

BAB V

PEMBAHASAN

A. Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pada Konveksi Busana Muslim Shabrina *Collection* di Tulungagung

Setelah melakukan observasi dengan menggunakan koesioner sebagai media pengumpulan data dengan menggunakan SPSS versi 16. Tujuan dilakukan analisis tersebut untuk membuktikan ada atau tidaknya pengaruh motivasi Islam terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi busana muslim Shabrina *Collection* Tulungagung.

Motivasi merupakan dorongan yang diberikan kepada manusia, khususnya kepada bawahan atau pengikut, karena pemberian motivasi diharapkan dapat mendorong karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi. Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi motivasi Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktvitas kerja karyawan konveksi busana muslim Shabrina *Collection*, yang berarti hipotesisi pertama teruji.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara motivasi Islam dan produktivitas kerja karyawan koveksi busana muslim Shabrina *Collection*, artinya semakin tinggi motivasi Islam yang diberikakan pimpinan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan

juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan motivasi Islam dan produktivitas kerja karyawan di konveksi busana muslim Shabrina *Collection*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya produksi yang setiap tahunnya meningkat karena pemimpin konveksi selalu memberikan motivasi Islam kepada karyawan salah satunya juga menyediakan tempat ibadah.

Secara empiris berdasarkan tabel 4.4 distribusi frekuensi motivasi islam menunjukkan bahwa motivasi kerja Islam mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Motivasi terdiri dari upaya perjuangan secara maksimal, niat ibadah, tertib melakukan sholat, ikhlas, dan niat bekerja untuk mencari nafkah keluarga dimana dari pernyataan tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah niat bekerja untuk mencari nafkah keluarga. Hal ini berarti tingginya motivasi berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan karena dengan adanya motivasi Islam, karyawan merasa apa yang dikerjakan membuahkan hasil karena dilandasi atas dasar niat yang benar dan karyawan termotivasi dalam bekerja karena agar kebutuhan mereka terpenuhi. Sehubungan dengan hal ini, maka perusahaan memberikan motivasi kepada karyawannya dengan selalu mengingatkan kepada karyawannya untuk selalu melaksanakan kewajiban sholat meskipun pekerjaan menumpuk dan memberikan kebebasan untuk mengatur bagaimana cara menerapkannya seperti bergantian dengan karyawan lain ketika pesanan atau pekerjaan sedang banyak.

Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Misna Kablina Nur yang membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi islam terhadap produktivitas kerja.¹ Hal ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus Lukman Fitriyan yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel motivasi kerja dalam islam terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja dalam Islam maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan. Dalam penjelasnya disebutkan bahwa motivasi Islam mempunyai hubungan yang positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti karyawan termotivasi karena bekerja adalah bagian dari ibadah. Disamping itu, mereka juga mempunyai semangat dalam bekerja karena kebutuhan mereka terpenuhi.²

Secara teori hubungan motivasi Islam dengan produktivitas kerja itu mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan

¹ Misna Kablina Nur.2017,*Pengaruh Motivasi Kerja Dalam Prespektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT.Telkom TBK Cabang Makassar*, Fakultas Ekonomi Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar

² Fitriyan, Agus Lukman.2011.*Pengaruh Etika Kerja dan Motivasi Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bank BNI Syari'ah Cabang Semarang)*, Fakultas Syariah dan Hukum Institut Agama Islam Negeri Wlisongo

berkeinginan untuk mencapai hasil; kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Maka dari itu motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan yang bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.³ Dalam hal ini motivasi kerja Islam bisa diartikan sebagai dorongan seseorang untuk melakukan kebaikan dalam memenuhi kebutuhan pribadi maupun manusia pada umumnya baik kebutuhan fisik, psikologi, maupun sosial. Kehidupan manusia tidak akan lepas dari masalah usaha sebagai salah satu perwujudan aktivitasnya, baik yang menyangkut aktivitas fisik maupun mental. Sepanjang hidupnya, manusia tetap bekerja tanpa bekerja manusia akan mengalami berbagai kesulitan. Kekuatan motivasi dalam bekerja atau berbisnis dalam Islam adalah *fastabiqul Khoir* (*berlomba-lomba dalam kebaikan*).⁴

Dalam Islam, kebutuhan yang ingin dicapai oleh seorang individu haruslah sesuai dengan aturan agama. Seorang muslim tidak hanya memberikan tenaganya saja untuk bekerja karena untuk mendapatkan keuntungan-keuntungan. Akan tetapi, seorang muslim haruslah memperhatikan seluruh aspek kegiatannya dalam bekerja. Niat merupakan patokan awal dalam melakukan sebuah kegiatan, karena dalam Islam sebuah ibadah akan dinilai jika niatnya benar. Dalam penelitian ini, niat memiliki

³ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal 216

⁴ Ali Hasan, *Manajemen Bisnis Syariah*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2009, hal.70

nilai yang sangat tinggi yang dimiliki karyawan konveksi busana muslim Shabrina *Collection* Tulungagung, begitupun dengan ketakwaan dan keikhlasan. Seorang muslim, harus bekerja dengan hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Sehingga dalam pandangan seorang pekerja dan pengusaha muslim, tidak akan sama antara proyek dunia dan proyek akhirat.

Disini juga dijelaskan oleh Ibnu Kaldun telah menjelaskan bahwa Islam memertimbangkan sebuah hiraki atau tingkat hati seseorang, bukan hiraki kebutuhan yang menentukan sebuah perilaku saja. Akan tetapi, tingkatan hati manusia tersebutlah yang akan menentukan apakah sebuah kebutuhan terpuaskan yang pada akhirnya akan memotivasi seseorang.

B. Pengaruh Upah Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pada Konveksi Busana Muslim Shabrina *Collection* di Tulungagung

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada karyawan berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi upah kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Shabrina *Collection*, yang berarti hipotesis pertama teruji.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara upah kerja dan produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Shabrina

Collection, artinya semakin tinggi upah yang diberikan perusahaan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan pemberian upah maupun bonus terhadap karyawan yang berdampak besar pada produktivitas kerja karyawan di konveksi busana muslim Shabrina *Collection*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya produksi yang setiap tahunnya meningkat karena perusahaan konveksi memberikan upah yang layak dan adil kepada karyawan.

Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Rahadian Firdauz yang membuktikan adanya hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel upah kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana karyawan bekerja untuk memperoleh upah yang kemudian digunakan untuk mencukupi kebutuhan hidupnya atas dasar itulah maka seseorang menjual tenaga dan pengetahuannya demi mendapatkan imbalan.⁵ Sistem pengupahan yang didasari atas banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan mendorong para karyawan untuk bekerja lebih giat agar mendapat upah yang lebih, sehingga produktivitasnya ikut meningkat .

Hasil penelitian ini, juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Yacob El Mario yang menyatakan upah berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hasil penelitian ini, senada dengan Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 yang menyatakan

⁵ Rahardian Firdauz.2015.*Pengaruh Upah, Pendidikan dan Pengalama Kerja Terhadap Prduktivitas KErja Karyawan(Studi Kasus Pada Produksi PT Panca Mitra Multi Perdana)*,Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang

bahwa upah adalah hak pekerja atau buruh yang diterima dan dinyatakan dalam bentuk uang sebagai imbalan dari pengusaha atau pemberian kerja kepada pekerja atau buruh, yang ditetapkan dan dibayarkan menurut suatu perjanjian kerja, kesepakatan atau peraturan perundang yang berlaku, termasuk tunjangan bagi pekerja atau buruh dan keluarganya atas suatu pekerjaan dan jasa yang telah atau akan dilakukan.⁶ Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi dan menentukan tingkat upah kerja antara lain salah satunya produktivitas, dimana semakin tinggi prestasi-prestasi yang diberikan oleh karyawan kepada perusahaan maka akan semakin besar pulan upah yang diterima tenaga kerja.⁷ Hal ini berarti bahwa pemberian upah yang layak sangat penting untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Shabrina *Collection* Tulungagung.

Secara empiris berdasarkan tabel 4.5 distribusi frekuensi upah kerja menunjukkan bahwa keryawan menganggap baik atas upah kerja yang telah diberikan oleh perusahaan kepada karyawan. Upah kerja terdiri dari upah yang diterima tepat waktu, sesuai hasil yang dicapai, cukup untuk memenuhi kebutuhan, adil dan layak, dan dapat diambil mendadak dimana dari pernyataan tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah sudah adil dan layak. Upah kerja mempunyai hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti karyawan termotivasi dalam bekerja karena kebutuhan

⁶ Yacob El Mario.2017.*Pengaruh Motivasi, Upah, Dan Kepemimpinan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan*, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

⁷ Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Yang Kompetitif...* hal. 323

mereka terpenuhi. Sehubungan dengan hal ini, maka perusahaan telah memberikan upah yang sesuai dengan apa yang dicapai atau yang layak kepada karyawannya untuk meningkatkan suatu kegiatan produksi di perusahaan. Karena upah menjadi faktor yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dibandingkan dengan faktor faktor lainnya.

C. Pengaruh Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pada Konveksi Busana Muslim Shabrina Collection di Tulungagung

Disiplin kerja adalah sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari organisasi baik secara tertulis maupun tidak tertulis dan selain itu juga dapat digunakan untuk melindungi perilaku baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. Berdasarkan hasil pengujian data diatas dapat diketahui dari tabel *Coefficient* menunjukkan bahwa koefisien regresi disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan konveksi busana muslim Shabrina *Collection*, yang berarti hipotesisi ketiga teruji.

Penelitian ini menunjukkan adanya hubungan positif antara disiplin kerja dan produktivitas kerja karyawan koveksi busana muslim Shabrina *Collection*, artinya semakin tinggi disiplin kerja yang diterapkan perusahaan kepada karyawan maka produktivitas kerja karyawan juga tinggi. Hal ini dibuktikan dengan adanya kenaikan perubahan yang besar dengan diterapkannya disiplin terhadap karyawan yang berdampak besar pada

produktivitas kerja karyawan di konveksi busana muslim Shabrina *Collection*. Hal ini ditunjukkan dengan adanya produksi yang setiap tahunnya meningkat karena perusahaan konveksi menerapkan disiplin kepada karyawan yang ditaati oleh semua karyawan.

Penelitian ini mendukung secara konsisten terhadap penelitian yang dilakukan oleh Fitri Afriani yang membuktikan adanya hubungan positif dan berpengaruh secara signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja.⁸ Penelitian ini juga didukung Safitri Indriyani yang membuktikan adanya pengaruh positif dan signifikan antara variabel disiplin kerja terhadap produktivitas kerja. Dimana untuk disiplin kerja merupakan syarat untuk dapat membantu karyawan secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.⁹

Secara empiris berdasarkan tabel 4.6 distribusi frekuensi disiplin kerja menunjukkan bahwa karyawan menganggap baik . Disiplin kerja terdiri dari datang tepat waktu, tertib dan teratur, sikap tanggungjawab, rajin, dan izin dimana dari pernyataan tersebut yang paling berpengaruh terhadap produktivitas kerja adalah datang tepat waktu. Disiplin kerja mempunyai hubungan yang positif dan pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal ini berarti karyawan termotivasi bahwa mengerjakan sesuatu dengan baik dan tepat waktu. Kedisiplinan merupakan

⁸ Fitri Afriyani Cristian dan Lena Farida, *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Produksi Pabrik Kelapa Sawit (PKS) PT. Perkebunan Nusantara V Sei Rokan Kec. Pagaran Tapah Darussalam Kb. Rokan Hulu*, FISIP Universitas Riau

⁹ Safitri Indriyani, *Pengaruh Pelatihan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Paradise Island Furniture*, Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta

fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin karyawan yang baik, sulit bagi organisasi perusahaan mencapai hasil yang optimal.¹⁰

Kedisiplinan diartikan jika karyawan selalu datang dan pulang tepat waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan sangat diperlukan untuk memberikan tata tertib yang baik bagi perusahaan. Dengan tata tertib yang baik, semangat kerja, moral kerja, efisiensi dan efektivitas kerja karyawan menjadi meningkat.

Kedisiplinan suatu perusahaan dikatakan baik, jika sebagian besar karyawan menaati peraturan-peraturan yang ada. Hukuman diperlukan dalam meningkatkan kedisiplinan dan mendidik karyawan supaya menaati semua peraturan perusahaan. Pemberian hukuman harus adil dan tegas terhadap semua karyawan. Dengan keadilan dan ketegasan, sasaran pemberian hukuman tercapai. Peraturan tanpa diimbangi dengan pemberian hukuman yang tegas bagi pelanggarannya bukan menjadi alat pendidikan bagi karyawan. Tanpa didukung disiplin karyawan yang baik, sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Dalam usaha meningkatkan produktivitas kerja karyawan salah satu cara yang dapat dilakukan yaitu dengan memperhatikan disiplin kerja karyawan. Seseorang akan melaksanakan tugasnya dengan baik dan penuh rasa tanggung jawab bila karyawan tersebut memiliki disiplin kerja yang

¹⁰ Abdurrahmat Fathoni, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.....hal. 126

tinggi. Untuk mengusahakan selalu terbinanya sikap disiplin kerja yang tinggi, maka diperlukan peraturan dan hukuman dalam perusahaan tersebut. Disiplin kerja adalah salah satu syarat untuk dapat membantu karyawan bekerja secara produktif yang akan membantu peningkatan produktivitas kerja.

Disiplin kerja dapat terwujud apabila seseorang bersikap sadar atau memiliki kerelaan dalam melaksanakan tugas dan peraturan perusahaan, seperti kehadiran berkaitan dengan keberadaan karyawan ditempat kerja untuk bekerja dan mampu memanfaatkan dan menggunakan perlengkapan dengan baik. Disiplin kerja juga dapat dilihat dari sikap karyawan yang mematuhi norma-norma yang berlaku tentang peraturan apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para karyawan selama dalam perusahaan dan sebagai acuan dalam bersikap, seperti mematuhi peraturan ditentukan perusahaan dan mengikuti cara kerja yang ditentukan perusahaan. Seorang yang bertanggungjawab akan dapat menjalankan tugas dan peraturan dalam perusahaan, dapat menyelesaikan pekerjaan pada waktu yang ditentukan, sehingga produktivitas kerja karyawan dapat tercapai.

D. Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pada Konveksi Busana Muslim Shabrina *Collection* di Tulungagung

Peningkatan produktivitas kerja karyawan disuatu perusahaan itu dipengaruhi oleh beberapa faktor. Beberapa diantaranya ditentukan oleh

motivasi, pendidikan, keterampilan, etika kerja, lingkungan, dan lainnya. Dalam hal ini, beberapa faktor yang menjadi fokus penelitian ini ialah motivasi Islam, upah kerja dan disiplin kerja. Penelitian ini dilakukan secara simultan memberikan hasil bahwa secara bersama-sama motivasi Islam, upah kerja, dan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Produktivitas kerja terdiri dari memanfaatkan peralatan kerja, upah yang diterima, lingkungan kerja, disiplin, lingkungan masyarakat dimana dari pernyataan tersebut yang paling berpengaruh adalah dengan memanfaatkan peralatan kerja produktivitas menjadi lancar.

Penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Yacob El Mario dalam judul Pengaruh Motivasi, Upah, dan Kepemimpinan terhadap Produktivitas kerja karyawan, dimana ia menyatakan bahwa secara simultan motivasi Islam, upah kerja dan disiplin kerja secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Anggit Rahmadi Triatmojo yang menyatakan bahwa secara bersama-sama kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja.

Secara teoritis, masing-masing variabel motivasi Islam, upah kerja dan disiplin kerja secara parsial memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan. Sebagaimana teori yang telah disebutkan sebelumnya bahwa korelasi antara motivasi dan produktivitas kerja dijelaskan dalam model teori hubungan motivasi Islam dengan produktivitas kerja itu mempersoalkan bagaimana caranya mendorong gairah kerja bawahan, agar

mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuannya dan keterampilannya untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Karena pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap, dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil; kerja yang optimal. Kemampuan, kecakapan, dan keterampilan karyawan tidak ada artinya bagi perusahaan, jika mereka tidak mau bekerja keras dengan mempergunakan kemampuan, kecakapan, dan keterampilan yang dimilikinya. Maka dari itu motivasi penting karena dengan motivasi ini diharapkan setiap individu karyawan yang bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.¹¹

Menurut David Clarence McClelland, teori kebutuhan yang dibagi menjadi tiga jenis kebutuhan, yaitu kebutuhan akan berprestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan akan afiliasi. Ketiga jenis kebutuhan tersebut bisa dikombinasikan oleh individu, variasi dari tiga motif tersebut akan menunjukkan kecenderungan arah dari kebutuhan yang paling ingin dicapai oleh individu.¹² Sehingga apa bila motivasi kerja Islam berpengaruh terhadap produktivitas kerja maka motivasi Islam mempunyai pengaruh yang besar bagi karyawan sehingga mendorong karyawan untuk bekerja lebih giat dan disiplin dalam bekerja sehingga mencapai hasil produktivitas yang tinggi. Sehingga upah yang akan didapat para pekerja juga ikut

¹¹ H. Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar , Pengertian, Dan Masalah*, (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), hal 216

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2012), hal 128

meningkat seiring dengan kinerja yang dilakukan oleh karyawan untuk meningkatkan produktivitas karyawan. Karena faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas itu terdiri dari motivasi, pendidikan, disiplin kerja, keterampilan, sikap etika kerja, gizi dan kesehatan, tingkat penghasilan, lingkungan kerja dan iklim, teknologi, sarana produksi, jaminan sosial, manajemen dan kesempatan berprestasi.¹³

Jadi, semakin tingginya motivasi Islam, upah kerja dan disiplin kerja karyawan yang dimiliki oleh suatu perusahaan, maka produktivitas kerja karyawan akan meningkat. Dalam hal ini motivasi Islam haruslah terus ditingkatkan supaya karyawan memiliki rasa dorongan yang kuat untuk mencapai apa yang menjadi kebutuhannya. Ketika motivasi, upah dan disiplin kerja diterapkan secara bersama-sama, maka akan tercipta produktivitas yang akan terus meningkat dan ini akan berfungsi bagi kelangsungan perusahaan dan juga para karyawan.

Secara empiris diterapkannya motivasi Islam, upah kerja dan disiplin kerja untuk meningkatkan produktivitas kerja seorang karyawan. Keempat hal tersebut saling berkaitan satu sama lain. Jadi produktivitas kerja merupakan hasil keterkaitan antara motivasi Islam, upah kerja dan disiplin kerja. Dari batasan tersebut jelas bahwa yang dimaksudkan dengan produktivitas merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Dan setiap pencapaiannya

¹³ Padji Anogara, *Manajemen Bisnis*, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2000) hal.178-179

diikuti perolehan yang mempunyai nilai bagi karyawan yang bersangkutan, baik berupa motivasi, upah kerja, dan disiplin kerja yang baik.

Berdasarkan hasil uji statistik, variabel motivasi Islam, upah kerja dan disiplin kerja secara simultan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan Shabrina *Collection* di Tulungagung.

E. Pengaruh Motivasi, Upah dan Disiplin yang paling dominan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Prespektif Ekonomi Islam Study Kasus Pada Koveksi Busana Muslim Shabrina *Collection* di Tulungagung

Pada deskripsi variabel produktivitas kerja yang mempengaruhi hasil tanggapan karyawan mengenai produktivitas kerja *karyawan* di konveksi Shabrina *Collection* dipengaruhi oleh motivasi, upah dan disiplin. Dapat disimpulkan bahwa produktivitas kerja karyawan di konveksi Shabrina *Collection* Tulungagung cukup baik, hal ini terlihat dari tanggapan sangat setuju pada koesioner yang diberikan responden. Dan setelah dilakukan pengujian statistik dengan analisis linier berganda pada output *coefficient*, untuk menentukan variabel mana yang mempunyai pengaruh paling dominan atau paling besar terhadap produktivitas kerja dapat dilihat dari hasil uji koefisien regresi dengan melihat kolom t. Yang mana nilai dari motivasi pada kolom t memiliki tingkat signifikansi yang paling besar dari pada upa dan disiplin. Dengan melihat hasil tersebut, maka dapat diartikan bahwa “ motivasi memiliki pengaruh paling dominan atau paling besar

terhadap produktivitas kerja karyawan di konveksi Shabrina *Collection* di Tulungagung.”

Seperti yang dijelaskan Wirawan dimana adanya sejumlah upah itu didasarkan pada kinerja yang telah dicapai dan diharapkan mencapai hasil yang baik bagi perusahaan maupun bagi individu pegawainya.¹⁴ Karena pada salah satu sapek yang sangat penting dalam penentuan upah adalah jumlah upah yang diterima tenaga kerja harus memiliki *internal equity* dan *external equity*. *Internal equity* adalah jumlah yang diperoleh dipersepsi sesuai dengan input yang diberikan dibandingkan dengan pekerjaan yang sama dalam perusahaan. *External equity* adalah jumlah yang diterima dipersepsi sesuai dengan jumlah yang diterima diperkerjaan lain organisasi atau perusahaan.

Selanjutnya penjelasan dari Singodimedjo disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplin (*discipline*) adalah bentuk pelatihan yang menjalankan peraturan-peraturan organisasional. Dimana yang paling dipengaruhi oleh disiplin dalam organisasi adalah karyawan yang menyusahkan dan yang tidak mematuhi peraturan atau tidak menaati aturan yang ada.¹⁵

¹⁴ Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia: Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan Penelitian: Aplikasi dalam Organisasi Bisnis, Pemerintah dan Pendidikan*, (Jakarta: PT RajaGrafindo, 2015) hlm.399

¹⁵ Robert L. Mathis & John H. Jackson, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 10*, (Jakarta: Salemba Empat, 2009), hlm.511