah menerapkan budaya organisasi di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
14. Apakah apa sanksi karyawan yang datang terlambat atau tidak berada di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan?
15. Sanksi apa yang diterapkan Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan bagi karyawan yang terlambat atau tidak berada di tempat?



Unggul Berprestasi

Bila mempunyai surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul  
Kepada : Yth Dekan FAI UMSU  
Di  
Tempat

29 Rajab 1442 H  
07 Juli 2021 M



Dengan Hormat  
Saya yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Nitia Mantasya  
NPM : 1701280048  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Kredit Kumalatif : 3,01  
Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Dampak Minat Beli Sepeda Motor Saat Pandemic Covid-19 (Studi Kasus Pada Suktino Service Sepeda Motor Honda Di Kota Medan)	-	-	-
2	Pengaruh Online Shop Terhadap Jumlah Pelanggan di Butik atau Toko Baju di Kota Medan	-	-	-
3	Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat	<i>[Signature]</i> 7-7-2021	Usrah Hasanah, MA	<i>[Signature]</i> 21 Juli 21

*NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah download dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU*  
Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam  
Hormat Saya

(Nitia Mantasya)

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :  
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU  
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi  
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Nitia Mantasya  
NPM : 1701280048  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah S.Ag.MA  
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Islam Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
04/10/2021	Tuliskan skripsi menjadi proposal - sub judul ditambahkan yaitu pendahuluan, latar belakang dll - Dilatar belakang buat budaya kerja berkaitan dengan produktivitas, disiplin kerja		
	- Penulisan TNR semua - kajian terdahulu referensi cari analisis perbedaan atau persamaan kajian terdahulu atau penelitian yang dilakukan secara umum		

Medan, 04/10/2021

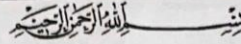
<p><b>Diketahui/Ditetujui Dekan</b></p> <p>Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA</p>	<p><b>Diketahui/ Ditetujui Ketua Program Studi</b></p> <p>Isra Hayati, S.Pd, M.Si</p>	<p><b>Pembimbing Proposal</b></p> <p>Uswah Hasanah S.Ag. MA</p>
--	---	---





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
 Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Nitia Mantasya  
 NPM : 1701280048  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
 Jenjang : S1 (Strata Satu)  
 Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
 Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah S.Ag.MA  
 Judul Skripsi : Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Islam Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
19/10/2021	Tabel waktu penelitian diperbaiki - Tahap penelitian dibuat tahap kegiatan lapangan, tahap analisis data dll. - Data dan sumber data jelaskan lebih luas tentang data primer		
	- sistematika penelitian diubah dengan sistematika penulisan - tambahkan budaya kerja - Perbaiki rumusan masalah		

Medan, 19/10/2021

Diketahui/Disetujui  
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Uswah Hasanah S.Ag. MA



**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



**BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Mahasiswa : Nitia Mantasya  
NPM : 1701280048  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd, M.Si  
Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah S.Ag.MA  
Judul Skripsi : Analisis Disiplin Dan Budaya Kerja Islam Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
25/10/2021	Tulisan ayat disealakan - BAB II ditambah disiplin budaya kerja Poin poin Judulnya		
01/11/2021	Jarak spasi, sistematika penulisan Pendahuluan huruf besar.		
02/11/2021	ACC seminar proposal		

Medan, 02/11/2021

Diketahui/Ditetujui  
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui  
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Pembimbing Proposal

Uswah Hasanah S.Ag. MA

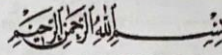


**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 663  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)



**BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI**  
**PERBANKAN SYARIAH/ BISNIS MANAJEMEN SYARIAH**

Pada hari Rabu, 01 Desember 2021 telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Nitia Mantasya  
Npm : 1701280012  
Semester : VIII (Delapan)  
Fakultas : Agama Islam  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Judul Proposal : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam Untuk Meningkatkan Produktivitas

Kerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	Pengaruh Disiplin & Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas
Bab I	Ganti Rumusan Masalah & Tujuan Penelitian.
Bab II	-
Bab III	Sesuaikan Model dan Penelitian Kuantitatif.
Lainnya	
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 01 Desember 2021

Tim Seminar

Ketua

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Pembimbing

(Uswah Hasanah, S.Ag, MA)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, S.E., Sy.M.si)

Pembahas

(Mutiah Khaira Sihotang, MA)



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan  
Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003  
Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Pengesahan Proposal**

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Rabu, 01 Desember 2021 dengan ini menerangkan bahwa :

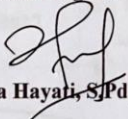
**Nama** : Nitia Mantasya  
**Npm** : 1701280048  
**Semester** : VIII (Delapan)  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Program Studi** : Manajemen Bisnis Syariah  
**Judul Proposal** : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam Pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

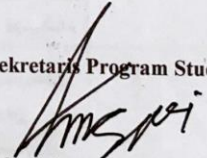
Medan, 20-12-2021

Tim Seminar


Ketua Program Studi

  
(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

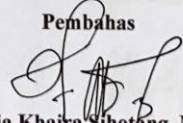
Sekretaris Program Studi

  
(Syahrul Amsari, S.E, Sy.M.si)

Pembimbing

  
(Uswah Hasanah, S.Ag., M.A)

Pembahas

  
(Mutia Khaira Sihotang, M.A)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I

  
Zailani, S.PdI, MA



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Nitia Mantasya  
NPM : 1701280048  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah, S.Ag., M.A  
Judul Skripsi : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Amil Zakat Infaq dan Sadakah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
8/03/2022	1) kata pengantar shalawat dan salam di atas 2) proposal di ganti skripsi	f	
	3) Daftar isi hapus kerangka berpikir 4) Daftar pustaka tambahkan lampiran 5) Rumusan masalah tambahkan kendala	f	
13/03/2022	6) dan hambatan <del>dan</del> sistem metode penulisan, landasan teori ts disesuaikan ke kualitatif 7) Struktur Organisasi di ubah menjadi skema	f	

Medan, 08 Maret 2022

Diketahui/Disetujui  
Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Uswah Hasanah, S.Ag., M.A



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/111/2019  
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003  
<http://fai@umsu.ac.id> [fai@umsu.ac.id](mailto:fai@umsu.ac.id) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

Bila menjabar surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Mahasiswa : Nitia Mantasya  
NPM : 1701280048  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Jenjang : S1 (Strata Satu)  
Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si  
Dosen Pembimbing : Uswah Hasanah, S.Ag., M.A  
Judul Skripsi : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Amil Zakat Infaq dan Sadakah Muhammadiyah (Lazismu) Kota Medan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17 / 03 / 2022	1) abstrak & tambahkan kendala berdasarkan Rumusan masalah 2) Daftar gambar & tambahkan logo Perusahaan		
	3) Panduan penelitian & wawancara & lampiran secara garis umum		
29 / 03 / 2022	ACC		

Medan, 29 Maret 2022

Diketahui/Disetujui  
Dekan  
  
Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Ketua Program Studi  
  
Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi  
  
Uswah Hasanah, S.Ag., M.A



Bila menjabarkan surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI**  
**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**  
**FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400  
 Website : [www.umsu.ac.id](http://www.umsu.ac.id) E-mail : [rektor@umsu.ac.id](mailto:rektor@umsu.ac.id)  
 Bankir : bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



**PENGESAHAN PERGANTIAN JUDUL SKRIPSI**

Dengan hormat, yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama Mahasiswa : Nitia Mantasya  
 NPM : 1701280048  
 Fakultas : Agama Islam  
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Disetujui untuk mengganti judul skripsi :

Argumentasi Pergantian Judul : diganti karena tempat riset menolak melakukan penelitian karena pergantian direktur

Judul Skripsi : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada Lembaga Amil Zakat Nurul Hayat

Telah diganti menjadi : Analisis Disiplin dan Budaya Kerja Islam pada LAZISUMU Kota Medan

Medan, Januari 2022

Hormat saya

Nitia Mantasya

Ketua Program Studi  
 Manajemen Bisnis Syariah

Isra Hayati, S.Pd, M.Si

Diketahui/Disetujui  
 Dekan



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

No. : 013 .BP/III.17/G/2022  
Lamp :-  
Hal : **Surat Balasan Izin Riset**

Medan, 13 Rajab 1443 H  
14 Februari 2022 M

Kepada Yth,  
**Bapak/Ibu Pimpinan**  
**Fakultas Agama Islam**  
**Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara**  
Di  
Tempat

*Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.,*

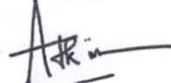
Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kota Medan telah menerima surat dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara tanggal 14 Februari 2021 M perihal: *Izin Riset*, berdasarkan keputusan Pimpinan LAZISMU Kota Medan dengan ini memberikan Izin Riset kepada mahasiswa yang bersangkutan.

Nama : Nitia Mantasya  
NPM : 1701280048  
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah  
Semester : IX (Sembilan)  
Judul Penelitian : ANALISIS DISIPLIN DAN BUDAYA KERJA ISLAM PADA LAZISMU KOTA MEDAN

Demikian Surat balasan Izin Penelitian ini dikeluarkan untuk digunakan sebagaimana mestinya, seraya berdoa kiranya Allah SWT meridhoi atas segala usaha dan upaya yang kita lakukan. Aamiin.

**BADAN PENGURUS**  
**LAZIS MUHAMMADIYAH KOTA MEDAN**

Ketua



Muhammad Arifin Lubis, S.E.Sy, M.E  
NKTAM: 1.226.458

Sekretaris



Muhammad Rifki, S.E.Sy  
NKTAM: 1.287.122





**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
UPT PERPUSTAKAAN**

Alamat : Jalan Kapten Mukhtar Basri No.3 Telp. 6624567 –Ext. 113 Medan 20238  
Website : <http://perpustakaan.umsu.ac.id> Email : [perpustakaan@umsu.ac.id](mailto:perpustakaan@umsu.ac.id)

*Bila menjawab surat ini, agar disebutkan nomor dan tanggalnya.*

**SURAT KETERANGAN**

Nomor : 052/ KET/II.3-AU/UMSU-P/M/2022

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Berdasarkan hasil pemeriksaan data pada Sistem Perpustakaan, maka Kepala Unit Pelaksana Teknis (UPT) Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dengan ini menerangkan :

**Nama** : Nitia Mantasya  
**NPM** : 1701280048  
**Fakultas** : Agama Islam  
**Jurusan** : Manajemen bisnis Syariah

telah menyelesaikan segala urusan yang berhubungan dengan Perpustakaan Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan.

Demikian surat keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Medan, 18 Jumadil Akhir 1443 H.  
21 Januari 2022 M.

**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terampil



Muhammad Arifin, S.Pd, M.Pd

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**

### **Data Pribadi**

Nama : NITIA MANTASYA  
Tempat /Tgl Lahir : Medan, 05 September 1998  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Warga Negara : Indonesia  
Alamat : Jl. Rela Gg. Bakti No. 6  
Anak Ke : 1 dari 5 bersaudara

### **Nama Orang Tua**

Ayah : Bennitri Cahyadi  
Ibu : Yeni Meutia  
Alamat : Jl. Rela Gg. Bakti No. 6

### **Pendidikan Formal**

1. SD Islamiyah Medan
2. SMP Swasta Islamiyah
3. SMA Swasta Dyah galih Agung Pesantren Darul Arafah Raya
4. Kuliah pada Fakultas Agama Islam Program Studi Ilmu Manajemen  
Bisnis Syariah Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, Maret 2022



**NITIA MANTASYA**