

**PENGARUH MOTIVASI KERJA ISLAMI DAN BUDAYA KERJA  
ISLAMI TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN DI  
KOPPONTREN AUSATH DARUSSALAM BLOKAGUNG  
BANYUWANGI**

**Khusnul Hidayah**

*Institut Agama Islam Darussalam Blokagung Banyuwangi*

*Email: hidayahkhusnul66@gmail.com*

**Abstract**

*The results of this study are Islamic Work Motivation Variables (X1) partially have a significant effect on employee work productivity (Y), in Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Banyuwangi Regency. The Islamic Work Culture Variable (X2) partially has a positive and significant effect on the employee's work productivity variable (Y), in Koppontren Ausath Darussalam Blokagung, Banyuwangi Regency. The variables of Islamic Work Motivation (X1) and Islamic Work Culture (X2) simultaneously have a significant effect on the Employee Productivity (Y) variable, this shows that the Islamic work motivation variable and Islamic work culture play an important role in increasing Employee Work Productivity. at Koppontren Ausath darussalam Blokagung Banyuwangi Regency.*

**Keywords: Islamic work motivation, Islamic work culture and work productivity.**

**Abstrak**

*Hasil penelitian ini adalah Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi. Variabel Budaya Kerja Islami (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung kabupaten banyuwangi. Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) dan Budaya Kerja Islami (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami sangat berperan penting dalam meningkatkan Produktivita Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.*

**Kata Kunci: Motivasi Kerja Islami, Budaya Kerja Islami, Produktivitas Kerja**

## A. Pendahuluan

Indonesia merupakan negara dalam bekerja masih dianggap sebagai sesuatu yang rutin. Bahkan pada sebagian karyawan, bisa jadi bekerja dianggap sebagai beban dan paksaan terutama bagi orang yang malas. Pemahaman karyawan tentang budaya kerja produktif masih lemah (Iman, 2019:170). Sedangkan perekonomian di Indonesia mulai berkembang pesat dengan adanya Kopponren Ausath Darussalam ini bisa mengolah produksi yang dibutuhkan oleh konsumen, dan menumbuhkan produktivitas kerja yang kreatif dan kondusif. Produktivitas kerja merupakan sebagai hasil pengukuran mengenai apa yang telah diperoleh dari apa yang telah diberikan oleh karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang telah dibebankan pada kurun waktu tertentu. Produktivitas melibatkan peran penting dan aktif dalam tenaga kerja untuk menghasilkan tenaga kerja yang maksimal dengan dilihat dari kualitas dan kreativitas dalam pekerjaan tersebut (Putri, 2020:1). Islam sangat mengajurkan pada umatnya untuk memproduksi dan berperan dalam berbagai bentuk aktivitas ekonomi. Islam memberkati orang yang bekerja dan menjadi bagian dari ibadah yang diniati karena Allah SWT. Individu bisa memenuhi segala kebutuhan hidupnya dalam mencangkup kebutuhan keluarganya dan berbuat baik terhadap tetangganya dengan bekerja. Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Isra' Ayat 70:

وَلَقَدْ كَرَّمْنَا بَنِي آدَمَ وَحَمَلْنَاهُمْ فِي الْبَرِّ وَالْبَحْرِ وَرَزَقْنَاهُمْ مِنَ الطَّيِّبَاتِ وَفَضَّلْنَاهُمْ عَلَى كَثِيرٍ مِمَّنْ خَلَقْنَا تَفْضِيلًا

*“Dan sungguh, kami telah memuliakan anak cucu adam, dan kami angkat mereka di darat dan di laut, dan kami beri mereka rezeki dari yang baik-baik dan kami lebihkan mereka diatas banyak makhluk yang kami ciptakan dengan kelebihan yang sempurna”(Al-Qur’an Al-kaff, 2012:290).*

Motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup yang semata untuk mencari kesenangan, kenikmatan, status sosial apa lagi sampai mengejar kekayaan dengan menghalalkan segala cara. Tetapi dalam Islam mengejar bekerjalah untuk ibadah (Putri, 2020:6). Motivasi kerja Islam adalah komitmen terkait pekerjaan yang berasal dari hubungan seorang karyawan dengan Tuhannya (Rokan, 2013:75).

Budaya kerja Islami adalah budaya kerja yang mengutamakan produktivitas dengan memakai nilai-nilai Islam. Kurangnya pemahaman karyawan terhadap budaya kerja yang memakai nilai Islam menyebabkan kurang mendukung terciptanya budaya kerja produktif. Perilaku karyawan tersebut dipengaruhi oleh lingkungan tempat mereka bekerja yang dibentuk melalui budaya kerja, dimana keberadaan budaya dalam suatu pekerjaan diharapkan akan meningkatkan kinerja karyawan. Selain berpengaruh terhadap kinerja karyawan, budaya kerja juga memiliki keterkaitan yang erat dengan motivasi kerja (Ridluan, 2018). Budaya Kerja Islami memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan kinerja untuk menghadapi tantangan dimana yang akan datang (Qadarin, 2018).

Motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami merupakan peran penting dalam mewujudkan tujuan perusahaan. Penelitian ini terfokus untuk meneliti

motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami yang dimiliki oleh Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi. Oleh karena itu, peneliti mengajukan sebuah penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Islami dan Budaya Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi”.

## **B. LANDASAN TEORI**

### **1. Manajemen Sumber Daya Insani (MDSI)**

Manajemen Sumber Daya Insani (MSDI) adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pengawai, buruh, manajer, dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan (Hardana, 2015:116).

### **2. Fungsi dan Tujuan Manajemen Sumber Daya Insani**

Manajemen sumber daya insani berfungsi untuk mengelola orang-orang yang bekerja dalam organisasi, baik secara individual maupun kolektif, sebab mengatur karyawan itu rumit dan kompleks, berbeda dengan mesin, modal, atau prasarana fisik lainnya (Marlina, 2018:43). Oleh karena itu, manajemen sumber daya insani dapat menempatkan orang dalam suatu tempat pekerjaan yang efektif, fungsi sumber daya insani tersebut bisa berdampak besar terhadap kinerja organisasi, dan bisa menjadi faktor penentu keberhasilan pelaksanaan organisasi yang efektif.

Tujuan manajemen sumber daya insani adalah mengakomodir antara keinginan perusahaan yang menuntut kontribusi produktif karyawan di tempat dimana ia bekerja dan tujuan manusia bekerja (Marlina, 2018:44).

## **C. METODE PENELITIAN**

### **1. Jenis Penelitian**

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Bahwasannya penelitian kuantitatif memiliki cara pandang positivisme, yaitu cara pandang yang menyatakan bahwa eksistensi kenyataan/realitas sosial dan realitas fisik adalah independent atau terpisah bebas atau berada di luar penelitian. Sementara itu, menurut Sugiyono (2013:6) bahwasannya metode kuantitatif disebut juga metode *explanatory reseach*, karena dalam penelitian ini menjelaskan kedudukan antara variabel-variabel diteliti serta hubungan variabel yang satu dengan lain melalui pengujian hipotesis yang telah dirumuskan. Selain itu, metode ini disebut metode kuantitatif karena data penelitian berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik.

### **2. Tempat Penelitian**

Obyek pada penelitian ini adalah karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi.

### 3. Jenis data

Jenis data dalam penelitian kuantitatif menurut skala pengukurannya dibagi menjadi empat, yakni data nominal, data ordinal, data interval, dan data rasio. Data nominal merupakan data yang diperoleh melalui pengelompokan objek berdasarkan kategori tertentu perbedaan kategori objek hanya menunjukkan perbedaan kualitatif. Data ordinal merupakan data yang berdasarkan dari suatu objek atau kategori yang sudah disusun rapi menurut besarnya (mulai dari tertinggi sampai terendah).

Data interval merupakan data hasil pengukuran yang dapat diurutkan atas dasar kriteria tertentu. Data rasio merupakan data yang berbentuk angka dalam arti yang sesungguhnya karena dilengkapi dengan titik nol absolute (mutlak) sehingga dapat diterapkan semua dengan bentuk operasi matematik (+, -, x, : ) (Suryono, 2010:7). Jika data dalam penelitian ini, menggunakan jenis penelitian kuantitatif interval dengan melihat data dari hasil kuesioner yang sudah di sebar kepada karyawan di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi dengan ketentuan setelah kuesioner diberi *Alternative* jawabannya diberi skor yang *Ekuivalen* (setara) dengan skala interval menggunakan *skala likert* dalam bentuk *chek list*.

### 4. Sumber data

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini data primer dan data sekunder.

#### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari data sumber pertama. Data primer dari penelitian ini berasal dari kuesioner yang diisi oleh responden (karyawan Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi).

#### b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari lembaga atau institusi tertentu. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berasal dari manajemen Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi berupa jumlah karyawan dan hal ini yang terkait dengan penelitian.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data penelitian merupakan cara untuk mengumpulkan data-data yang relevan bagi penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

#### a. Observasi

Teknik ini menuntut adanya pengamatan dari peneliti secara langsung ataupun tidak langsung terhadap objek penelitiannya. Pengamatan yang dilakukan secara sengaja, sistematis mengenai fenomena sosial dengan gejala-gejala psikis untuk kemudian dilakukan pencatatan (Suyatno, 2020:71). Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian menggunakan tipe observasi nonpartisipan yaitu peneliti tidak terlibat dan sebagai pengamat independen. Observasi ini dilakukan di Koppondren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

#### b. Angket atau Kuesioner

Kuesioner Menurut Umar (2014:50) merupakan teknik pengumpulan data dengan memberikan atau menyebarkan daftar pertanyaan atau pernyataan kepada responden dengan harapan memberikan respons atas daftar pertanyaan tersebut. Daftar pertanyaan atau pernyataan dapat bersifat terbuka jika jawaban tidak ditentukan sebelumnya sedangkan bersifat tertutup jika alternatif-alternatif jawaban telah disediakan. Instrumen yang berupa lembar daftar pertanyaan tadi dapat berupa angket (*kuesioner*), *checklist* ataupun skala.

Tabel 3.2 Metode Pembobotan Skala Likert

Pernyataan	Skor Nilai
SS = Sangat Setuju	4
S = Setuju	3
TS = Tidak Setuju	2
STS = Sangat Tidak Setuju	1

Sumber: Arikunto (2006: 95)

c. Wawancara

Wawancara merupakan suatu percakapan yang diartikan pada suatu masalah tertentu, ini merupakan proses tanya jawab lisan, dimana dua orang atau lebih berhadapan-haapan secara fisik (Gunawan, 2013:160). Wawancara dalam penelitian ini menggunakan wawancara tidak berstruktur karena pertanyaan diajukan secara acak.

d. Dokumentasi

Dokumentasi adalah data sekunder yang disimpan dalam bentuk dokumen atau file (catatan konvensional maupun elektronik, buku, tulisan, laporan, notulen rapat, majalah, surat kabar, dan lain sebagainya). Metode pengumpulan data dokumentasi digunakan dalam rangka memenuhi data atau informasi yang diperlukan untuk kepentingan variabel penelitian yang telah didesain sebelumnya (Muhammad, 2008:152). Dalam penelitian ini dokumen yang digunakan merupakan dokumen yang dibuat oleh pihak lembaga penelitian dalam bentuk data berupa profil Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

## 6. Teknik Analisis Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ialah dokumentasi, karena mencari data melalui catatan, transkrip, jurnal, buku dan lain sebagainya. Sedangkan Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data kedalam kategori, menjabarkan kedalam unit, melakukan sintesa, menyusun kedalam pola, memilih nama yang penting dan yang akan dipelajari serta membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami oleh diri sendiri dan orang lain (Sugiyono, 2016:147).

Analisis regresi ganda adalah pengembangan dari analisis regresi sederhana. Kegunaannya yaitu untuk meramalkan nilai variabel terikat (Y) apabila variabel bebas minimal dua atau lebih. Analisis regresi ganda ialah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel

terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal antara dua variabel atau lebih (X1), (X2), (X3).

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui variabel bebas yang lebih dari satu terhadap satu variabel tak bebas.

Persamaan regresi linier berganda dapat dituliskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \dots + b_nX_n$$

Keterangan:

Y = Variabel terikat

a = bilangan konstanta

b<sub>1</sub> = koefisien regresi untuk X<sub>1</sub>

b<sub>2</sub> = koefisien regresi untuk X<sub>2</sub>

b<sub>n</sub> = koefisien regresi untuk X<sub>n</sub>

X<sub>1</sub> = Variabel bebas pertama

X<sub>2</sub> = Variabel bebas kedua

X<sub>n</sub> = Variabel bebas ke n

Adapun perhitungan regresi linier berganda dalam penelitian ini menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda dan SPSS. Ketentuan dalam analisis regresi linier berganda menggunakan SPSS merupakan data dari kuesioner yang sudah diuji validitas, reliabilitas, dan normalitasnya terlebih dahulu. Apabila data sudah valid, reliabel dan normal maka data bisa di analisis dengan menggunakan SPSS.

## D. HASIL PENELITIAN

### 1. Karakteristik Responden

Untuk mempermudah dalam mengidentifikasi responden, maka diperlukan karakteristik responden, diantaranya:

**Tabel 4.1 Daftar Responden**

No.	Nama	Jenis Kelamin	No.	Nama	Jenis Kelamin
1	Ahmad mudzakir	L	27	Ariski Kofansah	L
2	Habib Zamrozi	L	28	Wahyudin Aziz	L
3	Fahrul	L	29	Ahmad Syarofi	L
4	M. Abdul Rahman	L	30	Fathul Amin	L
5	Hasyim Asy'ari	L	31	Khotibul Umam	L
6	Lu'luul Farida	P	32	Lutfi Hakim	L
7	Adi Muhamad Nur Aziz Ridho	L	33	Nour Moh Rizalul Fikri	L
8	Indah Nur hasanah	P	34	Moh Dzakiyul Fikri	L
9	Ma'rifatun Ni'mah	P	35	Hamam Ikhsan	L
10	Khiliatul Jannah	P	36	Mahmud Ali	L
11	Zumrotul Hasanah	P	37	Syukron Ma'mun	L
12	Saiful Rizal	L	38	Junaidi	L

13	Alvin	L	39	Nur Arif	L
14	Siti Barokah	P	40	Jamilatuz Zuhro	P
15	Irfan Junaidi	L	41	Alvina	P
16	Jumadi	L	42	Ngazizah Rahmawati	P
17	M. Hadik Fuadi Mahsun	L	43	Hamid Mubarak	L
18	Saiful Amin	L	44	Arju Hidayatullah	L
19	Ahmad Afifur Rohman	P	45	Ahmad Hanif Nursalim	L
20	Alalfiya	P	46	Islakhul Khafid	L
21	Ul	P	47	Qori'	L
22	Supriyanto	L	48	Muh adib Faizi	L
23	Syaeful Anam	L	49	Tin	P
24	Nur Habib	L	50	Ahmad Mudasir	L
25	M. Ali Makrus	L	51	Masyhari Muchsin	L
26	Syafiq Za'inul hamam	L	52	Ja'far Sodik	L

Sumber: Data Primer diolah. 2021

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini disajikan informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dan usia. Berikut merupakan penjelasan masing-masing karyawan yang diambil menjadi responden, yakni:

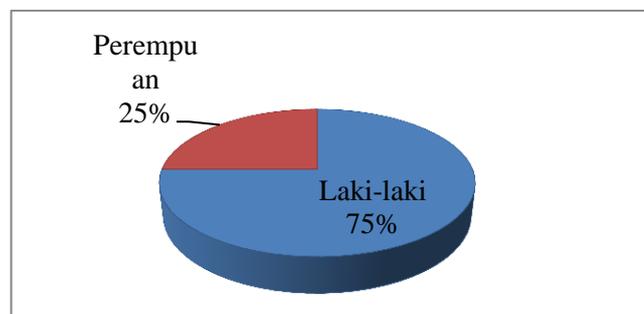
a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jumlah responden jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan responden jenis kelamin perempuan. Sebagaimana dapat dilihat dalam tabel.

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

No.	Jenis kelamin	Jumlah	Persen
1	Laki-laki	39	75 %
2	Perempuan	13	25 %
<b>Total</b>		52	100 %

Sumber : Data Primer diolah. 2021



**Gambar 4.2 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**  
(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan grafik 4.1 di atas dapat diketahui bahwa responden jenis laki-laki berjumlah 39 atau 75 % sedangkan untuk responden jenis kelamin perempuan berjumlah 13 atau 25 % dari keseluruhan responden yang berjumlah 52.

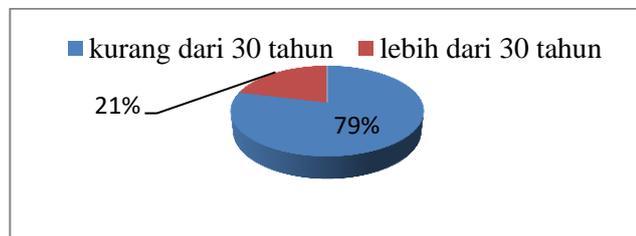
b. Karakter Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan angket kuesioner yang telah disebar, maka dapat diperoleh data tentang karakteristik responden berdasarkan usia pada tabel berikut:

**Tabel 4.3 Responden Berdasarkan Usia**

No.	Usia	Jumlah	Persen
1	Kurang dari 30 tahun	41	78,8%
2	Lebih dari 30 tahun	11	21,2%
<b>Jumlah</b>		52	100%

Sumber : Data Primer diolah. 2021



**Gambar 4.3 Grafik Karakteristik Responden Berdasarkan usia**  
(Sumber: Data diolah, 2021)

Berdasarkan Gambar diagram 4.2 diatas, dapat diketahui bahwa responden berdasarkan usia dikelompokkan menjadi dua bagian, yakni kurang dari 30 tahun dan lebih dari 30 tahun. Dari semua sampel yang berjumlah 52 responden terdapat sejumlah 41 responden yang berusia kurang dari umur 30 tahun yang mewakili 79% dari jumlah seluruh responden. Sedangkan sisanya sebesar 11 responden berusia lebih dari 30 tahun yang mewakili 21% dari total responden. Maka dapat diketahui bahwa karyawan Koppontren Ausath Darussalam Blokagung rata-rata memasuki usia dewasa yakni kurang dari 30 tahun.

**2. Analisis Regresi Ganda**

Analisis regresi digunakan untuk melihat ada tidaknya pengaruh variabel bebas atau independen terhadap variabel terikat atau dependen sebuah penelitian. Dalam penelitian ini analisis regresi linier berganda menggunakan *software* SPSS 25.

Adapun penyelesaian regresi linier ganda dengan perhitungan SPSS versi 23 penelitian ini merupakan sebagai berikut:

**Tabel 4.9 Perhitungan *Descriptive Statistics***

	Mean	Std. Deviation	N
Produktivitas Kerja Karyawan	37.77	2.915	52
Motivasi Kerja Islami	37.33	3.833	52
Budaya Kerja Islami	35.98	4.390	52

Sumber : Data diolah SPSS 25. 2021

Tabel *Descriptive statistics* menjelaskan variabel yang digunakan dalam penelitian ini, terdapat 3 variabel yaitu Motivasi Kerja Islami (X1), Budaya Kerja Islami (X2), Produktivikasi Kerja Karyawan (Y). Hasil Descriptive Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) dijelaskan bahwa N=52 (Responden), Mean = 37,33, standard deviasi = 3,833 dan variabel Budaya Kerja Islami (X2) dijelaskan N=52, Mean = 35,98, standar deviasi = 4,390, dan variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y) dijelaskan bahwa N = 52, Mean = 37,77, standar deviasi = 2,915 .

a. Uji Analisis Linier Berganda Secara Parsial (t Test)

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel independen yaitu motivasi kerja islami (X<sub>1</sub>) dan budaya kerja Islami (X<sub>2</sub>) berpengaruh atau tidak terhadap variabel dependen yaitu produktivitas kerja karyawan (Y).

**Tabel 4.10 Hasil Uji Regresi Secara Parsial (t test)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardize d Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	16.104	2.844		5.663	.000
	Motivasi Kerja Islami	.306	.091	.402	3.365	.001
	Budaya Kerja Islami	.285	.079	.430	3.598	.001

Sumber : Data diolah SPSS.25. 2021

Berdasarkan hasil statistik pada tabel diatas dapat di simpulkan bahwa:

1) Hipotesis pertama pada penelitian ini merupakan:

H<sub>0</sub>= Tidak ada pengaruh antara Motivasi Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

H<sub>a</sub>= Ada pengaruh antara Motivasi Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas di ketahui bahwa koefisien motivasi kerja Islami (X1) merupakan 3,365 sedangkan t<sub>tabel</sub> sebesar 1,676, sedangkan variabel motivasi kerja Islami mempunyai nilai sig. 0.001<0,05 yang artinya signifikan, sedangkan t<sub>hitung</sub> >t<sub>tabel</sub> (3,598>1,676). Dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> di tolak dan H<sub>a</sub> di terima sehingga dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja Islami (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

2) Hipotesis kedua pada penelitian ini merupakan:

H<sub>0</sub>= Tidak ada pengaruh antara Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

H<sub>a</sub>= Ada pengaruh antara budaya kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

Berdasarkan hasil uji regresi berganda pada tabel di atas di ketahui bahwa koefisien budaya kerja Islami (X2) merupakan 3,598 sedangkan  $t_{tabel}$  sebesar 1,676, sedangkan variabel budaya kerja Islami mempunyai nilai sig.  $0.001 < 0,05$  yang artinya signifikan, sedangkan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  ( $3,598 > 1,676$ ). Dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima sehingga dapat di simpulkan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara budaya kerja Islami (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

b. Uji Simultan (f Test)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama. Dapat dilihat pada tabel di bawah ini :

**Tabel 4.11 Hasil Uji Regresi Secara Silmutan (f)**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	239.693	2	119.846	30.343	.000 <sup>b</sup>
	Residual	193.538	49	3.950		
	Total	433.231	51			

\*Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan

Sumber : Data diolah. SPSS.25, 2021

Hipotesis uji f merupakan:

$H_0$  = Tidak ada pengaruh terhadap motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Koppontren Ausath Darussalam.

$H_a$  = Ada pengaruh motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di koppontren Ausath Darussalam.

Dari tabel diatas menunjukkan hasil uji F diperoleh dari nilai  $F_{hitung}$  Diperoleh sebesar 30,343 dan nilai sig. Sebesar 0,00 lebih kecil dari taraf signifikan ( $\alpha = 0,05$ ) sementara nilai  $F_{tabel}$  sebesar 3,180 berarti nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  ( $30,343 > 3,180$ ). Hal ini dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  di tolak dan  $H_a$  di terima. Jadi terdapatlah signifikan terhadap motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan di Koppontren Ausath Darussalam Blokagung kabupaten Banyuwangi.

c. Uji koefisien Determinasi (r Square)

Pada tahap ini untuk mengetahui seberapa besar pengaruh atau kontribusi yang diberi oleh variabel motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) secara silmutan, dapat dilihat dari uji koefisien determinasi yang telah terdata di *summary*. Adapun tabelnya sebagai berikut:

**Tabel 4.12 Model Summary**

Model	R	r Square	Adjusted r Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistic				
					r Square Change	f Change	df1	df2	Sig. f Change
1	.744 <sup>a</sup>	.553	.535	1.987	.553	30.343	2	49	.000

a Predictors: (Constant), Budaya Kerja Islami, Motivasi Kerja Islami

b Dependent Variable: Produktivitas Kerja Karyawan  
Sumber : Data diolah SPSS.25, 2021

Hasil dari tabel model summary dengan menggunakan perhitungan SPSS 23, bahwasanya di bagian ini menampilkan nilai  $R = 0,744$  dan koefisien determinasi ( $r^2$ ) sebesar  $0,553$  dan adjusted  $r^2$  sebesar  $53,5\%$  yang menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh adjusted  $R^2$  sebesar  $55,3\%$ . Hal ini dapat diartikan bahwa motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami berpengaruh sebesar  $55,3\%$  terhadap produktivitas kerja karyawan di kopontren Ausath Darussalam, sedangkan sisanya ( $100\% - 55,3\% = 44,7\%$ ) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

## E. PEMBAHASAN

Variabel motivasi kerja Islami (X1) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $3,365 > t_{tabel}$   $1,676$  dan nilai signifikansi (sig)  $0,001$  yang akhirnya nilai sig lebih kecil dari  $0,005$  ( $0,001 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti bahwa motivasi kerja Islami (X1) berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y). Arah hubungan positif pada variabel Motivasi kerja Islami terhadap produktivitas kerja karyawan dapat terjadi akibat adanya motivasi Islami, 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 shalat meskipun pekerjaan menumpuk dan memberikan kebebasan untuk mengatur bagaimana cara menerapkannya seperti bergantian dengan karyawan lain ketika pesanan atau pekerjaan sedang banyak.

Variabel budaya kerja Islami (X2) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y) diperoleh nilai  $t$  hitung sebesar  $3,598 > t$  tabel  $1,676$  dan nilai signifikansi (sig)  $0,001$  yang artinya nilai sig lebih kecil dari  $0,05$  ( $0,001 < 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak yang berarti bahwa budaya kerja Islami (X2) berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas kerja karyawan (Y). Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja Islami yang dilakukan oleh karyawan koperasi pondok pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Blokagung di Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi yang sudah dikatakan baik mampu membuat koperasi pondok pesantren Atas Usaha Thullab maju dan berkembang baik.

Variabel motivasi kerja Islami (X1) dan budaya kerja Islami (X2) secara simultan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y) sebesar  $55,3\%$ . Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas kerja karyawan Koperasi Pondok Pesantren Atas Usaha Thullab Darussalam Desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi telah menerapkan nilai baik dan benar, takwa dalam bekerja, ikhlas dalam bekerja, As-shiddiq, istiqomah, fathanah amanah. Sedangkan sisanya  $44,7\%$  dipengaruhi oleh variabel yang lain.

## F. KESIMPULAN

Berdasarkan uraian-uraian dan hasil analisis pada Koppontren Ausath Darussalam desa Karangdoro Kecamatan Tegalsari Kabupaten Banyuwangi yang telah dikemukakan pada bab sebelumnya, maka diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) secara parsial atau individual berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami sangat berperan penting terhadap meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath Darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.
2. Variabel Budaya Kerja Islami (X2) secara parsial atau individual berperan signifikan terhadap variabel produktivitas kerja karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja Islami sangat berperan penting terhadap meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan pada koppontren Ausath Darussalam Blokagung kabupaten banyuwangi.
3. Variabel Motivasi Kerja Islami (X1) dan Budaya Kerja Islami (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel Produktivitas Kerja Karyawan (Y), hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja Islami dan budaya kerja Islami sangat berperan penting dalam meningkatkan Produktivita Kerja Karyawan pada Koppontren Ausath darussalam Blokagung Kabupaten Banyuwangi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Al- Qur'an *CORDOVA* (Al- Qur'an & Terjemah), 2004. Bogor: Creative Media Crop.
- Abraham, A. 2004. *Membangun Kepribadian dengan Berpikir Positif*. Surabaya : Diaglossia Media.
- Anoraga, Bhirawa. 2015. *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. JESTT Vol.2 No.7 Juli 2015.
- Ghozali, Imam. 2012. *Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: ANDI.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. *Manajeen sumber Daya manusia*. Edisi Revisi. Cetakan keenam. Jakarta: Bumi Aksara.
- Iman, Achmad Nur. 2019. *Pengaruh Motivasi Kerja Islam Dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktifitas Kerja Karyawan Bmt Di Gerbangkertasusi*. Universitas Airlangga.
- Mangkunegara, A.A. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Answar Prabowo. 2004. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

- Mukhsin, Moh. 2017. *Kepemimpinan Islami Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan*. Syi'ar Iqtishadi: Journal Of Islamic Economics, Finance and Banking. Volume 1, Volume 2, November 2017.
- Putri, Ade Suyatno. 2020. *Pengaruh Motivasi Kerja Islami Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja karyawan (Studi Kasus Pada Perusahaan Gangsar Group Desa Ngunut Kabupaten Tulungagung)*". FEB Institut Agama Islam Negeri. Tulungagung.
- Qadarin, Maryam. 2018. *Pengaruh Budaya Kerja Islami terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Distributor Camilan Ibu Rosidah di Desa Baruh Kecamatan Sampang Kabupaten Sampang*. IAI Nazhatut Thullab Sampang.
- Ridluan, Muhamad. 2018. *"Analisis Pengaruh Budaya Kerja Islami Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Villa Buana Meteseh Tembalang"*. Walisongo: Jurusan Ekonomi Syari'ah.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sugiono, A. 2001. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- . 2019. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumanto. 2015. *Teori dan Aplikasi Metode Penelitian*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
- Sumanto. 2015. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. Blogspot.com
- Tasmara, Toto. 2002. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insani.