

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Sejarah Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus

Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus merupakan perusahaan yang beroperasi dibidang jasa desain interior, arsitektur dan konstruksi bangunan di Kudus, Jawa Tengah. Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus berdiri pada tahun 2010 oleh Anis Tamami dan Prima Ulya Inovati. Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus berlokasi di tengah kota Kudus yang memiliki peluang besar untuk lebih mudah menjangkau konsumen di pasarnya.

Awal berdirinya Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus ini adalah dari owner yang membuat rumah tinggal pribadinya dengan mendesain sendiri, kemudian dari situ ada yang tertarik untuk mendesain rumah kepada owner. Setelah itu owner mencoba untuk membuat beberapa desain interior dan menawarkannya secara *door to door* kepada kerabat, teman, saudara, tidak hanya itu owner juga menawarkan desain kepada kantor pemasaran perumahan atau *residence*. Selain menjual jasa desain saja, Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus juga menjual produk *custom furniture* sesuai dengan keinginan konsumen, menerima renovasi rumah/bangunan lama, melakukan pembangunan dari nol/tanah kosong sampai serah terima kunci dengan konsumen. Semua pekerjaan mulai dari *ceiling, lighting, wallpanel, flooring* bisa dikerjakan oleh perusahaan ini. Hingga saat ini tahun 2022 Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus berkembang pesat dengan bisa melayani banyak konsumen dari luar kota Kudus.¹

¹ Hasil wawancara dengan narasumber Ibu Prima Ulya Inovati selaku Wakil Manajemen Primatama Desain Interior dan Arsitektur pada tanggal 23 Februari 2022, 09.00 WIB

2. Lokasi Penelitian

Tabel 4.1
Informasi Perusahaan

Nama Perusahaan	Primatama Desain Interior dan Arsitektur
Alamat Perusahaan	Jl. Pangeran Puger No. 20 Demaan, Kota, Kudus
Telp. Kantor	08112799889
Email Perusahaan	Primatama.arsitektur@gmail.com

Sumber: Hasil wawancara dengan Ibu Prima Ulya Inovati selaku Wakil Manajemen

3. Struktur Organisasi Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus

Tabel 4.2
Struktur Organisasi Perusahaan

Direktur	Anis Tamami, SE, MM
Wakil Manajemen	Prima Ulya Inovati, ST
Kabag. Desain	Bayu Ariyanto, S.Ars
Kabag. Produksi Interior	Rochmad Rifai
Kabag. Pembangunan Eksterior	Fatkhur Rohman
Kabag. Administrasi	Umayya Febrianti, S.Pd

Sumber: Hasil wawancara dengan Ibu Prima Ulya Inovati selaku Wakil Manajemen

4. Visi dan Misi Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus

a. Visi

Memberi layanan jasa arsitektur profesional baik interior maupun eksterior yang inovatif dan berkualitas dengan mengedepankan kepuasan konsumen.

b. Misi

- 1) Memberikan pelayanan terbaik kepada konsumen yang didukung dengan tenaga profesional dalam bidang interior maupun eksterior.
- 2) Mengembangkan kreatifitas dalam mendesain untuk dapat menghadirkan desain yang inovatif.
- 3) Menghasilkan produk desain yang berkualitas dengan tenaga ahli profesional.

B. Gambaran Umum Responden

Berikut gambaran umum informasi dari 57 responden yang sudah mengisi kuesioner/angket dari peneliti yang diberikan kepada karyawan Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus, yaitu:

1. Jenis Kelamin Responden

Diterangkan jenis kelamin 57 responden karyawan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus dapat diketahui dalam tabel di bawah ini.

Tabel 4.3
Deskripsi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	Laki – Laki	54	94,7 %
2	Perempuan	3	5,3 %
Total		57	100 %

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Dilihat dari tabel 4.3 di atas menunjukkan yaitu mayoritas jenis kelamin responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini pada bagian kantor dan bagian produksi adalah laki-laki yang berjumlah 54 orang atau tingkat persentase 94,7%. Sedangkan untuk responden berjenis kelamin perempuan hanya berjumlah 3 orang saja atau tingkat persentase 5,3%.

2. Usia Responden

Data yang menerangkan usia karyawan 57 responden di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus dapat diketahui dalam tabel berikut.

Tabel 4.4
Deskripsi Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	20 - 25 tahun	41	71,9 %
2	26 - 30 tahun	5	8,8 %
3	>30 tahun	11	19,3 %
Total		57	100 %

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 4.4 di atas menunjukkan bahwa mayoritas usia responden responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini pada bagian kantor dan bagian produksi dengan jumlah karyawan yang saat ini memiliki usia antara 20-25 tahun sejumlah 41 orang atau tingkat persentasenya 71,9%. Selanjutnya untuk karyawan yang berusia 26 – 30 tahun sebanyak 5 orang atau tingkat persentasenya 8,8%. Sedangkan

yang memiliki usia lebih dari 30 tahun (>30 tahun) berjumlah 11 orang atau tingkat persentase 19,3%.

3. Pendidikan Terakhir Responden

Data yang menerangkan pendidikan 57 responden karyawan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus dapat diketahui dalam tabel berikut.

Tabel 4.5
Deskripsi Responden berdasarkan Pendidikan

No	Usia	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	SMP	4	7 %
2	SMA/SLTA	48	84,2 %
3	Sarjana	5	8,8 %
Total		57	100 %

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 4.5 diatas ditunjukkan bahwa mayoritas pendidikan terakhir responden responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini pada bagian kantor dan bagian produksi menerangkan lulusan SMA/SLTA sebanyak 48 orang atau tingkat persentasenya 84,2%. Sedangkan untuk lulusan SMP terdapat 4 orang atau tingkat persentasenya 7% dan responden karyawan yang lulus pendidikan sarjana hanya sebanyak 5 orang atau tingkat persentasenya 8,8%.

4. Masa Kerja Responden

Hasil yang menerangkan masa kerja 57 karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus dapat diketahui dalam tabel berikut.

Tabel 4.6
Deskripsi Responden berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Jumlah Responden	Persentase (%)
1	<1 tahun	26	45,6 %
2	1 – 5 tahun	22	38,6 %
3	>5 tahun	9	15,8 %
Total		57	100 %

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Berdasarkan tabel 4.6 diatas ditunjukkan bahwa masa kerja responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini pada bagian kantor dan bagian produksi dijelaskan masa kerja kurang dari 1 tahun (<1 tahun) lebih banyak yaitu 26 orang atau tingkat persentasenya 45,6%. Sedangkan untuk responden dengan masa kerja 1-5 tahun terdapat 22 orang atau tingkat persentasenya

38,6%. Dan sisanya responden dengan masa kerja paling lama yaitu lebih dari 5 tahun (>5 tahun) sebanyak 9 orang atau tingkat persentasenya 15,8%.

C. Deskripsi Data Penelitian

Berikut merupakan hasil rekapitulasi jawaban responden mengenai pengaruh disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus sebagai berikut:

1. Variabel Disiplin Kerja Islam (X1)

Hasil rekapitulasi jawaban dari variabel disiplin kerja Islam ditunjukkan pada tabel di bawah ini.

Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Disiplin Kerja Islam

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X1.1	1	1,8%	0	0%	2	3,5%	19	33,3%	34	61,4%
X1.2	0	0%	0	0%	2	3,5%	26	45,6%	29	50,9%
X1.3	0	0%	0	0%	6	10,5%	28	49,1%	23	40,4%
X1.4	0	0%	2	3,5%	7	12,3%	19	33,3%	29	50,9%
X1.5	0	0%	0	0%	1	1,8%	18	31,6%	38	66,7%

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Ditunjukkan dalam tabel 4.7 di atas diperoleh hasil jawaban 57 responden mengenai pertanyaan variabel disiplin kerja Islam dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- a. Pada pertanyaan (X1.1) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menerangkan sangat setuju terdapat 34 responden (61,4%), setuju 19 responden (33,3%), netral 2 responden (3,5%), tak setuju 0 responden (0%), sangat tak setuju terdapat 1 responden (1,8%). Sehingga dapat diambil kesimpulan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan datang ke tempat kerja sebelum jam masuk kerja sesuai yang sudah ditentukan perusahaan.
- b. Pada pertanyaan (X1.2) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang mengutarakan sangat setuju 29 responden (50,9%), setuju 26 responden (45,6%), netral 2 responden (3,5%), 0 responden (0%) menjawab tidak setuju dan juga sangat tidak setuju. Maka dapat diambil kesimpulan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan mengerjakan pekerjaan dengan teliti dan menggunakan peralatan dengan hati-hati.

- c. Pada pertanyaan (X1.3) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang mengatakan sangat setuju 23 responden (40,4%), setuju 28 responden (49,1%), netral 6 responden (10,5%), 0 responden (0%) mengatakan tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden setuju bahwa karyawan mengerti tugas yang diberikan serta bertanggung jawab dalam mengerjakan tugas tersebut sesuai SOP.
- d. Pada pertanyaan (X1.4) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 29 responden (50,9%), setuju 19 responden (33,3%), netral 7 responden (12,3%), tidak setuju 2 responden (3,5%), dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagian besar responden sangat setuju bahwa karyawan pada saat bekerja selalu menaati peraturan yang sudah ditetapkan, seperti tidak merokok dalam ruangan kerja.
- e. Pada pertanyaan (X1.5) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menerangkan sangat setuju 38 responden (66,7%), setuju 18 responden (31,6%), netral 1 responden (1,8%), 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka diambil kesimpulan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan menjalankan tugas kerja dengan menerapkan etika dan norma yang baik dengan sesama karyawan sesuai yang diajarkan dalam agama Islam.

2. Variabel Kondisi Lingkungan Kerja (X2)

Hasil rekapitulasi jawaban dari variabel kondisi lingkungan kerja ditunjukkan dalam tabel berikut.

Tabel 4.8 Tanggapan Responden Kondisi Lingkungan Kerja

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
X2.1	0	0%	2	3,5%	4	7%	23	40,4%	28	49,1%
X2.2	0	0%	2	3,5%	5	8,8%	24	42,1%	26	45,6%
X2.3	2	3,5%	7	12,3%	9	15,8%	25	43,9%	14	24,5%
X2.4	0	0%	3	5,3%	13	22,8%	21	36,8%	20	35,1%
X2.5	0	0%	0	0%	4	7%	17	29,9%	36	63,1%
X2.6	0	0%	1	1,8%	5	8,8%	20	35,1%	31	54,4%

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Menurut hasil yang diperlihatkan pada tabel 4.8 ditunjukkan bahwa hasil jawaban mengenai pertanyaan variabel kondisi lingkungan kerja dapat dijelaskan sebagai berikut ini:

- a. Pada pertanyaan (X2.1) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 28 responden (49,1%), setuju 23 responden (40,4%), netral 4 responden (7%), tidak setuju 2 responden (3,5%), dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan sebagian besar responden sangat setuju bahwa penerangan dan cahaya yang masuk dalam ruang kerja cukup baik, sehingga tidak mengganggu kegiatan bekerja.
- b. Pada pertanyaan (X2.2) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 26 responden (45,6%), setuju 24 responden (42,1%), netral 4 responden (8,8%), tidak setuju 2 responden (3,5%), dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga mampu ditarik kesimpulan sebagian besar responden sangat setuju menerangkan bahwa dalam ruang kerja disediakan kipas angin/ac dan ventilasi yang cukup membuat suhu ruangan menjadi nyaman untuk bekerja.
- c. Pada pertanyaan (X2.3) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang mengutarakan sangat setuju terdapat 14 responden (24,5%), setuju 25 responden (43,9%), netral 9 responden (15,8%), tidak setuju 7 responden (12,3%), dan sangat tidak setuju terdapat 2 responden (3,5%). Sehingga dapat ditarik kesimpulan mayoritas responden setuju bahwa suara mesin yang keras dan bising mengganggu konsentrasi dalam bekerja.
- d. Pada pertanyaan (X2.4) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 20 responden (35,1%), setuju 21 responden (36,8%), netral 13 responden (22,8%), tidak setuju 3 responden (5,3%), dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga dapat diambil kesimpulan mayoritas responden setuju bahwa pemilihan warna cat dalam ruang kerja dan pengaturan tata letak posisi tempat kerja sesuai tugasnya masing-masing memberikan kenyamanan dalam bekerja.
- e. Pada pertanyaan (X2.5) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju 36 responden (63,1%), setuju 17 responden (29,9%), netral 4 responden (7%), 0 responden (0%) tidak setuju dan mengatakan sangat tidak setuju. Demikian mampu diambil kesimpulan mayoritas responden sangat setuju bahwa dalam

lingkungan kerja yang aman dan tenang membuat karyawan dapat bekerja dengan baik.

- f. Pada pertanyaan (X2.6) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 31 responden (54,4%), setuju 20 responden (35,1%), netral 5 responden (8,8%), tidak setuju 1 responden (1,8%), dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga dapat diambil kesimpulan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan membangun hubungan yang baik dan harmonis dengan atasan maupun sesama karyawan sehingga mempermudah proses kerja.

3. Variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y)

Rekapitulasi jawaban dari yang berasal dari variabel disiplin kerja Islam memperoleh hasil seperti di bawah ini.

Tabel 4.9
Tanggapan Responden Tentang Produktivitas Kerja Karyawan

Item	Total STS	%	Total TS	%	Total N	%	Total S	%	Total SS	%
Y1	0	0%	1	1,8%	4	7%	30	52,6%	22	38,6%
Y2	0	0%	1	1,8%	4	7%	25	43,9%	27	47,4%
Y3	0	0%	1	1,8%	5	8,8%	27	47,4%	24	42,1%
Y4	0	0%	0	0%	7	12,3%	28	49,1%	22	38,6%
Y5	0	0%	0	0%	3	5,3%	28	49,1%	26	45,6%
Y6	0	0%	0	0%	4	7%	27	47,4%	26	45,6%

Sumber: Olahan data primer, 2022.

Menurut hasil yang diperlihatkan pada tabel 4.9 ditunjukkan bahwa hasil jawaban mengenai pertanyaan variabel produktivitas kerja karyawan dapat dijabarkan sebagai berikut ini:

- a. Pada pertanyaan (Y1) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 22 responden (38,6%), setuju 30 responden (52,6%), netral 4 responden (7%), tidak setuju 1 responden (1,8%), dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga dapat diambil kesimpulan mayoritas responden setuju bahwa karyawan menjalankan tugas sesuai dengan keahlian dan mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya.
- b. Pada pertanyaan (Y2) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 27 responden (47,4%), setuju 25 responden (43,9%), netral 4 responden (7%), tidak setuju 1 responden (1,8%),

dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga dapat diambil kesimpulan mayoritas responden sangat setuju bahwa karyawan bekerja secara maksimal sehingga dapat meningkatkan hasil yang dicapai.

- c. Pada pertanyaan (Y3) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju terdapat 24 responden (42,1%), setuju 27 responden (47,4%), netral 5 responden (8,8%), tidak setuju 1 responden (1,8%), dan sangat tidak setuju terdapat 0 responden (0%). Sehingga bisa ditarik kesimpulan sebagian besar responden setuju menerangkan bahwa karyawan mempunyai semangat kerja yang tinggi dalam bekerja untuk menjadi lebih baik dari pada hari kemarin.
- d. Pada pertanyaan (Y4) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju 22 responden (38,6%), setuju 28 responden (49,1%), netral 7 responden (12,3%), 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Demikian mampu diambil kesimpulan mayoritas responden setuju bahwa karyawan belajar mengembangkan diri untuk dapat meningkatkan kemampuan kerja sehingga akan berdampak baik pada hasil kerja.
- e. Pada pertanyaan (Y5) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju 26 responden (45,6%), setuju 28 responden (49,1%), netral 3 responden (5,3%), 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka bisa diambil kesimpulan mayoritas responden setuju bahwa karyawan karyawan selalu mengusahakan menaikkan mutu yang lebih baik dari yang kemarin untuk memberikan hasil yang terbaik pada perusahaan.
- f. Pada pertanyaan (Y6) seluruh responden menjawab semua pertanyaan dengan lengkap yang menyatakan sangat setuju 26 responden (45,6%), setuju 27 responden (47,4%), netral 4 responden (7%), 0 responden (0%) tidak setuju dan sangat tidak setuju. Maka dari itu diambil kesimpulan kebanyakan jawaban setuju bahwa karyawan melakukan pekerjaan dengan efisien dalam menggunakan bahan baku yang ada sehingga tidak menimbulkan kerugian perusahaan.

D. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengukur valid atau tidak setiap pertanyaan yang dipakai dalam penelitian. Dalam pengambilan keputusan uji validitas terdapat pedoman nilai r_{hitung} harus lebih besar dari pada r_{tabel} . Untuk nilai r_{tabel} bisa diketahui dengan nilai *degree of freedom* (df) yaitu $df = n - 2$ (n = jumlah responden), sedangkan untuk nilai r_{hitung} diketahui dari nilai *Corrected item-Total Correlation*². Dalam penelitian ini menggunakan data responden dihitung rumus $df = 57 - 2 = 55$ responden dengan tingkat signifikansi 5% adalah 0,266. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS diperoleh hasil antara lain:

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Responden

Variabel	Pernyataan					
	1	2	3	4	5	6
Disiplin Kerja Islam (X1)	0,748	0,627	0,785	0,665	0,549	-
Kondisi Lingkungan Kerja (X2)	0,541	0,653	0,634	0,500	0,567	0,665
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,728	0,639	0,714	0,686	0,696	0,666

Sumber: Data hasil output SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.10 dapat dilihat bahwa semua item pertanyaan variabel disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan memiliki r_{hitung} lebih besar dari 0,266. Sehingga hasil uji validitas setiap instrumen dinyatakan valid dan terpenuhi, dengan demikian diperbolehkan untuk melanjutkan pengujian ke tahap selanjutnya.

2. Uji Reliabilitas

Dalam uji reliabilitas terdapat kriteria dalam pengujian apabila nilai *Cronbach's alpha* lebih besar daripada tingkat signifikan, maka instrumen dinyatakan reliabel. Reliabilitas dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai *Cronbach's alpha* > 0,60³. Berikut jawaban dari pengujian reliabilitas variabel disiplin

² Slamet R. dan Aglis A.H, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, (Yogyakarta: Penerbit Deepublish, 2020), 64.

³ Tim Penyusun, *Modul Praktikum: Metode Riset Untuk Bisnis & Manajemen*, (Utamalab, 2007), 24.

kerja Islam (X_1) dan kondisi lingkungan kerja (X_2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11
Hasil Uji Reliabilitas Responden

Variabel	Nilai <i>Cronbach's Alpha</i>
Disiplin Kerja Islam (X_1)	0,710
Kondisi Lingkungan Kerja (X_2)	0,615
Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	0,776

Sumber: Data hasil output SPSS 26.

Berdasarkan hasil yang diperoleh dari tabel 4.11 dapat disimpulkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* dari kesemua variabel memiliki nilai lebih dari 0,60. Demikian, semua variabel pemeriksaan yang digunakan memenuhi aturan yang telah ditentukan sebelumnya. Maka dari itu dapat dikatakan bahwa instrumen yang digunakan reliabel.

E. Hasil Uji Asumsi Klasik

1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinieritas digunakan dengan tujuan untuk mengetahui apakah terdapat variabel bebas yang menunjukkan kesamaan/kemiripan antar variabel bebas dalam suatu model⁴. Dasar pengambilan keputusan uji reliabilitas menggunakan *tolerance* dan VIF. Apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,00 dapat dikatakan tidak terjadi multikolinearitas⁵. Dibawah ini hasil uji multikolinearitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.12
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel	<i>Tolerance</i>	VIF
Disiplin Kerja Islam (X_1)	0,824	1,214
Kondisi Lingkungan Kerja (X_2)	0,824	1,214

Sumber: Data hasil output SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa hasil nilai *tolerance* kedua variabel tersebut > 0,10 yaitu pada variabel disiplin kerja Islam sebesar 0,824 dan kondisi lingkungan kerja sebesar 0,824. Sedangkan hasil nilai VIF kedua variabel tersebut

⁴ V. Wiratna Sujarweni, *SPSS Untuk Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2019), 185.

⁵ Timotius Febry dan Teofilus, *SPSS: Aplikasi pasa Penelitian Manajemen Bisnis*, (Bandung: Media Sains Indonesia, 2020), 56.

$< 10,00$ yaitu pada variabel disiplin kerja Islam sebesar 1,214 dan kondisi lingkungan kerja sebesar 1,214. Sehingga mampu ditarik kesimpulan bahwa antara kedua variabel independen tersebut tidak terjadi gejala multikolinearitas, yang berarti kedua variabel bebas dalam penelitian ini tidak memiliki kemiripan.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas pada penelitian ini digunakan peneliti untuk menemukan ada tidaknya gejala heterokedastisitas menggunakan uji glejser. Dengan pedoman pengambilan keputusan nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ dinyatakan tidak terjadi gejala heterokedastisitas. Berikut hasil pengujian heterokedastisitas pada penelitian ini sebagai berikut:

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel	Sig.
Disiplin Kerja Islam (X_1)	0,341
Kondisi Lingkungan Kerja (X_2)	0,354

Sumber: Data hasil output SPSS 26.

Berdasarkan tabel 4.13 diatas pengujian melalui uji glejser dapat diketahui bahwa variabel disiplin kerja Islam dengan nilai Sig. $0,341 > 0,05$ dan variabel kondisi lingkungan kerja dengan nilai Sig. $0,354 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala heterokedastisitas dalam model regresi, yang memiliki arti tidak terjadi selisih variasi dari nilai residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengukur data yang didapatkan memiliki distribusi normal atau tidak. Pengujian data ini menggunakan uji normal Kolmogorov-Smirnov. Uji Kolmogorov-Smirnov memiliki kriteria normal yaitu nilai kemaknaan (p) $> 0,05$ dengan sampel besar $> 50^6$. Berikut hasil pengujian normalitas sebagai berikut:

Tabel 4.14
Hasil Uji Normalitas

N	Unstandardized Residual
Test Statistic	0,077
Asymp. Sig. (2-tailed)	0,200

Sumber: Data hasil output SPSS 26.

⁶ Slamet R. dan Aglis A.H, *Metode Riset Penelitian Kuantitatif Penelitian Di Bidang Manajemen, Teknik, Pendidikan Dan Eksperimen*, 85.

Berdasarkan tabel 4.14 diketahui hasil uji normalitas dengan nilai signifikansi $0,200 > 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini berdistribusi normal.

F. Hasil Uji Hipotesis

1. Analisis Regresi Linear Berganda

Penggunaan uji regresi linear berganda untuk mengetahui besar atau kecilnya adanya pengaruh antara variabel bebas yaitu disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan memperoleh hasil yaitu:

Tabel 4.15
Uji Analisis Linear Berganda

Keterangan	Nilai Koefisien
Konstanta	4,666
Disiplin Kerja Islam (X_1)	0,423
Kondisi Lingkungan Kerja (X_2)	0,469

Sumber: Data hasil output SPSS 26.

Berdasarkan hasil uji tersebut diperoleh persamaan regresi pengaruh disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus antara lain sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 4,666 + 0,423 + 0,469 + e$$

Hasil persamaan tersebut dapat diartikan sebagai berikut:

- Diketahui nilai konstanta sebesar 4,666. Apabila variabel independen yaitu variabel disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja memiliki nilai 0, maka nilai variabel produktivitas kerja karyawan adalah 4,666.
- Nilai koefisien variabel disiplin kerja Islam (X_1) memperlihatkan adanya dampak positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dibuktikan dengan nilai sebesar 0,423. Dapat diartikan bahwa variabel disiplin kerja Islam (X_1) berpengaruh secara searah dengan produktivitas kerja karyawan (Y). Dikatakan bila pada variabel disiplin kerja Islam (X_1) terjadi kenaikan satu tingkat satuannya, maka pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan terjadi kenaikan sebesar 0,423.
- Nilai koefisien variabel kondisi lingkungan kerja (X_2) memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) dengan nilai sebesar 0,469. Dapat diartikan bahwa variabel kondisi lingkungan kerja (X_2) memperlihatkan pengaruh yang satu arah dengan

produktivitas kerja karyawan (Y). Dengan catatan apabila variabel kondisi lingkungan kerja (X₂) terjadi kenaikan satu tingkat satuannya, maka pada variabel produktivitas kerja karyawan (Y) akan terjadi kenaikan sebesar 0,469.

2. Uji Koefisien Regresi Secara Parsial (Uji t)

Uji t memiliki tujuan untuk menguji pengaruh signifikan masing-masing variabel bebas yaitu disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan. Tabel distribusi t dicari derajat kebebasan dengan rumus sebagai berikut:

$$df = (n-k-1)$$

$$df = 57-2-1$$

$$df = 54$$

Dengan tingkat signifikansi 0,050 diperoleh t_{tabel} yaitu 2,00488. Dibuktikan dengan daftar distribusi tabel t berikut.

Tabel 4.16
Distribusi tabel t

Pr df	0.25 0.50	0.10 0.20	0.05 0.10	0.025 0.050	0.01 0.02	0.005 0.010
47	0.67975	1.29982	1.67793	2.01174	2.40835	2.68456
48	0.67964	1.29944	1.67722	2.01063	2.40658	2.68220
49	0.67953	1.29907	1.67655	2.00958	2.40489	2.67995
50	0.67943	1.29871	1.67591	2.00856	2.40327	2.67779
51	0.67933	1.29837	1.67528	2.00758	2.40172	2.67572
52	0.67924	1.29805	1.67469	2.00665	2.40022	2.67373
53	0.67915	1.29773	1.67412	2.00575	2.39879	2.67182
54	0.67906	1.29743	1.67356	2.00488	2.39741	2.66998
55	0.67898	1.29713	1.67303	2.00404	2.39608	2.66822
56	0.67890	1.29685	1.67252	2.00324	2.39480	2.66651
57	0.67882	1.29658	1.67203	2.00247	2.39357	2.66487

Sumber: *spssindonesia.com*

Berikut hasil uji t dengan pengolahan SPSS antara lain:

Tabel 4.17
Hasil Uji t (Parsial)

Variabel	t hitung	Sig.
Disiplin Kerja Islam (X ₁)	3,415	0,001
Kondisi Lingkungan Kerja (X ₂)	4,809	0,000

Sumber: *Data hasil output SPSS 26.*

a. Pengaruh disiplin kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan

Menurut pengujian statistik yang dapat dilihat dalam tabel 4.17 diperoleh hasil pada variabel disiplin kerja Islam yaitu t_{hitung} sebesar 3,415 dan nilai signifikansi 0,01. Dengan begitu bisa ditarik kesimpulan bahwa ($t_{hitung} 3,415 > t_{tabel} 2,00488$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,01 < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa H_1 diterima dan H_0 ditolak. Dinyatakan bahwa variabel independen disiplin kerja Islam didapati adanya pengaruh secara signifikan pada produktivitas kerja karyawan.

b. Pengaruh kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan

Berdasarkan pada uji statistik yang dapat dilihat dalam tabel 4.17 diperoleh hasil pada variabel kondisi lingkungan kerja yaitu t_{hitung} sebesar 4,809 dan nilai signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa t_{hitung} lebih besar daripada t_{tabel} yaitu ($4,809 > 2,00488$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 yaitu ($0,000 < 0,05$), sehingga dapat dikatakan bahwa H_2 diterima dan H_0 ditolak. Dinyatakan bahwa variabel independen kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan.

3. Uji Koefisien Regresi Secara Bersama-sama (Uji F)

Uji F bertujuan untuk mengetahui kesamaan interpretasi parameter, yaitu pengaruh variabel yang diuji dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan secara bersama-sama. F_{tabel} diketahui dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$F_{tabel} = (k; n-k)$$

$$F_{tabel} = (2; 57-2)$$

$$F_{tabel} = (2; 55)$$

Hasil angka tersebut dijadikan acuan dalam melihat nilai F_{tabel} , maka ditemukan nilai F_{hitung} sebesar 3,16 pada distribusi nilai F_{tabel} statistik di bawah ini.

Tabel 4.18
Distribusi Tabel F

Titik Presentase Distribusi F untuk Probabilitas = 0,05										
Df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)									
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
46	4.05	3.20	2.81	2.57	2.42	2.30	2.22	2.15	2.09	2.04
47	4.05	3.20	2.80	2.57	2.41	2.30	2.21	2.14	2.09	2.04
48	4.04	3.19	2.80	2.57	2.41	2.29	2.21	2.14	2.08	2.03
49	4.04	3.19	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.08	2.03
50	4.03	3.18	2.79	2.56	2.40	2.29	2.20	2.13	2.07	2.03
51	4.03	3.18	2.79	2.55	2.40	2.28	2.20	2.13	2.07	2.02
52	4.03	3.18	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.07	2.02
53	4.02	3.17	2.78	2.55	2.39	2.28	2.19	2.12	2.06	2.01
54	4.02	3.17	2.78	2.54	2.39	2.27	2.18	2.12	2.06	2.01
55	4.02	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.06	2.01
56	4.01	3.16	2.77	2.54	2.38	2.27	2.18	2.11	2.05	2.00

Sumber: *spssindonesia.com*

Berikut hasil uji F dengan pengolahan SPSS antara lain:

Tabel 4.19
Hasil Uji F (Simultan)

Ftabel	Fhitung	Sig.
3,16	29,485	0,000

Sumber: *Data hasil output SPSS 26.*

Berdasarkan hasil pengolahan data SPSS 26 dapat diketahui nilai F_{hitung} sebesar 29,485 dengan nilai signifikansi 0,000. Sehingga dapat dijelaskan bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} yaitu $29,485 > 3,16$ dan hasil dari tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Dengan demikian diambil kesimpulan bahwa variabel disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

4. Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar model mampu menjelaskan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi (R^2) berkisar antara 0 dan 1. Berikut hasil uji koefisien determinasi dengan pengolahan SPSS sebagai berikut:

Tabel 4.20
Hasil Uji Koefisien Determinasi

R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
0,722	0,522	0,504	1,919

Sumber: Data hasil output SPSS 26.

Dilihat dari tabel 4.20 dijelaskan bahwa nilai koefisien determinasi yaitu Adjusted R Square sebesar 0,504 atau 50,4%. Disimpulkan bahwa pengaruh disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan sebesar 50,4%. Sedangkan sisanya yaitu 49,6% dipengaruhi oleh variabel lain.

G. Pembahasan

1. Pengaruh Disiplin Kerja Islam terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus

Disiplin kerja Islam adalah menjalankan tata tertib dalam bekerja berdasarkan etika kerja dan norma yang baik, seorang karyawan yang fokus pada agamanya tidak akan mengabaikan aturan dan standar kerja keras dalam bekerja sesuai dengan apa yang telah ditunjukkan dalam agamanya⁷.

Dalam uji statistik memperoleh hasil variabel disiplin kerja Islam terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus menyatakan nilai $t_{hitung} 3,415 > t_{tabel} 2,004$ dan nilai signifikansinya 0,01 yang lebih rendah daripada tingkat signifikan yaitu 0,05 sehingga disimpulkan H_1 diterima. Dengan demikian, variabel disiplin kerja Islam memiliki pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

Disiplin kerja pada karyawan ditunjukkan dengan menaati aturan-aturan yang berlaku maupun sistem kerja yang sudah ditetapkan dalam perusahaan dapat dikatakan karyawan tersebut sudah mampu menjalankan amanah yang diberikan pimpinan dengan baik sesuai dengan firman Allah Swt. QS. An-Nisa ayat 59 yang artinya “Wahai orang-orang beriman, taatlah kamu kepada Allah dan taatlah kepada Rasul-Nya dan kepada Ulil Amri dari (kalangan) kamu”. Sikap yang ditunjukkan karyawan

⁷ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,” *Jurnal Islamomic* 7, no. 1 (2016): 91.

dengan datang tepat waktu, bekerja dengan hati-hati dan mematuhi peraturan yang berlaku serta menerapkan etika dan norma kerja sesuai dengan ajaran agama Islam memperlihatkan bahwa karyawan melaksanakan pekerjaan dengan niat ibadah. Sanksi yang tegas dari pimpinan terhadap perilaku tidak tertib karyawan juga berdampak pada tingkat kedisiplinan kerja. Hal ini mendukung teori Sastrohadiwiryono mengenai disiplin kerja yang memaparkan suatu sikap yang patuh, taat, hormat dan menghargai semua peraturan yang sudah ditetapkan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta menyanggapi untuk menerima dan tidak menolak sanksi yang diberikan apabila terjadi pelanggaran terhadap tugas yang diberikan.

Adapun hasil penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reski mengenai “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu” menerangkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja⁸, selanjutnya penelitian yang dilakukan Mutfi Aspiyah dan S. Martono tentang “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja Di CV. Lut Putra Solder Tegal” memperoleh hasil bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan pada produktivitas kerja karyawan CV. LPS⁹. Hasil tersebut juga memiliki kesamaan dengan penelitian yang dilakukan oleh Tuti Soleha mengenai “Pengaruh Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Kreasindo Cipta Karya” yang menjelaskan bahwa dalam perspektif Islam variabel independen disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan¹⁰. Akhir dari penelitian tersebut adalah bahwa disiplin kerja Islami memiliki dampak positif dan signifikan dalam peningkatan produktivitas kerja karyawan di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

⁸ Reski, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu,”

⁹ Mutfi Aspiyah dan S. Martono, “Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan kerja, dan Pelatihan Pada Produktivitas Kerja,” *Management Analysis Journal* 5, no. 4 (2016): 339.

¹⁰ Tuti Soleha, “Disiplin Kerja Dalam Perspektif Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan,”

2. Pengaruh Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus

Lingkungan tempat kerja merupakan aspek penting bagi karyawan dalam kehidupan kerja, karena sebagian besar waktu yang dimiliki karyawan digunakan di tempat kerja dan hal tersebut memengaruhi karyawan¹¹.

Dilihat dari variabel kondisi lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus diperoleh hasil yang menyatakan nilai t_{hitung} 4,809 > t_{tabel} 2,004 dan nilai signifikansinya 0,000 yang lebih rendah daripada tingkat signifikan yaitu 0,05 sehingga disimpulkan H_2 diterima. Dengan demikian, variabel kondisi lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

Kondisi lingkungan kerja yang mamadai juga menjadi salah satu penyebab terjadinya peningkatan produktivitas kerja karyawan. Dalam kenyataannya lingkungan kerja di Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus menurut hasil survey pada karyawan mayoritas menyatakan bahwa penerangan dan cahaya dalam ruang kerja cukup baik, sirkulasi udara yang baik membuat suasana kerja nyaman serta lingkungan kerja yang aman dan tenang mempengaruhi kegiatan bekerja begitupun sebaliknya apabila lingkungan kerja kurang kondusif akan mengganggu proses kerja yang pada akhirnya akan berdampak pada produktivitas. Dengan begitu bisa dikatakan lingkungan kerja yang baik berpengaruh terhadap proses kerja untuk dapat meningkatkan produktivitas kerja dalam perusahaan. Hasil penelitian ini membuktikan teori Sedarmayanti mengenai lingkungan kerja benar adanya seperti dijelaskan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat dan bahan yang digunakan, lingkungan tempat bekerja, cara kerjanya dan aturan dalam bekerja baik sebagai seseorang atau kelompok.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Khairunisa, dkk. mengenai “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau Dari Motivasi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile

¹¹ Eni Mahawati, dkk., *Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja*, (Yayasan Kita Menulis, 2021), 120.

Surakarta” mendapatkan hasil lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja¹² dan Alvin Efendi, dkk., tentang “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Maesan Kabupaten Bondowoso” menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan pada variabel lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan¹³, sejalan dengan penelitian tersebut Adi Irawan Setiyanto dan Natalia meneliti “*Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company*” memaparkan jika lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas karyawan¹⁴. Kesimpulan dari pembahasan di atas bahwa kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Islam dan Kondisi Lingkungan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus

Variabel Disiplin Kerja Islam dan Kondisi Lingkungan Kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dari hasil pengolahan data SPSS 26 dengan diketahui bahwa F_{hitung} lebih besar daripada F_{tabel} ($29,485 > 3,16$) dan hasil nilai Sig. lebih kecil dari tingkat signifikansi ($0,000 < 0,05$) yang dapat diartikan H_3 diterima dan H_0 ditolak. Dengan demikian disimpulkan bahwa variabel disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja secara simultan atau bersama-sama memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan memiliki kesamaan dengan beberapa penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Reski mengenai “Pengaruh Lingkungan

¹² Khairunisa Nur Baiti, dkk., “Produktivitas Kerja Karyawan Ditinjau dari Motivasi, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Pada PT. Iskandar Indah Printing Textile Surakarta,”

¹³ Alvin Efendi K.U, dkk., “Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Keterampilan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pabrik Rokok Gagak Hitam Kecamatan Mesan Kabupaten Bondowoso,” *Jurnal Pendidikan Ekonomi: Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, Ilmu Ekonomi dan Ilmu Sosial* 12, no. 2 (2018): 173.

¹⁴ Adi Irawan Setiyanto and Natalia, “Impact of Work Environment on Employee Productivity in Shipyard Manufacturing Company,” *Journal of Applied Accounting and Taxation* 2, 1 (2017): 31.

Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu” menerangkan bahwa kedua variabel yaitu lingkungan kerja dan disiplin kerja memiliki pengaruh secara simultan dan signifikan terhadap produktivitas kerja¹⁵. Kesimpulan dari pembahasan di atas bahwa kedua variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu disiplin kerja Islam dan kondisi lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan secara simultan atau bersama-sama dalam meningkatkan produktivitas kerja karyawan pada Primatama Desain Interior dan Arsitektur Kudus.



¹⁵ Reski, “Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rigunas Agri Utama Kabupaten Indragiri Hulu,” *Jom FEKON* 2, no. 1 (2015): 1.