

PENGARUH MOTIVASI DAN KEPUASAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS JATIM

Riksan Baihaqi

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: riksanbaihaqi16081194065@mhs.unesa.ac.id

Lucky Rachmawati

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya
Email: luckyrachmawati@unesa.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah melihat seberapa besar pengaruh motivasi (X1) dan kepuasan (X2) terhadap kinerja karyawan (Y) berdasarkan atas kesenjangan yang terjadi dilapangan BAZNAS Provinsi Jawa timur . Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah kuantitatif dengan pendekatan explanotary reseach. Responden yang digunakan berjumlah 32 orang. Untuk pengumpulan data menggunakan kuisisioner online atau google form dengan ukuran skala likert t kepada karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur dan uji yang dilakukan menggunakan uji instrument yaitu uji validitas dan reabilitas. Teknik analisis menggunakan analisis regresi linier berganda berserta uji hipotesis. Hasil pengolahan data dari penelitian ini ialah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $1\% < 5\%$ dan $t_{hitung} (2.760) > t_{tabel} (2.160)$ dan kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai $0\% < 5\%$ dan $t_{hitung} (4.856) > t_{tabel} (2.160)$ serta hasil R^2 adalah 53,2 % sisanya 46,8% dipengaruhi oleh variabel lain

Kata Kunci : Motivasi, Kepuasan, Kinerja Karyawan

Abstract

The purpose of this study is to see how big the influence of motivation (X1) and satisfaction employee (X2) on the performance of employee (Y) is based on the gaps that occur in the field BAZNAS the Province of east Java . In this study, the method used is quantitative by using the explanotary reseach approaches. Respondents who used amounted to 32 people. For data collection using online questionnaire or google form with the size of the likert scale t to employees BAZNAS the Province of East Java and the test conducted using test instruments that test the validity and reliability. Analysis techniques using multiple linear regression analysis and hypothesis test. The results of data processing of this research is motivation significant effect on employee performance with a value of $1\% < 5\%$ and $t_{count} (2.760) > t_{table} (2,160)$ and satisfaction employee significantly effect the performance of employees with a value of $0\% < 5\%$ and $t_{count} (4.856) > t_{table} (2,160)$ as well as the results of R^2 is 53.2% of the remaining 46,8% influenced by other variables.

Keyword : Motivation, Satisfaction Employee, Performance of Employee

1. PENDAHULUAN

Karyawan merupakan salah satu hal terpenting dalam perusahaan. Karyawan merupakan suatu penggerak dalam semua aktivitas perusahaan baik dalam berbagai bidang yang dapat menunjang perkembangan dan pertumbuhan perusahaan. Selain itu peran utama karyawan adalah dalam menyusun rencana, melaksanakan

kegiatan operasional dan mengendalikan jalannya perusahaan sebagaimana tujuan perusahaan yang telah ditetapkan (Januari, 2015, Hal 2). Dalam pandangan islam setiap proses dan kegiatan aktivitas karyawan yang dilakukan setiap hari, setiap minggu dan setiap bulan pasti memiliki takaran atau ukuran sendiri dari apa yang dilakukan karyawan tersebut berdasarkan bidang dan tingkat pekerjaan yang diberikan. Jika Ukuran atau takaran aktivitas aktivitas karyawan dalam melakukan tugasnya telah dijelaskan dalam Al Quran Surah Al- Ahqaaf ayat 19 yang dimana Allah.SWT berfirman :

مُبِينٌ نَذِيرٌ إِلَّا أَنَا وَمَا إِلَيَّ يُوحَىٰ مَا إِلَّا أَتَّبِعُ إِنَّا بِكُم مَّا نَفْعُ وَلَا بِي يُفَعَّلُ مَا أَدْرَىٰ وَمَا أَلْرُسُلُ مِن دَعَا كُنْتُ مَا قُلُ

Artinya: *“dan bagi masing-masing mereka derajat menurut apa yang telah mereka kerjakan dan agar Allah mencukupkan bagi mereka (balasan) pekerjaan-pekerjaan mereka sedang mereka tiada dirugikan.”*(Q.S Al-Ahqaaf : 19).

Dihubungkan dengan kinerja karyawan maka jika karyawan tersebut melakukan tugas atau melakukan tanggung jawab dengan amanah maka perusahaan akan mengapresiasi kinerja yang dilakukan. Reward pun akan diberikan sesuai apa yang dilakukan.

Penulis memilih studi kasus yaitu di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur. Penulis menemukan kesenjangan terhadap karyawan di lembaga tersebut pada saat melakukan kegiatan praktik kerja lapangan yaitu tanggal 17 Juni 2019 sampai 17 Juli 2019 atau sekitar 1 bulan. Melalui pengamatan penulis kesenjangan yang terjadi ialah pada jam kerja, dimana karyawan yang seharusnya datang jam 08.00 pagi akan tetapi banyak yang terlambat 30 menit bahkan ada karyawan yang terlambat 1 jam. Terdapat juga kesenjangan lain yaitu penundaan pengerjaan tugas tugas yang diharuskan dikumpulkan sesuai deadline akan tetapi terlambat beberapa minggu. Aktivitas kinerja karyawan harus memperhatikan tentang salah satu kepentingan atau kebutuhan karyawan tersebut. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor diantaranya motivasi dan kepuasan. Faktor faktor tersebut merupakan salah satu pengaruh dalam kinerja karyawan.

Menurut Riyadi (2011, 40-41) Motivasi merupakan sikap seseorang yang memiliki relasi terhadap beberapa faktor individu yang mempunyai nilai nilai interaksi diantaranya peran sosial, interaksi sosial, nilai, peran, struktur sosial, dan kejadian kejadian baru dimasyarkat. Menurut Fauzi (2014, 176) Motivasi dalam dunia kerja merupakan suatu sikap dalam memimpin dan kondisi lingkungan kerja dalam karyawan. Motivasi yang tinggi berawal dari sikap positif karyawan dalam menghadapi kondisi di lingkungan kerja. Begitu juga sebaliknya ketika karyawan memiliki sikap negatif maka kondisi lingkungan kerja yang karyawan lakukan menjadi rendah. Menurut Marpaung (2014, 2) Motivasi adalah sebuah faktor yang lebih kedalam kinerja karyawan dimana didalam sebuah motivasi memiliki pengaruh dari faktor minat , gaji yang diterima, kebutuhan akan rasa aman, hubungan antar personal dan kesempatan untuk bekerja. Dengan adanya motivasi dapat menumbuhkan rasa karyawan untuk lebih menggerakkan tenaga dan pikiran

dalam merealisasikan tujuan perusahaan. Apabila kebutuhan akan hal ini terpenuhi maka timbul kelancaran terhadap peningkatan kinerja karyawan. Menurut Pandangan Islam dalam menanggapi motivasi adalah dimana merupakan suatu dorongan dalam melakukan sesuatu. Jika dalam suatu aktivitas pekerjaan atau aktivitas lainnya tanpa adanya dorongan diri sendiri akan tidak berjalan dengan hasil yang maksimal dan akan mengakibatkan kerugian pada pihak kedua yang telah memberikan kesempatan untuk bekerja. Motivasi dijelaskan pada ayat Al Quran Surah al-An'am ayat (6) : 162 yang berbunyi

الْعَالَمِينَ رَبِّ لِلَّهِ وَمَمَاتِي وَمَخْيَايَ وَنُسُكِي صَلَاتِي إِنَّ قُلْ

Artinya: *"Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam."*(Q.S Al-An'am : 162) .

Sebagaimana penjelasan ayat diatas semua yang dilakukan karyawan adalah sebagai wujud ibadah kepada Allah SWT agar pekerjaan yang dilakukan mendapatkan ridho dan berkah dalam setiap aktivitas kinerja yang dilakukan. Setiap aktivitas kegiatan baik pekerjaan atau aktivitas produktifitas dan lain-lain selalu tidak berjalan dengan mulus, selalu kegiatan aktivitas kerja terjadi hambatan-hambatan sebagaimana jalan selalu tidak selalu lurus pasti ada jalan berbelok-belok sehingga jika kita mudah menyerah pasti jalan tersebut dianggap sulit untuk dilalui akan tetapi jika manusia itu pantang menyerah maka apapun baik jalan lurus atau berbelok-belok pasti semua akan terasa lancar untuk dilalui karena semangat optimis dan berdasarkan keyakinan diri yang kuat. Sama seperti kegiatan aktivitas kerja selalu terjadi hambatan-hambatan. sesuatu hambatan atau masalah pasti ada jalan keluar. jalan keluar yang dimaksud adalah dengan selalu berserah diri kepada Allah SWT agar diberikan kemudahan dalam menghadapi setiap masalah-masalah yang datang. Dalam motivasi kadang manusia jika terkena sebuah masalah dapat menurunkan motivasi. Sehingga agar motivasi itu ada kembali dengan cara berserah diri dan memohon ridho kepada Allah SWT.

Selain motivasi, faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan. Menurut Taurisa (2012, 173) Kepuasan dalam merupakan sikap puas terhadap suatu pekerjaan yang diminati dan dilakukan sehingga rasa puas tersebut terbagi dalam dua faktor yang dimana kepuasan *internal* dan *external*. Kepuasan *internal* adalah kepuasan yang timbul dalam diri sendiri dan faktor *external* yaitu kondisi lingkungan. Menurut Lusri (2017) Kepuasan kerja adalah evaluasi terhadap karyawan dengan melalui upaya-upaya yang dilakukan karyawan dalam memperoleh kepuasan dari aktivitas kerja. Menurut Kusumawati (2008, hal. xvi-xvii) Orang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan (*discrepancy*) antara yang diinginkan dengan kenyataan. Meskipun terdapat perbedaan akan tetapi kalau perbedaan tersebut positif maka orang atau pegawai akan merasa puas, demikian juga sebaliknya. Pegawai akan merasa puas bila mendapatkan sesuatu yang dibutuhkan. Makin besar kebutuhannya yang terpenuhi akan semakin puas, begitu sebaliknya.

Dalam kajian menurut islam kepuasan dijelaskan dalam ayat Al Quran surah

Ali Imran 159 yang berbunyi

لَهُمْ وَاسْتَغْفِرْ عَنْهُمْ فَإِنِ أَفْحَمْتَكَ مِنَ لَافِضُوا الْقُلُوبِ غَلِيظًا كُنْتَ وَلَوْ لَهِمْ لَإِنْتَ اللَّهُ مِنْ رَحْمَةِ فِيمَا الْمُتَوَكِّلِينَ يُحِبُّ اللَّهُ إِنَّ اللَّهَ عَلَى قَوْلِكَ عَزَمْتَ فَإِذَا الْأَمْرُ فِي وَسْوَارِهِمْ

Artinya: “Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu maafkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu.” (QS Ali Imran : 159)

Terdapat penjelasan kesinambungan dengan kinerja atau aktivitas karyawan yang dimana bagaimana bersikap terhadap sesama karyawan atau dari atasan ke karyawan. Sikap tersebut merupakan hadiah kecil yang tidak berwujud akan tetapi memberikan kesan puas terhadap apa yang diutarakan, sehingga karyawan tersebut merasa nyaman dan akhirnya timbul rasa kepuasan terhadap pekerjaan tersebut. Tujuan Penulis dalam penelitian ini adalah 1) Untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja karyawan dan 2) untuk mengetahui pengaruh kepuasan terhadap kinerja karyawan.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian jenis kuantitatif dengan pendekatan *explanatory research*. Penelitian ini menggunakan Objek penelitian di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur dengan subjek karyawan 32 orang sebagai responden. Dalam Pengambilan Data, penulis tidak menggunakan pengambilan sampel akan tetapi langsung Populasi dari Karyawan dikarenakan dari 32 orang responden tidak ada yang harus diambil sampel disebabkan keseluruhan responden telah digunakan.

Teknik Pengumpulan data menggunakan kuisioner dengan pengukuran skala likert. Uji Instrument yang digunakan adalah Uji Validitas dan Uji Reabilitas. Hasil dari uji validitas dan reabilitas terhadap kuisioner berjumlah 31 pertanyaan memiliki 25 pertanyaan yang valid dan 6 pertanyaan tidak valid dan pertanyaan kuisioner sudah reabilitas semua.

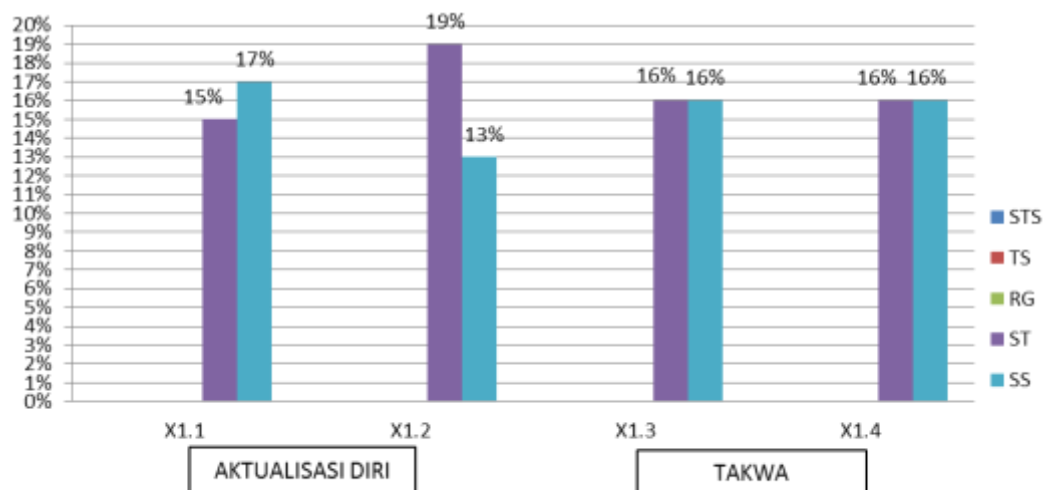
Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Regresi Berganda dengan Uji Hipotesis yaitu Uji T (Parsial), Uji F (Simultan), dan Uji R^2 (koefisien determinasi). Dalam hipotesis statistik dan pengambilan keputusan, Uji Parsial atau Uji T memiliki dasar pengambilan keputusan yaitu $H_0 : B_1 = 0$ bahwasanya rumus tersebut menjelaskan diterima atau berpengaruh jika nilai signifikansi kurang dari 0,05 atau $t_{hitung} > t_{tabel}$. Begitu juga sebaliknya $H_0 : B_1 \neq 0$ bahwasanya rumus tersebut menjelaskan tidak diterima atau tidak berpengaruh jika nilai signifikansi lebih dari 0,05 atau $t_{hitung} < t_{tabel}$. Uji simultan atau Uji F memiliki dasar pengambilan keputusan $H_0 : B_1, B_2, \dots, B_k = 0$ dikatakan diterima atau berpengaruh secara bersamaan apabila nilai signifikansi 0,05 atau $f_{hitung} > f_{tabel}$ begitu juga sebaliknya dikatakan ditolak atau tidak berpengaruh bahwa $H_0 : B_1, B_2, \dots, B_k \neq 0$ jika nilai signifikansi $>$ dari 0,05 dan $f_{hitung} < f_{tabel}$. Dalam uji koefisien

deteminasi atau uji R^2 bahwasanya pengambilan keputusan dirumuskan jika nilai R^2 kecil atau mendekati nol maka kemampuan variabel indipenden dalam menjelaskan pengaruh terhadap variabel dependen belum menggambarkan secara penuh. begitu juga sebaliknya jika nilai R^2 besar dan hampir mendekati 1 maka kemampuan variabel independen dapat menjelaskan pengaruh secara penuh terhadap variabel dependen.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Pengambilan data Primer dengan teknik pengambilan data yaitu kuisisioner menggunakan pengukuran skala likert yang dilakukan oleh karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur yang berjumlah 32 Karyawan bahwasanya memiliki Jawaban yang bermacam-macam sehingga penulis mendeskripsikan jawaban tersebut sebagai berikut :

Variabel Motivasi (X1)



Sumber : Data Jawaban Kuisisioner Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur (data diolah penulis)

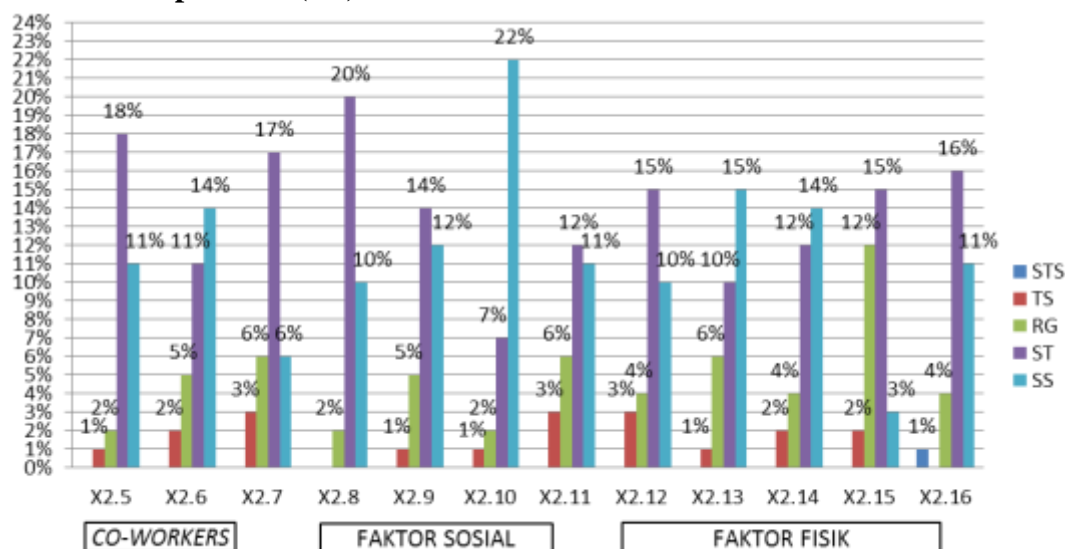
Diagram 3.1 Karakteristik Responden Variabel Motivasi (X1) Aktualisasi Diri

Bersumber dari diagram diatas jawaban responden terkait pertanyaan kuisisioner, karyawan yang sudah menerapkan aktualisasi diri dari pertanyaan pertama adalah yang menjawab setuju 13% sedangkan sangat setuju memiliki nilai 17%, jika dilihat dari pertanyaan pertama bahwasanya jawaban sangat setuju memiliki nilai paling besar. Sedangkan untuk pertanyaan kedua memiliki jawaban setuju 19% sedangkan sangat setuju memiliki nilai 13%. jika disimpulkan nilai dari jawaban setuju adalah 32% dan jawaban sangat setuju adalah 30%.

Takwa

Bersumber dari diagram diatas jawaban responden terkait pertanyaan kuisisioner, karyawan yang sudah menerapkan sikap takwa dari 2 pertanyaan tersebut memiliki nilai yang sama yaitu 16% terhadap jawaban setuju dan 16% dari jawaban sangat setuju.

Variabel Kepuasan (X2)



Sumber : Data Jawaban Kuisisioner Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur (data diolah penulis)

Diagram 3.2 Karakteristik Responden Variabel Kepuasan (X2) *Co-Workers*

Bersumber dari diagram diatas jawaban responden terkait pertanyaan kuisisioner yang menerapkan *co-workers* dalam aktivitas karyawan menurut pertanyaan pertama adalah tidak setuju 1%, Ragu Ragu 2%, Setuju 18% dan Sangat Setuju 11%. Pertanyaan kedua adalah tidak setuju 2%, Ragu Ragu 5% Setuju 11% dan Sangat Setuju 14% dan pertanyaan ketiga adalah tidak setuju 3%, Ragu Ragu 6%, Setuju 17% dan sangat setuju 6%. Jika disimpulkan bahwasanya pertanyaan tidak setuju memiliki nilai 6%, Ragu ragu memiliki niali 13%, Setuju memiliki nilai 46% dan yang sangat setuju memiliki nilai 31%.

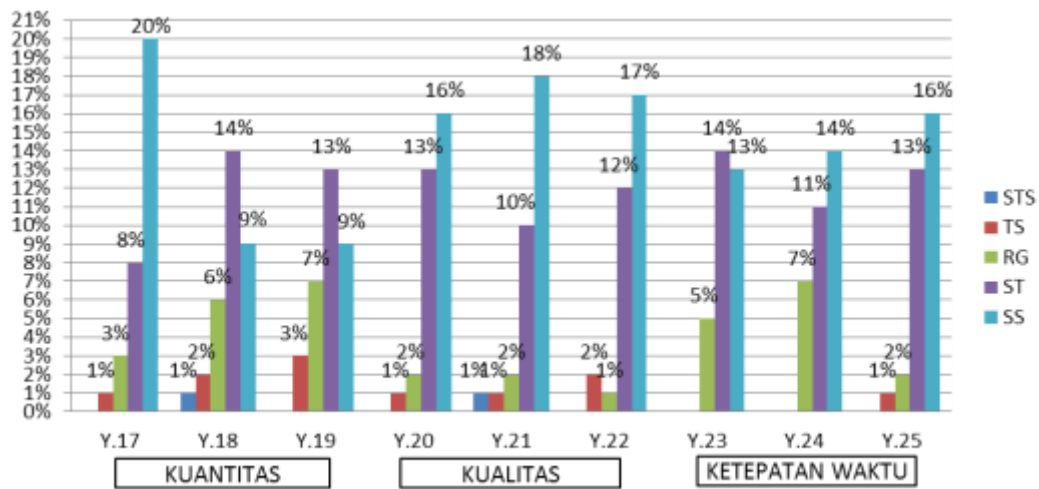
Faktor sosial

Bersumber dari diagram diatas jawaban responden terkait pertanyaan kuisisioner yang menerapkan Faktor sosial. berdasarkan pertanyaan pertama adalah ragu ragu 2%,Setuju 20%, dan sangat setuju 10%. Pertanyaan kedua tidak setuju 1%, ragu ragu 5%, Setuju 14% dan Sangat Setuju 12%. Pertanyaan ketiga tidak setuju 1%, Ragu ragu 2%, Setuju 7% dan sangat setuju 22%. Pertanyaan ke empat tidak setuju 3%, ragu ragu 6%, setuju 12% dan sangat setuju 11%. Jika disimpulkan bahwasanya responden yang menjawab tidak setuju 6%, Ragu Ragu 15%, Setuju 53% dan Sangat setuju 55%.

Faktor Fisik

Bersumber dari diagram atas jawaban responden terkait pertanyaan kuisisioner yang menerapkan Faktor fisik. Pertanyaan pertama memiliki nilai tidak setuju 3%, ragu ragu 4%,setuju 15%, dan sangat setuju 10%. Pertanyaan kedua tidak setuju 1%, ragu ragu 6%, setuju 10% dan sangat setuju 15%. Pertanyaan ketiga tidak setuju 2%, ragu ragu 4%, setuju 12% dan sangat setuju 14%. Pertanyaan keempat tidak setuju 2%, ragu ragu 12%, setuju 15% dan sangat setuju 3%. Pertanyaan kelima sangat tidak setuju 1%, ragu ragu 4%, setuju 16% dan sangat setuju 11%. Kesimpulan yang diambil dari jawabaan responden adalah sangat tidak setuju 1%, Tidak setuju 8%, ragu ragu 36%, setuju 68% dan sangat setuju 53%.

Variabel Kinerja Karyawan (Y)



Sumber : Data Jawaban Kuisioner Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur (data diolah penulis)

Diagram 3.3 Karakteristik Responden Variabel Kinerja Karyawaan (Y)

Kuantitas

Berdasarkan sumber dari diagram diatas jawaban responden terkait pertanyaan kuisioner yang menerapkan kuantitas dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pertanyaan pertama yang menjawab tidak setuju memiliki nilai 1%, ragu ragu 3%, setuju 8% dan Sangat setuju 20%. Pertanyaan kedua sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 2%, ragu ragu 6%, setuju 14 %, dan sangat setuju 9%. Pertanyaan ketiga tidak setuju 3%, ragu ragu 7%, setuju 13% dan sangat setuju 9%. Kesimpulan dari jawaban tersebut bahwasanya yang menjawab sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 6%, ragu ragu 16%, setuju 35%, dan sangat setuju 38%.

Kualitas

Berdasarkan dari diagram tersebut merupakan jawaban responden terhadap pertanyaan kuisioner yang menerapkan kualitas dalam melaksanakan kegiatan pekerjaannya. Pertanyaan pertama memiliki nilai tidak setuju 1%, ragu ragu 2%, setuju 13%, dan 16%. Pertanyaan kedua memiliki nilai sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 1%, ragu ragu 2%, setuju 10% dan sangat setuju 18%. Pertanyaan ketiga memiliki nilai tidak setuju 2%, ragu ragu 1%, setuju 12% dan sangat setuju 17%. Kesimpulan yang didapat dari jawaban responden tersebut bahwasanya yang sangat tidak setuju 1%, tidak setuju 4%, ragu ragu 5%, setuju 35%, dan sangat setuju 51%.

Ketepatan Waktu

Berdasarkan sumber dari diagram atas jawaban responden terkait pertanyaan kuisioner yang menerapkan kuantitas dalam melaksanakan aktivitas kerja. Pernyataan pertama memiliki nilai ragu ragu 5%, setuju 14%, dan sangat setuju 13%. Pertanyaan kedua memiliki nilai ragu ragu 7 %, setuju 11% dan sangat setuju 14%. Pertanyaan ketiga memiliki nilai tidak setuju 1%, ragu ragu 2%, setuju 13% dan sangat setuju 16%. Kesimpulan yang didapat bahwasanya tidak setuju memiliki nilai 1%, ragu ragu 14%, setuju 38%, dan sangat setuju 43%.

UJI T

Pemaparan hasil penelitian dalam uji hipotesis yang pertama adalah uji T atau disebut dengan uji parsial. Dalam penelitian ini uji parsial memiliki tujuan dimana penulis ingin mengetahui bagaimana seberapa besar pengaruh dari variabel motivasi (X1) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) dan variabel kepuasan (X2) terhadap Variabel Kinerja Karyawan (Y). Pengujian ini menggunakan aplikasi pengolahan data yaitu SPSS Statistic IBM. Berikut ini tabel uji t atau uji parsial

Tabel 3.1 Hasil Uji Parsial (Uji T)

Model	Coefficients ^a			T	Sig.
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-23,868	14,456		-1,651	,110
Motivasi (X1)	2,139	,775	,351	2,760	,010
Kepuasan (X2)	,480	,099	,618	4,856	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

Sumber : SPSS Statistics IBM dan Diolah Oleh Penulis

Interpretasi hasil dari tabel 1.1, bahwa nilai dari signifikansi uji t adalah < 0.05 atau 5% dan $t_{hitung} > t_{tabel}$. Maka dari tabel diatas bahwa variabel motivasi (X1) memiliki nilai signifikansi sebesar $0.010 < 0.05$ dan $t_{hitung} (2,760) > t_{tabel} (2.160)$ sehingga disimpulkan bahwa variabel motivasi (X1) memiliki pengaruh secara signifikansi parsial terhadap variabel kinerja karyawan.(Y)

Sedangkan pada variabel kepuasan (X2) memiliki signifikan nilai sebesar $0.000 < 0.05$ dan $t_{hitung} (4.856) > t_{tabel} (2.160)$ sehingga kesimpulan yang dapat diambil dari hasil tersebut ialah variabel kepuasan (X2) memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

UJI F

Pemaparan hasil uji hipotesis yang kedua adalah uji F atau uji simultan. Dimana tujuan pengujian uji simultan ini adalah agar dapat melihat pengaruh secara bersamaan dari variabel motivasi (X1) dan variabel Kepuasan (X2) terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Nilai signifikan yang digunakan dalam perhitungan Uji F < 0.05 dan $f_{hitung} > f_{tabel}$ berikut ini adalah tabel uji F atau uji simultan:

Tabel 3.2 Uji F atau Uji Simultan

Model	ANOVA ^a				Sig.
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	
Regression	352,217	2	176,108	16,475	,000 ^b
Residual	310,002	29	10,690		
Total	662,219	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan (Y)

b. Predictors: (Constant), Kepuasan (X2), Motivasi (X1)

Sumber : SPSS Statistics IBM dan Diolah Oleh Penulis

Jika dilihat dari interpretasi hasil tabel 1.2 diatas maka dapat dijabarkan bahwasanya nilai signifikan sebesar $(0.000) < 0.05$ dan nilai $f_{hitung} (0.16475) >$

nilai t_{tabel} (0.0333). sehingga kesimpulan yang diperoleh adalah variabel motivasi (X1) dan Variabel kepuasan (X2) berpengaruh secara simultan atau bersamaan dan signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y).

UJI R^2

Pemaparan hasil dalam uji hipotesis yang ketiga adalah uji koefisien determinasi. Uji ini bertujuan untuk menjelaskan seberapa jauh kemampuan variabel independen ke dalam variabel dependen. Perhitungan koefisien determinasi adalah jika nilai R^2 mendekati 1 maka variabel independen dapat menjelaskan pengaruh secara penuh kepada variabel dependen akan tetapi jika nilai R^2 kurang dan mendekati 0 maka variabel dependen tidak menggambarkan pengaruh secara penuh terhadap variabel dependen, sehingga terdapat variabel lain yang menunjang tetapi tidak dikaitkan dengan penelitian tersebut. Berikut ini nilai R^2 :

Tabel 3.3 Hasil Uji R^2 atau Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,729 ^a	,532	,500	3,26952

a. Predictors: (Constant), Kepuasan (X2), Motivasi (X1)

Sumber : SPSS Statistics IBM dan Diolah Oleh Penulis

Dari hasil tabel diatas bahwasanya nilai dari R square adalah (0.532) atau sebesar 53.2%. sehingga kesimpulan yang didapat adalah variabel motivasi (X1) dan variabel kepuasan (X2) tidak menggambarkan pengaruh secara penuh terhadap variabel kinerja karyawan (Y), 46.8% merupakan variabel yang tidak digunakan pada penelitian ini yang dapat menunjang agar menggambarkan pengaruh secara penuh.

Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis yaitu uji parsial, motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan pada BAZNAS Provinsi Jawa Timur. Motivasi salah satu indikator dalam kinerja karyawan yang sebagaimana dorongan *internal* dalam melakukan sesuatu yang produktif untuk memberikan bukti apa yang dikerjakan telah mencapai hasil maksimal. Selain itu motivasi juga memberikan evaluasi diri atas cerminan kinerja yang dilakukan karyawan. Jika dijabarkan adalah bagaimana karyawan tersebut melakukan potensi pengembangan diri dari hasil yang karyawan tersebut kerjakan. (Indriyati 2017: 135). Motivasi juga bisa disebut sebagai salah satu bagian atau komposisi dalam aktivitas pekerjaan dan dalam dunia kerja. Gambaran motivasi dapat dilihat melalui sikap karyawan. Pentingnya karyawan dalam suatu pekerjaan lebih memberikan sikap positif daripada sikap negatif karena dari adanya sikap positif dalam pekerjaan maka akan dapat meningkatkan dari berbagai sisi seperti produktifitas, *realitionship* baik antar karyawan maupu atasan dan lingkungan pekerjaan (Fauzi, 2014, hal 176). Pengaruh yang diberikan motivasi juga penting untuk meningkatkan kinerja. Selain melalui motivasi verbal, harus adanya motivasi non verbal tetapi berwujud seperti gaji dan kebutuhan sehingga

timbulnya rasa puas dan menumbuhkan positif dalam karyawan dengan lancar (Marpaung, 2014, hal 2). Realita lapangan dengan penjelasan berdasarkan hasil pengujian yang dilakukan oleh penulis bahwasanya karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur memiliki tingkat motivasi yang tinggi. Pengembangan dan bagaimana mencapai hasil yang maksimal dalam melakukan kegiatan yang produktif. Dalam pandangan islam motivasi dijelaskan dalam surah Al Quran al-An'am ayat (6) : 162 yang berbunyi :

قُلْ إِنْ صَلَاتِي وَنُسُكِي وَمَحْيَايَ وَمَمَاتِي لِلَّهِ رَبِّ الْعَالَمِينَ

Artinya : *"Katakanlah: Sesungguhnya sembahyangku, ibadatku, hidupku dan matiku hanyalah untuk Allah, Tuhan semesta alam."*(Q.S Al-An'am : 162)

Penjelasan surah al-An'am ayat 162 – 163 bahwasanya sebagaimana aktivitas selalu memiliki lika-liku dalam proses mengerjakan, sehingga kita sebagai manusia harus memiliki motivasi yang tinggi dalam menghadapi lika-liku tersebut sehingga hambatan tersebut dapat diatasi dan dilalui. Konsep tersebut merupakan sebuah landasan bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dengan rasa takwa. Melakukan pekerjaan dengan rasa ketakwaan adalah bagaimana karyawan tersebut tidak hanya dapat melakukan pekerjaan dengan mengikuti aturan-aturan perusahaan akan tetapi karyawan tersebut harus juga mengikuti bagaimana aturan-aturan norma agama yang telah ditetapkan Allah SWT. (Paramadhika, 2011 : 33). Dalam fakta lapangan karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur telah melakukan pekerjaan dengan rasa takwa dengan baik dimana setiap aturan-aturan baik aturan perusahaan, Standar Operasional Perusahaan dan norma-norma agama telah dilaksanakan dengan baik sehingga karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur dapat merealisasikan bekerja dengan takwa secara positif.

Penelitian ini menunjang penelitian dari Juniantara (2015) Bahwasanya Variabel Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga motivasi memiliki dampak terhadap kinerja karyawan karena jika digambarkan bahwasanya motivasi adalah niat dalam diri. jika niat tersebut kurang maka pekerjaan atau aktivitas tersebut tidak mencapai hasil yang maksimal

Pengaruh Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan pengujian hipotesis uji parsial atau uji T terhadap variabel kepuasan (X2) diperoleh hasil yaitu variabel kepuasan (X2) memiliki pengaruh secara parsial signifikan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Kepuasan merupakan suatu hal penting dalam pekerjaan. Kebutuhan dan nilai-nilai dalam aktivitas karyawan. Secara kinerja sendiri adanya 2 faktor kepuasan yaitu kepuasan dalam diri sendiri dan kepuasan melalui lingkungan kerja (Taurisa, 2012: 173). Kepuasan merupakan salah satu bagian dari suatu aktivitas atau kinerja yang dilakukan oleh karyawan, seperti kondisi kenyamanan pekerja, pemenuhan kebutuhan atau hak-hak pekerja, kejiwaan dan emosional pekerja adalah salah satu cerminan apa yang disebut dengan kepuasan (Januari, 2015:3). Kepuasan dan kebutuhan juga merupakan suatu kesinambungan dimana jika karyawan terpenuhi kebutuhannya baik dalam pekerjaan maupun tidak maka

dia akan merasa nyaman dan muncul rasa pusa dan sebaliknya jika karyawan tidak dipenuhi kebutuhannya baik di dalam pekerjaan maupun diluar pekerjaan maka karyawan tersebut tidak merasa bahwa dirinya puas. Maka kepuasan karyawan adalah bagaimana sesuatu yang digambarkan karyawan, hasil yang dicapai harus sesuai juga dan tidak ada perbedaan (kusumawati, 2008. Hal xvi-xvii) Sehingga kepuasan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Sebagian bersumber dari kerja sama atau *co-workers* dari setiap karyawan. Melihat realita didalam karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur telah menerapkan kerja sama atau *co-workers* dengan baik sehingga terciptanya rasa kepuasan baik kenyamanan atau emosional karyawan satu dengan karyawan yang lain. Selain itu kepuasan juga memiliki penjelasan dari sisi sosial dan dari sisi fisik. Penjelasan sisi sosial adalah bagaimana karyawan walaupun mempunyai kerja sama yang tinggi dalam melakukan pekerjaan didalam kantor, karyawan tersebut juga harus memiliki kerja sama diluar pekerjaan seperti memberikan rasa empati dan simpati. Jika kalau ada karyawan yang tertimpa musibah, karyawan harus memberikan dukungan terhadap karyawan yang tertimpa musibah. Sehingga terciptanya rasa kekeluargaan yang dimana itu sangat berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas karyawan, selain itu sisi fisik yaitu tempat kerja, jam waktu masuk, jam istirahat dan kondisi dalam pekerjaan harus diperhatikan (Lusri, 2017). Berdasarkan fakta dilapangan karyawan BAZNAS Provinsi memiliki sisi sosial yang tinggi dimana mereka walaupun diluar jam kerja masih melakukan interaksi sesama karyawan baik dalam membahas pekerjaan maupun untuk diluar pekerjaan. Selain itu karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur juga memperhatikan kebersihan dan keteraturan tempat kerja mereka.

Dalam Pandangan islam kepuasan harus memiliki landasan dimana salah satu landasan tersebut adalah norma agama. Jika kepuasan tidak didasari oleh norma agama maka kepuasan tersebut akan terjadi banyak hal hal menyimpang yang tidak sesuai norma agama dan akan menjadi dosa (Irwansyah, 2019, hal 55). Karyawan menganggap bahwa kepuasan hanya soal gaji dan apa yang dia butuhkan. Memang gaji merupakan hal utamayang ingin dicapai oleh karyawan akan tetapi adanya kepuasan rohani yang dimana kepuasan rohani ini meliputi jiwa, fikiran dan hati. Konsep tersebut sesuai dengan “*Amar Ma’ruf Nahi Mungkar*” artinya tegakanlah yang dikatakan benar dan tinggalkanlah jika yang dikatakan salah (Al-Banna et al, 2012) dalam (Muayyad, 2016, hal 80-81). dijelaskan pada Al Quran surah At Taubah ayat 59 yang berbunyi

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ

Artinya: “*Jikalau mereka sungguh-sungguh ridha dengan apa yang diberikan Allah dan RasulNya kepada mereka, dan berkata: "Cukuplah Allah bagi Kami, Allah akan memberikan sebagian dari karunia-Nya dan demikian (pula) Rasul-Nya, Sesungguhnya Kami adalah orang-orang yang berharap kepada Allah," (tentulah yang demikian itu lebih baik bagi mereka) (QS At Taubah : 59).*

Hadist Riwayat Ibnu Majah bahwasanya “Bayarlah upah pekerjaamu sebelum keringatnya kering” (HR Ibnu Majah). Jika dikesinambungkan dengan kegiatan

Karyawan didalam BAZNAS Provinsi Jawa Timur sebagaimana karyawan tersebut memiliki rasa syukur yang tinggi dan tidak pernah mengeluh atas pekerjaannya karena karyawan-karyawan tersebut tidak menekankan pada materi dalam mencapai titik kepuasan dalam melakukan pekerjaan akan tetapi rasa syukur sebagaimana telah diberikan nikmat dan karunia oleh Allah SWT, hal tersebut merupakan cara beribadah kepada Allah SWT.

Penelitian ini memiliki hasil yang relevan dengan Penelitian Devi (2009) yang dimana kepuasan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sehingga kepuasan merupakan salah satu dari beberapa faktor didalam kinerja karyawan yang dimana sangat memiliki peran besar. Dimana didalam kepuasan memiliki pandangan jika memberikan sesuatu yang baik maka akan menghasilkan sesuatu yang baik bahkan lebih baik, akan tetapi jika memberikan sesuatu yang buruk maka akan mendapatkan hasil yang buruk bahkan lebih buruk.

Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh adalah bahwa variabel motivasi (X1) dan Variabel kepuasan (X2) berpengaruh secara simultan atau bersamaan terhadap variabel kinerja karyawan (Y). nilai dari R square adalah 0.532 atau sebesar 53.2%. artinya variabel motivasi (X1) dan variabel kepuasan (X2) tidak menggambarkan pengaruh secara penuh terhadap variabel kinerja karyawan (Y). Karyawan selain dalam melakukan pekerjaan akan tetapi karyawan juga dapat menjadi salah satu *planner* dalam perusahaan. Ide ide karyawan dan pemikiran adalah hal terpenting dalam memberi masukan bagaimana perkembangan perusahaan tersebut dan ide ide tersebut akan dibentuk dan diarahkan sesuai dengan visi misi perusahaan (Januari, 2015, hal 2). Karyawan selain dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan Standar Opreasional Perusahaan akan tetapi harus adanya *soft skill* bagaimana karyawan tersebut selain melakukan pekerjaan juga ditunjang dari tersebut. *skill* tersebut meliputi *teamwork*, *planning skill*, *leadership*, *responsibility skill*, dan *decision making skill*. (Evita, 2017, hal 25-27) karyawaan juga dalam pekerjaan harus memahami tentang management suatu perusahaan. Hal tersebut merupakan tolak ukur karyawan bagaimana karyawan mencapai kualitas dan kuantitas yang sesuai dengan perusahaan (Hakalah, 2008). Menurut Islam karyawan merupakan salah satu gambaran dari seseorang itu dalam menjalankan aktivitas didasarkan Allah.SWT atau tidak. Selain itu bisa dilihat melalui hasil kerja secara bentuk langsung yang dimana seperti *trust*, paham akan suatu yang dikerjakan dan moral (Hakim, 2006, hal 233). Kegiatan juga harus didasarkan harus bekerja sama karena Allah dan bagaimana memberikan kaidah norma agama. Selain itu harus mencari keuntungan tidak di dunia saja akan tetapi di akhirat sehingga terciptanya ibadah dengan harta (Ayudiati, 2010, hal 2) indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja karyawaan adalah kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, amanah dan tekun. Sebagaimana karyawan juga harus memperhatikan kualitas dan kuantitas dalam bekerja yang dimana itu berpengaruh dalam hasil pekerjaan, ketepatan waktu juga diperhatikan dalam melakukan suatu pekerjaan. Selain itu dalam norma-norma agama islam, karyawan juga harus menerapkan sikap amanah dalam bekerja dan tekun agar pekerjaan tersebut tidak hanya berdasarkan atas keinginan untuk mendapatkan kepuasan seperti gaji dengan cara-cara yang haram tetapi perilaku yang karyawan lakukan harus

berdasarkan norma-norma agama sehingga pekerjaan yang dilakukan mendapatkan ridho dan mendapatkan berkah dari Allah SWT.

Realita dilapangan dengan kesenjangan yang penulis angkat bahwasanya karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur memperhatikan kuantitas dan kualitas pekerjaan dimana BAZNAS Provinsi Jawa Timur merupakan lembaga pemerintah non struktural yang bergerak didalam bidang zakat, Infaq dan Shadaqah. Kuantitas dan kualitas harus diperhatikan penuh dikarenakan penyaluran-penyaluran dana-dana sosial dari yang memberi kepada yang membutuhkan memiliki nilai pahala dalam prosesnya sehingga harus betul-betul benar dan sesuai dengan peraturan dan SOP baik lembaga dan pemerintahan. Dari sisi ketepatan waktu memang dari sedikit karyawan terkadang telat dalam menyelesaikan tanggung jawab akan tetapi sebagian besar karyawan memiliki komitmen bahwasanya pekerjaan yang dilakukan termasuk amanah dari masyarakat sehingga pekerjaan tersebut harus tepat waktu.

Pernyataan tersebut selaras dengan penelitian Lusri (2017) bahwasanya variabel motivasi dan karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menggambarkan bahwasanya motivasi dan kepuasan jika dianalogikan seperti daur ulang. motivasi merupakan sesuatu awalan untuk mengerjakan sesuatu dan kepuasan sendiri merupakan hasil tetapi berlanjut yang dimana kedepannya akan menggambarkan niat yang dimana niat adalah motivasi.

4. KESIMPULAN

Didasarkan atas data-data yang penulis olah dan berdasarkan hasil analisa didalam pembahasan penulis, bahwasanya penulis menarik kesimpulan motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Provinsi Jatim. Kepuasan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Provinsi Jatim, dan Motivasi dan Kepuasan bersama sama berpengaruh secara signifikan Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Provinsi Jatim. Sehingga motivasi dan kepuasan memiliki peran penting dalam peningkatan atau penurunan produktifitas karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan saran untuk karyawan dan pimpinan BAZNAS Provinsi Jawa Timur. Saran untuk karyawan selalu meningkatkan motivasi dalam bekerja dengan cara selalu memiliki niat baik dan sesuai moral-moral agama dalam melakukan pekerjaan, menjalankan ibadah dengan baik serta juga mengevaluasi waktu dalam bekerja sehingga waktu tersebut bermanfaat dan tidak terbuang dengan sia sia. Selain itu saran yang lain yaitu harus memiliki pandangan bahwasanya pekerjaan tersebut tidak hanya untuk mencari keuntungan materi akan tetapi keuntungan ahkirat dan pahala juga perlu diperhatikan. Selanjutnya saran untuk pimpinan dimana harus memberikan kenyamanan dan rasa kekeluargaan yang diberikan setiap karyawan BAZNAS Sehingga terciptanya kemakmuran dan produktivitas tinggi dalam melakukan setiap pekerjaan. Pimpinan tidak hanya memberikan melalui lingkungan kerja akan tetapi kesejahteraan melalui logistik seperti gaji juga perlu dipertimbangkan sebagaimana gaji merupakan hal pokok dan terpenting karyawan agar dapat memenuhi kebutuhannya sehingga karyawan cenderung melihat seberapa besar

reward atau gaji yang diberikan agar produktivitas karyawan dapat berjalan lancar.

5. REFERENSI

Al Quran dan Hadist

- Ayudiati Soraya Eka (2010), *analisis Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Dengan Etika Kerja*, Diperoleh 12 Januari 2020 Jam 22.43 dari <http://kopertisII1.net/jurnal/>
- Devi Eva Kris Diana (2009), Analisis pengaruh kepuasan kerja dan motivasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening (studi pada karyawan outsourcing PT Semeru karya buana Semarang), *Tesis*, Universitas Diponegoro, Semarang
- Evita Siti Novita (2017), Penilaian kinerja karyawan dengan menggunakan metode behaviorally anchor rating scale dan management by objectives (studi kasus pada PT Qwords company international), *Pekbis Jurnal*, Vol.9, No.1
- Fauzi Usman (2014), Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada pt. Trakindo utama samarinda, *eJournal Ilmu Administrasi Bisnis*, 2014, 2 (3) : 172 – 185
- Hakala David (2008), *16 Ways to Measure Employee Performance*, HR World
- Hakim Zikrul (2006) *Islamic Business Strategy For Entrepreneurship*, Multitama: Jakarta
- Indrayati Endah Susetyo (2017), Pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pemahaman etika kerja islami, *upajiwa dewantara vol. 1 no. 2*
- Irwansyah (2019), Pengaruh kepuasan kerja dalam memoderasi motivasi kerja dan penggajian menurut perspektif islam terhadap kinerja karyawan pt bni syariah cabang makassar, *Assets Volume 9, Nomor 1* : 49-65
- Juniarta I Wayan (2015), Pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan koperasi di denpasar, *E- Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 4.09: 611-628
- Januari Cindi Ismi (2015), pengaruh penilaian kerja terhadap kepuasan kinerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang), *jurnal administrasi bisnis (JAB)* Vol 24 No 2
- Kusumawati Ratna (2008), *Analisis pengaruh budaya organisasi dan gaya kepemimpinan terhadap kepuasan kerja untuk meningkatkan kinerja karyawan (studi kasus pada rs roemani semarang)*, Semarang, Universitas Diponegoro
- Lusri Lidia (2017), pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi pada karyawan pt. Borwita citra prima surabaya, *agora Vol. 5, No. 1*
- Muayyad Deden Misbahudin, 2016, Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Bank Syariah X Kantor Wilayah II, *Jurnal Manajemen dan Pemasaran Jasa* Vol. 9 No 1
- Marpaung Iga Mawarni (2014), pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan rumah sakit reksa waluya Mojokerto), *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)/Vol. 15 No. 2*

- Pramadhika Ananto (2011), Motivasi Kerja Dalam Islam, *Jurnal Motivasi Kerja*
- Prof. Dr. Sugiyono (2010), *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*, Alfabeta : Bandung
- Riyadi Selamat (2011), Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur, *jurnal manajemen dan kewirausahaan*, vol.13, no. 1
- Sekaran Uma (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Salemba Empat Edisi 6 Buku 1 dan Buku 2 : Jakarta
- Taurisa Chaterina Melina (2012), Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional dalam meningkatkan kinerja karyawan (studi pada pt. Sido muncul kaligawe semarang), *Jurnal Bisnis dan Ekonomi (JBE)* Vol. 19, No. 2 Hal. 170 – 187