

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, MOTIVASI KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN UPAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEKERJA KONVEKSI BATIK
(Studi Kasus Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan)**

SKRIPSI

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



Oleh:

IRNANIA ARISKA
NIM. 2013215505

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

**PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, MOTIVASI KERJA,
LINGKUNGAN KERJA, DAN UPAH TERHADAP
PRODUKTIVITAS PEKERJA KONVEKSI BATIK
(Studi Kasus Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan)**

SKRIPSI

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



Oleh:

IRNANIA ARISKA
NIM. 2013215505

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2022**

**SURAT PERNYATAAN
KEASLIAN SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : **Irnania Ariska**

NIM : **2013215505**

Judul Skripsi : **Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Upah Terhadap Produktivitas Pekerja Konveksi Batik (Studi Kasus Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan)**

menyatakan bahwa Skripsi ini merupakan hasil karya saya sendiri, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Apabila Skripsi ini terbukti merupakan hasil duplikasi atau plagiasi, maka saya bersedia menerima sanksi akademis dan dicabut gelarnya.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 28 April 2022

Yang Menyatakan



Irnania Ariska
NIM. 2013215505

NOTA PEMBIMBING

Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag

Griya Tirto Indah Gg 2 No. 62 Pekalongan

Lamp : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdri. Irnania Ariska

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
IAIN Pekalongan
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syari'ah
di
PEKALONGAN

Assalamu'alaikum, Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah Skripsi Saudari:

Nama : IRNANIA ARISKA
NIM : 2013215505
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam
Jurusan : Ekonomi Syari'ah
Judul : PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM,
MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA,
DAN UPAH TERHADAP PRODUKTIVITAS
PEKERJA KONVEKSI BATIK (Studi Kasus
Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan)

dengan ini mohon agar Skripsi saudara/i tersebut dapat segera dimunaqasahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamu'alaikum, Wr. Wb

Pekalongan, Maret 2022

Pembimbing,



Dr.Hj/Susminingsih, M.Ag
NIP. 19750211 199803 2 001



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Pekalongan mengesahkan skripsi Saudari:

Nama : **IRNANIA ARISKA**
NIM : **2013215505**
Judul Skripsi : **PENGARUH KEPEMIMPINAN ISLAM, MOTIVASI KERJA, LINGKUNGAN KERJA, DAN UPAH TERHADAP PROKDUKTIVITAS PEKERJA KONVEKSI BATIK (Studi Kasus Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan)**

telah diujikan pada hari Rabu tanggal 18 Mei 2022 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai sebagian syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji

Penguji I

Aenurofik, M.A.
NIP. 19820120 201101 1 001

Penguji II

Nur Fani Arisnawati, M.M.
NIDN. 2019018801

Pekalongan, 20 Mei 2022

Disahkan oleh



Dekan

Dr. Sulastri Dewi Rismawati, S.H., M.H

NIP. 19750220 199903 2 001

PERSEMBAHAN

Puji syukur Alhamdulillah Allah SWT yang telah memberikan kesempatan-kesempatan kepada saya untuk menyelesaikan skripsi ini. Skripsi ini saya persembahkan untuk :

1. Kedua orang tua saya yaitu Bapak Suhri dan Ibu Rayuti orang yang paling berjasa dalam hidup saya yang sangat saya sayangi dan cintai, terimakasih atas curahan kasih sayangmu, pengorbanan besarmu, dan perhatianmu, semoga ini bisa sedikit membahagiakan kalian.
2. Kakak saya Khusnul Ma'rifah, Lailatul Ulfa dan M.Risqon serta adik saya Nurul Qomar yang selalu memberikan dukungan dan semangat selama saya menyelesaikan skripsi ini.
3. Sahabat saya Su'aida Ni'mah Asa, Eky Ayunda Sari Intan Putri, Risqi Amalia, Tri Widyastuti, Jihan Haffatul Ula, Nur Laela Sari, Markhamatul Muthoharoh yang selalu *mensupport* dan mendukung saya dalam menyelesaikan skripsi ini.
4. Teman-teman seperjuangan EKOS L angkatan 2015 terimakasih atas semua kenangan yang mengesankan.
5. Teman-teman Kantor Dinas Kearsipan dan Perpustakaan Kota Pekalongan, yang telah memberikan *support* dan ijinnya selama proses pembuatan skripsi.
6. Dan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bentuk bantuan baik moril maupun materil.

MOTTO

لَا يُكَلِّفُ اللَّهُ نَفْسًا إِلَّا وُسْعَهَا

“Allah tidak akan membebani seseorang melainkan sesuai kesanggupannya”

(Q.S Al-Baqarah :286)

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا
مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ
سُوءًا ۖ فَلَا مَرَدَّ لَهُ

“Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”

(Q.S Ar-Rad : 11)

الْوَقْتُ كَالسَّيْفِ إِذَا لَمْ تَقْطَعْهُ قَطَعَكَ

“Waktu bagaikan pedang. Jika engkau tidak memanfaatkannya dengan baik (untuk memotong), maka ia akan memanfaatkanmu (dipotong)”

(HR. Muslim)

Senantiasa menjadi pribadi yang selalu bersyukur dan berusaha menikmati proses sebuah kehidupan

ABSTRAK

**IRNANIA ARISKA, Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Upah Terhadap Produktivitas Pekerja Konveksi Batik
(Studi Kasus Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan)**

Produktivitas seseorang karyawan dapat diukur dari area kerja sekitarnya, bilamana area kerja dekat dapat di ajak buat berkolaborasi guna menggapai suatu sasaran dalam penciptaan hingga tingkatan produktivitas hendak bertambah. Ada beberapa hal-hal yang perlu diperhatikan agar produktivitas para pekerja dapat meningkat secara signifikan, diantaranya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan upah. usaha konveksi di kelurahan Pasirkratonkramat yang berkembang pesat tanpa adanya kendala yang berarti dan hanya pada saat-saat tertentu saja Industri konveksi masuk ke Kelurahan Pasirkratonkramat sejak lama yang pada awalnya hanya ada beberapa orang saja yang mempunyai usaha konveksi tersebut. Seiring berjalannya waktu ada sebagian pengusaha konveksi yang mampu bertahan dalam usahanya dan ada juga beberapa pengusaha yang menutup usahanya karena tidak mampu menutup biaya produksi dari usaha tersebut. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan islam, motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat secara parsial dan simultan.

penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner) dengan menggunakan sampel sebanyak 80 responden. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling*. Penelitian ini menggunakan analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 24.0.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik. Kemudian secara simultan, kepemimpinan Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat.

Kata Kunci : Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Upah, dan Produktivitas Pekerja.

ABSTRACT

IRNANIA ARISKA, The Effect of Islamic Leadership, Work Motivation, Work Environment and Wages on Productivity of Batik Convection Workers (Case Study of Pasirkratonkramat Village, Pekalongan City)

The productivity of an employee can be measured from the surrounding work area, if the close work area can be invited to collaborate to achieve a goal in creation so that the level of productivity will increase. There are several things that need to be considered so that the productivity of workers can increase significantly, including leadership, motivation, work environment and wages. the convection business in Pasirsari village is growing rapidly without any significant obstacles and only at certain times the convection industry has entered the Pasirsari village for a long time, initially there were only a few people who had the convection business. Over time there were some convection entrepreneurs who were able to survive in their business and there were also some entrepreneurs who closed their businesses because they were unable to cover the production costs of the business. This study aims to determine the effect of Islamic leadership, work motivation, work environment and wages on the productivity of batik convection workers in Pasirkratonkramat Village partially and simultaneously.

This research uses quantitative research. The data collection method in this research is a questionnaire method using a sample of 80 respondents. The sampling technique used is simple random sampling method. This study uses multiple linear regression test data analysis with the help of SPSS 24.0.

The results of this study indicate that Islamic leadership, work motivation, work environment and wages have a significant effect on the productivity of batik convection workers. Then simultaneously, Islamic leadership, work motivation, work environment and wages have a significant effect on the productivity of batik convection workers in Pasirkratonkramat Village.

Keywords: Islamic Leadership, Work Motivation, Work Environment, Wages, and Worker Productivity.

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “**Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Pekerja Konveksi Batik (Studi Kasus Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan).**” dengan baik. Skripsi ini disusun guna memenuhi syarat dalam menyelesaikan pendidikan program strata satu (S1) pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.

Dalam penulisan skripsi ditemui beberapa kesulitan, namun berkat bantuan motivasi, bimbingan dan doa dari berbagai pihak maka skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Oleh karena itu, tidak berlebihan apabila dalam kesempatan ini, penulis menyampaikan rasa hormat dan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Dr. H. Zaenal Mustakim, M.Ag., selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H., M.H., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
3. Bapak Muhammad Aris Safi'i, M.E.I., selaku Ketua Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
4. Ibu Happy Sista Devy, M.M., selaku Sekertaris Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
5. Bapak Drs. H. Achmad Tubagus Surur, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing Akademik.
6. Ibu Dr. Hj. Susminingsih, M.Ag., selaku Dosen Pembimbing yang telah memberikan arahan, nasihat, dan dukungannya.
7. Pemilik dan pekerja *Konveksi* di Kelurahan Pasirsari Kota Pekalongan, yang telah meluangkan waktu, dan memberikan ijin serta informasi bagi peneliti.
8. Semua pihak yang membantu dalam penulisan skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu persatu atas segala bentuk bantuan baik moril maupun materil

Penulis menyadari bahwa baik dalam penyajian, pemilihan kata-kata, dan pembahasan materi, skripsi ini masih jauh dari sempurna yang disebabkan oleh kekurangan dan keterbatasan dari pengetahuan dan wawasan penulis. Oleh karena itu, dengan penuh kerendahan hati, penulis mengharapkan saran, kritik, dan segala bentuk pengarahannya yang membangun guna perbaikan skripsi ini.

Akhir kata, penulis hanya bisa berharap semoga karya kecil ini dapat memberikan manfaat kepada semua pihak, yang secara khusus dapat memberikan manfaat kepada penulis, dan dapat memberikan manfaat kepada pembaca pada umumnya.

Pekalongan, 28 April 2022

Penulis,



Irnania Ariska
NIM. 2013215505

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN	iv
PERSEMBAHAN	v
MOTTO	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI	xi
PEDOMAN TRANSLITERASI	xiii
DAFTAR TABEL	xvi
DAFTAR GAMBAR	xvii
DAFTAR LAMPIRAN	xviii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	10
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
E. Sistematika Penulisan.....	12
BAB II LANDASAN TEORI	14
A. Landasan Teori	14
1. Kepemimpinan Islam	14
2. Motivasi Kerja	22
3. Lingkungan Kerja	30
4. Upah.....	33
5. Produktivitas Kerja	45
B. Penelitian Terdahulu	51
C. Kerangka Berfikir.....	55
D. Hipotesis.....	56
BAB III METODE PENELITIAN	59
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	59
B. Variabel Penelitian	60
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Pengambilan Sampel	62
D. Instrumen, Sumber Data, dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian	64
1. Instrumen Penelitian	64
2. Sumber Data	65
3. Teknik Pengumpulan Data.....	65
E. Teknik Analisis Data.....	66

1. Uji Instrumen	67
a. Uji Validitas	67
b. Uji Reliabilitas.....	67
2. Uji Asumsi Klasik.....	68
a. Uji Normalitas	68
b. Uji Multikolinieritas	69
c. Uji Heteroskedastisitas	69
3. Analisis Regresi Linier Berganda	70
4. Uji Hipotesis	71
a. Uji Parsial (Uji t)	71
b. Uji Simultan (Uji f)	72
c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	72
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	74
A. Deskripsi Data	74
1. Deskripsi Data Penelitian.....	74
2. Karakteristik Responden.....	75
B. Analisis Data	78
1. Uji Instrumen	78
a. Uji Validitas	78
b. Uji Reliabilitas.....	80
2. Uji Asumsi Klasik.....	80
a. Uji Normalitas	80
b. Uji Multikolinieritas	82
c. Uji Heteroskedastisitas	83
3. Analisis Regresi Linier Berganda	86
4. Uji Hipotesis	88
a. Uji Parsial (Uji t)	88
b. Uji Simultan (Uji f)	90
c. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)	91
5. Pembahasan Hasil Penelitian	92
BAB V PENUTUP	99
A. Kesimpulan.....	99
B. Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA	102
LAMPIRAN.....	106

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah hasil Putusan Bersama Menteri Agama Republik Indonesia No. 158 tahun 1987 dan Menteri Pendidikan dan kebudayaan Republik Indonesia No. 0543b/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-fonem konsonan bahasa Arab yang dalam system tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi itu sebagian dilambangkan dengan huruf, sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda sekaligus.

Di bawah ini daftar huruf Arab dan transliterasi dengan huruf latin.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	ba	B	Be
ت	Ta	T	Te
ث	Sa	š	es (dengan titik di atas)
ج	jim	J	Je
ح	ha	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha	Kh	ka dan ha
د	dal	D	De
ذ	zal	Z	zet (dengan titik di atas)
ر	Ra	R	Er
ز	zai	Z	Zet
س	sin	S	Es
ش	syin	Sy	es dan ye
ص	sad	ṣ	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	ḍ	de (dengan titik di bawah)
ط	Ta	ṭ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	‘ain	’	Koma terbalik (di atas)
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

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rojulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

Kata sandang yang diikuti oleh “huruf qomariyah” ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu bunyi /I/ diikuti terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البديع ditulis *al-badi'*

الجلال ditulis *al-jalāl*

6. Huruf Hamzah

Hamzah yang berada di awal kata tidak ditransliterasikan. Akan tetapi, jika hamzah tersebut berada di tengah kata atau di akhir kata, huruf hamzah itu ditransliterasikan dengan apostrof / `/.

Contoh:

أمرت ditulis *umirtu*

شيء ditulis *syai'un*

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Data Pekerja Konveksi di Pasirkratonkramat	6
Tabel 1.2	Data Jumlah Produksi Konveksi Batik di Pasirkratonkramat.....	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	51
Tabel 3.1	Definisi Operasional Variabel	60
Tabel 3.2	Alternatif Jawaban dengan Skala <i>Likert</i>	64
Tabel 4.1	Responden Berdasarkan Jenis kelamin.....	75
Tabel 4.2	Responden Berdasarkan Usia	76
Tabel 4.3	Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	76
Tabel 4.4	Responden Berdasarkan Lama Bekerja	77
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Kepemimpinan Islam	78
Tabel 4.6	Hasil Uji Validitas Motivasi Kerja	79
Tabel 4.7	Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	79
Tabel 4.8	Hasil Uji Validitas Upah.....	79
Tabel 4.9	Hasil Uji Validitas Produktivitas Pekerja	79
Tabel 4.10	Hasil Uji Reliabilitas	80
Tabel 4.11	Hasil Uji Normalitas	82
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas	83
Tabel 4.13	Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glejser).....	84
Tabel 4.14	Hasil Uji Regresi Linier Berganda.....	86
Tabel 4.15	Hasil Uji Uji Parsial (Uji t)	89
Tabel 4.16	Hasil Uji Uji Simultan (Uji F)	90
Tabel 4.17	Hasil Uji Koefisien Determinasi.....	91

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Berfikir	55
Gambar 4.1	<i>Normal Probability Plot</i>	81
Gambar 4.2	Grafik <i>Scatterplot</i>	85

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	106
Lampiran 1	Lembar Kuesioner
Lampiran 2	Data Karakteristik Responden
Lampiran 3	Data Mentah Penelitian
Lampiran 4	Rumus, Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas
Lampiran 5	Hasil Uji Asumsi Klasik
Lampiran 6	Hasil Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 7	Surat Pengantar Penelitian
Lampiran 8	Surat Keterangan Penelitian
Lampiran 9	Dokumentasi
Lampiran 10	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Pada hakikatnya manusia sebagai makhluk sosial setiap orang membutuhkan orang lain. Dalam kehidupannya seseorang selalu dipenuhi dengan berbagai macam kebutuhan, seperti sandang, pangan, pendidikan maupun kebutuhan yang lainnya. Untuk mendapatkan itu semua setiap orang perlu melakukan aktifitas yang disebut bekerja. Untuk mencapai keberhasilan dalam suatu pekerjaan, peran sumber daya manusia menjadi hal yang sangat penting. Sumber daya manusia menjadi salah satu aspek yang penting untuk mendukung jalannya kegiatan dalam suatu pekerjaan produksi. Suatu kelompok harus memiliki sumber daya yang kompeten dan dibutuhkan adanya kerjasama dari pimpinan dan para bawahannya agar tujuan suatu kelompok dapat dicapai.

Di dalam produktivitas tertentu ada sebagian perihal yang wajib diiringi oleh seseorang karyawan. Yang mana produktivitas tersebut hendak jadi tolak ukur suatu industri ataupun industri Umkm tertentu. Yang mana hasil tersebut menjadikan pedoman apakah karyawan tersebut produktif sepanjang jam kerja berlangsung ataupun malah kebalikannya (Sudarmin, 2018). Jadi produktivitas sendiri merupakan dimensi efisiensi produktif. Sesuatu perbandingan antara hasil keluaran serta masukan. Secara filosofi, produktivitas ialah perilaku mental yang senantiasa berupaya serta memiliki pemikiran kalau sesuatu kehidupan hari ini lebih baik dari hari kemarin serta hari besok lebih baik dari

hari ini. Jadi produktivitas seseorang karyawan dapat diukur dari area kerja sekitarnya, bilamana area kerja dekat dapat di ajak buat berkolaborasi guna menggapai suatu sasaran dalam penciptaan hingga tingkatan produktivitas hendak bertambah.

Secara umum produktivitas adalah perbandingan rasio antara input dengan output. Penggunaan rasio ini harus memperhatikan aspek karyawan (kualitas dan jumlah), kepemimpinan, motivasi kerja, lingkungan kerja, upah maupun aspek sasaran kerja lainnya yang harus dicapai disamping kapasitas mesin pengolahannya. Karena faktor manusia merupakan faktor produktivitas kerja yang terpenting, maka dalam pengelolaanya harus berbeda dengan pengelolaan faktor – faktor yang lain. Para karyawan itu adalah manusia yang mempunyai pribadi yang beraneka ragam yang harus dihormati dan dihargai pada harkat dan martabatnya. Peningkatan produktivitas karyawan dalam sebuah perusahaan bisa dilihat serta ditentukan melalui output kinerja seorang karyawan (Karsono et al., 2017). Kinerja sendiri merupakan output karyawan, baik secara kualitas kerja dan kuantitas kerja yang didapatkan dari seorang karyawan didalam menyelesaikan tugas yang diembannya dengan rasa penuh tanggung jawab dan kehati – hatian. Produktivitas karyawan merupakan aspek yang penting bagi perusahaan untuk mendukung organisasi dalam mencapai tujuan (Luftim, 2014). Jadi, sumber daya manusia diharapkan melalui ketrampilan, perilaku dan sikap dapat mencapai produktivitas yang dibutuhkan dalam organisasi.

Ada beberapa hal-hal yang perlu diperhatikan agar produktivitas para pekerja dapat meningkat secara signifikan, diantaranya kepemimpinan, motivasi, lingkungan kerja dan upah.

Peningkatan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa factor diantaranya adalah kepemimpinan islami. Pemimpin merupakan orang yang memegang peranan utama dalam suatu kelompok yang akan membawa kelompoknya menjadi maju dan berhasil. Dalam hal ini kepemimpinan yang dimaksud adalah kepemimpinan islam, yaitu kepemimpinan yang baik menurut syariat Islam. Seorang pemimpin harus menuntun dan mengarahkan para pekerjanya untuk melakukan kegiatan dengan cara yang baik. Dengan begitu maka hasil pekerjaan yang dilakukan pekerja akan baik pula. Berawal dari suatu kepemimpinan yang baik maka akan timbul semangat kerja yang akan meningkatkan produktivitas kerja. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhamad Ekhsan dan Roni Mariyono (2020) bahwa Kepemimpinan Islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Menurut (Ahmad, 2008) timbulnya seseorang pemimpin dalam satu masyarakat merupakan suatu keniscayaan, sebagaimana diriwayatkan dari Rasulullah dalam sabdanya: “Tidak dihalalkan bagi 3 orang yang berada di atas tanah di muka bumi ini kecuali salah seorang dari mereka menjadi pemimpin.” Dalam hadis lain diriwayatkan: “Ketika 3 orang keluar melakukan perjalanan, maka perintahkanlah salah seorang dari mereka untuk menjadi pemimpin.” Dari hadis tersebut sudah jelas bahwa keberadaan seorang pemimpin sangatlah

penting. Banyak industri yang telah handal namun seketika jatuh. Perihal ini ialah akibat dari pola kerja industri cuma mengejar profesionalitas, tanpa mempraktikkan metode mengetuai yang baik.

Selain Kepemimpinan yang baik, dibutuhkan pula motivasi dan semangat yang diberikan kepada para pekerja. Motivasi kerja merupakan pemicu atau pendorong untuk seseorang dapat melakukan pekerjaan mereka dan motivasi kerja bisa timbul dari luar maupun dari dalam diri sendiri untuk melakukan sesuatu yang baik untuk di lakukan. Hasibuan (2000) mendefinisikan motivasi merupakan pemberian energi penggerak yang menghasilkan kegairahan seorang supaya mereka ingin bekerja sama, bekerja efisien serta terintegrasi dengan seluruh energi upayanya buat menggapai kepuasan. Jadi motivasi memusatkan energi serta kemampuan bawahannya, supaya ingin bekerja sama secara produktif, sukses menggapai serta mewujudkan tujuan yang sudah ditentukan. Untuk mencapai suatu keberhasilan para pemimpin dituntut untuk dapat memberikan motivasi kepada para pekerja agar setiap pekerja mendapatkan semangat untuk melakukan aktivitasnya (Sudarmin, 2018). Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Abdul Rachman Saleh (2018) bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Untuk mencapai hasil kerja yang maksimal, seorang pemimpin juga harus memperhatikan kondisi lingkungan tempat bekerja, mereka harus menciptakan kondisi yang aman, nyaman dan menyenangkan bagi para pekerja. Lingkungan kerja adalah faktor yang berpengaruh terhadap

produktivitas karyawan. (Nitisemito, 2008) mengemukakan bahwa, lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar karyawan serta dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya. Lingkungan kerja dapat dipengaruhi dari faktor alam maupun dari pekerja itu sendiri. Dengan kondisi lingkungan kerja yang buruk maka semangat kerja para pekerja akan menurun yang nantinya akan mempengaruhi produktivitas kerja. sebaliknya dengan keadaan lingkungan kerja yang kondusif maka produktivitas pekerja akan semakin meningkat. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Dina Fitri Muhtadhiah (2019) bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Selain ketiga aspek tersebut ada pula yang tidak kalah pentingnya. Dalam melakukan pekerjaannya setiap pekerja harus diperhatikan perihal kesejahteraannya. Salah satunya dengan memberikan upah atau bayaran yang sesuai. Upah menjadi salah satu hal yang sangat penting. Pasalnya upah merupakan salah satu tujuan utama kenapa para pekerja melakukan pekerjaan tersebut. Dengan bekerja di tempat konveksi tersebut nantinya para pekerja akan mendapatkan imbalannya berupa uang atau upah dalam berbagai macam bentuk seperti upah harian, upah mingguan, upah bulanan, upah lembur, upah insentif yang mana dalam penerimaannya telah disepakati bersama antara pekerja dan pemilik usaha konveksi. Upah yang diterima karyawan berfungsi untuk menjamin kelangsungan hidup setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Sedangkan bagi pengusaha konveksi itu sendiri, upah

yang diberikan kepada para karyawan tersebut berfungsi sebagai jaminan dari kelangsungan produksi usaha konveksi tersebut. Oleh karena itu harus tercipta hubungan yang baik antara pengusaha konveksi batik dengan para karyawannya. Dengan begitu sudah seharusnya setiap pemilik usaha konveksi memberikan upah yang layak kepada para pekerjanya agar usaha konveksi tersebut dapat terus berjalan. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Novrizal Adlani (2020) bahwa upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja.

Dari penjelasan tersebut di atas pada dasarnya Islam memperbolehkan seseorang untuk melakukan kontrak kerja atau kerjasama dengan orang lain yang membutuhkan melakukan suatu pekerjaan guna memperoleh hasil untuk memenuhi kebutuhannya asalkan dalam kontrak kerjasama tersebut tidak adaisalah satu pihak yang merasa rugi ataupun dirugikani oleh pihak lainnya. Oleh karena itu dalam melakukan kerjasama kedua belah pihak harus saling terbuka.

Sejauh ini semakin banyak wirausaha yang bermunculan dengan bidang usaha khususnya usaha batik, seperti kebanyakan masyarakat di Kelurahan Pasirkratonkramat yang merintis usaha di bidang batik. Dari ketiga kelurahan yang di gabung menjadi satu yaitu Pasirkratonkramat, Kraton dan Kramatsari.

Tabel 1.1

Data Pekerja Konveksi di Pasirkratonkramat

No.	konveksi	penjahit	Pekerja Harian	Jumlah
1	Usnul	10	4	14
2	Mus	4	1	5
3	Eli	5	1	6
4	Nurul	4	1	5

5	Hidayah	4	1	5
6	Isya	10	3	13
7	Anis	12	3	15
8	Erna	9	2	11
9	H.Rokhim	15	4	19
10	Didik	8	2	10
11	Juki	15	4	19
12	Rokha	12	3	15
13	Nuriyah	11	3	14
14	Heny	10	2	12
15	Maryati	8	2	10
16	Junaidi	22	2	24
17	Hj. Wariya	15	4	19
18	Amat Nurma	14	2	16
19	Daruki	30	7	37
20	Azhari	5	1	6
21	Ipah	6	1	7
22	Musfiroh	13	5	18
23	Bambang	4	1	5
24	Riyanto	6	3	9
25	pak rino	9	2	11
26	maghfiroh	8	2	10
27	Halimah	7	1	8
28	muntamah	7	2	9
29	Samsidin	7	1	8
30	Juwita	4	1	5
31	puhrawati	10	1	11
32	Mirza	10	2	12
Total				388

Sumber: Mendatangi dan wawancara langsung kepada masing-masing pemilik konveksi, bulan September 2021

Industri konveksi masuk ke Kelurahan Pasirkratonkramat sejak lama yang pada awalnya hanya ada beberapa orang saja yang mempunyai usaha konveksi tersebut. Seiring berjalannya waktu ada sebagian pengusaha konveksi yang mampu bertahan dalam usahanya dan ada juga beberapa pengusaha yang menutup usahanya karena tidak mampu menutup biaya produksi dari usaha tersebut. Namun dari semua pengusaha konveksi yang mampu bertahan dan

beberapa yang menutup usahanya ada pula sebagian orang yang dulunya bekerja di tempat konveksi akhirnya berpindah dan membuka usaha sendiri karena telah mendapatkan pengalaman dari tempat kerjanya. Dari kejadian tersebut akhirnya sekarang ini banyak berdiri usaha konveksi di kelurahan Pasirkratonkramat.

Menurut observasi yang di lakukan oleh peneliti, usaha konveksi di kelurahan Pasirkratonkramat yang berkembang pesat tanpa adanya kendala yang berarti dan hanya pada saat-saat tertentu saja. Akan tetapi sekarang ini banyak industri konveksi yang tiba-tiba tidak melanjutkan usaha konveksinya disebabkan karena banyaknya kelemahan memproduksi konveksi batik.

Dari hasil wawancara peneliti terhadap beberapa pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat menurut pak Slamet menyatakan bahwa yang menyebabkan produksi batik terhambat salah satunya yang dapat adalah cuaca. Di Kelurahan Pasirkratonkramat terkenal dengan banjir rob maupun banjir dari hujan yang airnya tidak bisa mengalir yang membuat terhentinya produksi batik karena tempat untuk menjalankan kegiatan produksi terendam banjir sampai paha orang dewasa. Hal ini menyebabkan pendapatan menjadi turun dari biasanya karena apabila banjir tersebut tidak kunjung surut maka tenaga kerja akan diliburkan dalam waktu yang cukup lama yang mengakibatkan kegiatan produksi terhambat dan turunnya pendapatan bagi pengusaha maupun tenaga kerjanya. Lalu menurut bu Sri ada juga beberapa pemilik usaha konveksi batik yang tidak memberikan upahnya sesuai dengan hasil kerjanya tetapi pekerja tetap bertahan pada pekerjaan tersebut karena

mereka membutuhkan pekerjaan tersebut untuk memenuhi kehidupannya sehari-hari.

Tabel 1.2

Data Jumlah Produksi Konveksi batik di Pasirkatonkramat

Tahun	Jumlah Produksi	Pendapatan Bersih
2018	2.880.000	1.440.000.000
2019	3.168.000	1.584.000.000
2020	1.267.200	633.600.000

Sumber: Serikat pengrajin batik Pasirkatonkramat (Serbapas)

Berdasarkan tabel 1.2 bahwa pada tahun 2019 jumlah produksi mengalami kenaikan 10%, sedangkan pada tahun 2020 jumlah produksi mengalami penurunan sebesar 60% yang mengakibatkan banyaknya pengrajin konveksi batik yang gulung tikar akibat dari rob maupun banjir dari hujan yang airnya tidak bisa mengalir yang membuat terhentinya produksi konveksi batik.

Dengan berkurangnya jumlah produksi konveksi batik di Pasirkatonkramat, maka hal yang harus diperhatikan adalah produktivitas pekerja konveksinya, apa saja kendala yang didapatkan dari pekerja konveksi batik di Pasirkatonkramat sehingga dapat menurunkan jumlah produksi konveksi batik di Pasirkatonkramat Dengan adanya masalah tersebut semaksimal mungkin pemilik usaha konveksi batik di Pasirkatonkramat harus mencari jalan keluar agar produktivitas pekerja atau karyawan dapat ditingkatkan sebagaimana mestinya, agar dapat terus memajukan keberlangsungan usaha dimasa yang akan datang. Karena Produktivitas sangat penting untuk keberlangsungan hidup suatu usaha.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul: **Pengaruh Kepemimpinan Islam, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Pekerja Konveksi Batik (Studi Kasus Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan).**

B. Rumusan Masalah

1. Apakah Kepemimpinan Islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat?
2. Apakah Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat?
4. Apakah Upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat?
5. Apakah Kepemimpinan islam, motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat?

C. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kepemimpinan islam berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat

2. Untuk menganalisis motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat.
3. Untuk menganalisis lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat
4. Untuk menganalisis upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat
5. Untuk menganalisis kepemimpinan islam, motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat.

D. Manfaat Penelitian

1. Secara Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sumber pengetahuan dan dapat berguna untuk mengembangkan ilmu tentang ekonomi syariah untuk meningkatkan produktivitas pekerja di suatu perusahaan.

2. Secara Praktis

- a. Bagi penulis penelitian ini digunakan untuk melatih kemampuan melakukan riset dan menganalisis masalah antara teori dan praktek pada saat penulis mengikuti kegiatan perkuliahan.
- b. Bagi perusahaan penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan dalam meningkatkan produktivitas pekerja yang berkaitan dengan kepemimpinan dan produktivitas perusahaan.

- c. Bagi Perusahaan penelitian ini di harapkan dapat menjadi bahan dalam usaha meningkatkan produktivitas pekerja yang berkaitan dengan motivasi kerja dan lingkungan kerja dalam suatu perusahaan.
- d. Bagi masyarakat penelitian ini di harapkan dapat menambah wawasan mengenai kepemimpinan islam, motivasi, lingkungan kerja dan upah untuk meningkatkan produktivitas kerja suatu perusahaan.

E. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Dalam bab ini berisi Latar Belakang Masalah, Rumusan Masalah, Tujuan, Manfaat Penelitian dan Sistematika Penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi mengenai Landasan Teori, Telaah Pustaka, Kerangka Berfikir dan Hipotesis Penelitian.

BAB III METODE PENELITIAN

Bab ini berisi mengenai Pendekatan dan Jenis Penelitian, Lokasi Penelitian, Definisi Operasional Variabel, Populasi dan Sampel, Sumber Data, Teknik Pengumpulan Data serta Teknik Analisis Data yang terdiri dari Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Sederhana dan Uji Hipotesis.

BAB IV ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas tentang paparan hasil analisis Data yang terdiri dari Uji Validitas dan Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Regresi Linear Berganda dan Uji Hipotesis serta pembahasan Pengaruh Kepemimpinan islam, motivasi kerja, lingkungan kerja dan upah berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat.

BAB V PENUTUP

Bab ini berisi tentang kesimpulan penelitian dan saran.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat kota Pekalongan. Responden dalam penelitian ini adalah terhadap para pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat kota Pekalongan sebanyak 80 responden. Berdasarkan data yang telah dilakukan maka dapat diambil keputusan sebagai berikut :

1. Nilai signifikansi variabel kepemimpinan Islam $0,010 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,627 > t_{tabel} 1,99167$ maka H_{01} ditolak dan H_{a1} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kepemimpinan Islam berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja dan pengaruhnya positif.
2. Nilai signifikansi variabel motivasi kerja $0,005 < 0,05$ dan $t_{hitung} 2,861 > t_{tabel} 1,99167$ maka H_{02} ditolak dan H_{a2} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja dan pengaruhnya positif.
3. Nilai signifikansi variabel lingkungan kerja $0,003 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,125 > t_{tabel} 1,99167$ maka H_{03} ditolak dan H_{a3} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja dan pengaruhnya positif.

4. Nilai signifikansi variabel upah $0,000 < 0,05$ dan $t_{hitung} 3,917 > t_{tabel} 1,99167$ maka H_{04} ditolak dan H_{a4} diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel upah berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas pekerja dan pengaruhnya positif.
5. Variabel kepemimpinan Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkatonkramat kota Pekalongan ditunjukkan dari hasil uji F dilihat dari $F_{hitung} 21,670 > F_{tabel} 2,49$. Dengan nilai Signifikansi $0,000 < 0,05$.maka secara simultan variabel berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen yaitu produktivitas pekerja. Variabel kepemimpinan Islam, motivasi kerja, lingkungan kerja, dan upah secara simultan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkatonkramat kota Pekalongan sebesar 51,1%, dan sisanya 48,9% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti disiplin kerja, etos kerja, religiusitas dan lain sebagainya.
6. Untuk meningkatkan produktivitas karyawan, pemilik harus memperhatikan cara memimpin sebuah kelompok sesuai dengan syariat islam tanpa adanya sikap otoriter dan berlaku adil terhadap sesama karyawan. Selanjutnya pemilik memberikan motivasi guna meningkatkan semangat kerja dengan memberikan gaji/bonus yang sesuai sebagai bentuk interpretasi atas kinerja karyawan. Selain itu perlu juga memperhatikan lingkungan kerja supaya karyawan merasa nyaman dan aman dalam

menyelesaikan pekerjaan serta memberikan upah yang sesuai dengan beban kerja yang diberikan kepada setiap karyawan.

B. Saran

Berdasarkan hasil pembahasan penelitian dan simpulan di atas maka dapat diberikan saran sebagai berikut :

1. Hasil penelitian ini masih mampu menjelaskan 51,1%, artinya bahwa keempat variabel independen mempengaruhi berubahnya variabel dependen sebesar 51,1% faktor-faktor yang dapat memengaruhi terhadap produktivitas pekerja konveksi batik di Kelurahan Pasirkratonkramat kota Pekalongan. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat menambah variabel-variabel independen lain. Penambahan variabel perlu dilakukan pada penelitian selanjutnya agar dapat menghasilkan gambaran yang lebih luas tentang masalah yang akan diteliti.
2. Peneliti selanjutnya diharapkan dapat mengambil sampel yang lebih banyak sehingga hasil analisis dari penelitian yang didapatkan akan lebih akurat.

DAFTAR PUSTAKA

A. Buku

- Ahmad Ibrahim Abu Sinn. 2008. *Manajemen Syariah: Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- An-Nabhani, Taqiyyudin. 1996. *Membangun Sistem Ekonomi Alternatif Perspektif Hukum Islam* alih bahasa Muhammad Maghfur Wahid. Surabaya: Risalah Gusti
- Arikunto, Suharsimi. 1992. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek* . Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifudin. 1999. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Darmawan, Deni. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*,. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Edilius. 1992. *Pengantar Ekonomi Perusahaan*. Jakarta:Rineka Cipta
- Fahmi, Irham. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Teori Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gary Dessler. 2003. *Manajemen SDM*. Jakarta: Indeks.
- Ghazali, Imam. 2005. *Analisis Multivariated dengan program SPSS, Edisi ketiga*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Idris, Amiruddin. 2018. *Pengantar Ekonomi Sumber Daya Manusia*, 1st ed. Yogyakarta: Deepublish.
- Juhaya S. Praja. 2000. *Tafsir Hikmah Seputar Ibadah, Muamalah, Jin dan Manusia*,. Bandung: PT: Remaja Rosdakarya
- Karim, Helmi. 1997. *Fiqh Muamalah*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Latan, Hengky dan Selva Temalagi. 2013. *Analisis Multivariate Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program IBM SPSS 20.0*. Bandung: ALFABETA.
- Malayu S.P Hasibuan. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mamang, Etta dan sopiah. 2010. *metodelogi penelitian pendekatan praktis dalam penelitian*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

- Mengkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Manajemen sumber daya perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Narbuko, Cholid dan Abu Achmadi. 2013. *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Nurzaman, Kadar. 2014. *Manajemen Personalialia*, 1st ed. Bandung: Pustaka Setia.
- Pengabean. 2001. *manajemen sumber daya manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Poerwadarminta. 1985. *Kamus Umum Bahasa Indonesia*, cet. Ke-8. Jakarta: Balai Pustaka.
- Rahman, Afzalur. 1995. *Doktrin Ekonomi Islam*, alih bahasa, Soeroyo dan Nastangin, ed. Sonhaji dan Hudiyanto. Yogyakarta: Dana Bhakti Wakaf.
- Rivai, Veithzal, dkk. 2012. *Islamic Bussiness and Economic Ethics*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sarjono, Haryadi dan Winda Julianita. 2011. *SPSS vs LISREL: Sebuah Pengantar, Aplikasi untuk Riset*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.
- Sinungan, Muchdarsyah.2000. *Produktivitas Apa Dan Bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siregar, Syofian . 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Siregar, Syofian. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Kencana Prenadamedia Group.
- Siregar, Syofian. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif dilengkapi dengan Perbandingan Perhitungan Manual & SPSS*. Jakarta: Kencana.
- Soepomo, Imam. 1983. *Penantar Hukum Perburuhan*. Jakarta:Djambatan.
- Sondang P. Siagan. 2010. *Fungsi-Fungsi Manajerial*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Sugiyono. 2008. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D)*. Bandung: CV Alfabeta.

- Sukirno, Sadono. 2000. *Pengantar Teori Mikro Ekonomi*, Edisi II, Cet 13. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Tim Redaksi Tatanusa. 2016. *Ketenagakerjaan UU No. 13 Tahun 2003 & Pengupahan PP No. 78 Tahun 2015*, Jakarta: Tatanusa.
- Umar, Husein . 2003. *Metode Riset Bisnis*. Jakarta: Gramedia.
- Wibowo. 2014. *Manajemen Kinerja*, 5th ed. Depok: RajaGrafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

B. Artikel/Jurnal

- Adlani, Muhammad Novrizal. 2020. *Pengaruh Upah dan Masa Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Karyawan Bagian Produksi Pada PT. Mazuma Agro Indonesia Kabupaten Padang Lawas*. Medan: Skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis Medan Area. (Diakses Google Cendekia tanggal 15 November 2021)
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah)*, 3(2), 265-275.
- Fadli, U. M. D., Suherman, E., & Sobandi, A. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International. *Jurnal Manajemen & Bisnis Kreatif*, 5(2), 27-34.
- Mubtadhiah, Dina Fitri. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Religiusitas Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT BPRS Madina Mandiri Sejahtera Yogyakarta)*. Yogyakarta: Skripsi fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Kljaga Yogyakarta. (Diakses Google Cendekia tanggal 15 November 2021)
- Munif, Muhammad. 2018. Analisis Pengaruh Etos Kerja dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas pekerja Batik (Studi Kasus Pekerja Batik di Kelurahan Pasirkratonkramat Kota Pekalongan

- Nuari, Agit Aditya. 2018. Pengaruh Motivasi, Upah dan Keterampilan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan BPR Delanggu Raya Klaten. Klaten: Skripsi fakultas Ekonomi Universitas Widya Dharma Klaten.
- Nugrokh, Sapto. 2020. *Pengaruh Upah, Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Kasus Pada Konveksi Batik Putra Kaila Di Desa Kalilembu)*. Pekalongan: Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan.
- Rampisela, Virginia dan Genita Lumintang. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja dan Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Dayana Cipta*. Manado: Jurnal Jurnal EMBA Vol.8 No.1. (Diakses Google Cendekia tanggal 15 September 2021)
- Rokhana, Tri. 2020. Pengaruh Upah, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja (Studi Kasus pada Home Industri Tempe di Desa Pliken Kecamatan Kembaran, Kabupaten Banyumas)
- Saleh, Abdul Rachman.2018. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Etos Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi di PT. Inko Java Semarang*. Salatiga: Jurnal Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi AMA Salatiga, Vol 11 No. 1. (Diakses Google Cendekia tanggal 15 September 2021)
- Sobandi, Ahmad, 2020. Pengaruh Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Jasa Kontruksi Di Pt Kadi International.