



**PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
MUSLIM PADA HOME INDUSTRI SLONDOK
DI DESA PURWODADI KECAMATAN SRAGI
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

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

Oleh :

TIFANI DWI APRILIANI
NIM. 2013114268

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**



**PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN
KERJA TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN
MUSLIM PADA HOME INDUSTRI SLONDOK
DI DESA PURWODADI KECAMATAN SRAGI
KABUPATEN PEKALONGAN**

SKRIPSI

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



Oleh :

TIFANI DWI APRILIANI
NIM. 2013114268

**JURUSAN EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2020**

SURAT PERNYATAAN

KEASLIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Tifani Dwi Apriliani

NIM : 2013114268

Judul Skripsi : Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim pada *Home* Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten 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, 14 November 2020

Yang Menyatakan,



Tifani Dwi Apriliani
NIM: 2013114268





NOTA PEMBIMBING

Kuat Ismanto M. Ag
Perum. Graha Naya Residence Blok B.2
Kampil Wiradesa, Kab. Pekalongan

Lamp. : 3 (tiga) eksemplar
Hal : Naskah Skripsi Sdri. Tifani Dwi Apriliani

Kepada Yth.
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam IAIN Pekalongan
c.q Ketua Jurusan Ekonomi Syariah
di
Pekalongan

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

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

Nama : TIFANI DWI APRILIANI
NIM : 2013114268
Jurusan : Ekonomi Syariah
Judul : Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pada Home Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan

Dengan ini mohon agar Skripsi Saudara/i tersebut dapat segera dimunaqosahkan.

Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya. Atas perhatiannya, Saya ucapkan terima kasih.
Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 06 November 2020
Pembimbing,

Kuat Ismanto M. Ag
NIP. 197912052009121001



PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB-LATIN

Pedoman transliterasi yang digunakan dalam penulisan skripsi 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 Besar Bahasa Indonesia (KBBI). Secara garis besar pedoman transliterasi itu adalah sebagai berikut:

1. Konsonan

Fenom-fenom konsonan Bahasa Arab yang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf. Dalam transliterasi ini 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
س	sa	š	es (dengan titik di atas)



ج	jim	J	Je
ح	ha	h	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	ş	es (dengan titik di bawah)
ض	dad	đ	de (dengan titik di bawah)
ط	ta	ţ	te (dengan titik di bawah)
ظ	za	ẓ	zet (dengan titik di bawah)
ع	'ain	ʿ	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
و	wau	W	We
هـ	ha	H	Ha
ء	hamzah		Apostrof
ي	ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal tunggal	Vokal rangkap	Vokal panjang
أ = a		أ = ā
إ = i	إي = ai	إي = ī
أ = u	أو = au	أو = ū

3. Ta Marbutah



Ta marbutah hidup dilambangkan dengan /t/

Contoh:

مرأة الجميلة ditulis *mar'atun jamīlah*

Ta marbutah mati dilambangkan dengan /h/

Contoh:

فاطمة ditulis *fātimah*

4. Syaddad (*tasydid*, geminasi)

Tanda geminasi dilambangkan dengan huruf yang sama dengan huruf yang diberi tanda *syaddad* tersebut.

Contoh:

ربنا ditulis *rabbānā*

البر ditulis *al-birr*

5. Kata sandang (artikel)

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

Contoh:

الشمس ditulis *asy-syamsu*

الرجل ditulis *ar-rajulu*

السيدة ditulis *as-sayyidah*

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



Contoh:

القمر ditulis *al-qamar*

البدیع 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*

PERSEMBAHAN

Puji Syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan kesehatan, rahmat dan hidayah, sehingga penulis masih diberikan kesempatan untuk menyelesaikan skripsi ini sebagai salah satu syarat untuk mendapatkan gelar sarjana.

Skripsi ini saya persembahkan untuk:

1. Kedua orang tua saya bapak Sukoco dan ibu Dartuti orang yang paling berjasa dalam hidup saya yang sangat saya sayangi, terimakasih atas doa, semangat, nasehat, pengorbanan serta kasih sayang yang tiada henti sampai saat ini.
2. Kakak saya Mbak Ririn, Mas Andy ,adik saya Siska dan keponakan terlucu Dizza yang telah memberikan semangat dan dukungannya dalam mengerjakan skripsi ini.
3. Keluarga besar Mbah Kastiah terimakasih untuk doa, nasehat, semangat dan dukungannya.
4. Asni dan Mas Khoirun yang telah membantu dalam pengolahan data, terimakasih atas semangat, saran, nasehat dan masukannya dalam menyelesaikan skripsi ini.
5. Teman-teman BTM Comal yang selalu menyemangati, memotivasi dan menghibur dikala rasa lelah mulai menghampiri.
6. Dosen Pembimbing Bapak Kuat Ismanto, terimakasih atas bimbingan, masukan dan saran selama ini, sehingga saya dapat menyelesaikan skripsi ini.
7. Mas Nasikin Saputro dan Mbak Pipit Yuliana yang telah memberikan izin kepada saya untuk penelitian di *Home* Industri Slondoknya.
8. Tri Masruroh, Nisa Akmala, Meyliani Kurnia, Suryani Adha dan Tri Windari teman-teman masa SMK yang sampai saat ini selalu memberi dukungan dan semangatnya.





9. Teman-teman EKOS F, Asni, Aida, Zumaroh, Zulfa, Fatiyah, Shobih yang sering saya repotkan.
10. Teman-teman EKOS 2014.
11. Semua pihak yang telah mendukung dan mendoakan yang tidak bisa penulis sebutkan namanya satu persatu.

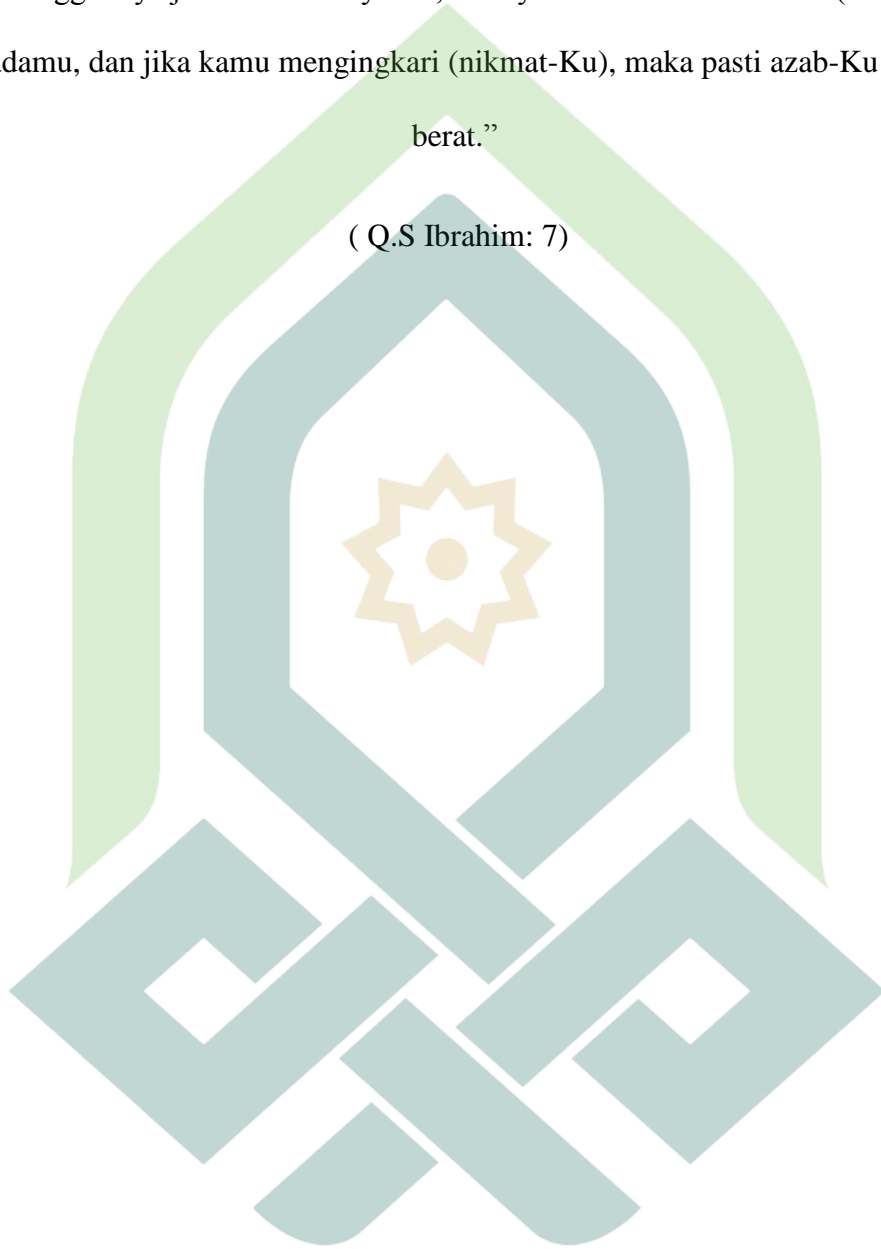




MOTTO

“Sesungguhnya jika kamu bersyukur, niscaya Aku akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka pasti azab-Ku sangat berat.”

(Q.S Ibrahim: 7)





ABSTRAK

Sebuah perusahaan tentunya harus memiliki produktivitas kerja karyawan yang baik. Untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan tersebut tentunya pengusaha harus menerapkan cara-cara agar karyawannya bekerja dengan semangat. Cara agar menumbuhkan semangat tersebut bisa berupa mengenai upah, didiplin kerja serta lingkungan kerja. Sebagaimana dalam *Home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan, disini penulis akan melakukan penelitian mengenai pengaruh upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawannya.

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian lapangan (*Field Research*) dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan di Home Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan dengan sampel 58 responden dengan teknik *Sampling Jenuh*. Responden dalam penelitian ini yaitu semua karyawan pada *Home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. Teknik analisis data menggunakan analisis regresi berganda.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) upah secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan dengan nilai t hitung $2,515 > t$ tabel $2,004$. (2) didiplin kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *Home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan dengan nilai t hitung $5,422 > t$ tabel $2,004$. (3) lingkungan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *Home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan dengan nilai t hitung $2,067 > t$ tabel $2,004$. (4) Berdasarkan uji F diketahui bahwa upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *Home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan dengan nilai F hitung $25,345 > F$ tabel $2,77$. (5) nilai adjusted R square sebesar $0,562$, hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh variabel independen yaitu variabel upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar $56,2\%$. Sedangkan sisanya sebesar $43,8\%$ di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Kata kunci : upah, disiplin kerja, lingkungan kerja, produktivitas kerja

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah segala puji bagi Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat, Taufiq dan Hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Upah, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pada *Home* Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan”** ini dengan baik. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW, yang selalu dinantikan syafa’at Nya di hari kiamat nanti.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada semua pihak yang telah memberikan pengarahan, bimbingan, dan dorongan dalam menyelesaikan penelitian ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa hormat dan terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. H. Ade Dedi Rohayana, M.Ag, selaku Rektor IAIN Pekalongan.
2. Ibu Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, S.H, M.H, selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
3. Bapak Muhammad Aris Syafi’i, M.E.I, selaku Ketua Program Studi Ekonomi Syariah.
4. Bapak Kuat Ismanto, M. Ag. selaku Dosen Pembimbing yang dengan sabar meluangkan waktu, tenaga dan pikiran dalam memberikan bimbingan, arahan, dukungan dan saran dalam penyusunan skripsi ini.
5. Ibu Siti Aminah Chaiago, M.SI selaku Dosen Wali.





6. Segenap Dosen Ekonomi Syariah IAIN Pekalongan yang telah memberikan ilmu yang bermanfaat.
7. Bapak Nasikin Saputro dan Ibu Pipit Yuliana, selaku Pemilik Home Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan yang telah bersedia menjadi narasumber dalam penelitian ini.
8. Keluarga besar, Rekan-rekan senasib seperjuangan, dan pihak-pihak yang telah terlibat dalam penyusunan skripsi ini baik secara langsung maupun tidak langsung.

Penulis berharap semoga hasil penulisan skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis dan pembaca maupun pihak yang berkepentingan. Selanjutnya kepada Allah segalanya penulis serahkan, seraya memohon bimbingan agar menjadi lebih baik untuk selanjutnya. Amin.

Pekalongan, 14 November 2020
Penulis


TIFANI DWI APRILIANI
NIM. 2013114268



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	ii
NOTA PEMBIMBING	iii
LEMBAR PENGESAHAN	iv
PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB	v
PERSEMBAHAN.....	x
MOTTO	xii
ABSTRAK	xiii
KATA PENGANTAR.....	xiv
DAFTAR ISI.....	xvi
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	8
C. Tujuan Penelitian.....	8
D. Manfaat Penelitian.....	9
BAB II KERANGKA TEORI	11
A. Landasan Teori	11
1. Produktivitas Kerja.....	11
2. Upah	17
3. Disiplin kerja	23
4. Lingkungan Kerja.....	27
B. Penelitian Terdahulu	33
C. Kerangka Berfikir	39
D. Hipotesis	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian	42
B. Setting Penelitian	43
C. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	43
1. Variabel Penelitian	43
2. Definisi Operasional Variabel.....	44
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel.....	47
E. Instrumen dan Teknik Pengumpulan Data Penelitian.....	48
1. Instrumen Penelitian.....	48
2. Sumber Data	49
3. Teknik Pengumpulan Data	49
F. Teknik Pengolahan dan Analisis Data	49
1. Uji Validitas	49



2.	Uji Reliabilitas.....	50
3.	Uji Asumsi Klasik	51
4.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	54
5.	Uji Hipotesis.....	55
6.	Koefisien Determinasi (R^2)	57
BAB IV	ANALISIS DAN PEMBAHASAN.....	58
A.	Deskripsi Data.....	58
B.	Analisis Data.....	61
C.	Pembahasan	77
BAB V	PENUTUP.....	83
A.	Kesimpulan	83
B.	Saran	84
DAFTAR PUSTAKA		
LAMPIRAN		

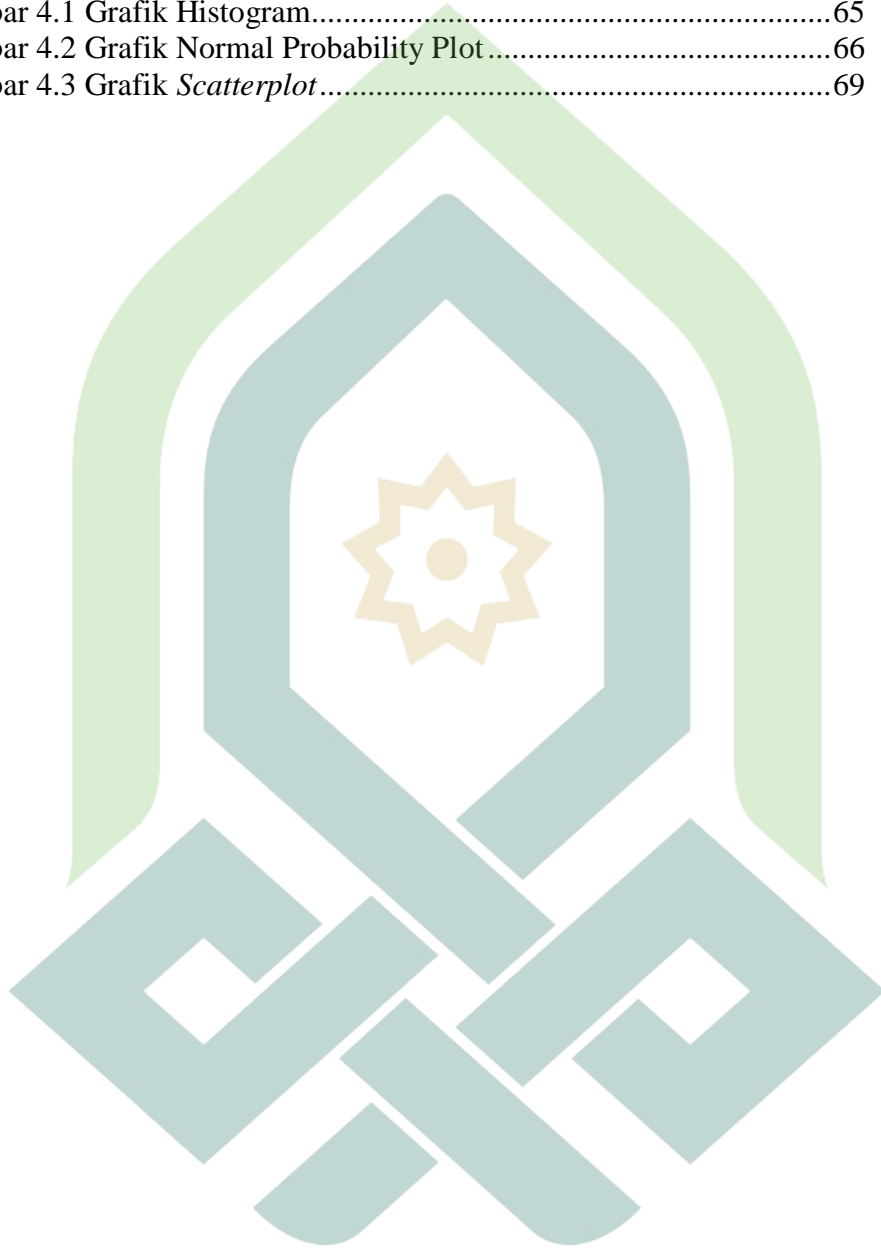
DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	34
Tabel 3.1 Definisi Operasional Variabel.....	44
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	59
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja	60
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	60
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Upah	62
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Disiplin Kerja	62
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Lingkungan Kerja	62
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Produktivitas Kerja	62
Tabel 4.8 Hasil Uji Reliabilitas	63
Tabel 4.9 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	67
Tabel 4.10 Hasil Uji Multikolinearitas.....	68
Tabel 4.11 Hasil Uji Glesjer.....	70
Tabel 4.12 Hasil Uji Linearitas Upah	71
Tabel 4.13 Hasil Uji Linieritas Disiplin Kerja.....	71
Tabel 4.14 Hasil Uji Linearitas Lingkungan Kerja.....	72
Tabel 4.15 Hasil Uji Regresi Berganda.....	73
Tabel 4.16 Hasil Uji Parsial	74
Tabel 4.17 Hasil Uji F.....	76
Tabel 4.18 Hasil Uji R ²	77



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir.....	39
Gambar 4.1 Grafik Histogram.....	65
Gambar 4.2 Grafik Normal Probability Plot.....	66
Gambar 4.3 Grafik <i>Scatterplot</i>	69





DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 Kuesioner Penelitian
- Lampiran 2 Data Mentah Jawaban Responden
- Lampiran 3 Data Responden
- Lampiran 4 Hasil Uji Validitas
- Lampiran 5 Hasil Uji Reliabilitas
- Lampiran 6 Hasil Uji Normalitas
- Lampiran 7 Hasil Uji Multikolenieritas
- Lampiran 8 Hasil Uji Heteroskedastisitas
- Lampiran 9 Hasil Uji Linieritas
- Lampiran 10 Hasil Uji Regresi Berganda
- Lampiran 11 Hasil Uji t
- Lampiran 12 Hasil Uji F
- Lampiran 13 Hasil Uji R^2
- Lampiran 14 R_{tabel}
- Lampiran 15 T_{tabel}
- Lampiran 16 F_{tabel}
- Lampiran 17 Surat Pengantar Penelitian dari Kampus
- Lampiran 18 Surat Keterangan dari Lokasi Penelitian
- Lampiran 19 Dokumentasi Lapangan
- Lampiran 20 Daftar Riwayat Hidup



BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Persaingan dunia usaha di era modern ini sangatlah terlihat jelas, untuk itu sumber daya manusia dituntut untuk terus menerus mengembangkan dirinya. Salah satu faktor penting dalam suatu organisasi maupun perusahaan adalah sumber daya manusia, karena dalam sumber daya manusia pekerja merupakan kekayaan (*asset*) utama yang harus dikelola dengan sebaik mungkin.¹ Sumber daya manusia adalah pengendali dari sumber-sumber yang lain dalam suatu organisasi atau perusahaan. Dunia usaha akan semakin berkembang ketika sumber daya manusia yang ada memiliki karakter yang baik. Apalagi pada era sekarang ini semakin banyak usaha baru yang bermunculan khususnya UMKM maka harus pandai memilih sumber daya manusia yang akan dipekerjakan.

Dunia usaha khususnya UMKM dengan bertambahnya tahun jumlahnya juga semakin meningkat, UMKM di Kabupaten Pekalongan sendiri berjumlah sekitar 53.000 unit usaha.² Untuk jumlah usaha sedang sampai besar yaitu 4.819 unit sedangkan sisanya pada industri menengah, industri kecil serta kerajinan rumahan. BPS Kabupaten Pekalongan dalam Katalog Kecamatan Sragi dalam angka 2018, jumlah usaha kecil,

¹ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung: Alfabeta, 2013, hlm. 1.

² <https://radarpekalongan.co.id/40260/fasilitas-53-ribu-umkm-pemkab-bangun-ruangpemer-senilai-rp68-m/>, diakses 17 Feb 2019, Pukul 20.19. Muhammad Hadiyan. 2018.

menengah dan kerajinan rumah tangga berjumlah 490 unit usaha.³ Dari jumlah tersebut tentunya persaingan usaha juga akan semakin ketat, baik dalam kualitas, kuantitas, produktivitas juga perbandingan tenaga kerja dalam memilih tempat kerja yang sekiranya sesuai dengan kondisi dirinya.

Perusahaan merupakan suatu organisasi yang umumnya mengatur sumber-sumber kegiatan ekonomi yang bertujuan untuk memperoleh keuntungan dan kepuasan dari masyarakat. Home Industri slondok sendiri merupakan pengolahan kerupuk yang terbuat dari singkong yang setelah digoreng dibumbui dengan bumbu balado. Dalam suatu perusahaan untuk memperoleh keuntungan tersebut maka perlu adanya produktivitas yang tinggi tidak terkecuali pada home industri slondok ini. Produktivitas kerja dapat diartikan sebagai hasil kongkrit (produk) yang dihasilkan oleh individu maupun kelompok selama satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja.⁴ Produktivitas dalam hal ini dapat dilihat dari sumber daya manusia. Pada home industri slondok produktivitas kerja karyawan dapat diukur dengan jumlah output produk yang dihasilkan, semakin cepat dan semangat seseorang dalam *packing* maka jumlah output yang dihasilkan semakin banyak. Untuk meningkatkan produktivitas karyawannya tentunya perlu adanya dorongan/motivasi sehingga semangat karyawan menjadi tinggi. Adapun dorongan/motivasi yang dapat mempengaruhi produktivitas menurut Anoraga salah satunya adalah upah yang baik serta lingkungan atau suasana kerja yang baik. Untuk itu seorang pemimpin

³ BAPPEDA dan BPS Kabupaten Pekalongan, *Kecamatan Sragi Dalam Angka 2018 No.Katalog 1102001.3326100*, hlm. 94.

⁴ Tjutju Yuniarsih dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia...* hlm. 156.



seharusnya mengerti apa yang menjadi dorongan suatu karyawan untuk mencapai produktivitas yang tinggi.

Beberapa penelitian menunjukkan berpengaruhnya upah terhadap produktivitas kerja antara lain ialah dalam jurnal penelitian yang dilakukan Ardika Sulaiman menunjukkan pengaruh positif upah dan pengalaman kerja terhadap produktivitas kerja karyawan kerajinan ukiran Kabupaten Subang baik secara parsial maupun simultan.⁵ Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Endah Herwati yang menunjukkan bahwa upah borongan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Royal Korindah Purbalingga.⁶

Upah merupakan balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman pada perjanjian yang telah disepakati cara dan bentuk pembayarannya. Pembayaran upah ini dapat dilakukan secara harian, mingguan maupun sesuai yang telah disepakati.⁷ Upah bagi pekerja/karyawan sangatlah penting, karena upah yang diperoleh merupakan sumber ekonomi yang akan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Oleh sebab itu perusahaan harus memberikan upah yang layak dan adil. Dengan upah yang layak dan adil tersebut maka karyawan merasa terdorong untuk lebih giat lagi dalam melakukan pekerjaannya, dengan demikian maka semangat bekerja akan muncul dan

⁵ Ardika Sulaiman, “*Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*”, *Jurnal Ekonom*, (STIE Miftahul Huda Subang, 2014).

⁶ Endah Herwati, “*Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga*”, *Skripsi*, (Purwokerto: IAIN Purwokerto, 2016).

⁷ M. Kadarisman, *Manajemen Kompensasi*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2012), hlm. 122.



jika semangat dalam bekerja secara tidak langsung dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan tersebut.

Islam mengatur bahwa upah yang diberikan hendaknya adil dan sesuai dengan tingkat kebutuhannya serta upah yang baik diberikan secepatnya sebagaimana Rasulullah bersabda “ *Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering*”, artinya jangan sampai menunda pemberian upah kepada karyawan, jika pekerjaannya sudah selesai maka berikan upah tersebut. Akan tetapi Islam tetap memberikan kebebasan dalam sistem pengupahan asal sesuai dengan kesepakatan yang telah disetujui oleh kedua belah pihak⁸.

Home industri slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan ini upah diberikan seminggu sekali yaitu setiap hari Sabtu sore. Pemberian upah berdasarkan sistem output yang dihasilkan, semakin banyak output maka upah yang didapatkan semakin banyak. Dalam wawancara dengan pemilik home industri slondok, bahwa di home industri tersebut memperkerjakan 58 orang dengan upah Rp. 4.000 per ball. Dengan rata-rata pencapaian 6 sampai 8 ball per hari.⁹ Upah tersebut hanya pas-pasan saja bagi pekerja karena tidak dapat memenuhi sepenuhnya kebutuhan pokok seharinya.

Selain upah, disiplin kerja juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja. Disiplin kerja diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk

⁸ Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen Syariah*, (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2008), hlm.114.

⁹ Pipit Yuliana, *Pemilik Home Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan*, Wawancara Pribadi, Pekalongan, 28 Juli 2020.



memperkuat pedoman-pedoman dalam suatu organisasi.¹⁰ Dalam organisasi maupun perusahaan ada aturan, nilai dan norma harus dipatuhi oleh sumber daya manusia namun terkadang banyak aturan, nilai maupun norma yang bertentangan dengan pribadi masing-masing manusianya. Hal ini tentunya akan menimbulkan konflik sehingga orang mudah berubah suasana hatinya seperti marah atau tersinggung jika ada orang lain yang terlalu menjunjung tinggi salah satu aturan yang ada dalam perusahaan. Padahal dalam suatu perusahaan ditetapkan suatu aturan tersebut agar antar karyawan yang satu dengan yang lain tidak merasa dibedakan. Selain itu aturan yang dibuat juga merupakan salah satu tujuan untuk menertibkan suatu perusahaan sehingga tercapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Semakin baik disiplin kerja karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja karyawan yang dapat dicapainya salah satunya yaitu produktivitas kerja.¹¹

Karyawan home industri slondok di desa Purwodadi mulai bekerja dari jam 08.00 WIB sampai dengan jam 16.00 WIB, namun tidak menjadi aturan tetap, dalam home industri ini kedisiplinan pekerja kurang di unggulkan, terkadang ada karyawan yang berangkat melebihi jam 08.00 bahkan ada yang lebih awal dari jam 08.00, begitu pula untuk jam pulang kerja, ada yang pulang lebih awal ada juga yang pulang sampai jam 17.00.

¹⁰ Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, (Bandung: PT.Remaja Rosdakarya, 2013), hlm.129.

¹¹ Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT.Bumi Aksara, 2014), hlm.193.



Selain upah dan disiplin kerja, lingkungan kerja juga dapat mempengaruhi semangat karyawan dalam melakukan pekerjaannya. Pada Penelitian banyak yang membahas tentang lingkungan kerja salah satu nya penelitian yang dilakukan oleh Endang Widyawati Ningrum hasil menunjukan lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja di unit usaha jasa industri dan aneka pangan Politeknik Negeri Jember.¹² Sedangkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Fatimatul Njaroh menunjukan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan KSPPS SM NU Pekalongan.

Menurut Sedarmayanti lingkungan kerja diartikan sebagai keseluruhan alat, perkakas dan bahan yang ada di lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun kelompok.¹³ Lingkungan kerja disini dapat berupa kondisi lingkungan seperti sirkulasi udara, tingkat kebisingan, ruang yang panas, kebersihan lingkungan dan keamanan tempat kerja. Apabila kondisi lingkungan kerja yang nyaman maka secara tidak langsung karyawan menjadi semangat dalam bekerja, karena dalam melakukan suatu pekerjaan seseorang tentunya membutuhkan kondisi yang aman dan nyaman.

¹² Endang Widyawati Ningrum, "Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Usaha Jasa Industri dan Aneka Pangan Politeknik Negeri Jember", Jurnal (Jember, 2013).

¹³ Lilik Khoiriyah, "Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali JayaWijaya Surakarta", Skripsi (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta, 2009), hlm. 6.



Home industri slondok yang terletak di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan ini merupakan suatu desa yang dekat dengan pekerjaan jalan tol antar jawa. Dengan demikian tentunya suara bising, debu dan panas menjadi salah satu faktor yang dapat mengganggu kerja karyawan selain itu atap bangunan yang digunakan untuk proses produksi menggunakan esbes, yang tentunya terasa panas. Oleh karena itu dalam suatu perusahaan baik perusahaan besar maupun kecil tentunya membutuhkan lingkungan kerja yang aman dan nyaman. Selain kondisi yang ditelah dijelaskan diatas tentunya fasilitas umum seperti kamar mandi juga sangat mempengaruhi produktivitas kerja. Selain kamar mandi juga tentunya tempat sholat juga menjadi salah satu faktor pendukung produktivitas kerja muslim, dengan tersedianya tempat sholat di lingkungan kerja tentunya memudahkan karyawan muslim untuk melakukan ibadah sholat. Dengan adanya tempat ibadah tersebut maka karyawan muslim tidak perlu mencari mushola di tempat yang lain, dengan demikian karyawan dengan mudah melakukan ibadah dan tidak terganggu dalam melakukan ibadah dan kerjanya.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti ingin menguji lebih lanjut tentang, **“Pengaruh Upah, Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Muslim Pada home Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan”**.



B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Apakah upah berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan?
3. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan?
4. Apakah upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan?

C. Tujuan Penelitian

Guna menjawab pertanyaan dari rumusan masalah diatas, adapun tujuan penelitian ini yaitu :

1. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh upah terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan.



2. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan.
3. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan.
4. Untuk menguji dan mengetahui pengaruh upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja secara simultan terhadap produktivitas kerja karyawan muslim pada *home* industri slondok di desa Purwodadi kecamatan Sragi kabupaten Pekalongan.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian yang dilakukan diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi ilmu pengetahuan, wawasan dan pengalaman peneliti dibidang pengelolaan *home* industri khususnya pada pengelolaan sumber daya manusia yang berkaitan dengan upah, lingkungan kerja, disiplin kerja serta produktivitas kerja karyawan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Perusahaan

Penelitian yang telah dilakukan diharapkan dapat digunakan untuk mengetahui kelemahan dan kelebihan dari langkah –



langkah yang diambil perusahaan selama ini, sehingga dimasa datang perusahaan dapat menentukan kebijakan khususnya mengenai upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan.

b. Bagi Peneliti

Sebagai implementasi dari teori perkuliahan yang telah dipelajari selama kuliah dan memperdalam mengenai upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

c. Bagi Pihak Lain

Sebagai ilmu pengetahuan, wawasan, dan referensi bagi yang penelitian-penelitian berikutnya, dan sebagai sumbangan pemikiran dalam perluasan dan pengembangan ilmu pengetahuan kepada masyarakat.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $2,515 > t$ tabel $2,004$, nilai signifikansi $0,015 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $0,249$.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $5,422 > t$ tabel $2,004$, nilai signifikansi $0,0008 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $0,521$.
3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari nilai t hitung $2,067 > t$ tabel $2,004$, nilai signifikansi $0,044 < 0,05$ dan koefisien regresi sebesar $0,217$.

4. Upah, didiplin kerja dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di *home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. Hal ini dibuktikan dari nilai F hitung $25,345 > F$ tabel $2,77$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.
5. Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi nilai *adjusted R square* sebesar $0,562$. Artinya bahwa pengaruh variabel independen yaitu variabel upah, disiplin kerja dan lingkungan kerja sebesar $56,2\%$. Sedangkan sisanya sebesar $43,8\%$ di jelaskan oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka saran yang dapat diberikan sebagai berikut:

1. Bagi Home Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh yang paling besar terhadap produktivitas kerja karyawan di *home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. Oleh karena itu *home* industri perlu memperhatikan mengenai disiplin kerja karyawan dengan mempertimbangkan beberapa aspek, antara lain seperti jam kerja, pengawasan dan target kerja. Sehingga dapat menjadikan karyawan

tersebut lebih disiplin dan tentunya akan meningkatkan produktivitas kerjanya.

Kemudian yang kedua adalah upah, meskipun pengaruhnya tidak sebesar disiplin kerja upah juga berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan di *home* industri Slondok di desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan. Oleh karena itu *home* industri juga perlu mempertimbangkan besarnya upah yang diberikan dengan memperhatikan hal-hal seperti apakah upah yang diberikan dapat memenuhi kebutuhan pokok karyawan, upah harus adil serta upah tidak boleh statis. Sehingga diharapkan untuk upah juga harus menyesuaikan terutama agar mengikuti perubahan-perubahan tentang upah yang ada.

Ketiga adalah lingkungan kerja, dalam penelitian ini lingkungan kerja memiliki pengaruh yang sangat kecil, meskipun memiliki pengaruh yang paling kecil namun *home* industri slondok tetap perlu memperhatikan terutama pada sirkulasi udara, suhu udara dan pencahayaan, sehingga tercipta suasana lingkungan kerja yang nyaman. Dengan demikian maka produktivitas kerja karyawan pun menjadi meningkat.



2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya dapat mengembangkan penelitian ini dengan menambah variabel-variabel lain karena memungkinkan variabel-variabel lain tersebut memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap produktivitas kerja karyawan.



DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga dan Ninik Widiyanti. 2003. *Psikologi Dalam Perusahaan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asnawi, Nur dan Masyhuri. 2011. *Metode Riset Manajemen Pemasaran*. Malang: UIN MALIKI PRESS.
- BAPPEDA dan BPS Kabupaten Pekalongan. 2018. *Kecamatan Sragi Dalam Angka 2018*.
- Fauzi, Muchamad. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Semarang: Walisongo Press.
- Ghozali, Imam Ghozali. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 19*, Cet. Ke-5. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Ed. 8. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hadiyan, Muhammad. 2018. <https://radarpekalongan.co.id/40260/fasilitas-53-ribu-umkm-pemkab-bangun-ruangpemer-senilai-rp68-m/>. diakses 17 Feb 2019, Pukul 20.19.
- Hasan, Ali. 2009. *Manajemen Bisnis Syariah*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Kasara.
- Herwati, Endah. 2016. *Pengaruh Sistem Upah terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Royal Korindah Purbalingga*. Skripsi, (Purwokerto: IAIN Purwokerto).
- Indrianto, Nur dan Bambang Supomo. 2014. *Metodologi Penelitian Untuk Akuntansi & Manajemen*. Yogyakarta: BPF.
- Khoiriyah, Lilik. 2009. *Pengaruh Upah dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Aji Bali JayaWijaya Surakarta*. Skripsi (Surakarta: Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Lailiyah, Nuril. 2018. *Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Studi Kasus pada Konveksi Shabrina Collection di Tulungagung*. Skripsi, (Tulungagung: IAIN Tulungagung).
- M. Kadarisman. 2012. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosdakarya.





- Ningrum, Endang Widayai. 2013. *Pengaruh Disiplin kerja, Motivasi Kerja, Upah Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Unit Usaha Jasa Industri dan Aneka Pangan Politennik Negeri Jember*.
- Nitisemito, Alex S. 1991. *Manajemen Personalia: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Nur'ani. 2015. *Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Penjualan Pada PT. Suka Fajar Cabang Pekanbaru Menurut Perspektif Ekonomi Islam*. Skripsi (Pekanbaru: UIN Sultan Syarif Kasim Riau).
- Salafudin dan Nalim. 2014. *Statistik Inferensial*. Pekalongan: STAIN Press.
- Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sedarmayanti. 2018. *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Septianto, Dwi. 2010. *Pengaruh Lingkungan Kerja dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi pada PT. Pataya Raya Semarang*. Skripsi (Semarang: Universitas Diponegoro).
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2008. *Manajemen Syariah*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.
- Sinn, Ahmad Ibrahim Abu. 2012. *Manajemen Syariah Sebuah Kajian Historis dan Kontemporer*, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Suhendi, Hendi. 2011. *Fiqih Muamalah*. Jakarta: PT Raja GrafindoPersada.
- Sulaiman, Ardika. 2014. *Pengaruh Upah dan Pengalaman Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Kerajinan Ukiran Kabupaten Subang*. *Jurnal Ekonom*. (Subang: STIE Miftahul Huda Subang).
- Supriyanto, Achmad Sani dan Vivin Maharani. 2013. *Metodologi Penelitian Sumber Daya Manusia*. Malang: UIN-Maliki Press.
- Suryani dan Hendriyadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Jakarta: Prenedamedia Group.
- Sutrisno , H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Umar, Husein. 2008. *Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Biisnis*, Ed. 2, Jakarta : Rajawaligrafindo.



Wijaya, Tony. 2013. *Metodologi Penelitian Ekonomi dan Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Yuliana, Pipit. *Pemilik Home Industri Slondok di Desa Purwodadi Kecamatan Sragi Kabupaten Pekalongan*. Wawancara Pribadi pada 28 Juli 2020.

Yuniarsih, Tjutju dan Suwatno. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Zainal, Veithzal Rivai. 2009. *Islamic Human Capital Management: Manajemen Sumber Daya Insani Cara Tepat dan Mudah dalam Menerapkan Manajemen Sumber Daya Insani dalam Perusahaan Secara Islami*. Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada.





LAMPIRAN-LAMPIRAN



Lampiran 1

KUESIONER

**PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MUSLIM PADA HOME
INDUSTRI SLONDOK DI DESA PURWODADI KECAMATAN SRAGI
KABUPATEN PEKALONGAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr

Di Tempat

Dengan hormat,

Di tengah-tengah kesibukan yang sedang Bpk/Ibu/Sdr hadapi saat ini, perkenankanlah saya memohon bantuannya untuk mengisi angket terlampir. Angket ini dimaksudkan untuk mendapatkan data tentang upah, lingkungan kerja, dan produktivitas kerja karyawan.

Setiap jawaban tidak ada yang salah atau pun benar, tetapi jawaban yang baik adalah jawaban yang sesuai dengan keadaan Bpk/Ibu/Sdr yang sebenarnya. Perlu Bpk/Ibu/Sdr ketahui bahwa jawaban yang diberikan sama sekali tidak akan mempengaruhi kedudukan/ jabatan yang Bapak/Ibu/Sdr pegang.

Saya percaya Bapak/Ibu/Sdr akan bersedia membantu mengisi angket tersebut dengan ketulusan hati, selanjutnya saya akan merahasiakan jawaban tersebut. Atas segala bantuan Bpk/Ibu/Sdr saya ucapkan terima kasih.

Pekalongan, Juli 2020

Hormat saya

Tifani Dwi Apriliani



KUESIONER
PENGARUH UPAH DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MUSLIM PADA HOME
INDUSTRI SLONDOK DI DESA PURWODADI KECAMATAN SRAGI
KABUPATEN PEKALOGAN

Isilah identitas sesuai dengan identitas Anda pada kolom yang telah disediakan.

- a. Nama : (Boleh tidak diisi)
b. Jenis Kelamin :
c. Usia :
d. Lama Bekerja :
e. Pendidikan terakhir :

Berikan tanda (X) atau (√) pada salah satu pernyataan yang paling sesuai dengan kondisi Anda sekarang.

- SS : Sangat setuju
S : Setuju
N : Netral
TS : Tidak Setuju
STS : Sangat Tidak Setuju

1. Variabel Upah (X_1)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Upah dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari.					
2.	Besarnya upah sudah disebutkan					



	dalam awal perjanjian kerja					
3.	Besarnya upah memberikan semangat kerja bagi karyawan.					
4.	Upah yang diterima sesuai dengan jumlah output					
5.	Besarnya upah menyesuaikan kenaikan harga bahan pokok.					

2. Variabel Disiplin Kerja (X₂)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya setuju bahwa harus ada tujuan atau target yang dibebankan kepada karyawan sehingga memacu kemampuan karyawan.					
2.	Saya merasa bahwa pimpinan dapat dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.					
3.	Saya setuju bahwa balas jasa yang diterima kurang memuaskan dapat mempengaruhi kedisiplinan karyawan.					
4.	Saya merasa bahwa keadilan pimpinan sudah diterapkan dengan baik kepada semua karyawan.					
5.	Adanya pengawasan yang aktif antara atasan kepada bawahan, supaya terjadi kondisi yang kondusif.					
6.	Saya setuju bahwa sanksi hukuman					



	yang diterapkan ikut mempengaruhi baik/ buruknya kedisiplinan karyawan.					
7.	Saya merasa bahwa pimpinan yang berani bertindak tegas menerapkan hukuman akan diakui kepemimpinannya oleh bawahan.					
8.	Saya merasa bahwa kedisiplinan karyawan akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam lingkungan kerja berjalan dengan baik.					

3. Variabel Lingkungan Kerja (X₃)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Penataan tata cahaya sangat baik sehingga tidak mengganggu dalam bekerja					
2.	Suhu udara di tempat kerja dalam kondisi normal					
3.	Sirkulasi udara di tempat kerja baik					
4.	Kebisingan dan gangguan mesin diruang kerja mengganggu kerja karyawan					
5.	Ruang kerja kotor dan berbau tidak sedap					
6.	Penataan tata ruang memberikan kenyamanan dalam bekerja					
7.	Adanya musik diruang kerja					



8.	Saat bekerja karyawan diberikan masker dan sarung tangan					
----	--	--	--	--	--	--

4. Variabel Produktivitas Kerja (Y)

No.	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Saya melakukan pekerjaan dengan sungguh-sungguh					
2.	Dalam melakukan pekerjaan, saya berusaha untuk menghindari kesalahan dan berusaha menambah jumlah output					
3.	Saya melakukan pekerjaan sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan					
4.	Saya selalu berusaha meningkatkan kuantitas dan kualitas hasil pekerjaan .					
5.	Hasil pekerjaan saya harus selalu menghasilkan hasil yang terbaik					
6.	Sebelum melanjutkan ke proses berikutnya saya mengecek pekerjaan yang sebelumnya agar efisien.					



Lampiran 19
Dokumentasi



Foto Wawancara Bersama Ibu Pipit Yuliana



Pengisian Kuesioner



Lokasi Pembungkusan Slondok

Lampiran 20

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

IDENTITAS DIRI

Nama : TIFANI DWI APRILIANI
NIM : 2013114268
Tempat, Tgl Lahir : Pekalongan, 12 April 1995
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Kewarganegaraan : Indonesia
Alamat : Dukuh Ringinpitu RT.003 RW.010, Kelurahan Sragi,
Kecamatan Sragi, Kabupaten Pekalongan.

IDENTITAS ORANG TUA

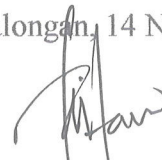
Nama Ayah : Sukoco (Alm)
Pekerjaan : -
Nama Ibu : Dartuti
Pekerjaan : Ibu Rumah Tangga
Alamat : Dukuh Ringinpitu RT.003 RW.010, Kelurahan Sragi,
Kecamatan Sragi, Kabupaten Pekalongan.

RIWAYAT PENDIDIKAN

1. SD N 1 SRAGI Tahun 2001 – 2007
2. SMP N 1 SRAGI Tahun 2007 – 2010
3. SMK N 1 SRAGI Tahun 2010 – 2013
4. IAIN Pekalongan Jurusan Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Islam Angkatan 2014

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenarnya, untuk
dipergunakan seperlunya.

Pekalongan, 14 November 2020



TIFANI DWI APRILIANI
NIM. 2013114268





KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
 INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
 UNIT PERPUSTAKAAN

Jl.Kusuma bangsa No.9 Pekalongan.Telp.(0285) 412575 Faks (0285) 423418
 Website :perpustakaan iain-pekalongan.ac.id |Email : perpustakaan@iain pekalongan. ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
 KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika IAIN Pekalongan, yang bertanda tangan dibawah ini, saya:

Nama : **TIFANI DWI APRILIANI**
 NIM : 2013114268
 Fakultas/Jurusan : **FEBI / EKONOMI SYARIAH**

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada

Perpustakaan IAIN Pekalongan, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Tugas Akhir Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

**“PENGARUH UPAH, DISIPLIN KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
 PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN MUSLIM PADA HOME INDUSTRI
 SLONDOK DI DESA PURWODADI KECAMATAN SRAGI KABUPATEN
 PEKALONGAN”**

peserta perangkat yang di perlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksektif ini
 perpustakaan IAIN Pekalongan berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan,
 mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan
 menampilkan/mempublikasikannya lewat internet atau media lain secara **fulltext** untuk
 kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama
 saya sebagai penulis/pencipta atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan
 IAIN Pekalongan, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta
 dalam karya ilmiah saya ini

Dengan demikian ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Pekalongan, Desember 2020



TIFANI DWI APRILIANI
 NIM. 2013114268

NB: Harap diisi, ditempel meterai dan ditandatangani
 Kemudian diformat pdf dan dimasukkan dalam cd.