

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA,
DAN ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Sukorejo Indah *Textile* Kabupaten Batang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

AZZA ROFIATUN NISA

4120126

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

**PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA,
DAN ETOS KERJA ISLAMI
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
(Studi Kasus pada PT. Sukorejo Indah *Textile* Kabupaten Batang)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)



Oleh :

AZZA ROFIATUN NISA

4120126

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN**

2024

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azza Rofiatun Nisa

NIM : 4120126

Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sukorejo Indah *Textile* Kabupaten Batang)**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 18 Desember 2024

Yang Menyatakan,



Azza Rofiatun Nisa

NOTA PEMBIMBING

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Azza Rofiatun Nisa

Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Program Studi Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara/i:

Nama : **Azza Rofiatun Nisa**
NIM : **4120126**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sukorejo Indah Textile Kabupaten Batang)**

Naskah tersebut sudah memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan. Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 18 Desember 2024

Pembimbing,



Ade Gunawan, M.M.

NIP. 19810425 201503 1 002



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
K.H. ABDURRAHMAN WAHID PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.uingusdur.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN)
K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara/i:

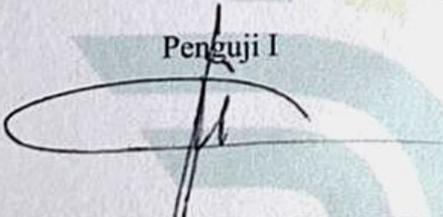
Nama : **Azza Rofiatun Nisa**
NIM : **4120126**
Judul Skripsi : **Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja
Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi
Kasus pada PT. Sukorejo Indah Textile Kabupaten
Batang)**

Dosen Pembimbing : **Ade Gunawan, M.M.**

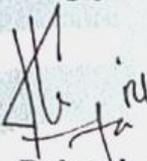
Telah diujikan pada hari Senin tanggal 23 Desember 2024 dan dinyatakan
LULUS serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana
Ekonomi (S.E.).

Dewan Penguji

Penguji I


Muhammad Aris Safi'i, M.E.I.
NIP. 19851012 201503 1 004

Penguji II


Syifa Rohmah, M.M.
NIP. 19940822 202203 2 001

23 Desember 2024
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Prof. Dr. H. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H.
NIP. 197502201999032001

MOTTO

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai dengan kesanggupannya.”

(QS. Al-Baqarah 2:286)

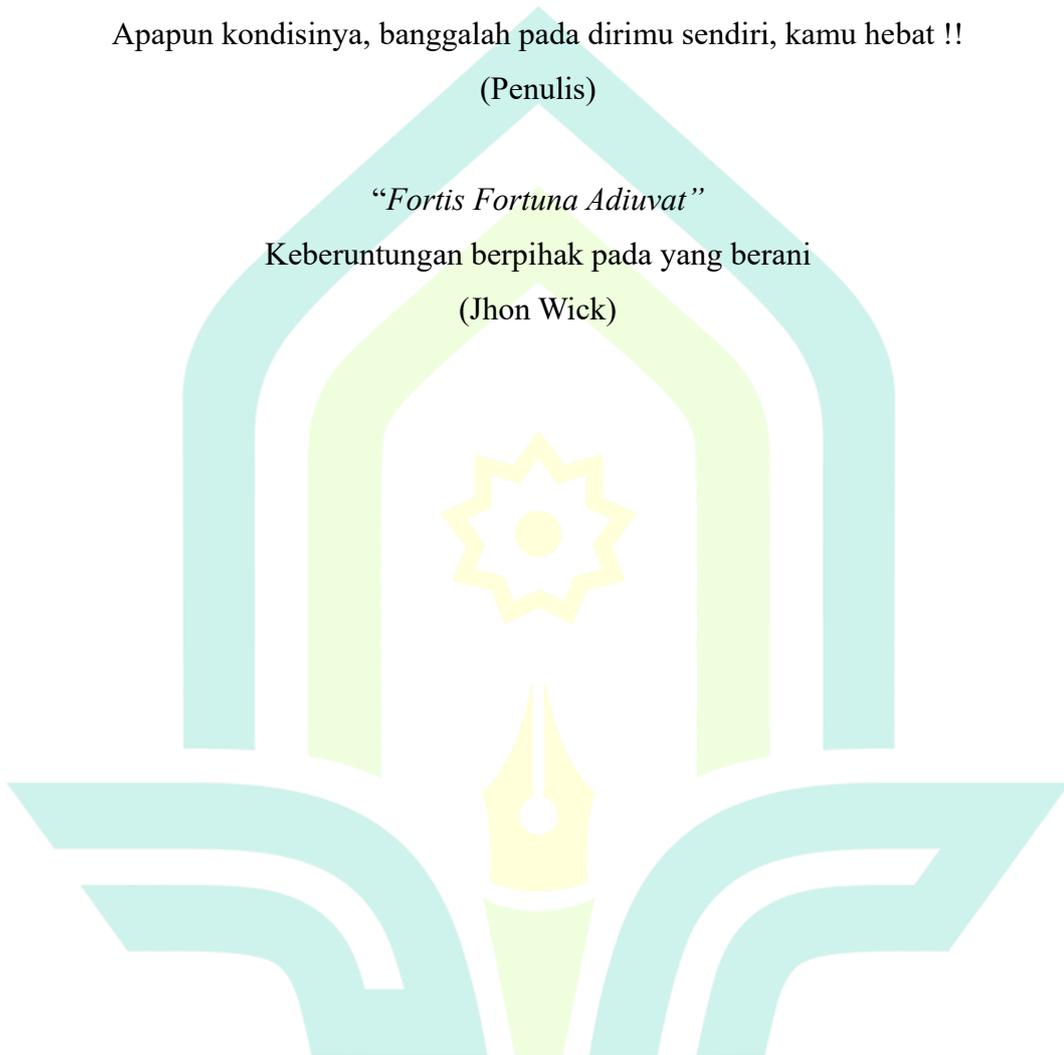
Apapun kondisinya, banggalah pada dirimu sendiri, kamu hebat !!

(Penulis)

“Fortis Fortuna Adiuvat”

Keberuntungan berpihak pada yang berani

(Jhon Wick)



PERSEMBAHAN

Puji syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan limpahan nikmat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini disusun untuk memenuhi persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Penulis menyadari sepenuhnya atas segala keterbatasan dan banyaknya kekurangan-kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan Skripsi ini. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan informasi dan manfaat bagi setiap orang yang membacanya, khususnya bagi dunia pendidikan. Dalam pembuatan Skripsi ini penulis banyak mendapatkan berbagai dukungan serta bantuan materil maupun non materil dari berbagai pihak. Berikut ini beberapa persembahan sebagai ucapan terima kasih dari penulis kepada pihak-pihak yang telah berperan dalam membantu terlaksananya penulisa Skripsi ini:

1. Teristimewa dan terutama penulis sampaikan ucapan terimakasih kepada kedua orang tua penulis yang tersayang Bapak Warohim terimakasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis hingga saat ini. Ibu Muji Rahayu tercinta yang tiada henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta serta melangitkan doa-doanya demi kemudahan dan kelancaran penulis dalam menjalankan kehidupan perkuliahan. Mereka memang tidak sempat merasakan pendidikan sampai bangku perkuliahan, namun mereka mampu mendidik dan memotivasi, memberi dukungan hingga penulis mampu menyelesaikan studi ini hingga akhir.

2. Kepada cinta kasih adik saya, Izza Itsnaini Lathifah yang selalu menjadi alasan penulis untuk lebih keras lagi dalam berjuang, karena dialah termasuk orang yang menjadikan penulis untuk lebih kuat dan lebih semangat. Terima kasih atas segala do'a, dukungan, dan motivasi yang telah diberikan kepada kakakmu ini.
3. Terima kasih kepada diri saya sendiri Azza Rofiatun Nisa atas segala kerja keras dan semangatnya, sehingga tidak pernah menyerah dalam mengerjakan tugas akhir skripsi ini. Kamu selalu berharga, tidak peduli seberapa putus asanya kamu sekarang, tetaplah mencoba bangkit. Apresiasi sebesar-besarnya karena telah bertanggung jawab untuk menyelesaikan apa yang telah dimulai. Terimakasih sudah bertahan.
4. Dosen pembimbing skripsi Bapak Ade Gunawan, M.M yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan penulis dalam penyusunan skripsi ini.
5. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, terutama Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I. selaku Kaprodi Ekonomi Syariah, yang telah mengusahakan dan membantu mahasiswanya agar segera lulus.
6. Teman-teman SD, SMP, SMK, serta teman seperjuangan Program Studi Ekonomi Syariah pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam di Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan angkatan 2020 yang selalu memberikan dukungan dan semangat serta memberikan kenangan selama masa perkuliahan.

7. Untuk sahabat-sahabat yang tidak bisa disebutkan satu per satu, terimakasih telah membantu memberikan support kepada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
8. Kepada seseorang spesial yang tidak kalah penting kehadirannya, yang menemani penulis dari awal perkuliahan hingga dapat menyelesaikan skripsi. Terimakasih, telah memberi banyak motivasi dan bantuan kepada penulis, senantiasa mendengarkan keluh kesah penulis, dan selalu menghibur dalam kesedihan.
9. Almamater penulis Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
10. Dosen wali Ibu Marlina, M.Pd. yang telah menyetujui judul ini dari penelitian serta memberikan motivasi bagi penulis.
11. Terakhir, penulis persembahkan skripsi ini untuk yang selalu bertanya “kapan selesai?”, terlambat lulus atau lulus tidak tepat waktu bukanlah sebuah kejahatan, bukan pula sebuah aib, dan bukan juga sebagai alat pengukur kecerdasan seseorang hanya dari siapa yang paling cepat lulus. Bukankah sebaik-baiknya skripsi adalah skripsi yang selesai? Karena mungkin ada suatu hal dibalik terlambatnya lulus.

ABSTRAK

AZZA ROFIATUN NISA, PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (STUDI KASUS PADA PT. SUKOREJO INDAH *TEXTILE* KABUPATEN BATANG)

Di tengah persaingan yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi kunci keberhasilan suatu Perusahaan. Banyak riset menunjukkan bahwa yang memengaruhi produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti fasilitas kerja dan insentif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal. Beberapa faktor internal tersebut diantaranya Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami. Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah *Textile*, agar perusahaan dapat merancang strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Penelitian ini menggunakan *explanatory research* dengan pendekatan kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner). Penelitian ini bertempat di PT. Sukorejo Indah *Textile*, Kecamatan Kandeman, Kabupaten Batang dengan total jumlah karyawan kurang lebih 3.152 orang. Teknik *simple random sampling* digunakan untuk mengambil sampel. Sampel pada penelitian ini sebanyak 97 karyawan yang ditentukan berdasarkan rumus slovin.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Komunikasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami masing-masing berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah *Textile*. Secara simultan, ketiga variabel tersebut juga berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah *Textile*.

Kata Kunci: Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islami, Produktivitas Kerja

ABSTRACT

AZZA ROFIATUN NISA, THE INFLUENCE OF COMMUNICATION, WORK DISCIPLINE, AND ISLAMIC WORK ETHICS ON EMPLOYEE WORK PRODUCTIVITY (CASE STUDY AT PT. SUKOREJO INDAH TEXTILE, BATANG DISTRICT)

In the midst of increasingly tight competition, employee productivity is the key to a company's success. Many studies have shown that employee productivity is not only influenced by external factors, such as work facilities and incentives, but also influenced by internal factors. Some of these internal factors include Communication, Work Discipline, and Islamic Work Ethic. This study aims to determine the effect of Communication, Work Discipline, and Islamic Work Ethic on Employee Work Productivity at PT. Sukorejo Indah Textile, so that the company can design more effective strategies to increase employee productivity.

This study uses explanatory research with a quantitative approach. The data collection method in this study is the questionnaire method. This study took place at PT. Sukorejo Indah Textile, Kandeman District, Batang Regency with a total number of employees of approximately 3,152 people. The simple random sampling technique was used to take samples. The sample in this study was 97 employees determined based on the Slovin formula.

The results of the study showed that Communication, Work Discipline and Islamic Work Ethic each had a significant effect on Employee Work Productivity at PT. Sukorejo Indah Textile. Simultaneously, these three variables also have a significant effect on Employee Work Productivity at PT. Sukorejo Indah Textile.

Keywords: Communication, Work Discipline, Islamic Work Ethic, Work Productivity

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji syukur bagi Allah SWT yang senantiasa melimpahkan Rahmat, Taufik, Hidayah serta Inayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Sukorejo Indah *Textile* Kabupaten Batang)” dengan baik. Shalawat serta salam penulis haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang kita nantikan syafaat-Nya kelak di hari akhir.

Skripsi ini di susun sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Ekonomi Program Studi S1 Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari segala bentuk arahan, bimbingan, bantuan dalam berbagai bentuk serta doa dari berbagai pihak. Dengan ini, penulis mengucapkan terimakasih yang setulusulusnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Zaenal Mustakim, S.H, M.H. selaku Rektor Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
2. Prof. Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis (FEBI) Universitas Islam Negeri (UIN) K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
3. Dr. Tamamudin, M.M. selaku Wakil Dekan bidang Akademik dan Kelembagaan FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.
4. Muhammad Aris Safi'i, M.E.I. selaku Ketua Program Studi S1 Ekonomi Syariah FEBI UIN K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan.

5. Ade Gunawan, M.M. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah menyediakan waktu, pikiran, dan tenaga, serta sabar membimbing dan mengarahkan penulis untuk menyelesaikan penyusunan skripsi.
6. Marlina, M.Pd. selaku Dosen Pembimbing Akademik (DPA).
7. Segenap dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah memberikan bekal ilmu, pengetahuan dan wawasan kepada penulis.
8. Segenap staf dan karyawan Universitas Islam Negeri K.H. Abdurrahman Wahid Pekalongan yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi.
9. Orang tua dan keluarga saya yang telah memberikan bantuan dukungan moral dan material.
10. Teman-teman yang telah banyak membantu saya dalam menyelesaikan skripsi.
11. Pihak dari PT. Sukorejo Indah *Textile*, serta seluruh Karyawan selaku responden yang telah banyak membantu menyelesaikan skripsi ini.
12. Seluruh pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu, tanpa mengurangi rasa hormat, terimakasih telah membantu atas doa dan dukungannya sehingga skripsi ini dapat selesai dengan baik.

Akhir kata, saya berharap Allah SWT berkenan membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu. Semoga skripsi ini membawa manfaat bagi pengembangan ilmu.

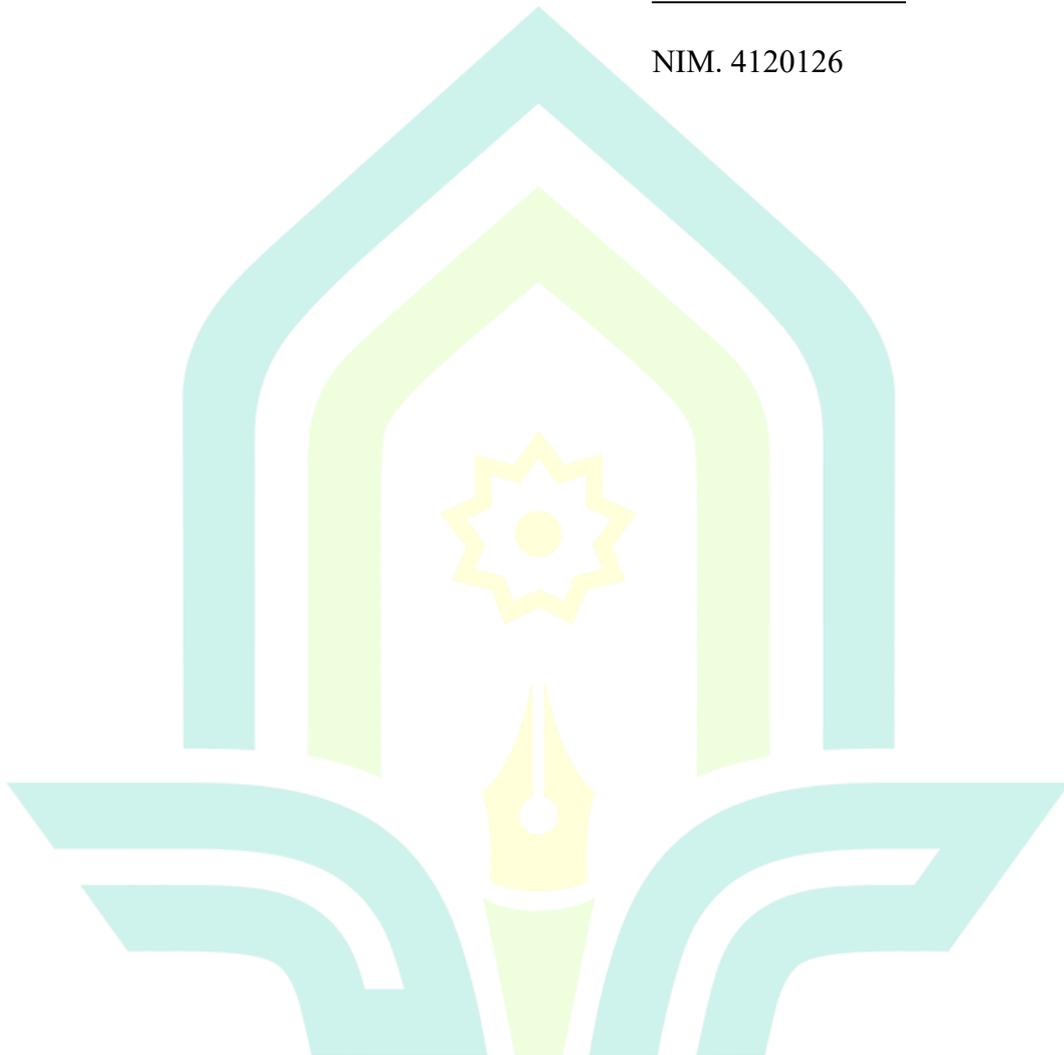
Pekalongan, 18 Desember 2024

Penulis,



Azza Rofiatun Nisa

NIM. 4120126



DAFTAR ISI

JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
KATA PENGANTAR.....	xi
DAFTAR ISI.....	xiv
PEDOMAN TRANSLITERASI	xvi
DAFTAR TABEL	xxii
DAFTAR GAMBAR	xxiii
DAFTAR LAMPIRAN	xxiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian	8
E. Sistematika Pembahasan	10
BAB II LANDASAN TEORI	12
A. Landasan Teori	12
B. Telaah Pustaka	33
C. Kerangka Berpikir.....	41
D. Hipotesis	41
BAB III METODE PENELITIAN	45
A. Jenis Penelitian.....	45
B. Pendekatan Penelitian	45

C. <i>Setting</i> Penelitian.....	45
D. Populasi dan Sampel	45
E. Variabel Penelitian	46
F. Sumber Data	48
G. Teknik Pengumpulan Data.....	49
H. Metode Analisis Data	50
BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN	56
A. Gambaran Umum Objek Penelitian	56
B. Karakteristik Responden	58
C. Distribusi Jawaban Responden	62
D. Analisis Data	64
E. Pembahasan.....	79
BAB V PENUTUP	83
A. Kesimpulan	83
B. Saran.....	83
DAFTAR PUSTAKA.....	85
LAMPIRAN.....	90

PEDOMAN TRANSLITERASI

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan buku ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia No. 05436/U/1987. Transliterasi tersebut digunakan untuk menulis kata-kata Arab yang dipandang belum diserap ke dalam bahasa Indonesia. Kata-kata Arab yang sudah diserap ke dalam bahasa Indonesia sebagaimana terlihat dalam Kamus Linguistik atau Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab yang dalam sistem 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 sekaligus.

Berikut ini daftar huruf Arab yang dimaksud dan transliterasinya dengan huruf latin:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
أ	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Şa	ş	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ĥa	ĥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	ka dan ha

د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	Zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	sy	es dan ye
ص	Ṣad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	Ḍad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ṭa	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	Ẓa	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	`ain	`	koma terbalik (di atas)
غ	Gain	g	Ge
ف	Fa	f	Ef
ق	Qaf	q	Ki
ك	Kaf	k	Ka
ل	Lam	l	El
م	Mim	m	Em
ن	Nun	n	En
و	Wau	w	We
هـ	Ha	h	Ha
ء	Hamzah	‘	Apostrof
ي	Ya	y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab, seperti vokal bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau *monoftong* dan vokal rangkap atau *diftong*.

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ـَ	Fathah	A	A
ـِ	Kasrah	I	I
ـُ	Dammah	u	U

b. Vokal Rangkap

Vokal rangkap bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...يَ	Fathah dan ya	ai	a dan u
...وُ	Fathah dan wau	au	a dan u

Contoh:

كَتَبَ – kataba

فَعَلَ – fa`ala

سُئِلَ – suila

كَيْفَ – kaifa

حَوْلَ – haula

3. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa harakat dan huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda sebagai berikut:

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
...أَ...يَ	Fathah dan alif atau ya	ā	a dan garis di atas

...ي	Kasrah dan ya	ī	i dan garis di atas
...و	Dammah dan wau	ū	u dan garis di atas

Contoh:

قَالَ - qāla

رَمَى - ramā

قِيلَ - qīla

يَقُولُ - yaqūlu

4. Ta' Marbutah

Transliterasi untuk ta' marbutah ada dua, yaitu:

a. Ta' marbutah hidup

Ta' marbutah hidup atau yang mendapat harakat fathah, kasrah, dan dammah, transliterasinya adalah "t".

b. Ta' marbutah mati

Ta' marbutah mati atau yang mendapat harakat sukun, transliterasinya adalah "h".

c. Kalau pada kata terakhir dengan ta' marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang *al* serta bacaan kedua kata itu terpisah, maka ta' marbutah itu ditransliterasikan dengan "h".

Contoh:

رَوْضَةُ الْأَطْفَالِ - raudah al-atfāl/raudahtul atfāl

الْمَدِينَةُ الْمُنَوَّرَةُ - al-madīnah al-munawwarah/al-madīnatul munawwarah

طَلْحَةَ - talhah

5. Syaddah (Tasydid)

Syaddah atau tasydid yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid, ditransliterasikan dengan huruf, yaitu huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh:

نَزَّلَ - nazzala

الْبِرُّ - al-birr

6. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu ال, namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas:

a. Kata sandang yang diikuti huruf syamsiyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiyah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf “l” diganti dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

b. Kata sandang yang diikuti huruf qamariyah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariyah ditransliterasikan dengan sesuai dengan aturan yang digariskan di depan dan sesuai dengan bunyinya.

c. Baik diikuti oleh huruf syamsiyah maupun qamariyah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanpa sempang.

Contoh:

الرَّجُلُ - ar-rajulu

الْقَلَمُ - al-qalamu

الشَّمْسُ - asy-syamsu

الْجَلَالُ - al-jalālu

7. Hamzah

Hamzah ditransliterasikan sebagai apostrof. Namun hal itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Sementara hamzah yang terletak di awal kata dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

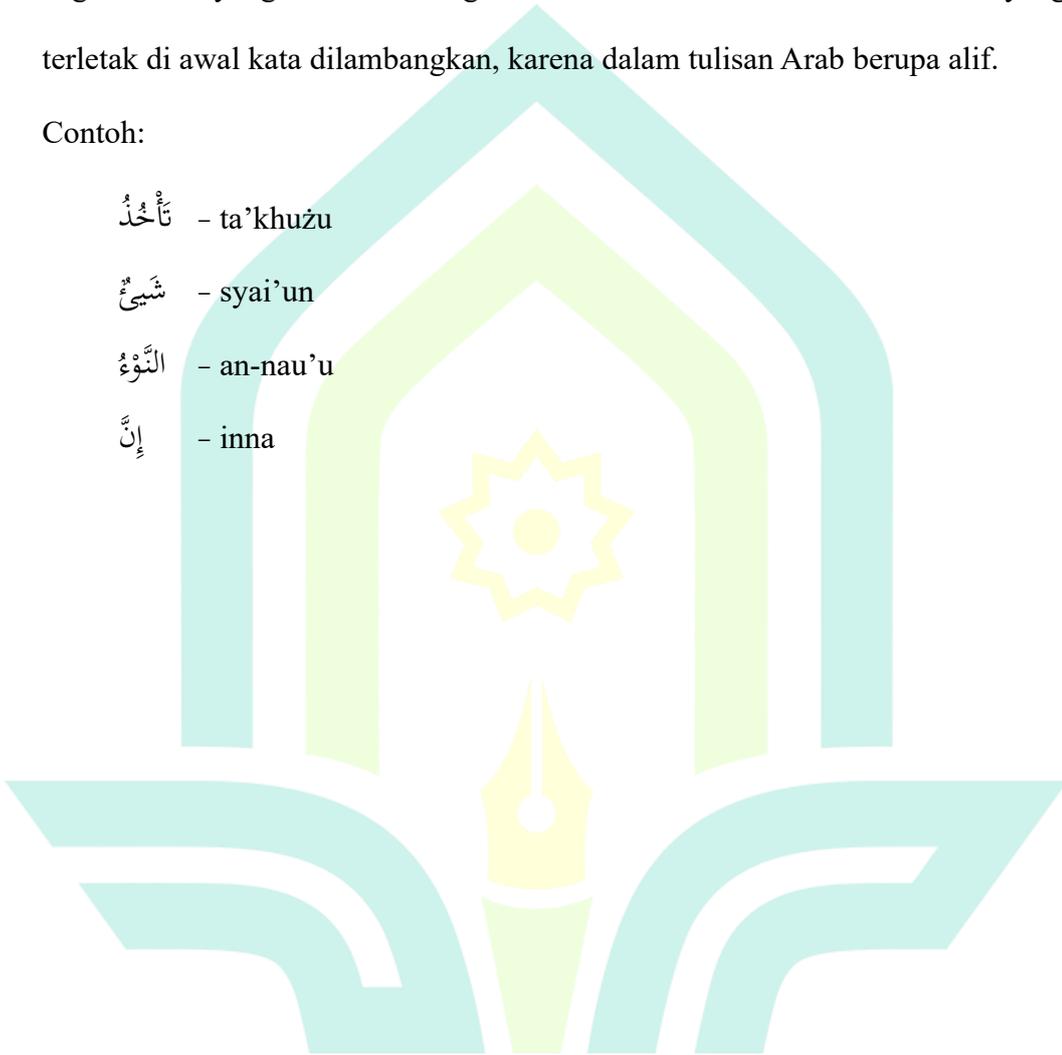
Contoh:

تَأْخُذُ - ta'khuẓu

سَيِّئٌ - syai'un

النَّوْءُ - an-nau'u

إِنَّ - inna



DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu.....	33
Tabel 3. 1 Operasional Variabel	46
Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Agama.....	59
Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4. 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir.....	60
Tabel 4. 5 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	60
Tabel 4. 6 Karakteristik Responden Berdasarkan Penghasilan	61
Tabel 4. 7 Karakteristik Responden Berdasarkan Kenaikan Jabatan.....	61
Tabel 4. 8 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi.....	62
Tabel 4. 9 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Disiplin Kerja.....	63
Tabel 4. 10 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Etos Kerja Islami	63
Tabel 4. 11 Distribusi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji Validitas	65
Tabel 4. 13 Hasil Uji Reliabilitas	66
Tabel 4. 14 Hasil Uji Normalitas.....	69
Tabel 4. 15 Hasil Uji Multikolinearitas.....	70
Tabel 4. 16 Hasil Uji Heteroskedastisitas	71
Tabel 4. 17 Hasil Analisis Statistik Deskriptif.....	71
Tabel 4. 18 Hasil Analisis Regresi Berganda	73
Tabel 4. 19 Hasil Uji t	75
Tabel 4. 20 Hasil Uji F	77
Tabel 4. 21 Hasil Analisis Determinasi	78

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir	41
Gambar 4. 1 Struktur Organisasi PT. Sukorejo Indah Textile.....	58
Gambar 4. 2 Histogram Hasil Uji Normalitas.....	68
Gambar 4. 3 Grafik Normal P-Plot	68



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kuesioner	I
Lampiran 2 Identitas Responden	VI
Lampiran 3 Tabulasi Kuesioner	XI
Lampiran 4 Hasil Uji Identitas Responden	XVI
Lampiran 5 Distribusi Jawaban Responden	XVIII
Lampiran 6 Uji Kualitas Data	XXV
Lampiran 7 Uji Asumsi Klasik	XXVIII
Lampiran 8 Analisis Statistik Deskriptif	XXIX
Lampiran 9 Analisis Regresi Linear Berganda	XXIX
Lampiran 10 Uji Hipotesis	XXIX
Lampiran 11 Analisis Determinasi	XXX
Lampiran 12 Tabel Distribusi Nilai T-Tabel	XXXI
Lampiran 13 Tabel Distribusi Nilai F-Tabel.....	XXXII
Lampiran 14 Tabel Nilai R Product Moment.....	XXXIII
Lampiran 15 Dokumentasi.....	XXXIV
Lampiran 16 Surat Izin Penelitian	XXXV
Lampiran 17 Surat Pernyataan Telah Melaksanakan Penelitian	XXXVI
Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup	XXXVII

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Setiap perusahaan menggunakan produktivitas kerja sebagai tolok ukur dalam menjalankan operasionalnya, baik dari segi kuantitas maupun kualitas maupun kuantitasnya (Dinanda, 2023). Produktivitas karyawan dapat dipahami sebagai proporsi output yang dihasilkan oleh pekerja terhadap input yang dipakai dalam proses produksi. Ini mencakup berbagai aspek, seperti banyak barang yang diproduksi, mutu produk, serta tempo yang diperlukan untuk menyelesaikan tugas. Produktivitas yang tinggi menunjukkan bahwa karyawan sanggup memproduksi lebih maksimal melalui sumber daya yang sama, dengan demikian dapat meningkatkan profitabilitas perusahaan. Di tengah persaingan yang semakin ketat, produktivitas karyawan menjadi kunci keberhasilan suatu Perusahaan. Banyak riset menunjukkan bahwa yang memengaruhi produktivitas karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh faktor eksternal, seperti fasilitas kerja dan insentif, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor internal. Beberapa faktor internal tersebut diantaranya Komunikasi, Displin Kerja, dan Etos Kerja Islami.

Komunikasi di tempat kerja adalah proses pertukaran informasi antara individu maupun kelompok. Komunikasi yang baik dapat meningkatkan kolaborasi, memperjelas tujuan, dan membantu dalam *problem solving*. Dalam sebuah perusahaan, komunikasi yang baik dapat mengurangi kesalahpahaman, mengurangi konflik, dan menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis. Karyawan yang merasa terinformasi dan didengarkan akan lebih termotivasi dan

berdedikasi terhadap pekerjaan mereka, sehingga berdampak positif pada produktivitas. (Widyarma & Askiah, 2022) mengatakan, komunikasi di tempat kerja ada pengaruh signifikan atas produktivitas karyawan. Sebaliknya, (Silalahi et al., 2021) mengatakan, komunikasi berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja karyawan. Perusahaan yang menerapkan praktik komunikasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan serta produktivitas. Oleh karena itu, penting untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh komunikasi terhadap produktivitas karyawan dalam konteks lokal.

Disiplin kerja dapat didefinisikan dengan kemampuan serta kemauan individu guna mematuhi aturan, prosedur, dan standar yang berlaku di tempat kerja. Kedisiplinan dalam bekerja sangat penting untuk menciptakan kebiasaan kerja yang produktif. Karyawan yang disiplin rata-rata lebih terorganisir, mampu mengatur waktu dengan baik, dan cenderung konsisten dalam mengerjakan tugas. Hal ini secara langsung memengaruhi kualitas dan kuantitas hasil kerja mereka. Banyak penelitian menunjukkan bahwa tingkat disiplin yang tinggi berkaitan positif dengan produktivitas, sebab karyawan yang disiplin mampu menyelesaikan lebih cepat dan efisien. Seperti halnya penelitian (Umar et al., 2022) menunjukkan Disiplin Kerja memberi pengaruh positif serta signifikan kepada Produktivitas. Namun, menurut (Dava Aji Pratama et al., 2023) menunjukkan bahwa Disiplin Kerja berpengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap Produktivitas Kerja.

Etos kerja islami mencakup nilai serta prinsip-prinsip, diambil dari ajaran Islam, sebagaimana tanggung jawab, kerja keras, kejujuran, serta saling

menghargai. Nilai-nilai tersebut mendorong karyawan untuk bekerja keras dengan penuh integritas dan dedikasi. Etos kerja islami tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral tetapi juga sebagai sumber motivasi yang dapat meningkatkan semangat kerja karyawan. Di Indonesia yang memiliki penduduk mayoritas Muslim, penerapan etos kerja islami sangat relevan. Menurut (Satar, 2021) Setiap orang yang bekerja, khususnya yang memeluk agama Islam harus mampu membangun etos kerja islami sebab pekerjaan yang dijalani bernilai ibadah, termasuk memberi nafkah keluarga. Berdasarkan penelitian (Nisak & Adityawarman, 2021) Etos kerja islami berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun, menurut (Halizah et al., 2023) etos kerja islami berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja.

Menurut Menteri Ketenagakerjaan (Menaker) Yassierli dikutip dari (Antara, 2024) mengatakan pemerintah terus berupaya meningkatkan produktivitas dan kompetensi tenaga kerja sebagai modal penting dalam mendukung pertumbuhan ekonomi dan mencapai Indonesia Emas 2045. “Kita lihat struktur tenaga kerja Vietnam dengan kita itu mirip, tapi perbedaannya adalah they have about 10 percent vocational and professional training. Inilah yang menurut saya, kalau kemudian pertumbuhan produktivitas Vietnam bisa sampai 7 persen, kita sekarang 2,6 persen, maka kemudian mungkin salah satu yang memang harus dan bisa dan itu ada di depan mata adalah we got to focus on vocational and professional training,” ujarnya. Hal ini menandakan adanya tantangan yang perlu diatasi, baik dari segi keterampilan, motivasi, maupun lingkungan kerja yang mendukung. Jika tidak segera ditangani, perbedaan ini

dapat menghambat daya saing Indonesia di tingkat regional. Meningkatkan produktivitas tidak hanya akan memberikan dampak positif bagi individu, tetapi juga bagi pertumbuhan ekonomi nasional secara keseluruhan. Kualitas produk, inovasi, dan produktivitas sangat bergantung pada kepuasan kerja, motivasi, dan keterampilan karyawan. Dengan demikian, penting bagi pengusaha dalam industri untuk fokus pada pengembangan SDM melalui penciptaan lingkungan kerja yang mendukung, pelatihan, serta penghargaan. Dengan demikian, industri dapat terus berkembang dan beradaptasi dengan kebutuhan pasar yang dinamis.

Menurut (Triyawan et al., 2024) Salah satu faktor krusial yang harus dikendalikan oleh suatu perusahaan ialah sumber daya manusia (SDM). Perkara tersebut perlu dikendalikan, tujuannya memberikan kontribusi dalam mencapai keinginan perusahaan. SDM adalah salah satu komponen terpenting dalam suatu perusahaan termasuk industri tekstil dan mode, seperti produksi sarung. Sarung, sebagai salah satu produk tradisional yang memiliki nilai budaya tinggi di Indonesia, memerlukan keterampilan dan pengetahuan khusus dalam proses produksinya. Oleh sebab itu, sumber daya manusia sangat berpengaruh dalam produksi sarung guna menentukan kualitas, efisiensi, dan keberlanjutan industri. SDM merupakan aset bisnis yang sangat penting dan sangat dibutuhkan oleh organisasi, maka fungsi serta kedudukannya tidak dapat digantikan dengan sumber daya lain. Dengan demikian, perusahaan memerlukan sumber daya manusianya untuk berfungsi secara efektif guna mencapai tujuannya. (Novayanti & Syukri, 2024).

PT. Sukorejo Indah Textile (Sukorintex) telah berhasil menunjukkan kinerja yang mengesankan. Dilansir dari suaramerdeka.com (Umar, 2019), pada tahun 2019, PT. Sukorintex diberi penghargaan oleh Menteri Ketenagakerjaan Republik Indonesia berupa Tropi Paramakarya 2019. Bupati saat itu, Bapak Wihaji mengatakan pabrik sarung tersebut dianggap mampu meningkatkan produktivitas selama tiga tahun berturut-turut di bidangnya. Pencapaian ini mencerminkan komitmen perusahaan terhadap peningkatan kualitas dan efisiensi operasional, serta kemampuan manajemen dalam mengelola SDM.

Sarung merupakan salah satu busana tradisional yang memiliki makna dan fungsi penting dalam budaya Indonesia. Menurut (Sugiarto, 2021) Sarung merupakan media komunikasi non-verbal dan objek material budaya yang penuh makna. Mayoritas penduduk di Indonesia beragama Islam. Sehari-hari, mereka menggunakan sarung untuk beribadah. Selain itu, sebagai pakaian yang serbaguna, sarung dapat digunakan dalam berbagai kesempatan, baik dalam konteks formal maupun informal. Sarung umumnya terbuat dari kain yang fleksibel serta mudah digunakan, sehingga banyak kalangan masyarakat Indonesia yang memilihnya.. Sarung memiliki akar sejarah yang panjang di Indonesia, diperkirakan telah ada sejak zaman kerajaan. Pakaian ini sangat identik dengan budaya Muslim, tetapi juga digunakan oleh berbagai suku dan agama di seluruh nusantara. Sarung tidak hanya berfungsi sebagai pakaian, tetapi juga melambangkan identitas budaya dan agama. Dalam banyak tradisi, sarung dipakai dalam upacara keagamaan, pernikahan, dan acara adat. Dalam beberapa tahun terakhir, tren mode yang menggabungkan unsur tradisional dengan

modernitas semakin meningkat. Desainer lokal mulai mengembangkan sarung dengan berbagai motif dan gaya, menjadikannya lebih menarik bagi generasi muda. Ini tidak hanya membantu melestarikan budaya, tetapi juga memberikan nilai tambah bagi industri fashion Indonesia. Meskipun sarung memiliki banyak keunggulan, industri ini juga menghadapi tantangan, seperti persaingan dari produk pakaian modern dan perubahan preferensi konsumen. Oleh sebab itu, bagi produsen sangat penting untuk terus berinovasi dan mempromosikan nilai budaya yang terkandung dalam sarung.

Menurut data dari Badan Pusat Statistik (BPS 2022) dan berbagai sumber industri, pasar sarung di Indonesia menunjukkan pertumbuhan yang signifikan. Pada tahun 2022, total nilai penjualan sarung di pasar domestik diperkirakan mencapai sekitar Rp 2 triliun. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun munculnya berbagai busana modern, sarung tetap menjadi pilihan utama bagi masyarakat. Keberlanjutan permintaan ini memberikan peluang bagi industri *textile* termasuk PT. Sukorintex.

Berdasarkan penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami dinyatakan secara tidak konsisten karena menimbulkan hasil yang berbeda-beda, sehingga hasil penelitian tersebut belum bisa menentukan faktor-faktor yang secara tepat dapat mempengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan. Berikut akan disajikan research gap penelitian terdahulu.

Berdasarkan wawancara yang dilakukan dengan Ibu Nurul selaku HRD PT. Sukorintex mengatakan :

“Kedisiplinan karyawan di PT. Sukorintex masih kurang baik sehingga berpengaruh pada kehadiran karyawan dan penilaian terhadap kinerja karyawan itu sendiri”.

Ada masalah terkait kedisiplinan dan etos kerja berupa masalah kehadiran yang tidak penuh perbulannya yang berpengaruh terhadap produktivitas bilamana kedisiplinan dan etos kerja karyawan tidak baik maka apa yang mereka kerjakan juga tidak akan baik sehingga berdampak pada hasil produksi yg tidak sesuai standar atau hasil yang tidak target.

Menghadapi tantangan industri yang ada, maka tujuan penelitian ini guna mengeksplorasi pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, serta Etos Kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan memahami hubungan antara ketiga faktor ini, diharapkan perusahaan dapat merumuskan strategi yang lebih efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Melalui latar belakang yang telah dijabarkan, penulis termotivasi melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMUNIKASI, DISIPLIN KERJA, DAN ETOS KERJA ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN (Studi Kasus pada PT. Sukorejo Indah Textile Kabupaten Batang)”**.

B. Rumusan Masalah

Didasari latar belakang yang dikemukakan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dapat diterapkan diantaranya:

1. Apakah Komunikasi berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
2. Apakah Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
3. Apakah Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?
4. Apakah Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami berpengaruh terhadap Produktivitas Kerja Karyawan?

C. Tujuan Penelitian

Mengenai bagaimana rumusan masalah tersebut, tujuan dari penelitian ini diantaranya:

1. Mengetahui pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
2. Mengetahui pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
3. Mengetahui pengaruh Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.
4. Mengetahui pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

D. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
 - a. Kontribusi pada Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini diharapkan berhasil membantu pengembangan teori Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja Islami serta Produktivitas Kerja

Karyawan. Dengan menganalisis hubungan antara variabel dengan produktivitas karyawan, penelitian ini dapat memberikan kontribusi untuk ilmu pengetahuan pada topik perilaku organisasi.

b. Panduan bagi Penelitian Berikutnya

Penelitian ini dapat digunakan sebagai sarana bagi peneliti berikutnya yang ingin mengeksplorasi topik serupa. Dengan memahami kerangka kerja dan temuan dari penelitian ini, peneliti dapat melakukan studi lebih lanjut untuk menggali aspek-aspek yang belum terjamah.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

1) Pengembangan Keterampilan Penelitian

Penulis akan mendapatkan pengalaman berharga dalam melakukan penelitian, mulai dari pengumpulan data hingga analisis. Ini akan meningkatkan keterampilan penelitian dan analisis yang berguna untuk karir akademis atau profesional di masa depan.

2) Pemahaman Mendalam

Penulis akan memperdalam pemahaman tentang komunikasi dan produktivitas kerja, yang dapat diterapkan dalam konteks pribadi dan profesional.

b. Bagi Perusahaan

1) Peningkatan Produktivitas Karyawan

Hasil penelitian dapat digunakan oleh perusahaan untuk memahami pentingnya komunikasi yang efektif di tempat kerja.

Dengan menerapkan rekomendasi yang dihasilkan, perusahaan dapat mengoptimalkan produktivitas karyawan serta menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif.

2) Strategi Manajemen yang Lebih Baik

Hasil penelitian dapat memberikan wawasan kepada manajemen tentang cara-cara untuk meningkatkan komunikasi internal. Hal tersebut dapat menunjang dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif untuk mendukung karyawan dalam mencapai tujuan organisasi.

c. Bagi Pihak Lain

1) Referensi untuk Praktisi dan Manajer

Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai panduan untuk praktisi dan manajer dalam mengimplementasikan strategi komunikasi yang lebih baik, baik di sektor publik maupun swasta.

2) Manfaat bagi Akademisi dan Mahasiswa

Penelitian ini pun dapat bermanfaat bagi akademisi dan mahasiswa yang tertarik dalam bidang manajemen, komunikasi, dan sumber daya manusia. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai bahan ajar atau sebagai sumber penelitian selanjutnya.

E. Sistematika Pembahasan

Penulis menyusun sistematika dengan sedemikian rupa untuk menghasilkan pembahasan yang sistematis sehingga dapat memperoleh hasil penelitian yang baik. Sistematika tersebut antara lain:

BAB I. PENDAHULUAN

Berisi pengantar penelitian yang meliputi latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian.

BAB II. TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA TEORI

Berisi dasar-dasar teoretis dan kajian literatur terkait.

BAB III. METODE PENELITIAN

Berisi uraian pendekatan dan langkah-langkah yang digunakan dalam penelitian. Bab ini mengenai jenis dan pendekatan penelitian, setting penelitian, variabel penelitian, teknik pengambilan sampel, teknik penelitian data dan teknik analisis data.

BAB IV. ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berisi sajian hasil analisis data dan interpretasi dari hasil penelitian.

BAB V. PENUTUP

Berisi simpulan keseluruhan hasil penelitian serta memberikan saran-saran.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan uraian hasil penelitian dan pembahasan yang dibuat tentang pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, serta Etos Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile Kabupaten Batang, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah :

1. Secara parsial variabel Komunikasi sangat memengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile.
2. Secara parsial variabel Disiplin Kerja sangat memengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile.
3. Secara parsial variabel Etos Kerja Islami sangat memengaruhi variabel Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile.
4. Pengujian secara keseluruhan menunjukkan bahwa variabel Komunikasi, Disiplin Kerja, serta Etos Kerja Islami sangat memengaruhi Produktivitas Kerja Karyawan PT. Sukorejo Indah Textile.

B. Saran

Sesuai hasil penelitian serta kesimpulan yang diperoleh, diharapkan saran berikut ini dapat menjadi alat pertimbangan yang berguna bagi perusahaan, peneliti selanjutnya, dan pembaca:

1. Untuk PT. Sukorejo Indah Textile

- a. Meningkatkan komunikasi internal perusahaan dengan memanfaatkan teknologi dan forum komunikasi rutin, seperti rapat evaluasi mingguan atau bulanan.
- b. Memberikan pelatihan khusus untuk meningkatkan disiplin kerja karyawan, seperti manajemen waktu dan pemahaman peraturan kerja.
- c. Mengintegrasikan nilai-nilai etos kerja Islami dalam program pelatihan dan budaya perusahaan untuk mendorong perilaku kerja yang lebih produktif.

2. Untuk Penelitian Selanjutnya

- a. Dianjurkan agar menambah variabel lain yang juga berpotensi memengaruhi produktivitas kerja, seperti kepemimpinan, motivasi, atau budaya organisasi.
- b. Melakukan penelitian di sektor industri lain untuk memperluas generalisasi hasil penelitian.

3. Untuk Pembaca

Hasil penelitian ini dapat menjadi sumber acuan bagi individu maupun organisasi yang ingin memahami pengaruh komunikasi, disiplin kerja serta etos kerja Islami atas produktivitas kerja, serta menerapkannya dalam kehidupan profesional sehari-hari.

DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Teori, Konsep dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Antara. (2024). *No Title*. Antara.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Rineka Cipta.
- Burhannudin, Y. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. PT Raja Grafindo Persada.
- Chaerudin, A., Rani, I. H., & Alicia, V. (2020). *Sumber Daya Manusia : Pilar Utama Kegiatan Operasional Organisasi*. CV Jejak (Jejak Publisher).
- Dava Aji Pratama, Sonny Subroto Maheri Laksono, & Nuril Aulia Munawaroh. (2023). Pengaruh Semangat Kerja, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Trigon Scientific Indonesia. *Jurnal Manajemen dan Ekonomi Kreatif*, 2(1), 220–230. <https://doi.org/10.59024/jumek.v2i1.296>
- Dinanda. (2023). Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Bangun Mulia Lestari. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(3), 155–168. <https://doi.org/10.36490/jmdb.v1i3.673>
- Firdaus, I. A., & Anwar, S. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Dengan Presepsi Kemudahan Sebagai Variabel *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 16(2), 463–469.
- Fuaddi, H., & Amenda, R. (2023). Pengaruh Komunikasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Smart Fast Global Education Pekanbaru. *Sharing: Journal of Islamic Economics, Management and Business*, 2(1), 139–

149. <https://doi.org/10.31004/sharing.v2i1.11139>

Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*.

Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Halizah, N., Wisudaningsih, E. T., & Aqidah, W. (2023). Pengaruh Etos Kerja Islami, Motivasi Kerja, Kompensasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 9(1), 387–394. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.29040/jiei.v9i1.7624>

Harahap, R. O. S., Adriana, I., & Siregar, L. D. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT Viduo Vi Prabumulih. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 6(4), 4427–4435. <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i4.942>

Hutapea, P., & Nurraini, T. (2012). *Kompetensi Komunikasi Plus : Teori, Kasus dan Penerapan Untuk HR dan Organisasi yang Dinamis*. Gramedia Pustaka Utama.

Mardani. (2014). *Hukum Bisnis Syariah*. Kencana.

Mulyana, D. (2013). *Ilmu Komunikasi: Suatu Pengantar*. Remaja Rosdakarya.

Nisak, S., & Adityawarman. (2021). Analisis Pengaruh Etos Kerja Islami, Disiplin Kerja, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Diponegoro Journal of Islamic Economics and Business*, 1(1), 28–42.

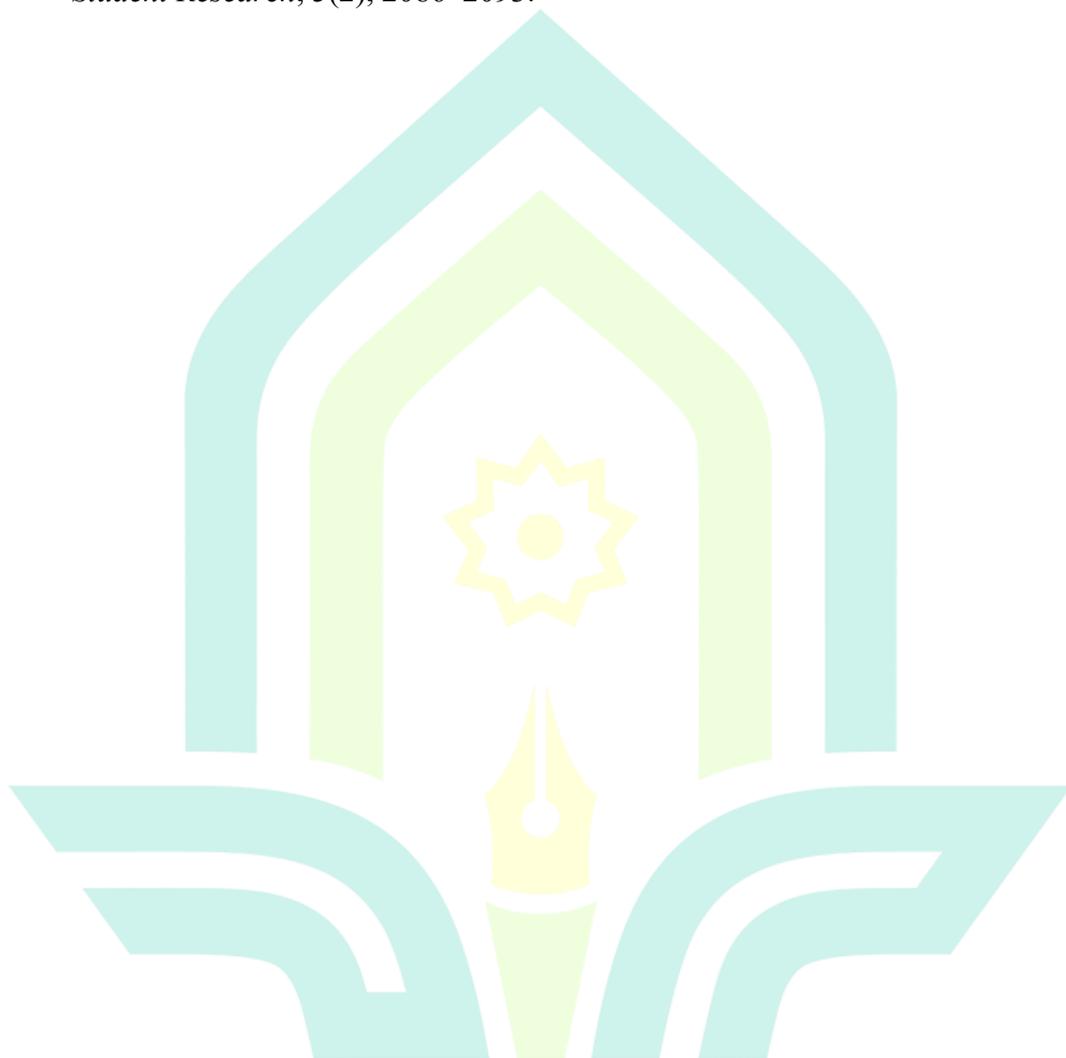
Novayanti, A., & Syukri, A. (2024). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Pride Homeschooling Cinere -

- Depok. *Anthronomics: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 95–106.
- Nurfitrani. (2023). *Pengembangan SDM Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan* (U. Hidayati (ed.)). IAIN Parepare Nusantara Press.
- Pakpahan, I. J., Herwin, R., Susanti, I., Marpaung, E. F., & Harahap, N. R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Etika Kerja Dan Kedisiplinan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Kantor Camat Kecamatan Sibolga Kota. *JRAM (Jurnal Riset Akuntansi Multiparadigma)*, 7(2), 188–197. <https://doi.org/10.30743/akuntansi.v7i2.3376>
- Pramesti, D. A., Maheri L, S. S., & Munawaroh, N. A. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Keselamatan Kerja, dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di UD Mugi Lestari Papar. *Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen*, 2(4), 166–177. <https://doi.org/10.58192/ebismen.v2i4.1395>
- Satar, M. (2021). Penerapan Etos Kerja Islami dalam Meningkatkan Produktivitas Karyawan pada Bank Syariah Mandiri Kantor Cabang Parepare. *BALANCE : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, 3(1), 1–8. <https://doi.org/10.35905/balanca.v3i02.2633>
- Silalahi, F. A., Wibowo, E. A., & Hasibuan, R. (2021). Pengaruh Komunikasi, Disiplin Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Karyawan PT. Esun Internasional Utama Indonesia Batam. *EQUILIBIRIA: Jurnal Fakultas Ekonomi*, 8(2), 118–128. <https://doi.org/10.33373/jeq.v8i2.3818>
- Sobri, M., Lilianti, E., & Robyardi, E. (2021). Pengaruh Komunikasi Kerja dan

- Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Air Kumbang Banyuasin. *Jurnal Manajemen dan Investasi (MANIVESTASI)*, 3(2), 261–275. <https://doi.org/10.31851/jmaninvestasi.v3i2.7383>
- Soetrisno, E. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana.
- Sugiarto, T. (2021). Makna Material Culture dalam “Sarung” sebagai Identitas Santri. *El Madani : Jurnal Dakwah dan Komunikasi Islam*, 2(01), 77–100. <https://doi.org/10.53678/elmadani.v2i01.191>
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Prenada Media.
- Syari, I., & Dahlia, E. (2022). Pengaruh Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Surya Toserba Kadipaten, Kabupaten Majalengka. *HUMANTECH JURNAL ILMIAH MULTI DISIPLIN INDONESIA*, 2(3), 594–603.
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, M. C. H., & Tawas, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Triyawan, E., Rindah Istiqaroh, C., & Herawati, N. R. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Kejaksaan Negeri Sumba Timur. *Mabha Jurnal*, 5(1), 27–36. <https://doi.org/10.70018/mb.v5i1.74>
- Umar, K. (2019). *PT Sukorintex Batang Terima Tropi Paramakarya 2019*. Suara Merdeka. <https://www.suaramerdeka.com/jawa-tengah/pr-04117681/pt-sukorintex-batang-terima-tropi-paramakarya-2019>
- Umar, Rahmah, P., & Novianti, N. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja terhadap

Produktivitas Kerja Karyawan Pada Cafe D'Malaka Soppeng. *Jurnal ilmiah METANSI "Manajemen dan Akuntansi,"* 5(1), 41–48.

Widyarma, A. S., & Askiah. (2022). Pengaruh Komunikasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di PT. Sanggar Sarana Baja di Kota Samarinda. *Borneo Student Research,* 3(2), 2086–2093.



Lampiran 18 Daftar Riwayat Hidup

RIWAYAT HIDUP PENULIS

A. IDENTITAS

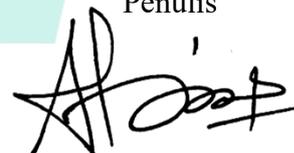
Nama : Azza Rofiatun Nisa
Tempat tanggal lahir : Batang, 31 Januari 2003
Alamat rumah : Desa Karanggeneng, RT.01/RW.01, Kecamatan
Kandeman, Kabupaten Batang
Nomor handphone : 085727355457
Email : azzanisa.55@gmail.com
Nama ayah : Warohim
Pekerjaan ayah : Buruh Harian Lepas
Nama ibu : Muji Rahayu
Pekerjaan Ibu : Ibu Rumah Tangga

B. RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD : SD N Karanggeneng 01
2. SMP : SMP N 3 Batang
3. SMA : SMK N 1 Batang
4. S1 : UIN KH. Abdurrahman Wahid Pekalongan

Batang, 18 Desember 2024

Penulis



Azza Rofiatun Nisa