

BAB IV HASIL PENELITIAN

A. Gambaran Umum Obyek Penelitian

1. Sejarah Berdirinya Hijab Ar-Rafi Kudus

Hijab Ar-Rafi Kudus adalah perusahaan *fashion* terkhusus untuk para muslimah agar terlihat tambah cantik dan juga sesuai dengan perintah Allah SWT untuk menutup aurat. Hijab Ar-Rafi Kudus didirikan di Jl. Madya No 435 Rt 01 Rw 02 Prambatan Lor Kudus, Kec. Kaliwungu, Kab. Kudus, Mijen, Prambatan Kidul, Kaliwungu, Kabupaten Kudus, Jawa Tengah, 59332. Hijab Ar-Rafi merupakan usaha yang dirintis oleh Bunda Farichah Hanim atau sering dipanggil Bunda Hanim Sejak tahun 2005. Bunda Hanim merupakan pendiri sekaligus owner Hijab Ar-Rafi. Bunda Hanim dikenal sebagai Hijabers dan Wirausahawan yang sukses di bidang hijab.

Modal yang dikeluarkan Hijab Ar-Rafi pertama kali hanya Rp. 5.000.000,- untuk membeli mesin jahit bekas. Sekarang sudah meningkat lebih hingga mempunyai 30 mesin jahit dan 10 mesin border, sudah ada pegawai tetap dibagian produksi, sisanya memberdayakan ibu-ibu rumah tangga yang memiliki ketrampilan baik dalam menjahit supaya mendapatkan penghasilan tambahan. Selain memiliki jalur produksi dari mesin jahit, ada yang dibuat dari tangan sendiri. Hijab Ar-Rafi memproduksi kualitas yang baik seperti bahan yang terbuat dari kaos, *jersey*, *cerruty shifon*, *spandek*, dan lain-lain.

Harga yang ditawarkan sangat kompetitif dan *reasonable* sesuai dengan kualitas. Hijab Ar-Rafi dapat bersaing dengan harga pasaran hijab pada umumnya, meski harga yang ditawarkan cukup tinggi di banding dengan harga hijab di pasaran tetapi penjualannya tidak kalah dengan yang lain.¹

2. Perkembangan Hijab Ar-Rafi Kudus

Selama bertahun-tahun perusahaan tumbuh dalam kualitas dan keragaman produk-produknya. Pada saat ini

¹ <https://www.pusathijabterbaru.com/blog/agen-jilbab-arrafi/>, pada tanggal 24 Juni 2019 pukul 10.47.

Hijab Ar-Rafi adalah perusahaan produksi hijab terkemuka yang sesuai dengan mengutamakan kualitas produk yang sesuai dengan perindustrian hijab di Indonesia.

Saat ini hijab bukan lagi penutup aurat yang wajib dikenakan bagi wanita muslimah di seluruh dunia. Tapi saat ini hijab sudah menjadi salah satu *trend fashion* yang mendunia. Bahkan, *designer* berlomba-lomba untuk menciptakan model-model hijab yang cantik dan bagus.

Hijab Ar-Rafi pun melihat peluang yang sangat besar di Indonesia terlebih bagi masyarakat Kudus yang mayoritas memakai hijab untuk mengembangkan produk-produk hijab dan membuat model yang bagus sehingga yang memakai hijab akan merasa sangat nyaman dan betah menggunakan hijab Ar-Rafi.

Sampai saat ini penjualan dan pendistribusian hijab Ar-Rafi semakin banyak dan meluas ke seluruh pelosok Indonesia. Terlebih lagi sedang dikembangkan hingga ke Luar Negeri.²

3. Visi, Misi dari Perusahaan

Sebagai pemicu semangat kerja dan juga memberikan daya juang bagi karyawan Hijab Ar-Rafi serta membangun kesadaran diri bagi setiap karyawan Hijab Ar-Rafi maka seperti umumnya sebuah Lembaga ataupun perusahaan Hijab Ar-Rafi juga mempunyai sebuah visi dan misi, sebagai berikut :

- a. Visi

Menjadi brand Hijab dan Busana Muslim wanita nomer satu untuk wilayah Jawa Tengah, khususnya Kudus.
- b. Misi
 - 1) Mengajak muslimah untuk berhijab dengan membuat Hijab yang simpel dan terbuat dari bahan yang nyaman dipakai.
 - 2) Memberikan edukasi berhijab untuk si kecil dengan membuat produk hijab untuk anak-anak dengan model yang sangat unik sehingga menarik perhatian si kecil untuk memakai hijab.

² Wawancara dengan Bunda Hanim, tanggal 13 April 2019 di Hijab Ar-Rafi Kudus.

- 3) Mengajak muslimah, khususnya ibu rumah tangga dan mahasiswi untuk menjadi *entrepreneur* dengan berjualan produk Hijab Ar-Rafi

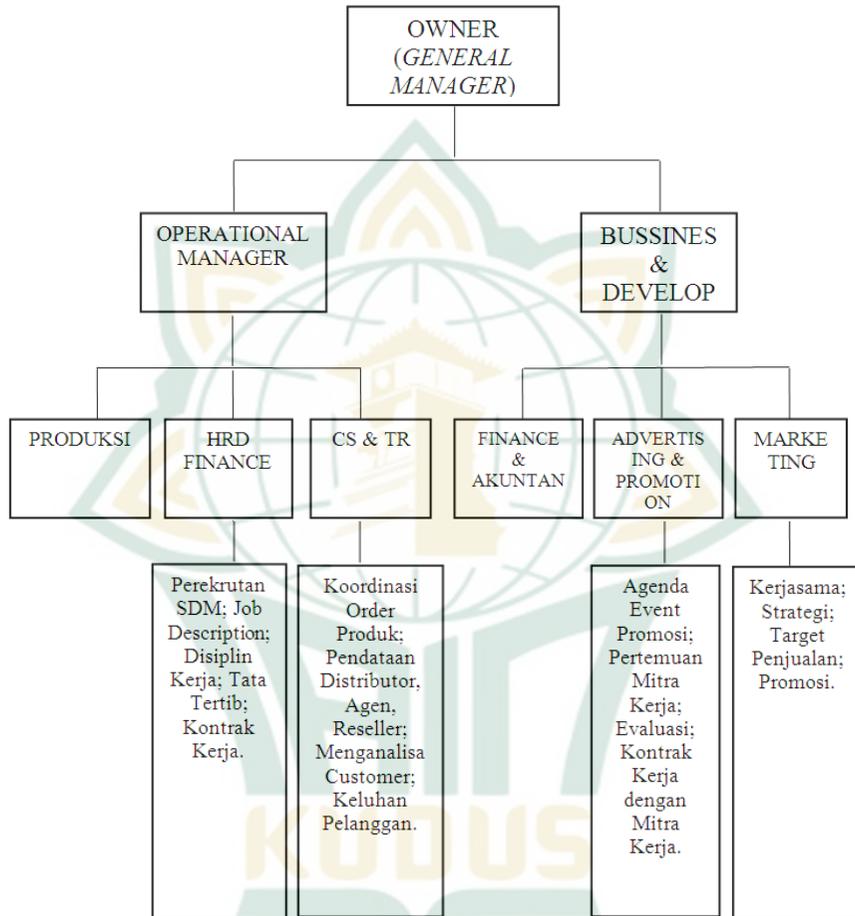
4. Kebijakan Mutu Produk Perusahaan

- a. Hijab Ar-Rafi adalah suatu unit usaha yang bergerak dalam bidang pembuatan Hijab dan Pakaian Muslimah Wanita untuk dewasa maupun anak-anak. Kesuksesan usaha ini bertumpu pada kualitas produk, kreativitas, inovasi dan mutu.
- b. Kebijakan Hijab Ar-Rafi adalah untuk memenuhi keinginan pelanggan dan untuk dapat memenuhi kebutuhan pelanggan dalam memenuhi kebutuhan berbusana Islami dan berhijab.
- c. Untuk menjamin bahwa kebijakan ini telah tercapai dan dipelihara secara konsisten, Hijab Ar-rafi akan mengembangkan, melaksanakan dan memelihara suatu sistem manajemen mutu yang terdokumentasi sesuai dengan persyaratan berpakaian Muslimah.
- d. Dalam menghadapi pasar kompetitif Hijab Ar-Rafi senantiasa selalu meningkatkan ketrampilan personil dengan menyelenggarakan pendidikan dan pelatihan sesuai dengan bidangnya untuk menyakinkan bahwa kami selalu memberikan pelayanan yang professional, dengan semboyan, **TERCAPAINYA KERJA, KARYAWAN DAN PRODUK BERKUALITAS, GUNA KEPUASAN PELANGGAN.**³

³ <https://www.pusathijabterbaru.com/blog/agen-jilbab-arrafi/>, pada tanggal 24 Juni 2019 pukul 10.47.

B. Struktur Organisasi Perusahaan

**Gambar 4.1
STRUKTUR ORGANISASI**



C. Deskripsi Responden

Karakteristik responden perlu disajikan dalam penelitian ini guna untuk menggambarkan keadaan atau kondisi responden yang dapat memberikan informasi tambahan untuk memahami hasil-hasil penelitian. Penyajian data deskriptif penelitian ini bertujuan agar dapat dilihat profil dari data penelitian tersebut dan hubungan antar variabel yang digunakan dalam penelitian. penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif (lapangan) yang cara

pengambilan informasi atau data-data yang dibutuhkan peneliti mengenai tanggapan responden adalah dengan menggunakan angket. Dalam hal ini peneliti membagi karakteristik responden menjadi 4 jenis, yaitu:

1. Jenis Kelamin Responden

Adapun data mengenai jenis kelamin responden karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Deskripsi Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase (%)
Laki-laki	22	38,6%
Perempuan	35	61,4%
Jumlah	57	100%

Sumber : data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan keterangan pada tabel 4.1 di atas, dapat diketahui tentang jenis kelamin responden karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus yang diambil sebagai responden, yang menunjukkan bahwa mayoritas responden adalah Perempuan, yaitu sebanyak 35 responden atau 61,4%, sedangkan sisanya adalah responden laki-laki sebanyak 22 responden atau 38,6%.

2. Usia Responden

Hasil penelitian terdapat dua kelompok responden, yaitu responden yang berusia ≤ 35 tahun dan ≥ 35 tahun yang seluruhnya berjumlah 57 responden yang disajikan pada tabel berikut ini :

Tabel 4.2
Deskripsi Usia Responden

Usia	Jumlah	Persentase (%)
≤ 35 tahun	27	47,4%
≥ 35 tahun	30	52,6%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.2 menunjukkan bahwa dari 57 responden yang menjadi sampel yang berusia mayoritas ≥ 35 tahun sebanyak 30 responden atau 52,6%. Sedangkan responden berusia antara ≤ 35 tahun sebanyak 27 responden atau 47,4% dari keseluruhan jumlah sampel. Berdasarkan hasil tabel 4.2 menunjukkan bahwa karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus yang menjadi sampel penelitian mayoritas masih tergolong

dalam usia produktif, yaitu usia yang menunjukkan bahwa mereka sedang giat-giatnya bekerja mencari nafkah untuk keluarga.

3. Pendidikan Responden

Pendidikan yang ditempuh oleh responden karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus dalam penelitian ini bisa dilihat dalam tabel berikut:

Tabel 4.3
Deskripsi Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase (%)
Sekolah Dasar (SD)	12	21,1%
Sekolah Menengah Pertama (SMP)	17	29,8%
Sekolah Menengah Atas (SMA)	12	21,1%
Perguruan Tinggi	16	28,1%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.3 menunjukkan bahwa dari 57 responden yang menjadi sampel mayoritas adalah responden yang berpendidikan SMP yaitu sebesar 17 responden atau 29,8%. Sedangkan distribusi tingkat Pendidikan yang lain adalah berpendidikan SD sebesar 12 responden atau 21,1%, responden yang berpendidikan SMA sebesar 12 responden atau 21,1%, dan yang berpendidikan Perguruan Tinggi sebesar 16 responden atau 28,1%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebanyakan karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus adalah kalangan dengan Pendidikan yang mencukupi untuk memahami mengenai syarat, hak dan kewajiban dalam bekerja di Hijab Ar-Rafi Kudus.

4. Masa Kerja Responden

Adapun data mengenai masa kerja responden karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus adalah sebagai berikut :

Tabel 4.4
Deskripsi Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Prosentase (%)
≥1 tahun	26	45,6%
<1 tahun	31	54,4%
Jumlah	57	100%

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa dari 57 responden, terlihat bahwa responden yang bekerja di Hijab Ar-Rafi Kudus ≥ 1 tahun sebanyak 26 responden atau 45,6% dari total keseluruhan responden. Sedangkan sisanya adalah mayoritas responden yang menjadi anggota ≤ 1 tahun sebanyak 31 responden atau 54,4% dari total keseluruhan responden.

D. Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

1. Uji Validitas Instrumen Responden

Untuk menguji validitas dan reliabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis SPSS. Berikut ini hasil pengujian validitas dan reliabilitas berdasarkan uji non responden sebanyak 30 orang. Dengan menggunakan bantuan alat olah statistik SPSS 25. diperoleh hasil perhitungan sebagai berikut:

a. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Responden X1

No. Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
X1.1	0,708	Valid
X1.2	0,772	Valid
X1.3	0,458	Valid
X1.4	0,389	Valid
X1.5	0,708	Valid
X1.6	0,772	Valid
X1.7	0,574	Valid
X1.8	0,588	Valid

Sumber data Primer yang dioah, 2019.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = n-2. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2=28$ dengan alpha 0,05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *disiplin kerja* yang terdiri dari 8 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

b. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 4.6
Hasil Uji Validitas Responden X2

No. Pertanyaan	r _{hitung}	Keterangan
X2.1	0,836	Valid
X2.2	0,760	Valid
X2.3	0,574	Valid
X2.4	0,863	Valid
X2.5	0,718	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2=28$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *motivasi kerja* yang terdiri dari 5 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

c. Variabel Pengembangan Karier (X3)

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas Responden X3

No. Pertanyaan	r _{hitung}	Keterangan
X3.1	0,541	Valid
X3.2	0,619	Valid
X3.3	0,515	Valid
X3.4	0,373	Valid
X3.5	0,724	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2=28$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan

nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *pengembangan karier* yang terdiri dari 5 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

d. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Responden Y

No. Pertanyaan	r_{hitung}	Keterangan
Y1	0,397	Valid
Y2	0,819	Valid
Y3	0,610	Valid
Y4	0,502	Valid
Y5	0,777	Valid
Y6	0,819	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019

Untuk tingkat validitas, dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dan r_{tabel} untuk *Degree of freedom* (df) = $n-2$. Dalam hal ini n adalah jumlah sampel yang diuji coba. Pada kasus ini besarnya df dapat dihitung $30-2=28$ dengan α 0,05 didapat r_{tabel} 0,3610. Jika r_{hitung} (untuk r tiap butir dapat dilihat pada kolom *corrected item total correlation*) lebih besar dari r_{tabel} dan nilai r positif. Berdasarkan hasil pengujian validitas tersebut, pada variabel *produktivitas kerja karyawan* yang terdiri dari 6 pertanyaan semua itemnya valid. Dengan demikian maka variabel penelitian dapat dilakukan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas Instrumen

Reliabilitas adalah suatu nilai yang menunjukkan konsistensi suatu alat pengukur di dalam mengukur gejala yang sama. Instrumen suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika nilai yang didapat dalam proses pengujian dengan uji statistik *Cronbach alpha* (α) > 0,60. Dan jika *Cronbach Alpha* ditemukan angka koefisien < 0,60 maka dikatakan tidak reliabel. Untuk menguji reabilitas instrumen, penulis menggunakan analisis statistik SPSS 25. berikut ini hasil pengujian reliabilitas:

Tabel 4.9
Hasil Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Reliability Coefficiens	r-Alpha	Ket
Disiplin Kerja (X1)	8 item	0,753	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	5 item	0,794	Reliabel
Pengembangan Karier (X3)	5 item	0,711	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	6 item	0,760	Reliabel

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa masing-masing variabel memiliki *Alpha Cronbach* > 0,60, dengan demikian variabel (X1, X2, X3 dan Y) dapat dikatakan reliabel.

E. Deskripsi Data Penelitian

Hasil dari masing-masing jawaban responden tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10
Data Hasil Penelitian

Item	Total SS	%	Total S	%	Total N	%	Total TS	%	Total STS	%
X1.1	17	29,8	26	45,6	12	21,1	2	3,5	0	0,0
X1.2	16	28,1	21	36,8	18	31,6	2	3,5	0	0,0
X1.3	26	45,6	19	33,3	12	21,1	0	0,0	0	0,0
X1.4	26	45,6	23	40,4	8	14,0	0	0,0	0	0,0
X1.5	17	29,8	26	45,6	12	21,1	2	3,5	0	0,0
X1.6	16	28,1	21	36,8	18	31,6	2	3,5	0	0,0
X1.7	14	24,6	35	61,4	6	10,5	0	0,0	2	3,5
X1.8	18	31,6	17	29,8	20	35,1	0	0,0	2	3,5
X2.1	34	59,6	17	29,8	4	7,0	2	3,5	0	0,0
X2.2	10	17,5	37	64,9	8	14,0	0	0,0	2	3,5
X2.3	15	26,3	26	45,6	14	24,6	2	3,5	0	0,0
X2.4	34	59,6	17	29,8	4	7,0	2	3,5	0	0,0

X2.5	26	45,6	23	40,4	8	14,0	0	0,0	0	0,0
X3.1	26	45,6	23	40,4	8	14,0	0	0,0	0	0,0
X3.2	22	38,6	23	40,4	12	21,1	0	0,0	0	0,0
X3.3	16	28,1	33	57,9	6	10,5	2	3,5	0	0,0
X3.4	14	24,6	33	57,9	10	17,5	0	0,0	0	0,0
X3.5	6	10,5	25	43,9	20	35,1	4	7,0	2	3,5
Y1	15	26,3	32	56,1	8	14,0	0	0,0	2	3,5
Y2	22	38,6	23	40,4	12	21,1	0	0,0	0	0,0
Y3	14	24,6	21	36,8	20	35,1	2	3,5	0	0,0
Y4	3	5,3	28	49,1	20	35,1	6	10,5	0	0,0
Y5	8	14,0	23	40,4	12	21,1	12	21,1	2	3,5
Y6	22	38,6	23	40,4	12	21,1	0	0,0	0	0,0

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai disiplin kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,8%), setuju sebanyak (45,6%), netral sebanyak (21,1%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,1%), setuju sebanyak (36,8%), netral sebanyak (31,6%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (45,6%), setuju sebanyak (33,3%), netral sebanyak (21,1%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Untuk pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (45,6%), setuju sebanyak (40,4%), netral sebanyak (14,0%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (29,8%), setuju sebanyak (45,6%), netral sebanyak (21,1%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Pertanyaan yang keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,1%), setuju sebanyak (36,8%), netral sebanyak (31,6%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Pertanyaan yang ketujuh responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,6%), setuju sebanyak (61,4%), netral

sebanyak (10,5%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan kedelapan responden menjawab sangat setuju sebanyak (31,6%), setuju sebanyak (29,8%), netral sebanyak (35,1%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%).

2. Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai motivasi kerja, responden menjawab sangat setuju sebanyak (59,6%), setuju sebanyak (29,8%), netral sebanyak (7,0%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (17,5%), setuju sebanyak (64,9%), netral sebanyak (14,0%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (3,5%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (26,3%), setuju sebanyak (45,6%), netral sebanyak (24,6%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Untuk pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (59,6%), setuju sebanyak (29,8%), netral sebanyak (7,0%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (45,6%), setuju sebanyak (40,4%), netral sebanyak (14,0%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%).

3. Variabel Pengembangan Karier (X3)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai pengembangan karier, responden menjawab sangat setuju sebanyak (45,6%), setuju sebanyak (40,4%), netral sebanyak (14,0%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju (0,0%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (38,6%), setuju sebanyak (40,4%), netral sebanyak (21,1%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (28,1%), setuju sebanyak (57,9%), netral sebanyak (10,5%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Untuk pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,6%), setuju sebanyak (57,9%), netral sebanyak (17,5%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (10,5%), setuju

sebanyak (43,9%), netral sebanyak (35,1%), tidak setuju sebanyak (7,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (3,5%).

4. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Dari hasil penelitian pada pertanyaan pertama mengenai produktivitas kerja karyawan, responden menjawab sangat setuju sebanyak (26,3%), setuju sebanyak (56,1%), netral sebanyak (14,0%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju (3,5%). Pada pertanyaan kedua responden menjawab sangat setuju sebanyak (38,6%), setuju sebanyak (40,4%), netral sebanyak (21,1%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan ketiga responden menjawab sangat setuju sebanyak (24,6%), setuju sebanyak (36,8%), netral sebanyak (35,1%), tidak setuju sebanyak (3,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Untuk pertanyaan keempat responden menjawab sangat setuju sebanyak (5,3%), setuju sebanyak (49,1%), netral sebanyak (35,1%), tidak setuju sebanyak (10,5%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%). Kemudian pertanyaan kelima responden menjawab sangat setuju sebanyak (14,0%), setuju sebanyak (40,4%), netral sebanyak (21,1%), tidak setuju sebanyak (21,1%), dan sangat tidak setuju sebanyak (3,5%). Pertanyaan yang keenam responden menjawab sangat setuju sebanyak (38,6%), setuju sebanyak (40,4%), netral sebanyak (21,1%), tidak setuju sebanyak (0,0%), dan sangat tidak setuju sebanyak (0,0%).

F. Uji Asumsi Klasik

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan suatu uji asumsi klasik agar hasil dan analisa nantinya efisien dan tidak bias. Adapun kriteria pengujian tersebut sebagai berikut :

1. Uji Multikolinieritas

Tabel 4.11
Hasil Uji Multikolinieritas

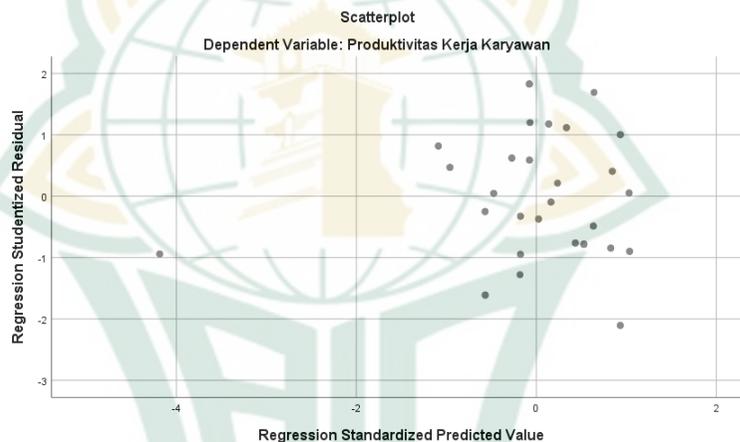
Variabel	Collinearity Statistic	
	Tolerance	VIF
Disiplin Kerja (X1)	0,811	1,233
Motivasi Kerja (X2)	0,535	1,869
Pengembangan Karier (X3)	0,529	1,891

Sumber : Data Primer yang diolah, 2019.

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independen*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi adalah dengan nilai *Tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Keduanya menunjukkan setiap variabel bebas manakah yang dijelaskan oleh variabel lainnya. Nilai *Tolerance* > 0,10 atau dengan nilai VIF < 10, maka tidak terjadi multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Gambar 4.2
Hasil Uji Heterokedastisitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

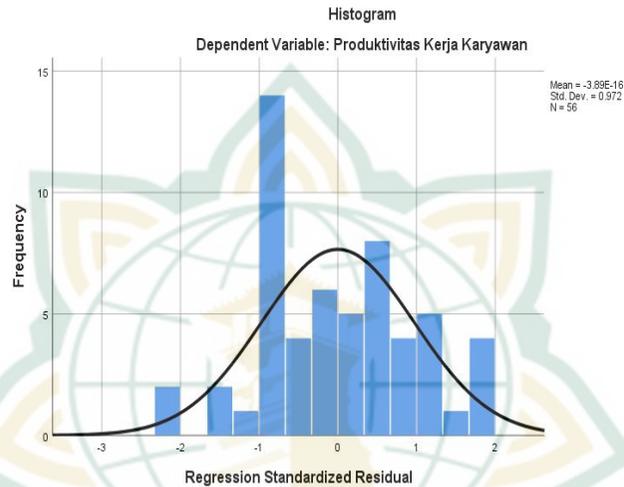
Berdasarkan grafik scatterplot tersebut menunjukkan bahwa tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik menyebar secara acak yang tersebar di atas dan di bawah angka 0 (nol) pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model data regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model

regresi yang baik adalah ingin mengetahui apakah distribusi data mengikuti atau mendekati distribusi normal.

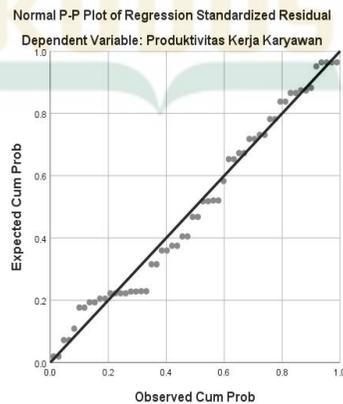
Gambar 4.3
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan gambar pada lampiran terlihat bahwa grafik histogram menunjukkan pola distribusi normal sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi lulus uji normalitas.

Gambar 4.4
Hasil Uji Normalitas



Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan gambar tersebut terlihat bahwa grafik *normal probability plot* menunjukkan bahwa data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

G. Teknik Analisis Data

Untuk mengetahui apakah suatu data dapat dianalisa lebih lanjut diperlukan analisis data agar hasil analisa nantinya efisien. Adapun kriteria pengujian sebagai berikut:

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk menguji sejauh mana pengaruh antara variabel independen yaitu faktor Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

Tabel 4.12
Hasil Regresi Linier Berganda

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,258	,780		1,613	,110
	Disiplin Kerja	,473	,150	,319	3,157	,002
	Motivasi Kerja	,012	,169	,007	3,070	,045
	Pengembangan Karier	,189	,121	,163	2,556	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019

Dari tabel diatas diperoleh persamaan regresi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan menurut prespektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + e$$

$$Y = 1,258 + 0,473 X_1 + 0,012 X_2 + 0,189 X_3 + e$$

Berdasarkan nilai koefisien regresi dari variabel-variabel pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan menurut prespektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus. Dengan

menggunakan tingkat signifikansi α 0,05 dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Nilai konstanta akan sering disebut juga dengan *intercept* (titik potong X dengan Y) mempunyai nilai sebesar 1,258 yang berarti bahwa jika tidak ada variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan. Maka keputusan penggunaan (Y) akan memperoleh nilai 1,258.
- b. Variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,473. Artinya variabel disiplin kerja (X1) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja karyawan (Y), apabila variabel disiplin kerja (X1) naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,473 dan apabila variabel disiplin kerja (X1) turun 1 satuan, maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,473.
- c. Variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,012. Artinya variabel motivasi kerja (X2) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja karyawan (Y), apabila variabel motivasi kerja (X2) naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,012 dan apabila variabel motivasi kerja (X2) turun 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan menurun sebesar 0,012.
- d. Variabel pengembangan karier (X3) mempunyai pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), dengan koefisien regresi sebesar 0,189. Artinya variabel pengembangan karier (X3) mempunyai pengaruh yang searah dengan produktivitas kerja karyawan (Y), apabila pengembangan karier (X3) naik 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,189 dan apabila variabel pengembangan karier (X3) turun 1 satuan maka produktivitas kerja karyawan akan menurun sebesar 0,189.

2. Uji Koefisien Determinasi (R)

Untuk memperkirakan atau meramalkan nilai variabel dependen (Y), perlu dilakukan perhitungan variabel-variabel lain yang ikut mempengaruhi Y. dengan demikian antara variabel baik dependen dan independent tentunya mempunyai hubungan atau korelasi. Dalam penelitian ini variabel dependen atau terikat (Y) adalah produktivitas kerja karyawan, selanjutnya variabel independen atau bebas adalah disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier. Hasil analisis korelasi dan regresi berganda dengan menggunakan SPSS adalah sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.566 ^a	.320	.305	.55586

a. Predictors: (Constant), Pengembangan Karier, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa korelasi yang terjadi antara variabel bebas terhadap variabel terikat diketahui nilai $r = 0,566^a$, hal ini mengindikasikan bahwa variabel bebas disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier memiliki hubungan terhadap variabel terikat produktivitas kerja karyawan (Y). Adapun hubungan yang terjadi adalah positif dan searah dengan tingkat hubungan yang kuat.

Dari hasil analisis linier berganda variabel tersebut, diketahui bahwa koefisien determinasi yang dinotasikan dengan *R Square* besarnya 0,320. Ini berarti variabel produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier yang diturunkan dalam model sebesar 32%, atau dengan kata lain sumbangan efektif (kontribusi) variabel independent terhadap variasi (perubahan) produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar 32%. Variasi produktivitas kerja karyawan (Y) bisa dijelaskan oleh variasi dari ketiga variabel independent, jadi sisanya sebesar $(100\% - 32\% = 68\%)$ produktivitas kerja karyawan dijelaskan oleh variabel-variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model penelitian ini.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Dalam rangka pengujian hipotesis bahwa terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan menurut perspektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus secara parsial digunakan uji t. Dari tabel berikut hasil persamaan regresi pada variabel-variabel penelitian akan diperlihatkan satu persatu dengan memperlihatkan t_{hitung} dari olah data SPSS.

Tabel 4.14
Hasil Uji t
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,258	,780		1,613	,110
	Disiplin Kerja	,473	,150	,319	3,157	,002
	Motivasi Kerja	,012	,169	,007	,3,070	,045
	Pengembangan Karier	,189	,121	,163	2,556	,023

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

a. Pengujian Terhadap Variabel Disiplin Kerja (X1)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05:2 = 0,025$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 57-3-1 = 53$ diperoleh $t_{tabel} = 2,006$. hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,157 > 2,006$).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh disiplin kerja signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, berdasarkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,002 > 0,05$). Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **H1 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menurut perspektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

b. Pengujian Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0.05:2 = 0,025$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 57-3-1 = 53$ diperoleh $t_{tabel} = 2,006$. hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($3,070 < 2,006$).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh motivasi kerja signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, berdasarkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,045 < 0,05$). Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **H2 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja terhadap produktivitas kerja karyawan menurut perspektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

c. Pengujian Terhadap Variabel Pengembangan Karier (X3)

Dengan pengujian dua sisi yang menggunakan tingkat signifikan sebesar $\alpha = 0,05 : 2 = 0,025$ dan dengan derajat kebebasan $df (n-k-1) = 57-3-1 = 53$ diperoleh $t_{tabel} = 2,006$. hasil perhitungan pada regresi linier berganda diperoleh nilai t_{hitung} lebih besar dari pada t_{tabel} ($2,556 > 2,006$).

Hasil penelitian menunjukkan pengaruh pengembangan karier signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan, berdasarkan nilai signifikan yang lebih kecil dari 0,05 ($0,023 < 0,05$). Dengan demikian, t_{hitung} berada pada daerah H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga **H3 diterima** yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan menurut perspektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

4. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji f)

Langkah pertama yaitu merumuskan hipotesis yaitu diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan menurut perspektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus. Langkah kedua menentukan besarnya f_{tabel} dengan ukuran sampel. Dimana dk pembilangan = 3 dk penyebut = 57 dan nilai $\alpha = 0,05$, sehingga didapat $f_{tabel} = 2,77$, sedangkan hasil output SPSS untuk uji F terlihat pada tabel berikut:

Tabel 4.15
Hasil Uji Statistik F

Koefisien	Nilai
Nilai F	4,647
Nilai Sig.	0,005 ^b

Sumber: Data Primer yang diolah, 2019.

Langkah ketiga menentukan besarnya $f_{hitung} = 4,647$ yang telah disajikan tabel ANOVA dalam persamaan regresi. Langkah keempat yaitu membuat keputusan pengujian dengan cara membandingkan antara f_{hitung} dengan f_{tabel} . Karena f_{hitung} lebih besar dari f_{tabel} ($4,647 > 2,77$) maka hipotesis yang menyatakan bahwa diduga terdapat pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan menurut prespektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus dapat diterima dan terbukti benar.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan secara Bersama-sama antara disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier terhadap produktivitas kerja karyawan menurut prespektif Islam pada Hijab Ar-Rafi Kudus, berdasarkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari 0,05 ($0,005 < 0,05$). Sehingga secara bersama-sama baik disiplin kerja, motivasi kerja, dan pengembangan karier berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

H. Pembahasan dan Analisis

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus dalam Prespektif Islam.

Disiplin menurut Islam adalah kesediaan dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Sedangkan disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang secara teratur dan terus-menerus, dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan yang berlaku dan tidak melanggar aturan yang telah ditetapkan.⁴

Hasil pengujian statistik Disiplin Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,157 dengan nilai t tabel 2,006 dan nilai p value (sig) 0,002 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,157 > 2,006$), jadi Disiplin Kerja dalam prespektif Islam merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 57,4% responden setuju bahwa Disiplin Kerja berpengaruh

⁴ Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012), 238.

dengan pengadaan barang yang diproduksi. Dapat meningkatkan hasil barang jadi jika disiplin kerja dalam prespektif Islam diterapkan dengan baik dan benar. Akan menyebabkan penurunan jika disiplin kerja dalam prespektif Islam tidak diterapkan dengan baik dan benar.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Disiplin kerja pada Hijab Ar-Rafi Kudus memiliki tingkat disiplin yang baik menurut prespektif Islam. Dengan adanya karyawan yang datang dan pulang tepat waktu, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua norma-norma peraturan perusahaan dengan baik. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Abdurrahmat Fathoni yang menyatakan bahwa kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin kerja pada karyawan yang baik, maka akan sulit bagi perusahaan untuk mewujudkan tujuan yang akan dicapai oleh perusahaan tersebut. Maka dari itu kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan tersebut.

2. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus dalam Prespektif Islam.

Motivasi menurut Islam dapat dikatakan sebagai suatu kekuatan potensial yang ada dalam diri seorang manusia, yang dapat dikembangkan nya sendiri atau dikembangkan oleh sejumlah kekuatan luar yang pada intinya berkisar imbalan moneter dan imbalan non moneter, yang dapat mempengaruhi hasil kinerjanya secara positif atau secara negatif, yang tergantung pada situasi dan kondisi yang dihadapi orang yang bersangkutan.⁵

Hasil pengujian statistik Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 3,070 dengan nilai t_{tabel} 2,006 dan nilai p value (sig) 0,045 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($3,070 > 2,006$), jadi Motivasi Kerja dalam prespektif Islam merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 55,3% responden setuju bahwa karyawan harus memotivasi diri sendiri agar kinerja dapat meningkat dan berdampak

⁵ J. Winardi, *Motivasi & Pemotivasian dalam Manajemen*, 7.

positif bagi diri sendiri untuk kedepannya. Orang yang berhasil cenderung untuk terus berhasil dan selalu berfikir positif untuk kedepannya. Karena, selalu mentaati norma-norma hingga selalu optimis dalam bekerja. Keberhasilan yang lalu, sasaran karier yang menantang, ahli di salah satu atau lebih bidang tertentu, bangga akan kemampuannya dan percaya diri akan turut mendorong motivasi diri seseorang.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Motivasi Kerja pada Hijab Ar-Rafi Kudus dalam Prespektif Islam memiliki tingkat motivasi kerja yang baik. Dengan adanya karyawan yang melaksanakan upaya substansial guna menunjang tujuan-tujuan produksi ke satuan kerjanya dan organisasi. Karyawan yang tidak termotivasi hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi merupakan sebuah konsep penting dalam studi tentang kinerja kerja individual. Motivasi merupakan sebuah determinan penting bagi kinerja individual. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Desi Rahmawati yang menyatakan bahwa motivasi kerja sangat diperlukan dalam suatu organisasi perusahaan, karena dapat memberikan suatu dorongan agar para pegawai dapat lebih giat dan loyal terhadap perusahaan sehingga dapat mempengaruhi dan menghasilkan dampak yang positif terhadap tujuan suatu perusahaan.

3. Pengaruh Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus dalam Prespektif Islam.

Pengembangan karier dalam Islam pada dasarnya bertujuan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektivitas pelaksanaan pekerjaan para karyawan agar semakin mampu memberikan kontribusi terbaik dalam mewujudkan tujuan organisasi. Pada umumnya tujuan dari seluruh program pengembangan karier adalah untuk menyesuaikan antara kebutuhan dan tujuan karyawan dengan kesempatan karier yang tersedia di perusahaan saat ini dan dimasa mendatang.⁶

Hasil pengujian statistik Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan menunjukkan nilai t_{hitung} 2,556 dengan nilai t_{tabel} 2,006 dan nilai p value (sig)

⁶ Arif Yusuf Hamali, *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*, 156-157.

0,023 yang berada dibawah 0,05 (tingkat signifikan). Ini berarti t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2,556 > 2,006$), jadi Pengembangan Karier dalam Prespektif Islam merupakan variabel bebas yang berpengaruh secara signifikan terhadap Produktivitas Kerja Karyawan.

Hasil penyebaran kuesioner menunjukkan bahwa 53,2% responden bahwa Pengembangan Karier sangat perlu dilakukan dalam sebuah perusahaan. Karena, dapat menjadi perencanaan karier karyawan yang akan datang dan dapat berdampak positif bagi perusahaan maupun karyawan sendiri. Dapat menciptakan komunikasi yang lebih baik lagi antara karyawan kepada perusahaan dan menjadikan karyawan loyal terhadap perusahaan.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa Pengembangan Karier pada Hijab Ar-Rafi Kudus dalam Prespektif Islam memiliki tingkat pengembangan karier yang baik. Dengan adanya pengembangan karier dalam perusahaan dapat diartikan sebagai kegiatan yang memuaskan dirinya sebagai manusia, mendapatkan hasil kerja yang memuaskan, dan memuaskan karyawan dari pendapatan meningkat. Hasil penelitian ini sesuai dengan teori yang dikemukakan oleh Juwita, Seprini, Hamdi Sari Maryoni yang menyatakan bahwa pengembangan karier itu sendiri mempunyai arah serta pilihan yang akan memberikan kepada setiap karyawan untuk mengembangkan kariernya sepanjang arah itu mencerminkan tujuan dan kemampuannya. Pilihan arah yang ingin dikembangkan merupakan kesempatan yang baik bagi karyawan itu sendiri di mana pun dan kapan pun.

4. Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi kerja dan Pengembangan Karier terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Hijab Ar-Rafi Kudus dalam Prespektif Islam.

Produktivitas dalam Islam pada dasarnya mencakup sikap mental yang selalu mempunyai pandangan bahwa kehidupan hari ini harus lebih baik dari hari kemarin, dan hari esok harus lebih baik dari hari ini. Sikap yang demikian akan mendorong seseorang untuk tidak cepat merasa puas, akan tetapi harus mengembangkan diri dan meningkatkan kemampuan kerja dengan cara selalu mencari perbaikan-perbaikan dan peningkatan.⁷

⁷ Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 100-102.

Disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier dalam prespektif Islam merupakan hal yang sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan. Dari hasil uji simultan (uji F) menunjukkan nilai F_{hitung} (18,396) > F_{tabel} (2,78) artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independen (disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier) secara simultan atau bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (produktivitas kerja karyawan) pada Hijab Ar-Rafi Kudus.

Dari hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa produktivitas kerja karyawan suatu gambaran mengenai tolak ukur kerja karyawan untuk tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan prestasi kerja karyawan. Dengan adanya produktivitas kerja karyawan yang baik menurut Islam, maka dapat mencapai tujuan, visi, misi dari perusahaan pada Hijab Ar-Rafi Kudus. Seperti yang diungkapkan oleh Moeherton mengatakan bahwa merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

I. Implikasi Penelitian

1. Implikasi Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan ekonomi dan manajemen terutama tentang manajemen sumber daya manusia tentang disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier karyawan di tempat kerja, sehingga dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan di Hijab Ar-Rafi Kudus.

Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan diharapkan disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier karyawan tidak melakukan tindakan-tindakan yang dapat merugikan perusahaan. Dan diharapkan tercapainya konsistensi kerja, karyawan dan produk yang berkualitas.

2. Implikasi Penelitian

- a. Produktivitas kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh faktor disiplin kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier karyawan yang terjadi di tempat kerja. Apabila ketiga variabel tersebut berjalan dengan baik, tentunya akan

memberikan dampak yang positif dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Hijab Ar-Rafi Kudus. Dengan meningkatnya produktivitas kerja karyawan akan memberikan produk berkualitas yang baik pula.

- b. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa para karyawan harus mengetahui tentang pentingnya produktivitas kerja karyawan yang baik. karyawan harus memperhatikan faktor kedisiplinan kerja, motivasi kerja dan pengembangan karier karyawan di tempat kerja agar meningkatkan produktivitas kerja guna memberikan kepuasan pelanggan.

