

ANALISIS PENGARUH BUDAYA KERJA ISLAM DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA SIDOARJO

Andika Radyasasmita

Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: andika.17081194068@mhs.unesa.ac.id

Sri Abidah Suryaningsih

Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: sriabidah@unesa.ac.id

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan guna mengidentifikasi pengaruh budaya kerja Islam serta motivasi kerja berdasarkan kinerja pegawai kantor kementerian agama Sidoarjo. Pendekatan pada penelitian ini adalah memakai pendekatan kuantitatif. Variabel yang digunakan yaitu budaya kerja Islam (X1) dan motivasi kerja (X2) sebagai variabel independen dan kinerja pegawai sebagai variabel dependen (Y1). Populasi yang dipakai ialah pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo. Data yang digunakan merupakan jenis data primer, dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner secara offline menggunakan media angket yang berisi pernyataan yang menunjang keberhasilan penelitian. Jawaban dari responden diukur menggunakan skala likert. Kuesioner ini diuji menggunakan uji validitas dan reliabilitas. Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dan analisis regresi linear berganda. Hasil dari penelitian ini mendeskripsikan bahwa budaya kerja Islam tidak berpengaruh secara parsial dan tidak berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh secara parsial positif dan berpengaruh dominan terhadap kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo. Nilai signifikansi $< 0,05$ mendeskripsikan variabel budaya kerja Islam dan motivasi kerja berpengaruh simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Nilai koefisien determinasi (R^2) yaitu 0,572 yang berarti variabel budaya kerja Islam dan motivasi kerja memiliki persentase pengaruh 57% terhadap variabel kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo, sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tak diteliti pada penelitian ini.

Kata Kunci :Budaya kerja islam, Motivasi kerja, Kinerja, Pegawai

Abstract

This research was aim to determine the effect of islamic work culture and work motivation on employee performance at the office of Ministry of Religion Sidoarjo. The approach that do to this research using quantitative approach. Variable that used on this research is islamic work culture (X1) and work motivation (X2) as independent variable and employee performance as dependent variable (Y). Population that used on this research is the employee at Ministry of Religion office. Data that used is primer data type, with the accumulation technic data by offline questionnaire which containe some statement that support the succesment of the research. The answer from respondent be measured by likert scale. This questionnaire was tested using validity and reliability tests. This research uses descriptive analysis method and simple linear regression analysis. The result of this research indicated that Islamic work culture and work motivation had a parcial positive and significant effect on the employee performance of the Sidoarjo Ministry of Religion office. Significance value $< 0,05$ describe Islamic work culture and work motivation had a simultaneous and significant on the employee performance. The

value of the coefficient of determination (R²) is 0.572 its means that the variabel of Islamic work culture and work motivation have 57% effect on the work performance variable of the Sidoarjo Ministry of Religion office employees, the rest is influenced by other variables that not examined in this research.

Keywords: *Islamic Work Culture, Work Motivation, Performance, Employee*

1. PENDAHULUAN

Perkembangan zaman yang semakin cepat memaksa lembaga untuk bersikeras agar dapat seimbang dengan tantangan yang akan dihadapi dalam polemik pekerjaan dengan berbagai macam metode seperti memperbarui sumber daya manusia, memberikan pelatihan atau meningkatkan mutu dari pegawai yang berada didalam organisasi. Setiap individu yang bekerja dalam suatu organisasi pasti menginginkan agar organisasinya dapat berkembang dengan baik. Sehingga lembaga secara tidak langsung harus melakukan beberapa hal untuk meningkatkan kinerja individu yang bekerja didalam lembaga tersebut untuk memenuhi perubahan yang terjadi dalam lingkungan tersebut. Lembaga harus meningkatkan kualitas dari pegawainya untuk dapat menyelesaikan setiap pekerjaan dengan baik dalam rangka meraih tujuan dari lembaga karena pegawai memiliki kedudukan yang cukup strategis dalam setiap organisasi.

Suatu lembaga perlu untuk membentuk budaya yang optimal dan dapat menjadi identitas lembaga tersebut. Keunggulan suatu organisasi dapat dilihat dari optimal atau tidaknya budaya yang dimiliki. Budaya organisasi yang dikelola dengan baik dan tepat dapat menjadi hal yang berpengaruh bagi pegawai untuk mempunyai perilaku yang positif, produktif, dan dedikatif (Nastiti, 2015). Dengan dimilikinya kultur yang kuat didalam organisasi dapat meningkatkan motivasi pegawai dengan lingkungan dan kondisi kerja yang nyaman. Sehingga manajemen lembaga mempunyai dampak positif terhadap motivasi yang telah diberikan kepada pegawai yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut.

Penerapan dari nilai Islam juga diperlukan dalam hal seperti ini karena dengan diterapkannya nilai Islam akan membuat lembaga mempunyai karakteristik dalam berperilaku atau melakukan sesuatu hal dan dapat menjadi tolak ukur kaidah (berfikir dan amal) dalam melakukan segala aktivitas/kegiatan lembaga. Nilai nilai Islam merupakan hal yang berada dalam Al-Quran yang menjadi dasar penentu manusia dalam berperilaku dan berguna bagi kesejahteraan di kehidupan dunia ataupun akhirat.(Padmawati, 2007). Ketika seorang muslim melakukan pekerjaan dengan mengerahkan seluruh kemampuan yang dimilikinya dan kemudian hasil yang diselesaikannya tak sesuai dengan harapannya maka manusia tersebut dapat merasakan hasil kerja dengan rasa syukur.

Jika seseorang melakukan pekerjaan dan berusaha akan hal yang sedang ditekuninya, manusia tersebut mencerminkan budaya kerja yang baik dan tak mudah menyerah dalam melakukan pekerjaannya. Dan apabila manusia tersebut berdoa dan meminta pertolongan serta ridho-Nya agar pekerjaannya mendapatkan hasil yang baik, sifat yang dilakukannya akan membawa individu tersebut menjadi manusia yang rendah hati dan menyadari akan kekuatan dan kelemahan yang ada di pada dirinya. Dalam islam manusia dituntut untuk memohon segala sesuatunya kepada Allah SWT, hal ini tertuang pada Q.S Al-Mu'min : 60:

وَقَالَ رَبُّكُمْ ادْعُونِي أَسْتَجِبْ لَكُمْ إِنَّ الَّذِينَ يَسْتَكْبِرُونَ عَنْ عِبَادَتِي سَيَدْخُلُونَ جَهَنَّمَ دَاخِرِينَ

Artinya: *Dan Tuhanmu berfirman, "Berdoalah kepada-Ku, niscaya akan Aku perkenankan bagimu. Sesungguhnya orang-orang yang sombong tak mau menyembah-Ku akan masuk neraka Jahanam dalam keadaan hina."* (Q.S Al-Mu'min:60).

Dengan demikian menjelaskan bahwa agama Islam menuntut kaum muslimin untuk bekerja secara profesional terhadap pekerjaannya dengan kata lain tidak hanya mengejar keberkahan duniawi melainkan sekaligus mempersiapkan bekal untuk kehidupan di akhirat kelak. Allah SWT menyukai hambanya yang mengetahui tentang keterbatasannya, sehingga membuat umat muslim tetap meminta pertolongan atau bantuan kepada Allah SWT, merupakan suatu hal yang tercela apabila umat muslim berdoa ketika sedang berada dalam kesulitan saja. Hal tersebut menjadikan umat muslim tak menyadari bahwa di setiap waktunya tetap membutuhkan pertolongan dari Allah SWT. (Shihab, 2004).

Pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi sangat penting diterapkan didalam lembaga untuk meningkatkan semangat bekerja dari setiap pegawai sehingga lembaga dapat meraih hasil yang sesuai dengan harapan dan tujuan yang sudah direncanakan (Feri, 2006). Motivasi adalah proses mempengaruhi seseorang untuk melakukan apa yang ingin kita lakukan dan dan hal-hal yang memunculkan motivasi serta spirit selama bekerja, sebagaimana yang dimaksud untuk mewujudkan antusiasme kerja (Martoyo, 1987). Pemberian motivasi yang baik dan tepat dapat meningkatkan gairah pegawai dalam bekerja dan hasil dari pekerjaan dapat dicapai secara optimal dan sesuai dengan tujuan dari lembaga. Manajemen suatu lembaga sudah seharusnya merancang tentang kebijakan-kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja dari pegawai dalam rangka meraih kepuasan dalam bekerja dan untuk mengurangi ketidakseimbangan didalam lembaga. Keadaan ini berbanding lurus dengan hasil penelitian yang dilaksanakan (Sulton, 2017) bilamana kinerja pegawai dipengaruhi secara signifikan oleh variable motivasi kerja.

Keberhasilan dan kegagalan dari pegawai didalam suatu lembaga bergantung kepada manajemen lembaga dan problematika mengenai kinerja pegawai adalah hal yang akan terus menerus dihadapi oleh manajemen, sehingga manajemen harus mampu untuk mengetahui aspek yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja dari pegawai tersebut. Diketuinya faktor yang mempengaruhi kinerja akan membuat manajemen melakukan beberapa kebijakan yang diperlukan sehingga pegawai dapat berjalan sesuai dengan tujuan lembaga. Dari terciptanya budaya didalam lembaga/organisasi yang cukup kuat dapat memberikan harapan untuk tumbuh bersama dan mencapai tujuan dari lembaga.

Kinerja adalah hasil seseorang di dalam organisasi dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang sesuai dengan tugas dan wewenangnya dalam rangka untuk mewujudkan keinginan dari lembaga tanpa melanggar norma atau etika yang berlaku (Prawirosentono, 1999). Dalam hal ini, kinerja pegawai didalam lembaga dapat tercapai melalui hasil pekerjaan yang diberikan kepada lembaga yang sesuai dengan tanggung jawab dan wewenangnya dengan tak melampaui peraturan serta menerapkan etika juga moral. Semakin tinggi kinerja pegawai yang dimiliki maka produktivitas didalam lembaga akan meningkat beriringan. Organisasi harus memperhatikan pengelolaan sumber daya manusianya untuk menghasilkan kinerja yang akurat dan tepat guna untuk

meningkatkan kesejahteraan organisasi.

Setiap pegawai yang berada di kantor Kementerian Agama Sidoarjo memiliki karakter dan perilaku yang berbeda-beda. Setiap pegawai harus memiliki sikap mental yang berguna untuk menunjang kinerja yang maksimal. Artinya seorang pegawai harus siap mental dan fisiknya untuk mengerti tentang tujuan dan target pekerjaan yang akan dicapai. Hal seperti ini menjadi latar belakang pegawai untuk memotivasi mereka dalam bekerja diiringi dengan masa kerja yang cukup lama dan mempunyai pengalaman yang tinggi terhadap pekerjaannya. Apabila pegawai merasa nyaman atas pekerjaannya, hal tersebut membuktikan bahwa motivasi dari atasan dapat diserap sempurna oleh pegawai sehingga pegawai mendapatkan dampak positif dari diberikannya motivasi yang akhirnya akan memiliki efek kepada kenaikan kinerja atau prestasi dari pegawai.

Berdasarkan pengamatan penulis, ditemukan kendala pada pegawai Kementerian Agama Sidoarjo yaitu masih rendahnya pemahaman akan fungsi dari tiap pegawai dalam pelaksanaan tugasnya, kerja sama antar pegawai yang terbentuk didalam instansi berada dalam kategori yang rendah sehingga setiap pegawai hanya mengerjakan apa yang sudah menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Hal tersebut berbanding terbalik apabila dihadapkan dengan melakukan hal baik di setiap saat termasuk di tempat kerja tak akan mengurangi nilai kepada pada diri kita walaupun hal tersebut bukan menjadi tanggung jawab tiap pegawai. Melakukan hal baik akan menambah amal baik untuk bekal di akhirat nanti. Dengan implementasi nilai islam dalam aktivitas sehari-hari atau pada saat bekerja merupakan kewajiban yaitu tanggungjawab seorang hamba kepada Tuhannya (Anwar, 2018).

Kementerian Agama Sidoarjo perlu menerapkan pemberian motivasi karena hal tersebut menjadi aspek yang sangat penting pada para pegawai agar pegawai tetap melaksanakan pekerjaan sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya dan pegawai dapat mencapai tujuan dan menerapkan visi misi dari instansi Kementerian Agama Sidoarjo. Penelitian ini dilakukan untuk memotivasi pegawai Kementerian Agama Sidoarjo agar mampu untuk meningkatkan motivasi kerja dan dapat menciptakan suasana positif didalam instansi. Perihal tersebut menunjang tujuan dari penelitian ini dalam menemukan pengaruh dari budaya kerja islam dan motivasi kerja pada kinerja pegawai. Berdasarkan permasalahan yang ada, maka penulis akan menganalisis lebih dalam mengenai permasalahan diatas yang akan dituangkan dalam bentuk penelitian dengan judul “Analisis pengaruh Budaya kerja Islam dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Sidoarjo”

2. METODE PENELITIAN

Metodologi yang dipakai pada penelitian ini ialah pendekatan kuantitatif. Penelitian ini bertujuan memahami pengaruh variabel “budaya kerja Islam (X_1) dan motivasi kerja (X_2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y)”. Metode analisis data pada penelitian ini menerapkan metode analisis deskriptif. Populasi pada penelitian ini ialah pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo yang mempunyai parameter yang telah dirancang oleh peneliti dalam rangka meninjau dan kemudian dilanjutkan untuk pengambilan kesimpulan. Jumlah sampel pada penelitian ini terdiri dari 30 pegawai muslim kantor Kementerian Agama Sidoarjo. Apabila subjek penelitian kurang dari 100 orang, sampel dapat dianalisis dengan melibatkan semua populasinya (Arikunto, 2010), berdasarkan

pendapat tersebut maka diambil keseluruhan pegawai yang berada pada Kementerian Agama Negeri Sidoarjo dengan jumlah 30 pegawai.

Sumber data penelitian ini memakai data primer serta metode pengambilan data dengan kuesioner yang dibagikan secara langsung menggunakan media angket yang berisi pernyataan-pernyataan. Pernyataan yang terdapat pada kuesioner bersifat tertutup dengan jumlah 26 pernyataan. Responden yang telah menerima kuesioner kemudian mengisi kuesioner yang sudah tersedia. Pilihan jawaban menggunakan skala likert berupa: “Sangat tak Setuju (STS)” = 1, “Tidak Setuju (TS)” = 2, “Netral (N)” = 3, “Setuju (S)” = 4, “Sangat Setuju (SS)” = 5. Pada saat pengumpulan data, penulis terlebih dahulu menyusun pernyataan pada kuesioner dengan media angket kemudian peneliti mengecek ulang daftar pernyataan yang sudah disiapkan. Setelah itu, peneliti mendistribusikan angket tersebut kepada pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo, setelah data terkumpul kembali selanjutnya data dilanjutkan ke tahap analisis. Data primer yang diperoleh dianalisis menggunakan SPSS.15 dan Excel 2014 dengan cara mencari validitas, reliabilitas, dan hipotesis kemudian data selanjutnya diolah menggunakan uji t, uji f, uji koefisien determinasi, dan uji dominan untuk mengetahui pengaruh dari beberapa variabel yang sudah dikumpulkan sehingga ditemukan tujuan dari penelitian yaitu mencari pengaruh antara budaya kerja islam dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas terhadap penelitian ini dipakai guna mengukur layak ataupun tidaknya instrumen berdasarkan pertanyaan yang berada pada kuesioner atau angket akan diberikan kepada responden agar dapat menjelaskan mengenai suatu variabel. Pada umumnya, instrumen pernyataan dalam kuesioner atau angket dapat mendukung suatu kelompok variabel tertentu. Instrumen pernyataan dikatakan apabila alat ukur tersebut menunjukkan hasil akurat yang sesuai dengan tujuan. Rumus pencarian nilai dari df berdasar pendapat Arikunto (Arikunto, 2010) adalah:

$$df = (n \text{ (jumlah sampel)}) - 2 = 30 - 2 = 28 \text{ (rtabel} = 0.3610) \quad (1)$$

Diketahui nilai df dari rumus diatas adalah 28. Selanjutnya, *value* rtabel dilihat pada derajat kebebasan no. 28 dengan taraf signifikan 0,05 (5%) ialah 0,3610. Kesimpulan hasil uji validitas di tiap variabel adalah semua item dalam kuesioner dari setiap variabel disebutkan valid sebab nilai rhitung > rtabel. Uji Reliabilitas dikatakan reliabel apabila nilai keakuratan dari *cronbach alpha* lebih dari 0,6. Hasil pengujian reliabilitas memiliki nilai *cronbach alpha* lebih dari 0,6 yaitu variabel budaya kerja Islam dengan nilai 0,723 > 0,6, motivasi kerja dengan nilai 0,879 > 0,6, dan kinerja pegawai dengan nilai 0,899 > 0,6.

Uji Hipotesis

Uji analisis regresi linier berganda untuk memahami kontrol variabel (X_1) dan (X_2) kepada variabel (Y). Uji analisis ini memakai data yang didapat berdasarkan hasil tanggapan responden atas pernyataan yang mengandung indikasi dari tiap variabel. Selanjutnya ditampilkan hasil analisis sebagai berikut: Hasil Uji Regresi Linier Berganda adalah:

Tabel 1. Analisis Statistik

No	Variabel	Nilai Koefisien Regresi
1	Budaya kerja (X_1)	0,430
2	Motivasi kerja (X_2)	0,380
3	Kinerja Pegawai (Y)	2,678

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 15

$$Y = 2,678 + 0,430X_1 + 0,380X_2 + e$$

Keterangan:

Y = Kinerja pegawai

X_1 = Budaya kerja Islam

X_2 = Motivasi kerja

α = Konstanta

$\beta_1 \beta_2$ = Koefisien Regresi untuk variabel X_1 dan X_2

Dari nilai regresi yang terbentuk dapat dijelaskan bahwa (1) Nilai konstanta adalah 2,678 apabila tidak terdapat variabel Budaya Kerja Islam serta Motivasi kerja sehingga nilai Kinerja pegawai adalah 2,678. Nilai konstanta adalah positif yang memiliki arti jika diasumsikan dengan variabel bebas seperti budaya kerja islami dan motivasi kerja akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 2.678. (2) Nilai faktor konversi variabel budaya kerja islami (X_1) sebesar 0,430 dan bernilai positif yang artinya mempunyai hubungan yang searah jika budaya kerja islam meningkat sebanyak satu satuan sehingga kinerja pegawai akan meningkat satu satuan dan apabila nilai Budaya kerja Islam menurun maka Kinerja pegawai juga akan menurun sebesar satu satuan. (3) Nilai koefisien regresi dari variabel motivasi kerja (X_2) sebesar 0,380 dan bernilai positif yang artinya mempunyai hubungan yang searah jika motivasi kerja mengalami peningkatan sebesar satu satuan maka kinerja pegawai juga akan meningkat sebesar 0.380 atau sebaliknya.

Uji T di penelitian ini dipakai guna memahami pengaruh pada tiap-tiap variabel bebas serta variabel terikat pada penelitian. Jika signifikansi value $< 0,05$ serta nilai t hitung $> t$ tabel, jadi variabel bebas pada penelitian ini berimbang signifikan terhadap variabel terikat. Dari analisis Uji T dihasilkan data untuk variabel Budaya Kerja Islami adalah $0,056 > 0,05$. Nilai derajat kebebasan = $n - 2 = 30 - 2 = 28$, sehingga nilai t-tabelnya adalah 2,048. Variabel budaya kerja islami memiliki nilai t-hitung sebesar $1,999 < t$ -tabel 2,048, artinya H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil tersebut berarti variabel budaya kerja Islami tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai. Untuk variabel motivasi kerja adalah $0,038 < 0,05$. Variabel motivasi kerja memiliki nilai t-hitung 2,181 $> t$ -tabel 2,048, artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak. Ini artinya variabel motivasi kerja berpengaruh secara parsial positif signifikan terhadap variabel kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, uji F diterapkan untuk memahami pengaruh keseluruhan variabel bebas terhadap variabel dependen. Jika terdapat nilai signifikansi dan nilai hitung $f < f$ tabel $f < 0,05$ sehingga variabel penjelas berpengaruh terhadap variabel dependen. Nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu 0,000 berarti H_0 ditolak dan H_1 diterima, maka variabel dependen berpengaruh secara simultan terhadap variabel independen. Nilai F yang dihitung ialah 18,043 dan derajat kebebasan pembilang = $k - 1$, dan

penyebut = $n - k$ (k = total variabel dan n = jumlah data). Sehingga nilai F tabel untuk pembilangnya yaitu $3 - 1 = 2$ dan penyebutnya adalah $30 - 3 = 27$, maka nilai F tabelnya adalah 3,35. F hitung $18,043 > F_{\text{tabel}} 3,35$ yang berarti variabel independen (budaya kerja islam serta motivasi kerja) berpengaruh secara simultan terhadap variabel terikat (Kinerja pegawai) secara bersamaan.

Uji Koefisien Determinasi (R) mengukur kemampuan guna mendeskripsikan beragam variabel(Suharyadi, 2004). Jumlah solusi dapat digunakan dengan menggunakan nilai R -square yang digunakan dalam transformasi independen (transformasi sederhana) atau ketika transisi independen lebih besar, R -square dapat dipakai saat variabel bebas tidak kurang dari satu (regresi linear berganda). Pengujian koefisien determinasi akan ditampilkan pada tabel selanjutnya:

Tabel 2. Analisis Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,756(a)	,572	,540	2,378

Sumber: Data diolah menggunakan SPSS versi 15

Tabel 2 menunjukkan nilai R Square sebanyak 0,572. Hal tersebut menjelaskan bahwa 57% dari perubahan pegawai dijelaskan oleh budaya kerja Muslim juga motivasi kerja, selanjutnya sisanya 43% dipengaruhi perubahan lain yang tidak dilakukan dalam penelitian ini.

Uji dominan dipakai untuk menguji apakah variabel independen mempunyai pengaruh yang signifikan kepada variabel dependen.(Gunawan, 2017). Variabel bebas dalam penelitian ini adalah budaya kerja islami serta motivasi kerja, sedangkan variabel terikatnya adalah kinerja pegawai. Uji dominan dilaksanakan dengan t test, ialah mengkomparasikan nilai t -hitung kepada t -tabel. Disebutkan mempunyai pengaruh signifikan bila t -hitung $>$ t -tabel dan disebutkan tak mempunyai pengaruh signifikan apabila t -hitung $<$ t -tabel. Hasil analisis Uji dominan akan menghasilkan bahwa variabel Budaya kerja Islam memiliki nilai t -hitung $1,999 <$ $2,048$ t -tabel yang artinya Budaya kerja Islami tidak berpengaruh signifikan atas kinerja pegawai. Variabel motivasi kerja mempunyai nilai sebanyak $2,181 >$ $2,048$. Artinya motivasi kerja berpengaruh dominan atas kinerja pegawai. Serta hasil analisis, variabel yang paling besar pengaruhnya atas kinerja pegawai adalah variabel motivasi kerja dengan nilai positif tertinggi sebesar 2,181.

Pengaruh Budaya Kerja Islam dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis sebelumnya adalah analisis terhadap beberapa rangkaian uji yang dilakukan pasca menyebar serta mengumpulkan data kuesioner kepada 30 responden kemudian ditindaklanjuti dengan diolah pada sistem SPSS versi 15. Hasil analisis dimaksudkan untuk mengetahui pengaruh budaya kerja islami (X_1) dan motivasi kerja (X_2) atas kinerja pegawai (Y_1) di Kantor Kementerian Agama Sidoarjo. Berdasarkan pada hasil penelitian, nilai konstanta kinerja pegawai adalah 2,678. Maka nilai koefisien regresi variabel budaya kerja islami sebanyak $0,430 >$ taraf signifikansi 0,01 serta nilai koefisien regresi variabel motivasi kerja sebanyak $0,380 >$ taraf signifikansi 0,01 dan sama-sama positif. Hal tersebut menjelaskan bahwa variabel budaya kerja islam berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, serta jika variabel budaya kerja islami dan motivasi kerja

dinaikkan satu satuan sehingga variabel kinerja pegawai juga akan naik satu satuan. Untuk persamaan regresi yang diperoleh adalah $Y = 2,678 + 0,430X_1 + 0,380X_2$. Hasil dari uji T menunjukkan nilai t-hitung dari X_1 ($1.999 < (2.048)$) nilai t-tabel hal ini menunjukkan X_1 tidak berpengaruh secara parsial terhadap variabel kinerja pegawai serta nilai t-hitung dari X_2 ($2.181 > (2.048)$) nilai t-tabel yang menjelaskan bahwa X_2 berpengaruh positif secara parsial atas variabel kinerja pegawai. Hasil dari uji F menunjukkan nilai signifikansi $< 0,05$ yaitu $0,000$ yang berarti variabel budaya kerja islam dan motivasi kerja berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. Hasil penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh (Aizah, 2019), budaya kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan dan penelitian ini menguatkan penelitian sebelumnya oleh Nadipah (Nadipah, 2016) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja dan simultan positif signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga motivasi kerja memiliki dampak yang baik dan penting dalam peningkatan kinerja dari pegawai.

Jika tingkat determinasi (R) 57%, maka pengaruh budaya kerja terhadap motivasi kerja serta kinerja pegawai Kementerian Agama Sidoarjo. Sisanya sebesar 43% dikarenakan indikator lain yang tidak diteliti di penelitian ini. Artinya, pegawai Kemenag dan Sidoarjo mengutamakan nilai serta motivasi kerja yang sesuai dengan syariat islam dan hal-hal yang berkaitan dengan pekerjaan buruh yang dilakukan oleh pegawai.

Hal ini tercantum dalam Al-Quran apabila manusia tersebut berdoa serta meminta pertolongan serta ridho-Nya agar pekerjaannya mendapatkan hasil yang baik, sifat yang dilakukannya akan membawa individu tersebut menjadi manusia yang rendah hati dan menyadari akan kekuatan serta kelemahan yang ada pada dirinya. Firman Allah SWT dalam Q.S at-Taubah:105 bahwa:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mu'min akan melihat pekerjaanmu itu, serta kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Q.S at-Taubah:105). Dalam hadist riwayat Aisyah ra, bahwa Rasulullah SAW bersabda: “*Sesungguhnya Allah SWT mencintai jika seorang dari kalian bekerja, maka ia profesional (itqon) dalam pekerjaannya*” (HR Baihaqi).

Dengan demikian menjelaskan bahwa agama Islam menuntut untuk bekerja secara profesional terhadap pekerjaannya serta dituntut untuk bekerja keras akan sesuatu hal dengan kata lain dalam melakukan suatu pekerjaan seorang muslim tak hanya memenuhi kebutuhan duniawi nya, melainkan karena didorong dengan nilai Islam maka seorang muslim juga mengejar keberkahan akhirat untuk memenuhi kebutuhan pengabdian kepada Allah SWT.

4. KESIMPULAN

Menurut dapatan penelitian yang telah dilakukan, didapatkan kesimpulan apabila budaya kerja Islam tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai dan motivasi kerja berpengaruh positif serta signifikan kepada kinerja pegawai kantor

Kementerian Agama Sidoarjo . Perihal tersebut menunjang tujuan dari penelitian ini dalam menemukan pengaruh dari budaya kerja islam dan motivasi kerja pada kinerja pegawai menjelaskan bahwa pegawai dari kantor Kementerian Agama Sidoarjo belum mengamalkan budaya organisasi yang diimbangi dengan nilai Islam pada setiap aktivitas pekerjaan yang dilakukan serta dari lembaga Kementerian Agama Sidoarjo sendiri sudah memberikan dorongan semangat kepada pegawai kantor Kementerian Agama Sidoarjo secara baik dan tepat.

Temuan ini menjelaskan apabila budaya kerja yang tidak diterapkan secara benar sesuai dengan syariat Islam dapat mengaruhi kinerja dari pegawai dan motivasi kerja diterapkan secara tepat akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Oleh karena itu penting bagi setiap lembaga dalam mengaplikasikan nilai Islam yang dilandasi oleh Al-Quran dan Hadist kepada setiap elemen didalam lembaga untuk dapat menjalankan aktivitas pekerjaan untuk meraih keberkahan di dunia dan akhirat..

REFERENSI

- Aizah, S. (2019). Pengaruh Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kompensasi Finansial, dan Kompensasi non Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Tetap PT. Surabaya Panel Lestari Gresik. *Jurnal Manajerial*, 4(2).
- Anwar, M. K. (2018). Religios Aspect of Sharia Bank Employees. *IOSR-JEF*, 9(1), 24–27.
- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik* (6th ed.). Rineka Cipta.
- Feri, A. (2006). *Pengaruh Gaya Kepimpinan Orientasi Tugas dan Orientasi Hubungan terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya pada Prestasi Kerja Pegawai Pengadilan Tinggi Tata Usaha Negara Surabaya*. Universitas 17 Agustus Surabaya.
- Imam Gunawan, S. M. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif Teori dan Praktik*. Bumi Aksara.
- Martoyo, S. (1987). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. BPFE-Yogyakarta.
- Nadipah, A. (2016). *Analisis Pengaruh Etos Kerja Islam, Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Keuangan Mikro Syariah di Kota Salatiga dan sekitarnya (Doctoral dissertation, IAIN SALATIGA)*. Doctoral dissertation.
- Nastiti, S. I. D. (2015). *Pengaruh Nilai-nilai Islam dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivita Kerja Karyawan Mina Swalayan Yogyakarta*. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta. UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
- Padmawati, S. (2007). *Kajian Fisiologis dan Nilai-nilai Islam dalam Hikayat Raja Rahib, Skripsi S1 Bahasa dan Seni, Universitas Negeri Semarang, 2007*. Universitas Negeri Semarang.
- Prawirosentono, S. (1999). *Kebijakan Kinerja Karyawan*. BPFE-Yogyakarta.
- Shihab, Q. (2004). *Tafsir al-Mishbah Ciputat: Lentera Hati, 2004*. Lentera Hati.
- Suharyadi, P. (2004). *Statistika Untuk Ekonomi dan Keuangan Moderen*. Salemba Empat.
- Sulton, M. (2017). (2017). *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Dinas Sosial Kabupaten*

Jember. Skripsi Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Jember.
Universitas Muhammadiyah Jember.