

Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Di Pondok Pesantren Imam Syafii Putri Brebes

Maryam Dzubyan ¹, Tafti falasifa.,S.Pd.I.,MM²

¹Program Studi Manajemen Bisnis Syariah, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi
Syariah Putera Bangsa Tegal

²Program Studi Magister Manajemen, Universitas Pancasakti Tegal
e-mail: maryamdzubyan@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes. Motivasi kerja merupakan faktor penting yang dapat mendorong karyawan untuk bekerja lebih efektif dan mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks pondok pesantren, motivasi kerja tidak hanya didorong oleh insentif finansial, tetapi juga nilai-nilai spiritual yang menjadi bagian dari budaya kerja Islami. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode deskriptif. Data dikumpulkan melalui kuesioner, wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan termotivasi oleh faktor ekstrinsik, meskipun faktor intrinsik berupa kepuasan spiritual juga memainkan peran penting. Produktivitas karyawan dinilai berdasarkan tugas yang diselesaikan serta evaluasi rutin dari atasan. Terdapat hubungan positif antara motivasi kerja dengan produktivitas karyawan, meski tidak semua karyawan yang termotivasi menunjukkan produktivitas yang optimal. Lingkungan kerja yang nyaman, hubungan yang baik dengan rekan kerja dan atasan, serta budaya kerja Islami turut mendukung terciptanya semangat kerja yang tinggi. Penelitian ini merekomendasikan agar pondok pesantren terus meningkatkan strategi motivasi melalui kebijakan yang lebih fleksibel dan program pengembangan sumber daya manusia yang berkesinambungan. Evaluasi kinerja secara rutin dan penghargaan terhadap kinerja yang baik dapat menjadi langkah efektif dalam meningkatkan produktivitas karyawan.

Kata kunci: *Motivasi Kerja, Produktivitas Karyawan, Pondok Pesantren, Lingkungan Kerja, Strategi Pengembangan SDM.*

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation on employee productivity at Pondok Pesantren Imam Syafi'i for Girls, Brebes. Work motivation is an important factor that encourages employees to work more effectively and achieve organizational goals. In the context of Islamic boarding schools, work motivation is driven not only by financial incentives but also by spiritual values that are part of the Islamic work culture. This

research uses a quantitative approach with a descriptive method. Data were collected through questionnaires, interviews, observations, and document studies. The results show that the majority of employees are motivated by extrinsic factors such as incentives and allowances, although intrinsic factors such as spiritual satisfaction also play a significant role. Employee productivity is assessed based on completed tasks and regular evaluations by supervisors. There is a positive relationship between work motivation and employee productivity, although not all motivated employees show optimal productivity. A comfortable work environment, good relationships with colleagues and supervisors, and an Islamic work culture support the creation of high work enthusiasm. This study recommends that the Islamic boarding school continue to improve its motivation strategies through more flexible policies and sustainable human resource development programs. Regular performance evaluations and recognition of good performance can be effective steps in improving employee productivity.

Keywords: *Work Motivation, Employee Productivity, Islamic Boarding School, Work Environment, Human Resource Development Strategy.*

LATAR BELAKANG

Sumber daya manusia (SDM) merupakan aset utama dalam setiap organisasi, termasuk di Pondok Pesantren. Kinerja karyawan sangat berperan dalam keberhasilan operasional pondok pesantren sebagai lembaga pendidikan dan dakwah. Dalam konteks ini, motivasi kerja dan produktivitas karyawan menjadi dua aspek yang saling terkait dan perlu mendapatkan perhatian khusus.

Motivasi kerja adalah dorongan yang mempengaruhi seseorang untuk berusaha mencapai tujuan tertentu. Di lingkungan pondok pesantren, motivasi kerja karyawan tidak hanya berasal dari faktor ekonomi seperti gaji atau insentif, tetapi juga dari nilai-nilai spiritual dan tanggung jawab sosial. Faktor ini menjadikan motivasi di pondok pesantren lebih kompleks dibandingkan dengan organisasi komersial lainnya.

Namun, meskipun motivasi kerja berperan penting, kenyataannya masih banyak tantangan yang dihadapi dalam menjaga produktivitas karyawan. Misalnya, hubungan yang kurang harmonis dengan atasan atau lingkungan kerja yang kurang mendukung bisa menjadi hambatan yang signifikan. Di sisi lain, pondok pesantren juga telah berupaya meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui berbagai strategi, seperti pemberian insentif, program pengembangan SDM, dan evaluasi rutin.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas mengenai kondisi motivasi dan produktivitas karyawan serta menjadi dasar bagi pengelola pondok dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana Tingkat motivasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes?
2. Bagaimana produktivitas karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes?
3. Bagaimana pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes?

Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Menganalisis Tingkat motivasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes.
2. Mengidentifikasi produktivitas karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes.
3. Mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Pondok Imam Syafi'i Putri Brebes.

Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, yaitu:

Manfaat Teoritis:

1. Menambah referensi dan kajian ilmiah tentang pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan, khususnya di lingkungan pondok pesantren.
2. Memberikan kontribusi akademik dalam studi manajemen sumber daya manusia di lembaga Pendidikan berbasis islam.

Manfaat Praktis:

1. Bagi Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes:

Memberikan masukan kepada pengelola pondok terkait strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan demi mendukung produktivitas mereka.

2. Bagi Karyawan Pondok Pesantren:

Memberikan wawasan kepada karyawan mengenai pentingnya motivasi dalam meningkatkan kinerja mereka serta cara mengatasi hambatan yang mempengaruhi produktivitas.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya:

Menjadi referensi bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian lanjutan dengan topik yang serupa atau memperdalam kajian di bidang manajemen sumber daya manusia di lingkungan pondok pesantren.

LANDASAN TEORI

Motivasi

Motivasi kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan di berbagai organisasi, termasuk pondok pesantren. Motivasi dapat berasal dari dalam

diri (intrinsik) maupun dari luar (ekstrinsik). Beberapa teori motivasi yang dijadikan landasan dalam penelitian ini adalah:

Teori Hierarki Kebutuhan Maslow

Abraham Maslow mengemukakan bahwa kebutuhan manusia terdiri dari lima tingkatan, di mana setiap tingkatan harus dipenuhi sebelum beralih ke tingkatan berikutnya.

1. Kebutuhan Fisiologis: Kebutuhan mendasar seperti makan, minum, dan tempat tinggal.
2. Kebutuhan Keamanan: Mencakup perlindungan fisik dan rasa aman dari ancaman.
3. Kebutuhan Sosial: Keinginan untuk memiliki hubungan social yang baik, seperti diterima dalam lingkungan kerja.
4. Kebutuhan Penghargaan: Kebutuhan akan pengakuan, penghargaan, dan status di dalam organisasi.
5. Kebutuhan Aktualisasi: Kebutuhan tertinggi, yaitu mencapai potensi maksimal dan mewujudkan Impian.

Di pondok pesantren, motivasi kerja tidak hanya terkait dengan aspek finansial, tetapi juga kebutuhan spiritual dan pengabdian. Misalnya, karyawan yang merasa dihargai atas kontribusinya akan lebih termotivasi dalam menjalankan tugas.

Teori Dua Faktor Herzberg

Frederick Herzberg membagi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja menjadi dua:

1. Faktor Motivator: Seperti pencapaian, tanggung jawab, dan pengakuan yang mendorong kepuasan kerja.
2. Faktor Higienis: Seperti gaji, fasilitas kerja, dan hubungan dengan atasan. Faktor ini tidak meningkatkan kepuasan, tetapi ketidakhadirannya dapat menyebabkan ketidakpuasan.

Dalam konteks pondok pesantren, faktor motivator lebih berpengaruh dalam meningkatkan semangat kerja, terutama ketika karyawan merasa memiliki peran penting dalam pengembangan lembaga.

Teori Motivasi McClelland

David McClelland menyatakan bahwa motivasi seseorang didasarkan pada tiga kebutuhan utama:

1. Kebutuhan akan Prestasi (Need for Achievement): Dorongan untuk mencapai standar tinggi dan berprestasi.
2. Kebutuhan akan Afiliasi (Need for Affiliation): Keinginan untuk memiliki hubungan social yang baik.

3. Kebutuhan akan Kekuasaan (Need for Power): Keinginan untuk mengontrol atau memengaruhi orang lain.

Teori ini relevan dalam memahami motivasi karyawan pondok pesantren yang bekerja karena keinginan untuk berprestasi dan memberikan kontribusi terbaik.

Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja merupakan indikator keberhasilan karyawan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Sinungan (2019), produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan sumber yang digunakan.

Beberapa aspek yang menjadi ukuran produktivitas kerja meliputi:

1. Kuantitas Kerja: jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode tertentu.
2. Kualitas Kerja: hasil kerja yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Efisiensi Waktu: kemampuan menyelesaikan pekerjaan dalam waktu yang ditentukan.
4. Kedisiplinan dan Sikap Kerja: konsistensi dalam memenuhi aturan dan tanggung jawab kerja.

Di pondok pesantren, produktivitas karyawan dapat diukur melalui evaluasi rutin, laporan pencapaian tugas, serta pengamatan langsung oleh pimpinan pondok. Lingkungan kerja yang kondusif dan adanya penghargaan atas kinerja yang baik juga turut mendorong produktivitas.

Hubungan Motivasi Dan Produktivitas Kerja

Teori Vroom (Expectancy Theory) menjelaskan bahwa motivasi karyawan dipengaruhi oleh tiga elemen:

1. Expectancy (Harapan) yaitu keyakinan bahwa usaha akan menghasilkan kinerja yang baik.
2. Instrumentality (Keterkaitan) yaitu keyakinan bahwa kinerja akan membawa penghargaan.
3. Valence (Nilai) yaitu sejauh mana penghargaan itu dianggap penting.

Jika motivasi karyawan tinggi, produktivitas mereka cenderung meningkat. Sebaliknya, jika motivasi rendah, kinerja mereka pun bisa menurun.

Teori X Dan Teori Y (Mcgregor)

Douglas McGregor memperkenalkan Teori X dan Y untuk menjelaskan asumsi manajer terhadap perilaku karyawan:

- Teori X: Menganggap karyawan pada dasarnya malas, tidak suka bekerja, dan harus diawasi ketat atau dipaksa agar produktif.
- Teori Y: Menganggap karyawan pada dasarnya rajin, memiliki tanggung jawab, dan akan bekerja dengan baik jika diberikan motivasi dan kesempatan berkembang.

Dalam konteks pondok pesantren, penerapan Teori Y lebih relevan karena budaya kerja yang cenderung berbasis kepercayaan, tanggung jawab moral, dan nilai

spiritual. Pimpinan pondok biasanya mendorong karyawan dengan motivasi internal melalui nilai-nilai Islami, bukan kontrol ketat seperti dalam Teori X.

Teori Erg (Alderfer)

Clayton Alderfer mengembangkan Teori ERG yang merupakan penyederhanaan dari Hierarki Kebutuhan Maslow. ERG adalah singkatan dari tiga kebutuhan manusia:

1. Existence (Eksistensi): Kebutuhan dasar seperti gaji, fasilitas kerja, dan keamanan.
2. Relatedness (Hubungan): Kebutuhan sosial, termasuk hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja.
3. Growth (Pertumbuhan): Kebutuhan untuk berkembang, belajar, dan mencapai potensi diri.

Berbeda dari Maslow, Alderfer menyatakan bahwa kebutuhan tersebut dapat muncul secara bersamaan. Misalnya, karyawan di pondok bisa merasakan kebutuhan eksistensi dan pertumbuhan sekaligus, seperti ingin mendapatkan gaji yang cukup sambil memperbaiki kompetensi mereka.

Produktivitas Dalam Konteks Islami

Dalam perspektif Islami, produktivitas bukan hanya dinilai dari hasil kerja, tetapi juga dari niat dan prosesnya. Prinsip kerja dalam Islam melibatkan konsep ikhlas, amanah, dan ihsan.

1. Ikhlas (Tulus): Melakukan pekerjaan dengan niat ibadah kepada Allah.
2. Amanah (Tanggung Jawab): Menjalankan tugas dengan penuh tanggung jawab sesuai aturan.
3. Ihsan (Kesempurnaan): Berusaha memberikan hasil terbaik dalam setiap pekerjaan.

Konsep ini sangat relevan di lingkungan pondok pesantren karena nilai-nilai Islami diterapkan dalam setiap aktivitas kerja.

Penelitian Terdahulu

Studi mengenai motivasi kerja dan produktivitas telah dilakukan oleh banyak peneliti sebelumnya. Berikut beberapa penelitian yang relevan:

1. Widodo (2020) dalam penelitiannya tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan di Perusahaan X” menemukan bahwa motivasi intrinsik seperti rasa tanggung jawab dan kesempatan pengembangan karier memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan produktivitas karyawan.
2. Sari (2021) dalam jurnal “Hubungan Antara Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja dengan Produktivitas Karyawan di Sektor Pendidikan” menunjukkan bahwa kepemimpinan yang partisipatif serta apresiasi yang diberikan kepada karyawan mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja.

3. Ahmad (2020) dalam penelitiannya di lingkungan pondok pesantren mengungkapkan bahwa budaya kerja Islami, nilai-nilai pesantren, dan kebijakan pimpinan berperan besar dalam membentuk motivasi kerja karyawan, yang pada akhirnya memengaruhi produktivitas mereka.

Penelitian-penelitian tersebut menjadi acuan penting dalam memahami hubungan antara motivasi kerja dan produktivitas. Dengan melihat hasil dari penelitian terdahulu, penelitian ini akan memberikan perspektif baru terkait motivasi kerja di lingkungan pondok pesantren yang unik karena menggabungkan aspek spiritual dan professional.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian kuantitatif digunakan untuk mengukur dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di pondok pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes. Pendekatan deskriptif bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara sistematis dan objektif berdasarkan data yang diperoleh.

Lokasi Dan Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes. Lokasi ini dipilih karena pondok pesantren tersebut memiliki sistem pengelolaan karyawan yang cukup baik dan relevan dengan fokus penelitian ini. Penelitian dilaksanakan dalam kurun waktu dua pekan dari tanggal 27 Januari 2025 sampai tanggal 9 Februari 2025.

Populasi Dan Sampel Penelitian

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes. Adapun sampel diambil menggunakan teknik sampling purposive, yaitu memilih karyawan yang memenuhi kriteria tertentu, seperti karyawan yang telah bekerja di pondok pesantren selama lebih dari 1 tahun. Jumlah sampel dalam penelitian ini adalah 34 responden.

Teknik Pengumpulan Data

Data dikumpulkan melalui beberapa metode, antara lain:

1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner berisi daftar pertanyaan yang disusun untuk menggali informasi terkait motivasi kerja dan produktivitas karyawan. Pertanyaan disusun dalam bentuk jawaban singkat dan skala likert dengan lima pilihan menjawab, mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju". Selain itu, terdapat juga pertanyaan terbuka untuk mendapatkan wawasan yang lebih mendalam.

2. Observasi

Peneliti melakukan observasi langsung di lapangan untuk memahami kondisi lingkungan kerja, hubungan antar karyawan, serta budaya kerja di pondok pesantren.

3. Wawancara

Wawancara dilakukan kepada beberapa karyawan dan pimpinan pondok pesantren untuk mendapatkan informasi tambahan terkait kebijakan motivasi kerja dan evaluasi produktivitas.

4. Studi Dokumentasi

Studi dokumentasi dilakukan dengan meninjau dokumen internal pondok pesantren, seperti laporan evaluasi kinerja, catatan kegiatan rutin, dan dokumen kebijakan pengembangan karyawan.

Instrumen Penelitian

Instrumen utama dalam penelitian ini adalah kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Kuesioner dibagi menjadi beberapa bagian, yaitu:

1. Data Demografi Responden, meliputi usia, lama bekerja, dan posisi kerja.
2. Pertanyaan tentang Motivasi Kerja, mencakup faktor-faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik.
3. Pertanyaan tentang Produktivitas Kerja, mencakup indikator-indikator produktivitas seperti kuantitas dan kualitas kerja serta efisiensi waktu.

Teknik Analisis Data

Data yang diperoleh dari kuesioner akan dianalisis menggunakan metode statistik deskriptif dan inferensial. Langkah-langkah analisis data meliputi:

1. Editing: Memeriksa kelengkapan dan konsistensi data yang diperoleh dari kuesioner.
2. Tabulasi Data: Mengolah data ke dalam bentuk table untuk memudahkan analisis.
3. Analisis Statistik: Menggunakan perangkat lunak statistik untuk mengukur pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan. Analisis dilakukan dengan uji regresi linear sederhana antara variable independent (motivasi kerja) dan variable dependen (produktivitas karyawan).

Definisi Operasional Variabel

Penelitian ini terdiri dari dua variable utama, yaitu:

1. Motivasi Kerja (X):

Dorongan yang mempengaruhi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Indikator yang digunakan meliputi faktor motivasi intrinsik, yaitu kepuasan kerja dan tanggung jawab serta motivasi ekstrinsik, yaitu gaji, tunjangan dan penghargaan.

2. Produktivitas Kerja (Y):

Hasil kerja diukur berdasarkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan, kualitas kerja, serta efisiensi waktu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes. Data diperoleh melalui kuesioner yang melibatkan 34 responden, wawancara mendalam, serta observasi langsung. Para responden merupakan karyawan tetap yang sudah bekerja lebih dari satu tahun hingga lebih dari empat tahun, dengan rentang usia antara 20 hingga 30 tahun. Hasil dari penelitian ini menunjukkan adanya hubungan signifikan antara motivasi kerja dan produktivitas karyawan, meskipun terdapat beberapa hambatan yang mempengaruhi semangat kerja mereka.

Motivasi Kerja Karyawan

Motivasi kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi kinerja karyawan. Berdasarkan hasil kuesioner, motivasi karyawan terbagi menjadi dua jenis: motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik.

1. Motivasi Intrinsik

Motivasi intrinsik berasal dari dalam diri karyawan, misalnya dorongan untuk bekerja karena niat ibadah, rasa tanggung jawab, dan kepuasan spiritual. Beberapa karyawan mengaku bahwa bekerja di pondok pesantren merupakan bagian dari pengabdian mereka kepada agama dan masyarakat.

2. Motivasi Ekstrinsik

Motivasi ekstrinsik lebih dominan di kalangan responden. Faktor-faktor seperti gaji, bonus, tunjangan, dan penghargaan dari pimpinan menjadi pendorong utama bagi mereka. Adanya sistem insentif dan penghargaan atas kinerja yang baik membantu meningkatkan semangat kerja karyawan.

3. Hambatan Motivasi

Meskipun Sebagian besar karyawan termotivasi, terdapat beberapa kendala yang menghambat motivasi mereka. Kendala tersebut antara lain adalah ketidakcocokan dengan atasan, lingkungan kerja yang kurang kondusif pada waktu tertentu, serta beban kerja yang terkadang dirasa terlalu berat.

Produktivitas Karyawan

Produktivitas kerja di Pondok Pesantren Imam Syafi'i diukur melalui beberapa indikator, seperti ketercapaian target kerja, penyelesaian tugas tepat waktu, dan hasil evaluasi dari atasan. Dari hasil penelitian, diketahui bahwa Sebagian besar karyawan memiliki produktivitas yang cukup baik. Mereka mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh pondok. Evaluasi rutin yang dilakukan setiap pekan dan bulanan berperan penting dalam menjaga dan meningkatkan produktivitas karyawan. Sistem evaluasi ini memungkinkan pengelola pondok untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan serta mengidentifikasi area yang perlu diperbaiki.

Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja di Pondok Pesantren Imam Syafi'i dinilai cukup mendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta

hubungan yang baik antara atasan dan karyawan menciptakan suasana kerja yang kondusif. Budaya kerja Islami yang diterapkan di pondok pesantren juga menjadi faktor yang memotivasi karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi.

PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja merupakan faktor yang sangat memengaruhi produktivitas karyawan. Motivasi ekstrinsik, seperti insentif dan tunjangan, terbukti memberikan dampak yang signifikan terhadap semangat kerja karyawan. Hal ini sejalan dengan teori motivasi Herzberg, yang menekankan pentingnya faktor pemeliharaan dalam meningkatkan kepuasan kerja. Motivasi intrinsik, meskipun tidak sebesar motivasi ekstrinsik, tetap menjadi elemen penting dalam menciptakan kinerja yang berkelanjutan. Karyawan yang memiliki motivasi intrinsik cenderung lebih konsisten dan berdedikasi dalam pekerjaannya, terutama karena mereka merasa bahwa pekerjaan di pondok pesantren adalah bagian ibadah dan pengabdian.

Selain motivasi, lingkungan kerja juga berperan besar dalam meningkatkan produktivitas. Kondisi fisik yang nyaman, hubungan baik dengan atasan dan rekan kerja, serta budaya kerja Islami menjadi fondasi penting bagi terciptanya suasana kerja yang harmonis. Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa tantangan yang diperhatikan, seperti kurangnya pelatihan dan pengembangan karyawan yang terstruktur, serta beban kerja yang terkadang tidak merata. Oleh karena itu, diperlukan strategi pengembangan SDM yang lebih terencana, termasuk program pelatihan rutin dan peningkatan keterampilan kerja.

Sistem evaluasi kinerja yang diterapkan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i telah berjalan dengan baik. Evaluasi rutin yang dilakukan secara berkala membantu karyawan memahami kekuatan dan kelemahan mereka, sehingga mereka dapat terus meningkatkan kualitas kerja. Namun, penting bagi pondok untuk terus melakukan evaluasi dan penyesuaian sistem agar tetap relevan dengan kebutuhan karyawan dan organisasi secara keseluruhan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai “Analisis Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Produktivitas Karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Putri Brebes”, dapat disimpulkan beberapa hal penting sebagai berikut:

1. **Motivasi Kerja Karyawan**

Motivasi kerja karyawan di Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes terbagi menjadi motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Mayoritas karyawan didorong oleh motivasi ekstrinsik, seperti gaji, bonus, serta insentif lain yang diberikan oleh pengelola pondok. Namun, motivasi intrinsik, seperti kepuasan spiritual dan niat ibadah, juga memiliki peran penting dalam mendorong semangat kerja karyawan.

2. **Produktivitas Karyawan**

Produktivitas karyawan di pondok dinilai cukup baik. Evaluasi kinerja rutin yang dilakukan secara mingguan dan bulanan membantu menjaga produktivitas karyawan tetap stabil. Penilaian kinerja dilakukan berdasarkan penyelesaian tugas, evaluasi dari atasan, serta tingkat ketercapaian target kerja yang telah ditetapkan.

3. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja yang kondusif menjadi salah satu faktor pendukung produktivitas karyawan. Fasilitas yang memadai, suasana kerja yang nyaman, serta hubungan yang harmonis antara atasan dan karyawan menciptakan iklim kerja yang positif. Selain itu, budaya kerja Islami yang diterapkan di pondok pesantren memberikan nilai tambah bagi para karyawan untuk bekerja dengan penuh semangat dan dedikasi.

4. Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas

Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap produktivitas karyawan, meskipun tidak secara langsung dalam setiap situasi. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi, baik intrinsik maupun ekstrinsik, cenderung lebih produktif dan mampu menyelesaikan tugasnya dengan baik.

5. Sistem Evaluasi Kinerja

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin memberikan manfaat besar bagi pengembangan karyawan. Sistem ini memungkinkan pengelola pondok untuk memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga karyawan dapat terus meningkatkan kualitas kerja mereka.

Namun, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala, seperti kurangnya pelatihan pengembangan SDM yang terstruktur serta hambatan motivasi yang disebabkan oleh lingkungan kerja atau ketidakcocokan dengan atasan. Kendala ini perlu mendapatkan perhatian agar produktivitas karyawan dapat terus meningkat.

SARAN

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah disampaikan, berikut adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi Pondok Pesantren Imam Syafi'i Brebes:

1. Pengembangan Program Pelatihan Karyawan

Untuk meningkatkan kompetensi karyawan, pondok pesantren sebaiknya mengadakan program pelatihan dan pengembangan secara rutin. Pelatihan tersebut dapat berupa pengembangan keterampilan kerja, manajemen waktu, serta peningkatan pengetahuan terkait tugas dan tanggung jawab masing-masing.

2. Meningkatkan Sistem Insentif

Sistem insentif yang ada saat ini sudah cukup baik, tetapi masih dapat ditingkatkan. Pengelola pondok bisa mempertimbangkan memberikan penghargaan tambahan, seperti "Karyawan Terbaik Bulanan", untuk semakin memotivasi karyawan agar bekerja lebih optimal.

3. Menciptakan Lingkungan Kerja yang lebih kondusif

Meski lingkungan kerja di pondok sudah mendukung produktivitas, tetap perlu dilakukan upaya peningkatan. Misalnya, dengan menyediakan fasilitas pendukung yang lebih lengkap, menciptakan ruang kerja yang lebih nyaman, serta memperkuat hubungan antar karyawan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat membangun kebersamaan.

4. Evaluasi dan Monitoring Berkala

Evaluasi kinerja yang dilakukan secara rutin sudah berjalan dengan baik, namun sebaiknya pengelola pondok terus melakukan penyesuaian terhadap indikator penilaian agar lebih sesuai dengan kebutuhan karyawan dan organisasi. Monitoring secara berkala juga diperlukan untuk memastikan bahwa sistem yang diterapkan tetap relevan dan efektif.

5. Peningkatan Komunikasi Internal

Salah satu hambatan motivasi yang ditemukan dalam penelitian ini adalah ketidakcocokan dengan atasan. Oleh karena itu, penting bagi pondok untuk memperkuat komunikasi internal. Pengelola pondok dapat mengadakan forum diskusi rutin untuk mendengarkan masukan dari karyawan serta menyelesaikan permasalahan yang muncul secara terbuka.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2003). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1968). *One More Time: How Do You Motivate Employees?* Harvard Business Review.
- Maslow, A. H. (1943). *A Theory of Human Motivation*. *Psychological Review*, 50(4), 370–396.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sedarmayanti. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Torrington, D., Hall, L., & Taylor, S. (2008). *Human Resource Management*. London: Pearson Education Limited.
- Wijaya, H. (2019). *Manajemen Kinerja Karyawan: Strategi Meningkatkan Produktivitas*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Yukl, G. (2010). Leadership in Organizations. New Jersey: Pearson Education.