

**THE INFLUENCE OF ISLAMIC MOTIVATION AND WORK SATISFACTION ON EMPLOYEE  
PERFORMANCE  
CASE STUDY OF NATIONAL AMIL ZAKAT INSTITUTION OF BAITUL MAAL HIDAYATULLAH  
SURABAYA<sup>1</sup>**

**PENGARUH MOTIVASI ISLAM DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
STUDI KASUS LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL BAITUL MAAL HIDAYATULLAH SURABAYA**

Nur Shofa Barkhiyyah, Ari Prasetyo  
Departemen Ekonomi Syariah - Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Airlangga  
nurshof@gmail.com\*, ari.prasetyo@feb.unair.ac.id

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh secara parsial dan simultan apakah variabel motivasi Islam dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja kerja Islami di Baitul Maal Hidayatullah, Lembaga Amil Zakat Nasional di Surabaya. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Proses pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner, dengan teknik pengambilan sampel jenuh dengan kriteria seluruh karyawan Baitul Maal Hidayatullah Amil Zakat Nasional Surabaya yang berjumlah 37 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Penelitian ini menunjukkan bahwa variabel motivasi memiliki pengaruh negatif yang signifikan. Ini menunjukkan bahwa motivasi tidak mempengaruhi kinerja karyawan. Di sisi lain, variabel kedua, variabel kepuasan kerja, memiliki signifikan positif. Artinya kepuasan kerja mempengaruhi kinerja karyawan.

**Kata kunci: Motivasi Kerja Islami, Kepuasan, dan Kinerja Karyawan.**

**ABSTRACT**

This study aims to analyze the influence partially and simultaneously whether the motivation variables of Islam and job satisfaction have a significant effect on Islamic work performance at the Baitul Maal Hidayatullah National Amil Zakat Institution in Surabaya. The research method used in this study is a quantitative approach. The process of data collection used was a questionnaire, with a saturated sampling technique with the criteria of all employees of the Baitul Maal Hidayatullah National Amil Zakat Institution Surabaya numbering 37 respondents. The analysis technique used in this study is the multiple linear regression. This study indicated that the motivation variable has a significant negative influence. It shows that motivation does not influence employee work performance. On the other hand, the second variable, the work satisfaction variable, has a significant positive. It means that work satisfaction influences employee work

**Informasi artikel**

Diterima: 11-07-2019

Direview: 25-10-2019

Diterbitkan: 15-01-2020

\*Korespondensi  
(Correspondence):  
Nur Shofa Barkhiyyah

Open access under Creative  
Commons Attribution-Non  
Commercial-Share A like 4.0  
International Licence  
(CC-BY-NC-SA)



<sup>1</sup> Artikel ini merupakan bagian dari skripsi dari Nur Shofa Barkhiyyah, NIM: 041411431015, yang berjudul, "Pengaruh Motivasi Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Islam Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya."

performance.

**Keywords: Islamic Work Motivation, Satisfaction, and Employee Work Performance**

## I. PENDAHULUAN

Sumber Daya Insani merupakan faktor yang berperan penting dalam suatu organisasi, baik dalam organisasi besar maupun kecil, karena semua aktivitas usaha merupakan hasil dari proses individu atau anggota. Sumber daya insani dijadikan sebagai sumber daya utama, karena setiap individu atau anggota akan menjalankan tugasnya dengan kemampuan yang mereka miliki, hal ini disebabkan kinerja sumber daya insani menggunakan segenap kemampuan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Panggabean (2004:15) Manajemen Sumber Daya Insani merupakan segala pengelolaan kegiatan pemberdayaan. Kata insan dan manusia sebenarnya memiliki arti yang sama, namun dalam Islam dikenal dengan adanya konsep Insan Kamil yaitu mukmin yang dalam dirinya terdapat kekuatan wawasan, perbuatan, dan kebijaksanaan. Hal ini merupakan sifat-sifat yang dimiliki oleh Nabi Muhammad SAW dalam firman Allah Qs At-Tiin ayat 4:

لَقَدْ خَلَقْنَا الْإِنْسَانَ فِي أَحْسَنِ تَقْوِيمٍ ﴿٤﴾

"Sesungguhnya Kami telah menciptakan manusia dalam bentuk yang sebaik-baiknya". (Kemenag RI:2018)

Kementerian agama RI menafsikan ayat ini bahwa Allah menegaskan manusia diciptakan dengan kondisi fisik dan psikis terbaik sehingga manusia dapat

berdiri tegak, memiliki otak yang dapat berfikir. Fikiran ini dapat mengembangkan ilmu-ilmu yang ada dan mampu menciptakan sebuah teknologi. Manusia sebagai khalifah dibumi untuk mengelolah bumi dan sumber daya yang ada didalamnya demi kesejahteraan seluruh makhluk. Hal ini jelas di tegaskan oleh Allah SWT dalam Qs Al-Jasiyah ayat 13 Artinya:"Dan Dia telah menundukkan utukmu apa yang di langit dan apa yang di bumi semuanya, (sebagai rahmat) daripada-Nya. Sesungguhnya pada yang demikian itu benar-benar terdapat tanda-tanda (kekuasaan Allah) bagi kaum yang berfikir". (Kemenag RI:2018)

Menurut Budiyanto (2013:46) sumber daya insani dalam kaitan dengan organisasi merupakan seluruh individu yang berstatus sebagai anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki potensi fisik dan non fisik. Potensi fisik merupakan kemampuan fisik yang ada pada setiap anggota organisasi, sedangkan kemampuan non-fisik adalah kemampuan pengetahuan, keahlian, keterampilan, daya nalar, dan hubungan antar manusia yang dimiliki setiap anggota dalam organisasi. Kesimpulannya bahwa majemen sumber daya insani di dasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

Dalam Islam sumber daya insani harus memiliki karakteristik *shifatul anbiyaa'* atau sifat para nabi seperti *shiddiq* (benar), *itqan* (*profesional*), *fathanah* (cerdas), amanah (jujur, terpercay), *tabligh* (transparan). Selain itu sebagai subjek pelaksana, manusia memiliki potensi diri seperti ide-ide dan pikiran, keahlian, perasaan, keinginan, status dan lain-lain sehingga adanya interaksi dengan karakteristik masing-masing yang nantinya akan membentuk pola perilaku, dan etika kerja, yang kesemuanya akan mencirikan kondisi suatu organisasi. Hal ini terjadi karena pengaruh dari sumber daya insani itu sendiri dalam melaksanakan tugasnya. Singkatnya kinerja merupakan seluruh hasil yang di produksi pada fungsi pekerjaan atau aktivitas khusus selama periode tertentu yang dimana sumber daya insani merupakan sumber daya utamanya yang mempengaruhi output.

Menurut Riniwati (2011:105) kinerja merupakan serangkaian hasil yang diperoleh selama periode tertentu. Sementara kinerja menurut Islam merupakan bentuk atau cara individu dalam menempatkan diri sesuai dengan kemampuan yang di miliki. Hal ini dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan bentuk dari nilai kepercayaan, dan pemahaman dari apa yang di yakini, serta dilandasi dengan prinsip-prinsip moral yang kuat sehingga menjadi motivasi untuk menghasilkan output yang berkualitas.

Setiap perusahaan memiliki motivasi sendiri untuk mengembangkan karyawan mereka demi menunjang kinerja yang baik agar menghasilkan output yang sesuai target. Pengertian motivasi menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) adalah proses yang menjalankan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Upaya ini menjadi dorongan yang timbul pada diri seseorang secara sadar guna melakukan suatu tindakan tertentu dengan tujuan tertentu. Motivasi tersebut menjadi landasan bagaimana seorang manusia melakukan suatu tindakan, hal ini berkaitan pada bagaimana tiap individu dalam sebuah organisasi atau perusahaan dapat menjalankan tujuan yang ingin dicapai. Dalam hal ini karyawan menjadi pelaku yang menunjang tercapainya tujuan, yang memiliki pikiran, perasaan, dan keinginan yang dapat mempengaruhi sikap-sikap saat bekerja baik positif maupun negatif. Untuk itu mengembangkan sikap-sikap positif tersebut kepada karyawan, maka pimpinan harus memotivasi karyawan, mengawasi serta memenuhi kebutuhan karyawan agar kinerja karyawan menjadi baik.

Mengingat kinerja karyawan merupakan bagian dari kepuasan hidup, yang dimana individu menemukan apa yang memadai untuk mewujudkan kemampuan, minat, pribadi lainnya. Penelitian yang dilakukan oleh Hasanuddin Haruna dalam jurnal yang

berjudul pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada sekretariat DPRD Provinsi Sulawesi Barat pada tahun 2019 memberikan kesimpulan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang nyata dan positif terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Brahmasari dan Suprayetno dalam jurnal yang berjudul pada tahun 2008 menghasilkan kesimpulan yang serupa, yaitu motivasi kerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semakin tinggi motivasi kerja yang dimiliki oleh seorang karyawan maka akan semakin meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Menurut Siagian (2012:75) faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kompleksitas manusia dan motivasinya adalah kepuasan, karena dengan kebutuhan manusia yang begitu banyak tidak dapat memberikan gambaran yang akurat tentang jenis kebutuhan manusia yang sesungguhnya yang sangat kompleks. Jelasnya bahwa kategorisasi kebutuhan manusia dengan berbagai cara dan teknik pemuasannya harus memberikan petunjuk semakin jelas semakin baik dengan berbagai pendekatan teoritikal untuk pemuasannya kepuasan kerja mengacu pada pengembangan sumber daya insani dalam upaya menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan sehingga

setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya (Indrasari, 2017:38).

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini terlihat pada perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, yang biasanya tunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja, pada dasarnya kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan mereka. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan, sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu seperti tempat, benda atau orang lain.

Kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya. Banyaknya aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya.

Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya

sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja, atasan, mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Baitul Maal Hidayatullah Surabaya merupakan salah satu Lembaga Amil Zakat Nasional yang menerapkan gaya kepemimpinan yang demokratis, yang dimana pemimpin menghargai potensi setiap individu. Masalah aktifitas setiap anggota kelompok dan pemimpin semuanya terlibat aktif dalam penentuan sikap, pembuatan rencana-rencana, pembuatan keputusan, penerapan disiplin kerja yang ditanamkan secara sukarela. Kepemimpinan yang dilandasi dengan nilai-nilai keagamaan membuat budaya kerja dan produktivitas kerja yang ada di Baitul Maal Hidayatullah Surabaya berpengaruh terhadap pelaku organisasi sehingga ditanamkan kepada para pelaku organisasi yang baru. Dengan latar belakang tersebut Baitul Maal Hidayatullah dijadikan sebagai objek penelitian dengan mengambil fokus di kantor Baitul Maal Hidayatullah Surabaya yaitu mengenai pengaruh motivasi Islam dan kepuasan kerja terhadap kinerja kerja Islam pada karyawan Baitul Maal Hidayatullah Surabaya.

Menjadikan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya sebagai objek yang diteliti untuk beberapa alasan, salah satunya dikarenakan kekeluargaan yang begitu

erat, serta bagaimana karyawan begitu di hargai dan difasilitasi dengan dipenuhinya segala kebutuhan untuk menunjang kinerja. Oleh sebab itu melakukan penelitian dengan judul tentang "Pengaruh Motivasi Islam dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Islam Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya".

## II. TINJAUAN PUSTAKA

### **Manajemen Sumber Daya Insani**

Sumber Daya Insani (SDI) dalam konteks bisnis adalah orang yang bekerja dalam suatu organisasi atau biasa disebut sebagai karyawan. Dan dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak, kepercayaan dan perbuatan seseorang. Sumber daya insani merupakan aset yang paling berharga dalam perusahaan dengan didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin, dan bukan semata menjadi sumber daya bisnis.

### **Motivasi Kerja Islam**

Motivasi kerja dalam Islam adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah, bekerja juga merupakan wujud syukur akan nikmat dan karunia Allah SWT yang diberikan kepada umatnya. Bekerja bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, atau untuk mengejar kekayaan dengan segala cara bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi

sebagai kewajiban beribadah kepada Allah SWT setelah ibadah fardhu lainnya.

### **Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan keadaan psikis yang menyenangkan yang dirasakan oleh pekerja dalam suatu lingkungan pekerjaan karena terpenuhinya semua kebutuhan secara memadai. Arti kepuasan sendiri adalah perasaan senang, gembira, lega karena sudah terpenuhi hasrat hatinya. Namun, kepuasan kerja lebih mencerminkan sifat daripada perilaku. Kepuasan kerja juga dapat menunjukkan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dapat dinikmati dalam pekerjaan, baik di luar pekerjaan, atau kombinasi dalam dan luar pekerjaan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individu, setiap individu memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda, sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada diri individu itu sendiri, hal ini disebabkan oleh adanya perbedaan pada dirinya dan masing-masing individu.

### **Kinerja Kerja Islam**

Dalam Zainal (2009:15) menyatakan bahwa kinerja merujuk kepada tingkat keberhasilan dalam melaksanakan tugas serta kemampuan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja dinyatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik. Namun menurut Simamora (2004:36) bahwa kinerja mengacu kepada kadar pencapaian

tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan, hal ini merupakan hal yang bersifat individual. Karena setiap karyawan mempunyai tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam mengerjakan tugasnya.

### **Hubungan Antar Variabel**

Menurut Wibisono dalam Harsuko Riniwati yang berjudul mendongkrak motivasi dan kinerja tahun 2011 halaman 92 menyatakan bahwa motivasi spiritual yang terdiri dari motivasi aqidah, ibadah dan muamallat berpengaruh terhadap kinerja yang religius, dimana motivasi aqidah dan ibadah berpengaruh secara langsung dan positif terhadap kinerja yang religius. Sedangkan motivasi muamallat berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja religius. Motivasi spiritual mempengaruhi secara positif kinerja level manajemen yang religius. Motivasi aqidah dan muamallat berpengaruh langsung positif terhadap kinerja level manajemen yang religius. Sedangkan motivasi ibadah berpengaruh langsung negatif terhadap kinerja level manajemen yang religius. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Motivasi seseorang melakukan pekerjaan atas dasar religiusitas dan memiliki tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya maka dengan bekerja sungguh-sungguh dan meniatkannya kepada Allah SWT, maka

pekerjaan yang dilakukan akan dinilai sebagai ibadah dan Allah berfirman:

Artinya: Katakanlah: "Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui,

Motivasi merupakan keinginan untuk melakukan sesuatu dan menentukan kemampuan bertindak untuk memuaskan kebutuhan individu, dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk bekerja lebih giat dan aktif dalam bekerja, karena dengan seseorang memiliki motivasi yang tinggi dalam melakukan pekerjaannya maka kinerja seseorang didalam perusahaan akan meningkat dan target perusahaan dapat tercapai.

### **Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Islam Karyawan**

Menurut Wahab dalam judul pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT Bank Mandiri pada tahun 2012 Kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagaimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, sehingga dipengaruhi oleh tanggapan terhadap nilai intrinsik dan extrinsic reward, yang dimaksud dengan nilai intrinsic reward yaitu timbulnya suatu perasaan dalam diri karyawan karena pekerjaan yang dilakukan, yang termasuk dalam extrinsic reward adalah perasaan suka akan pekerjaannya, rasa tanggung

jawab, tantangan dan pengakuan. Extrinsic reward adalah situasi yang terjadi diluar pekerjaan, misalnya karena bekerja dengan baik sesuai dengan apa yang diharapkan oleh perusahaan, maka karyawan mendapatkan upah, gaji, dan bonus.

Kepuasan kerja merupakan bentuk perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan, dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan. Kinerja individu dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kepuasan kerja itu adalah perasaan individu terhadap pekerjaannya. Perasaan ini berupa suatu hasil penilaian mengenai seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan mampu memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja akan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja yang pada akhirnya akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut Robbins (2008:113) Pekerja yang bahagia cenderung lebih produktif, meskipun sulit untuk mengatakan kemana arah hubungan sebab akibat tersebut. Tetapi sebuah penelitian menunjukkan hubungan antara kepuasan kerja dan kinerja pekerjaan mempunyai korelasi yang cukup kuat, ketika karyawan pindah dari tingkat individual ke tingkat organisasi, karyawan juga menemukan

dukungan untuk hubungan kepuasan kerja dan kinerja. Ketika data produktivitas dan kepuasan secara keseluruhan dikumpulkan untuk organisasi yang mempunyai karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif bila dibandingkan dengan organisasi yang mempunyai karyawan yang kurang puas

Kinerja merupakan hasil kerja orang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam kurun waktu ditetapkan. Hal ini berarti kinerja karyawan ialah ukuran yang dapat dijadikan aspek penilaian produktivitas dari seorang karyawan. Dalam menjalankan fungsinya kinerja tidak berdiri sendiri tapi berhubungan dengan kepuasan kerja. Karyawan yang merasa puas akan lebih mungkin terlibat dalam organisasi yang dapat meningkatkan produktivitas, sedangkan karyawan yang tidak merasa puas akan mempengaruhi aktivitas organisasi dalam mencapai tujuan.

Hal yang paling mendasar merupakan pengaruh kepuasan kerja terhadap organisasi yang akan mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja adalah tinggi rendahnya tingkat kepuasan kerja karyawan yang dirasakan akan mempengaruhi kinerja karyawan. Apabila kepuasan kerja tercapai maka yang akan terjadi ialah kinerja karyawan atas organisasi tinggi

### **Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Kerja Islam Karyawan**

Penelitian yang dilakukan oleh Prasetyo dan Wahyuddin pada tahun 2003 yang berjudul "Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Riyadi Palace Hotel di Surakarta" bahwa motivasi lebih besar pengaruhnya daripada kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja. Hubungan Kepuasan Kerja dengan Kinerja lebih tepat disebut "mitos manajemen" dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat di antara keduanya. Selanjutnya, berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Susanto pada tahun 2008 yang berjudul "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja dan Gaji terhadap Kinerja Karyawan perusahaan Genteng Press PT. SGN" menunjukkan ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun dari berbagai penelitian lainnya ditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas, cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.

Prasetyo dan Wahyuddin (2003) juga mendukung penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari penelitian terdahulu, hubungan antara motivasi dan kinerja berbanding lurus, artinya bahwa semakin tinggi motivasi karyawan dalam bekerja maka kinerja yang dihasilkan juga



tinggi. Motivasi kerja merupakan suatu kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Seperti yang telah dikemukakan pada bagian sebelumnya bahwa motivasi kerja merupakan salah satu faktor yang akan mempengaruhi kinerja seseorang.

Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Ekaristi Susanto (2008) menemukan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Kepuasan kerja merupakan suatu keadaan emosi seseorang yang positif maupun menyenangkan yang dihasilkan dan penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Efendi (2007) juga dinyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepuasan kerja dengan kinerja individual. Hal ini dapat dikatakan bahwa motivasi kerja dan kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja seseorang.

### **III. METODOLOGI PENELITIAN**

#### **Pendekatan Penelitian**

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif sebagai metode penelitian. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode positivistik yang berlandaskan pada

filsafat positivisme, karena digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang ditetapkan Sugiyono (2011:8). Dalam pandangan ini menyatakan bahwasanya segala fenomena yang terjadi dapat dijelaskan berdasarkan gejala sebab akibat.

Dalam penelitian ini menggunakan hipotesis asosiatif. Menurut Sugiyono, (2011:69) hipotesis asosiatif merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah asosiatif, yaitu menanyakan hubungan antara dua variabel atau lebih. Sebagaimana penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mencari bagaimana hubungan antara variabel eksogen dan mempengaruhi variabel endogen. Hipotesis ini di uji menggunakan alat statistik berdasarkan data yang telah dikumpulkan di lapangan, diartikan dan kemudian diambil sebuah simpulan. Metode pendekatan yang di gunakan dalam pendekatan kuantitatif pada penelitian ini adalah metode analisis regresi linier berganda, analisis regresi linier berganda dipilih agar pengaruh variabel eksogen yang lebih dari satu terhadap variabel endogen dapat di ketahui.

#### **Identifikasi Variabel**

##### **1. Variabel Eksogen**

Variabel eksogen dari penelitian ini terdiri dari dua variabel yang mempengaruhi kinerja karyawan

pada Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya, yaitu:

- a. Motivasi Islam (X<sub>1</sub>)
- b. Kepuasan kerja (X<sub>2</sub>)

## 2. Variabel Endogen

Variabel dalam penelitian ini yaitu kinerja kerja Islam karyawan.

### **Definisi Operasional Variabel**

Penelitian ini berusaha meneliti berbagai faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. Agar mudah untuk memahami pengukuran masing – masing variabel, maka diperlukan definisi operasional agar dapat memberikan pengertian dan ruang lingkup yang jelas. Skala pengukuran dari variabel penelitian ini menggunakan skala likert, terdapat empat skala yang telah dimodifikasi yaitu jawaban tengah dihilangkan. Maka, nilai 1 sangat tidak setuju, nilai 2 tidak setuju, nilai 3 setuju, dan nilai 4 Sangat Setuju.

Menurut Hadi dalam Hertanto (2017:2) memodifikasi skala Likert dimaksudkan untuk menghilangkan kelemahan yang ada pada skala Likert lima tingkat, dengan alasan kategori Undeciden yang mempunyai arti ganda, sehingga nanti dapat menghilangkan banyak data penelitian dan mengurangi banyak informasi yang dapat dijangkau dari responden.

### **Variabel Eksogen (X)**

#### **Motivasi Islam(X<sub>1</sub>)**

Motivasi sendiri adalah dorongan atau surplus yang diberikan untuk

mencapai suatu tujuan yaitu kepuasan, motivasi melatar belakangi bagaimana suatu kegiatan dapat berjalan. Motivasi secara garis besar dalam penelitian ini merupakan sebuah dorongan untuk mengurangi rasa kegelisahan yang nantinya akan menjadi keuntungan terhadap produktivitas kerja apabila kebutuhan tersebut dapat terpenuhi. Oleh karena itu, segala sesuatu yang mencakup pemeliharaan kelima dasar tersebut adalah masalah. Allah SWT dalam menciptakan manusia menganugerahkan lima naluri dasar yang merupakan kebutuhan primernya yang bersifat intrinsik. Menurut Herzberg dalam Siagian (2012:164) teori motivasi hygiene memiliki dasar bahwa kepuasan yang didapat seorang karyawan dalam bekerja didasarkan pada faktor-faktor yang sifatnya intrinsik.

#### **Kepuasan Kerja (X<sub>2</sub>)**

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional para karyawan dimana mereka merasa senang atau tidak terhadap pekerjaannya, jika karyawan merasa senang dengan pekerjaannya diharapkan kinerjanya juga meningkat, kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan indikator kepuasan kerja menurut Luthans dalam Indrasari (2017:46)

### **Variabel Endogen (Y)**

#### **Kinerja Kerja Islam Karyawan**

Dalam penelitian ini indikator kinerja kerja Islam karyawan menggunakan dari Mitchel dalam Sedarmayanti (2009:51).

### **Jenis dan Sumber Data**

Pada penelitian ini menggunakan jenis data kuantitatif, adapun sumber data diperoleh sebagai berikut: Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu:

#### **1. Data Primer**

Menurut Sugiyono (2011:137) data primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Sumber data primer dapat diperoleh melalui observasi, dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan data primer yang di peroleh dari pembagian kuesioner terhadap sampel populasi.

#### **2. Data sekunder**

Menurut Sugiyono (2011:137) data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua. Data yang dihasilkan dari sumber data yang tidak langsung memberikan ini adalah sumber data kepada pengumpul data sekunder. Pada penelitian kali ini, yang termasuk dalam data sekunder adalah studi pustaka dari literatur yang menunjang atau berkaitan dengan penelitian ini, bisa pula diperoleh dari internet yang keseluruhan datanya berkaitan dengan variabel yang di teliti.

### **Prosedur Pengumpulan Data**

#### **Populasi**

Populasi penelitian merupakan keseluruhan dari objek penelitian, yang dimana dapat berupa objek ataupun subjek yang memiliki kualitas atau karakteristik tertentu yang sudah di

tetapkan untuk menjadi sumber data penelitian

Populasi yang di ambil dalam penelitian ini yaitu seluruh staf karyawan, sehingga memenuhi kriteria dari objek yang akan di teliti.

#### **Sampel**

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Terdapat berbagai cara dalam menentukan sampel pada populasi. Dalam penelitian ini, teknik sampling yang dipakai adalah sampel jenuh atau sensus. Menurut Sugiyono (2011:85) sampel jenuh adalah metode penentuan sampel dengan-kriteria jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau untuk mengeneralisasi dengan kesalahan yang kecil. Alasan menggunakan sampling jenuh sebagai teknik sampling adalah dikarenakan beberapa alasan:

1. Ruang lingkup yang di gunakan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya, dimana karyawan yang bekerja tidak terlalu banyak.
2. Sampel yang dibutuhkan di dalam penelitian adalah seluruh anggota karyawan yang berada di Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya.

#### **Pengumpulan Data**

Pengumpulan data pada penelitian ini dilakukan dengan dua cara, antara lain:

1. Studi Kepustakaan  
Studi kepustakaan merupakan tahapan yang dilalui untuk

mengumpulkan serta mempelajari macam-macam informasi dan data yang diperlukan dari berbagai literatur terkait permasalahan penelitian.

## 2. Survei Lapangan

Dalam penelitian ini, dilakukan penyebaran kuesioner kepada responden yang memiliki kesesuaian dengan kriteria populasi, yaitu seluruh anggota pada Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. Kuesioner yang disebarkan kepada responden berisi daftar pertanyaan mengenai variabel-variabel penelitian

### **Uji Kualitas Data**

Alat ukur suatu objek yang baik, harus memenuhi kriteria valid dan reliabel (Sugiyono, 2011:52). Kedua pengujian ini dilakukan untuk mengetahui kemungkinan terjadinya kesalahan persepsi dalam menerjemahkan instrumen penelitian.

#### Uji Validitas

Menurut siregar (2015:46) Validitas atau kesahihan adalah menunjukkan sejauh mana suatu alat ukur mampu mengukur apa yang ingin diukur. Berdasarkan apa yang telah dijelaskan tersebut maka jelas bahwa uji validitas diperlukan supaya mampu menyatakan apakah instrumen yang gunakan dapat dipakai dalam menjawab permasalahan dalam penelitian. Sebuah kuesioner dianggap valid apabila apa-apa yang ditanyakan di dalamnya dapat mengungkap hal terkait yang akan diukur. Standar pengukuran uji validitas yaitu

dengan taraf signifikan 0.05 dilihat dari pernyataan apabila korelasi item dengan total nilai menunjukkan  $\text{sig} < 0.05$  maka kuisisioner dianggap valid (Ghozali,2013:53)

#### Uji Reliabilitas

Menurut Siregar (2015: 55) reliabilitas adalah untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten. Apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dengan menggunakan alat pengukur yang sama pula. Untuk menghitung reliabilitas dalam penelitian ini digunakan metode internal konsistensi yang dilakukan dengan cara mencoba alat ukur cukup sekali saja, kemudian data yang diperoleh dianalisis dengan teknik tertentu (Siregar, 2015: 56).

### **Teknik Analisis Data**

#### **Uji Asumsi Klasik**

Di dalam sebuah penelitian dengan menggunakan model regresi harus lolos dari permasalahan asumsi klasik. Pengujian asumsi klasik dilakukan supaya diperoleh data yang bebas dari bias dan BLUE (Best Linear Unbiased Estimator).

#### **Uji Normalitas**

Berdasarkan penjelasan Sugiyono dan Susanto (2015: 321), uji normalitas merupakan tahapan pengujian dalam asumsi klasik yang berfungsi untuk melihat apakah sampel yang diambil berasal dari populasi yang terdistribusi normal ataukah tidak. Dalam uji normalitas ini, digunakan berbagai metode penghitungan dan salah satunya adalah metode Kolmogorov-Smirnov.

### **Uji Multikolinearitas**

Multikolinearitas (kolerasi ganda) adanya hubungan linear yang sempurna atau pasti di antara beberapa atau semua variabel penjelas (bebas) dari model regresi ganda. Selanjutnya, istilah multikolinearitas digunakan dalam arti yang lebih luas, yaitu untuk terjadinya korelasi linear yang tinggi di antara variabel-variabel penjelas ( $X_1, X_2, \dots, X_p$ ) (Setiawan dan Kusri, 2010: 82).

### **Uji Heteroskedastisitas**

Salah satu hal yang harus dipenuhi dalam regresi linear adalah variansi dari error haruslah homogen (homoskedastisitas). Sedangkan kasus yang sebaliknya disebut heteroskedastisitas, yaitu jika kondisi variansi error-nya (atau  $Y$ ) tidak identik (Setiawan dan Kusri, 2010: 105).

### **Analisis Statistik**

#### **Analisis Korelasi**

Siregar (2015: 250) Analisis hubungan (korelasi) adalah suatu bentuk analisis data dalam penelitian yang bertujuan untuk mengetahui kekuatan atau bentuk arah hubungan di antara dua variabel atau lebih, dan besarnya pengaruh yang disebabkan oleh variabel satu (variabel bebas) terhadap variabel lainnya (variabel terikat). Terdapat beberapa teknik statistik untuk menghitung korelasi antar variabel, namun dalam penelitian kali ini, menggunakan teknik analisis korelasi Pearson Product Moment (PPM), teknik ini dilakukan dengan membandingkan nilai korelasi dan nilai signifikansi (sig.).

### **Analisis Regresi Linear Berganda**

Dalam Siregar (2015:301) regresi linear berganda adalah pengembangan dari regresi linear sederhana, yaitu sama-sama alat yang dapat digunakan untuk memprediksi permintaan di masa akan datang berdasarkan data masa lalu atau untuk mengetahui pengaruh satu atau lebih variabel bebas (independent) terhadap satu variabel bebas (dependent). Perbedaan penerapan metode ini hanya terletak pada jumlah variabel bebas (independent) yang digunakan. Penerapan metode regresi berganda jumlah variabel bebas (independent) yang digunakan lebih dari satu yang memengaruhi satu variabel tak bebas (dependent).

### **Koefisien Determinasi**

Siregar (2015: 252) koefisien determinasi adalah angka yang menyatakan atau digunakan untuk mengetahui kontribusi atau sumbangan yang diberikan sebuah oleh sebuah variabel atau lebih  $X$  (bebas) terhadap variabel  $Y$  (terikat). Rumus koefisien determinasi yaitu:

#### **Uji Hipotesis**

Uji hipotesis digunakan dalam rangka menghitung secara statistik, apakah fungsi regresi dari sampel yang dipakai sudah tepat dan aktual. Dalam penelitian ini uji hipotesis yang digunakan meliputi uji T, uji F dan koefisien determinasi

#### **Uji T**

Uji T merupakan pengujian yang dilakukan untuk mengetahui bagaimana

pengaruh variabel eksogen kepada masing-masing variabel endogen (secara parsial).

#### Uji F

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah keseluruhan variabel eksogen secara bersama-sama (simultan) berpengaruh terhadap variabel endogen. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan antara nilai  $F_{Tabel}$  dengan nilai  $F_{test}$  pada Tabel analysis of variance (ANOVA) dari hasil

#### IV. PEMBAHASAN

##### Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Dari pengujian hipotesis penelitian, menunjukkan bahwa variabel motivasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan dan penurunan Kinerja Kerja karyawan, karena memiliki  $t_{hitung} < t_{Tabel}$  ( $-1,854 < 2,03224$ ). Dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan tidak dapat diterima.

Berdasarkan hasil uji empiris yang sudah dilakukan menunjukkan bahwa  $H_0$  diterima atau  $H_{alternatif}$  di tolak. Sehingga variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

Sesuai dengan data yang diperoleh, bahwa karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah tidak mementingkan motivasi secara duniawi melainkan motivasi secara

dalam diri yang lebih pada kenyamanan diri sesuai dengan kepuasan.

##### Pengaruh Kepuasan terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Pengujian hipotesis penelitian diperoleh hasil bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap tinggi rendahnya kinerja kerja karyawan, karena memiliki nilai  $t_{hitung} > t_{Tabel}$  ( $2,794 > 2,0322$ ) dengan demikian hipotesis yang menyatakan bahwa kepuasan berpengaruh terhadap kinerja karyawan mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kinerja kerja karyawan dapat diterima.

Berdasarkan penelitian ini, bahwa hasil penelitian yang ada ikut mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa kepuasan juga mempengaruhi dalam kinerja kerja karyawan.

##### Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Kerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji F yang telah dilakukan, menandakan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa keseluruhan variabel eksogen secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel endogen dapat diterima.

Dapat diartikan bahwa motivasi dan kepuasan berpengaruh terhadap tingkat kinerja kerja karyawan Lembaga Amil Zakat Baitul Maal Hidayatullah dalam bekerja dan merasa puas dengan apa yang sudah diterima.

#### V. SIMPULAN

##### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, maka didapatkan simpulan bahwa,

1. Dalam Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul maal Hidayatullah memiliki aspek tinggi dalam kepuasan karyawan sehingga dapat meningkatkan kinerja kerja karyawan.
2. Dalam Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul maal Hidayatullah dalam aspek motivasi dalam indikator penelitian tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan.

### Saran

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disampaikan beberapa saran yang dapat dilakukan untuk lebih menunjang lembaga lebih baik lagi dari sisi kinerja kerja karyawan, yaitu dengan konsisten dalam menetapkan aturan bagi seluruh karyawan tanpa ada pembeda, motivasi karyawan dalam berprestasi tidak begitu tinggi dapat dikarenakan kurangnya tunjangan lebih dalam bentuk fasilitas pelatihan agar menunjang kinerja kerja sesuai dengan bidang karyawan. Mendapatkan gaji sesuai dengan beban pekerjaan mereka akan membuat karyawan lebih merasa di apresiasi atas pekerjaan mereka.

### DAFTAR PUSTAKA

Arep, Ishak dan Hendri, Tanjung. (2013). *Manajemen motivasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia.

Alex S. Nitisemito. (2004). *Manajemen personalia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Budiyanto, M.T, Eko. (2013). *Sistem informasi manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Erlina, Eni. (2018). *Peran organizational citizenship behavior sebagai pemediasi pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja perawat*. Skripsi tidak diterbitkan. Malang: Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang.

Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

Hasibuan, Malayu. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Indrasari, Meithiana. (2017). *Kepuasan kerja dan kinerja karyawan*. Yogyakarta: Indomedia Pusaka.

Jusmaliani. (2011). *Pengelolaan sumber daya insani*. Jakarta: Bumi Aksara.

Kuswadi. (2004). *Cara mengukur kepuasan karyawan*. Jakarta: Komputindo.

Mangkunegara, Anwar. (2005). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Bandung: Refika Aditama

Panggabean, M. S. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: Ghalia Indonesia.

Riniwati, Harsuko. (2011). *Mendongkrak motivasi dan kinerja: pendekatan pemberdayaan SDM*. Malang: UB Press

Robbins, Stephen P. & Judge, Timothy A. (2008). *Perilaku organisasi*, buku 1, cetakan 12. Jakarta: Salemba Empat.

Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan etos kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.

Saleh, A. M. (2009). *Bekerja dengan hati nurani*. Jakarta: Penerbit Erlangga.

Sedarmayanti. (2009). *Sumber daya manusia dan produktivitas kerja*. Bandung: Mandar Maju.

----- (2011). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama.

Setiawan dan Kusriani, D. E., dan. (2010). *Ekonometrika*. Yogyakarta: Andi.

Siagian, S.P. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

----- (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.

- Simamora. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ke-3. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Siregar, S. (2015). *Metode penelitian kuantitatif dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & SPSS*. Jakarta: Prenada Media.
- Sugiyono. (2015). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- (2011). *Metode penelitian bisnis (pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, & Susanto, A. (2015). *Cara mudah belajar SPSS & Lisrel (teori dan aplikasi untuk analisis data penelitian)*. Bandung: CV Alfabeta.
- Wahab, R.B. (2012). *Pengaruh kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Bank Mandiri*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Hasanuddin.
- Yummi, Auffah. (2016). Kemaslahatan dalam Konsep Maqashid Al-Syariah. *Jurnal Tarbiyah*, 6(2), 47-57. <http://dx.doi.org/10.30821/niz.v6i2.70>
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2018). *Penilaian kinerja sumber daya insani untuk perusahaan*. Yogyakarta: BPFE
- Zainal, Veithzal Rivai & Sagala, E.J. (2009). *Manajemen sumber daya manusia untuk perusahaan*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.