

PERAN PENGAWASAN DAN BUDAYA ISLAM DALAM MEMPENGARUHI PRODUKTIVITAS KERJA PEGAWAI

Aris Octavianto

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Salatiga, Jalan
Lingkar Salatiga Km. 2, Pulutan, Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia
E-mail: arisvian01@gmail.com

Abdul Aziz Nugraha Pratama

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Salatiga, Jalan
Lingkar Salatiga Km. 2, Pulutan, Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia
E-mail: abdul.aziz.np@iainsalatiga.ac.id

Heri Kurniawan

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Universitas Islam Negeri Salatiga, Jalan
Lingkar Salatiga Km. 2, Pulutan, Sidorejo, Kota Salatiga, Jawa Tengah, Indonesia
E-mail: herikarunia@gmail.com

ABSTRAK

Produktivitas kerja seorang pegawai termasuk faktor utama keberhasilan perusahaan yang implimentasinya masih dipertanyakan di berbagai perusahaan di Indonesia. Penelitian ini bertujuan untuk melihat peran dari pengawasan dan budaya kerja Islam serta pengaruhnya terhadap produktivitas kerja pegawai yang dimediasi oleh motivasi pada PT Samudra Sunan Drajat. Objek dari penelitian adalah pegawai di perusahaan yang bergerak di bidang produksi garam yang berlokasi di wilayah Kabupaten Lamongan. Jenis penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan instrumen menggunakan kuesioner. Populasi penelitian yaitu seluruh pegawai PT Samudra Sunan Drajat yang berjumlah 52 orang pegawai dan menggunakan Teknik Sampling Jenuh. Temuan penelitian ini adalah pengawasan, budaya kerja Islam dan motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Kemudian, pengawasan memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi, sedangkan budaya kerja Islam memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Kemudian, Motivasi dapat memediasi pengawasan dan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja pegawai. Menindaklanjuti temuan pada penelitian ini, maka produktivitas kerja pegawai di PT Samudra Sunan Drajat harus lebih ditingkatkan melalui pengawasan, budaya kerja Islam, dan motivasi.

Kata Kunci: Pengawasan, Budaya Kerja Islam, Produktivitas Kerja, Motivasi

PENDAHULUAN

Dengan pengawasan, budaya kerja Islam, dan motivasi yang layak, dapat memperoleh produktivitas kerja yang tinggi maka akan sangat baik untuk mengoptimalkan kepercayaan diri, kapasitas, dan budaya mengenai SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang ditetapkan oleh perusahaan. Menyelesaikan tugas yang baik untuk diberikan oleh pimpinan, seorang individu harus merelakan waktu, pikiran dan tenaganya. Kemauan dan potensi seorang individu tidak berguna bilamana tidak dibekali pemahaman dalam mencapai apa yang diharapkan (Muslimin, 2016).

Dengan semakin luasnya pemakaian garam di masyarakat serta pertumbuhan industri pengguna garam yang cukup signifikan menyebabkan peningkatan kebutuhan garam di Indonesia. Kebutuhan garam nasional tahun 2021 mencapai 4,6 juta ton dimana dari tahun ke tahun akan terus meningkat, kebutuhan garam paling besar yakni pada industri manufaktur sebesar 84% (Hardum, 2021).

Tabel 1. Data Produksi

No.	Periode Tahun	Target Produksi	Realisasi
1.	2019	2.184 Ton	1.638 Ton
2.	2020	3.120 Ton	2.496 Ton
3.	2021	4.680 Ton	3.510 Ton
Total		9.984 Ton	7.644 Ton

Sumber: Data diolah peneliti, 2022

Pada tabel 1, menunjukkan data selama 3 tahun terakhir PT Samudra Sunan Drajat memiliki target produksi yang selalu meningkat dimana pada tahun 2019 produksi mencapai 1.638 ton yang masih kurang 25% dari target produksi yakni 2.184 ton, pada tahun 2020 produksi mencapai 2.496 ton yang masih kurang 20% dari target produksi yakni 3.120 ton dan di tahun 2021 produksi mencapai 3.510 Ton yang masih kurang 25% dari target produksi yakni 4.680 ton. Dari tabel 1 dapat terlihat hasil realisasi setiap tahunnya belum bisa mencapai target yang diinginkan. Tidak hanya mengacu pada data produksi saja untuk mengukur produktivitas kerja pegawai tetapi juga melihat dari faktor lain.

Berdasarkan keterangan yang didapatkan dari wawancara dengan HRD (*Human Resource Development*) PT Samudra Sunan Drajat ada beberapa kendala yang berkaitan dengan produktivitas kerja pegawai, diantaranya masih kurangnya tenaga kerja profesional yang dimiliki sebab pegawai yang ada di PT Samudra Sunan Drajat 95% merupakan santri dari Pondok Pesantren Sunan Drajat itu sendiri dan apabila santri itu sudah lulus dari pondok maka terjadi regenerasi. Oleh karena itu, pegawai dari regenerasi atau pegawai baru selalu diawasi oleh penanggung jawab produksi yang dibantu penanggung jawab operator mesin dan penanggung

jawab *quality control* saja, karena hanya itu tenaga profesional yang saat ini dimiliki PT Samudra Sunan Drajat (Wawancara, 15 Desember 2022).

Seiring dengan permintaan garam nasional yang terus meningkat tentunya pegawai diharapkan untuk memiliki produktivitas kerja yang bagus sehingga menghasilkan produk-produk garam yang dapat memenuhi permintaan garam nasional. Produktivitas kerja mempunyai fungsi dalam meningkatkan kualitas seseorang melalui sikap dan mental yang berkeinginan lebih untuk terus dapat berkembang dan meningkatkan kemampuan yang telah dimiliki. Kondisi ini tidak jauh dari figur manajer dalam menjalankan tugas-tugasnya, salah satunya tugas pengawasan pegawai (Muslimin, 2016).

Dengan pengawasan, produktivitas kerja pegawai dapat ditingkatkan. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Vikananda dkk. (2022) menyatakan bahwa pengawasan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja namun berbanding terbalik dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiahad dkk. (2020) dimana hasil penelitiannya menunjukkan bahwa pengawasan tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Budaya kerja Islam juga dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Iman & Prasetyo (2020) menyatakan bahwa, adanya hubungan yang positif dan signifikan budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja pegawai namun berbanding terbalik dengan Kholifah (2022) dimana hasil penelitiannya mengungkapkan bahwa budaya kerja Islam tidak terdapat hubungan terhadap produktivitas kerja.

METODE

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dimana metode kuantitatif atau biasa disebut dengan metode tradisional ini merupakan metode yang telah lama digunakan dengan begitu sudah menjadi tradisi untuk metode positivistik, dikarenakan hal tersebut sudah sesuai kaidah alamiah yaitu rasional, konkrit, terukur, sistematis dan obyektif (Sugiono, 2011).

Populasi merupakan suatu kelompok yang diambil dan digunakan oleh peneliti, dengan adanya kelompok ini dapat menghasilkan penelitian yang dapat membentuk kesimpulan secara menyeluruh (Leo, 2013). Dari populasi tersebutlah, peneliti dapat menentukan sampel penelitian. Pada penelitian ini yang dimaksud populasi adalah pegawai PT Samudra Sunan Drajat sebanyak 52 pegawai. Dalam pengambilan sampel peneliti memakai teknik pengambilan sampel jenuh. Dimana Teknik ini digunakan untuk penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiono, 2011).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Pengawasan	X1.1	0,606**	0,273	Valid
	X1.2	0,911**		Valid
	X1.3	0,917**		Valid
Budaya kerja Islam	X2.1	0,887**	0,273	Valid
	X2.2	0,930**		Valid
	X2.3	0,916**		Valid
Produktivitas Kerja	Y1	0,892**	0,273	Valid
	Y2	0,883**		Valid
	Y3	0,716**		Valid
	Y4	0,725**		Valid
	Y5	0,835**		Valid
	Y6	0,859**		Valid
Motivasi	Z1	0,785**	0,273	Valid
	Z2	0,888**		Valid
	Z3	0,899**		Valid

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Dari tabel 2, bisa ditarik kesimpulan bahwa hasil uji validitas seluruh item pernyataan dari pengawasan, budaya kerja Islam, produktivitas kerja pegawai dan motivasi menunjukkan bahwa nilai r hitung \geq nilai r tabel maka seluruh item pernyataan dinyatakan valid. Dengan adanya pengukuran ini maka hasil data dapat dinyatakan relevan dan sesuai dengan tujuan dari pengukuran yang dilakukan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach Alpha	Keterangan
Pengawasan	0,836	Reliabel
Budaya Kerja Islam	0,866	Reliabel
Produktivitas Kerja	0,802	Reliabel
Motivasi	0,847	Reliabel

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Berdasarkan tabel 3, variabel pengawasan, budaya kerja Islam, produktivitas kerja pegawai dan motivasi memiliki nilai *Cronbach Alpha* lebih dari 0,8 maka pernyataan yang ada pada kuesioner dinyatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Tabel 4. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.32976232
Most Extreme Differences	Absolute	.113
	Positive	.089
	Negative	-.113
Test Statistic		.113
Asymp. Sig. (2-tailed)		.095 ^c

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Tabel 4 menunjukkan bahwa hasil dari Asymp. Sig. 2-tailed) 0,095 dengan demikian totalnya lebih tinggi dari nilai sig 0,05 atau $0,092 \geq 0,05$ artinya berdistribusi normal.

Tabel 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	1.889	1.593		1.186	.242
Pengawasan	.012	.042	.044	.286	.776
Budaya	-.051	.064	-.138	-.794	.431
Kerja Islam	.033	.036	.158	.920	.362

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Berdasarkan tabel 5, maka dapat disimpulkan bahwasanya pengawasan dengan nilai sig 0,776, budaya kerja Islam nilai dari sig 0,431 dan motivasi dengan nilai sig 0,362. Dengan begitu dari setiap variabel mempunyai nilai signifikansi $\geq 0,05$, sehingga dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 6. Hasil Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1. (Constant)	1.889	1.593		1.186	.242		
Pengawasan	.012	.042	.044	.286	.776	.853	1.172
Budaya Kerja Islam	-.051	.064	-.138	-.794	.431	.677	1.477
Motivasi	.033	.036	.158	.920	.362	.686	1.457

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Tabel 6 tampak bahwa pengawasan menunjukkan nilai *tolerance* $0,853 \geq 0,10$ dan nilai dari VIF $1,172 \leq 10$, budaya kerja Islam menunjukkan nilai *tolerance* $0,677 \geq 0,10$ dan nilai dari VIF $1,477 \leq 10$ dan motivasi menunjukkan nilai *tolerance* $0,686 \geq 0,10$ dan nilai dari VIF $1,457 \leq 10$. Dengan begitu dapat dikatakan tidak terjadi gejala multikolinearitas pada setiap variabel independent terhadap variabel dependen.

Tabel 7. Uji Linearitas Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja	Betw (Combined)	1026.376	11	93.307	3.613	.001
Pengawasan	* een Linearity	532.579	1	532.579	20.62	.000
	Grou ps Deviation from Linearity	493.797	10	49.380	1.912	.072
	Within Groups	1033.067	40	25.827		
	Total	2059.442	51			

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Kesimpulan dari tabel 7 di atas adalah variabel pengawasan memiliki nilai linearitas sebesar 0,072 yang lebih besar dari 0,05, artinya produktivitas kerja memiliki keterkaitan linear.

Tabel 8. Uji Linearitas Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja*	Betw een	(Combined) Linearity	1430.698	9	158.966	10.619	.000
Budaya Kerja Islam	Grou ps	Deviation from Linearity	1304.698	1	1304.698	87.154	.000
			126.000	8	15.750	1.052	.414
		Within Groups	628.744	42	14.970		
		Total	2059.442	51			

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Budaya kerja Islam, berdasarkan tabel 8, memiliki nilai linearitas sebesar 0,414 yang jauh lebih besar daripada 0,05 maka produktivitas kerja terdapat keterkaitan linear.

Tabel 9. Uji Linearitas Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja

			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Produktivitas kerja * Motivasi	Betw een	(Combined) Linearity	91.986	14	6.570	1.420	.192
			23.551	1	23.551	5.092	.030
	Grou ps	Deviation from Linearity	68.435	13	5.264	1.138	.361
		Within Groups	171.144	37	4.626		
		Total	263.130	51			

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Demikian pula dengan variabel motivasi yang nilai linieritasnya sebesar $0,361 \geq 0,05$, sebagaimana ditunjukkan tabel 9, memiliki keterkaitan linear.

Uji Regresi

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi R²

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.708	3.432

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Tabel 10 tersebut di atas menunjukkan koefisien determinasi (*Adjust R Square*) sebesar 0,708, sehingga kontribusi variabel independen Pengawasan, Budaya Kerja Islam sebesar 70% dan sisanya sebesar 30% yang dipengaruhi variabel lainnya.

Tabel 11. Uji F

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	1493.989	3	497.996	42.274	.000 ^b
Residual	565.453	48	11.780		
Total	2059.442	51			

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Berdasarkan tabel 11, maka dapat disimpulkan bahwasanya nilai signifikan yaitu $0,00 \leq 0,05$ dan nilai F hitung $42,247 \geq 2,794$ dengan begitu variabel independen (Pengawasan, Budaya Kerja Islam) secara bersama-sama terdapat pengaruh secara positif dan signifikan terhadap variabel dependen (Produktivitas Kerja).

Uji Hipotesis

Tabel 12. Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.071	4.744		.647	.520
Pengawasan	.354	.125	.233	2.840	.007
Budaya Kerja Islam	1.261	.192	.604	6.567	.000
Motivasi	.246	.108	.208	2.279	.027

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Hasil uji T, seperti terlihat pada tabel 12 di atas, nampak bahwa pengawasan menyatakan total sig. $0,007 \leq 0,05$ dan total dari t hitung $2,840 \geq 2,011$, budaya kerja Islam menunjukkan total sig. $0,000 \leq 0,05$ dan total dari t hitung $6,567 \geq 2,011$ dan motivasi menunjukkan total sig. $0,027 \leq 0,05$ dan nilai dari t hitung $2,279 \geq 2,011$. Dengan begitu dapat dikatakan adanya pengaruh yang positif dan signifikan pada setiap variabel independen terhadap variabel dependen.

Analisis Jalur

Tabel 13. Uji Persamaan I

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.852 ^a	.725	.708	3.432

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Tabel 14. Uji Regresi Model 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1. (Constant)	3.071	4.744		.647	.520
Pengawasan	.354	.125	.233	2.840	.007
Budaya Kerja Islam	1.261	.192	.604	6.567	.000
Motivasi	.246	.108	.208	2.279	.027

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Merujuk dari tabel 14 yang tersebut di atas, dapat diperoleh hasil regresi model 1 sebagai berikut:

$$Y = 3,071 + 0,354X_1 + 1,261X_2 + 0,246Z + e$$

Dapat disimpulkan yang dilihat dari model 1 bahwa:

- a. *Constant* 3,071 berarti konstanta dari variabel pengawasan, budaya kerja Islam dan motivasi. *Constant* (Pengawasan, Budaya Kerja Islam, Motivasi = 0) sehingga variabel produktivitas kerja memiliki nilai 3,071.
- b. Koefisien pengawasan yang memiliki nilai 0,354 dengan begitu setiap penambahan poin pada pengawasan dapat menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,354 kali.
- c. Budaya kerja Islam memiliki nilai koefisien sebesar 1,261 yang bermakna bahwa setiap penambahan poin pada budaya kerja Islam dapat menaikkan produktivitas kerja sebesar 1,261 kali.
- d. Nilai variabel motivasi sebesar 0,246, maknanya setiap penambahan poin pada motivasi dapat menaikkan produktivitas kerja sebesar 0,246 kali.
- e. Besarnya nilai dari *R square* yang terdapat pada Hasil Uji Persamaan I yaitu sebesar 0,725. Dengan begitu e_1 dalam model persamaan ini yaitu $e_2 = \sqrt{(1 - 0,725)} = 0,275$.

Tabel 13. Uji Persamaan II

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.560 ^a	.314	.286	4.540

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

Tabel 13. Uji Regresi Model 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error	Beta			
1. (Constant)	-4.067	6.249			-.651	.518
Pengawasan	.206	.162	.160		1.266	.212
Budaya Kerja Islam	.855	.223	.484		3.842	.000

Sumber: Data primer telah diuji, 2022.

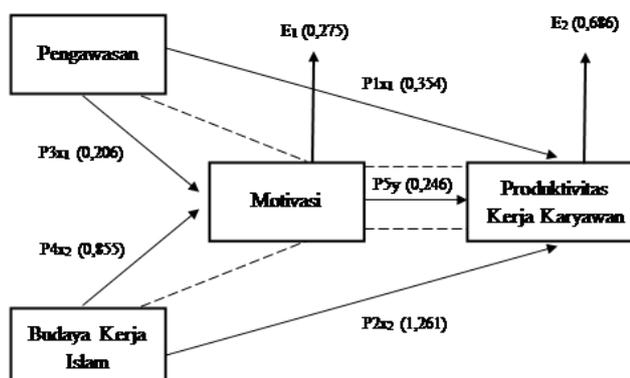
Hasil regresi model 2 berdasarkan data dari Tabel 13 di atas, dapat diperoleh hasil regresi model 2 sebagai berikut:

$$Y = -4,067 + 0,206X_1 + 0,855X_2 + e$$

Dapat disimpulkan yang dilihat dari model 2 bahwa:

- a. *Constant* sebesar $-4,067$ yang artinya variabel pengawasan dan budaya kerja Islam. *Constant* (Pengawasan, Budaya Kerja Islam = 0) sehingga motivasi memiliki nilai $-4,067$.
- b. Koefisien dari pengawasan sebesar 0,206 dengan begitu setiap penambahan poin pada pengawasan dapat menaikkan motivasi sebesar 0,206 kali.
- c. Budaya kerja Islam mendapatkan skor 0,855. Hal ini berarti setiap penambahan poin pada budaya kerja Islam dapat menaikkan motivasi sebesar 0,855 kali.
- d. Besarnya nilai dari *R square* yang terdapat pada Hasil Uji Persamaan II yaitu sebesar 0,314. Dengan begitu e_1 dalam model persamaan ini yaitu $e_2 = \sqrt{(1 - 0,314)} = 0,686$.

Gambar 1. Analisis Jalur



Pembahasan

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Uji t tes yang pertama diperoleh hitung 2,840 lebih besar dari t tabel 1,674, tingkat signifikan menunjukkan $0,007 \leq 0,05$. Dengan begitu dapat menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka H1 diterima.

Hal ini sejalan dengan pendapat Vikananda dkk. (2022) dimana hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwasanya pengawasan punya suatu pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurutnya, dalam pemberian instruksi kepada bawahan perlu adanya pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan dan jika ada kesalahan tugas yang diemban pegawainya maka pimpinan dapat mengambil sebuah keputusan sehingga produktivitas kerja pegawai dapat meningkat.

Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Hasil uji t tes yang selanjutnya adalah menunjukkan t hitung 6,567 lebih besar dari t tabel 1,674, tingkat signifikan menunjukkan $0,000 \leq 0,05$. Hal ini berarti bahwa Budaya Kerja Islam mempunyai adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja pegawai, maka H2 diterima.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Iman & Prasetyo (2020) dimana hasilnya menunjukkan bahwasanya budaya kerja Islam punya pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurutnya, budaya kerja yang Islami serupa dengan budaya kerja yang produktif dimana budaya kerja Islam merupakan suatu budaya kerja yang mengedepankan produktivitas kerja yang tinggi dengan menggunakan nilai-nilai Islami.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Motivasi

Untuk uji t tes yang kedua diperoleh hasil t hitung 1,266 lebih kecil dari t tabel 1,674, tingkat signifikan menunjukkan $0,212 \geq 0,05$. Dengan begitu dapat menunjukkan adanya hubungan yang negatif dan tidak signifikan antara pengawasan terhadap motivasi, maka H3 ditolak.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Hutabarat (2019) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwasanya pengawasan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Menurutnya, pengawasan yang dilakukan oleh pimpinan terhadap bawahan sudah baik maka membuat bawahan menjadi bersemangat dalam menyelesaikan pekerjaan akan tetapi penghargaan yang dilakukan pimpinan kepada bawahan sering kali bias, dengan begitu bentuk penghargaan sebagai indikator pengawasan dapat menurunkan motivasi pegawai PT Samudra Sunan Drajat.

Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Motivasi

Variabel Budaya Kerja Islam, berdasarkan hasil pengujian t tes yang kedua t hitung, 3,842 lebih besar dari t tabel 1,674, tingkat signifikan menunjukkan $0,000 \leq 0,05$. Dengan begitu dapat menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara budaya kerja Islam terhadap motivasi, maka H4 diterima.

Hasil yang diperoleh Suwarni (2021) menunjukkan bahwasanya budaya kerja Islam berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Menurutnya adanya peningkatan budaya kerja Islam dalam hal kesadaran, intensitas, maupun integrasi dapat meningkatkan motivasi pada pegawai.

Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai

Dari tabel 301, diperoleh hasil t hitung 2,279 lebih besar dari t tabel 1,674, tingkat signifikan menunjukkan $0,027 \leq 0,05$. Dengan demikian, variabel motivasi menunjukkan adanya hubungan yang positif dan signifikan antara motivasi terhadap produktivitas kerja pegawai, maka H5 diterima.

Hal ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Aviyanto (2022) hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwasanya motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Menurutnya seorang pegawai mendapatkan tunjangan sesuai dengan harapan dan kaingin akan memberikan suatu motivasi yang dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai tersebut.

Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi

Sesuai dengan hasil pengujian analisis jalur t hitung 1,7472 lebih besar dari t tabel 1,674. Dengan begitu dapat menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh mediasi. Dengan begitu motivasi dapat memediasi pengaruh pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai, maka H6 diterima.

Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Sugara dkk. (2022). Hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwasanya pengawasan dan motivasi menjadi salah satu faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja pegawai. Melakukan pengawasan terhadap pegawai dengan baik maka dapat mengurangi kesalahan dari pegawai, demikian pula dengan pemberian motivasi oleh pimpinan terhadap pegawai akan meningkatkan produktivitas kerja pegawai.

Pengaruh Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai yang Dimediasi Oleh Motivasi

Pengujian analisis jalur t hitung memiliki nilai 6,0300 lebih kecil dari t tabel 1,674. Hal ini menunjukkan bahwasanya terdapat pengaruh mediasi, artinya motivasi mampu memediasi pengaruh budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja pegawai, maka H7 diterima.

Penelitian yang dilakukan oleh Khairani dkk. (2022) menunjukkan bahwa hasil dari penelitiannya menunjukkan bahwasanya budaya kerja Islam yang baik dapat menghasilkan produktivitas yang baik pula, sehingga semakin meningkatnya produktivitas kerja apabila dimediasi oleh motivasi, pemberian budaya kerja Islam dapat menjadikan kenyamanan di tempat kerja.

KESIMPULAN

Penelitian ini membuktikan bahwasanya pengawasan memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan bahwasanya budaya kerja Islam memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan pengawasan memiliki pengaruh secara negatif dan tidak signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini juga membuktikan budaya kerja Islam memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap motivasi. Penelitian ini juga membuktikan motivasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan motivasi dapat memediasi pengawasan terhadap produktivitas kerja pegawai. Penelitian ini juga membuktikan motivasi dapat memediasi budaya kerja Islam terhadap produktivitas kerja pegawai.

REFERENSI

- Aviyanto, F. (2022). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Survey Pada Bank Xyz Kantor Cabang Bandung). *Journal of Banking & Management*, 52), 12–20.
- Hardum, S. E. (2021). *Kemepriin Jaga Pasokan Bahan Baku Garam untuk Sektor Industri*. Berita Satu. <https://www.beritasatu.com/ekonomi/731355/kemperin-jaga-pasokan-bahan-baku-garam-untuk-sektor-industri>
- Hutabarat, L. N. (2019). Pengaruh Pengawasan, Budaya Organisasi dan Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 22), 200–213. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3777>
- Iman, A. N., & Prasetyo, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Islam dan Budaya Kerja Islam Terhadap Produktivitas Kerja karyawan BMT di Gerbangkertasusila. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 61), 170. <https://doi.org/10.20473/vol6iss20191pp170-187>
- Khairani, L., Sugara, R., & Khair, H. (2022). Peran Motivasi Dalam Memediasi Pengaruh Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Honorer Pada UPT Asrama Haji Medan. *jurnal ilmiah magister manajemen*, 51), 42–51.

- Kholifah, U. N. 2022). *Pengaruh Pengembangan Karir, Kepuasan Kerja, Motivasi, Budaya Kerja Islami Dan Etos Kerja Islami Terhadap Produktivitas Kerja*. IAIN Salatiga.
- Leo, S. 2013). *Kiat jitu menulis skripsi, tesis, dan disertasi* S. Saat, Ed.). Eirlangga.
- Muslimin, A. 2016). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bank Tabungan Pensiunan Negara BTPN) Palembang. Jurnal Manajemen Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang, 0101), 37–50.*
- Setiahadi, M. A., Wahono, B., & Rahman, F. 2020). *Pengaruh Motivasi, Pengawasan, Budaya Kerja dan Fasilitas Kerja terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. e-Jurnal Riset Manajemen, 21–34.*
- Sugiono. 2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* 1 ed.). Alfabeta.
- Suwarni. 2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Karyawan BPRS Amanah Rabbaniah. 21), 37–43.*
- Vikananda, N. komang A., Mitariani, N. W. E., & Imbayani, I. G. A. 2022). *Pengaruh Pengawasan Dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Pacific Express Cargo. Velues, 31), 286–294.*