

PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KERJA
KARYAWAN DI BAZNAS PROVSU

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat Guna
memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Perbankan Syariah*

Oleh:

ATRI MAULIZA

NPM :1701270105



FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATRA UTARA

MEDAN

2021

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
NPM : 1701270105
Program Studi : Perbankan Syariah
Tanggal Sidang : 02/09/2021
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Isra Hayati, S.Pd, M.Si
PENGUJI II : Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si

PENITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Zailani, S.Pd.I, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

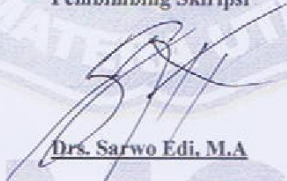
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai diberikan Bimbingan dalam Penulisan Skripsi sehingga naskah Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk mempertahankan dalam Ujian Skripsi Oleh :

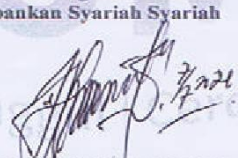
Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
NPM : 1701270105
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : "Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan Pada BAZNAS PROVSU"

Medan, Juli 2021

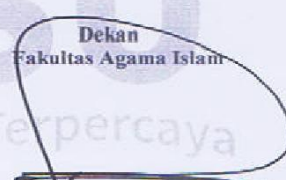
Pembimbing Skripsi


Drs. Sarwo Edi, M.A

**Ketua Program Studi
Perbankan Syariah Syariah**


Selamat Pohan, S.Ag.M.A

**Dekan
Fakultas Agama Islam**


Dr. Muhammad Qorib, MA



Unggul Cerdas Terpercaya
 Bila menjabah surat ini agar diketahui
 Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
 UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
 FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
 Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag, M.A
 Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
 Npm : 1701270105
 Semester : 8 (Delapan)
 Program Studi : Perbankan Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
29-6-2021	Buat Aplikasi teknik Analisa Data di Bab 4		
1-juli-2021	Hal 62 di slide 2 bab 3 huruf ke 4		
3-juli-2021	ACC		

UMSU
 Unggul Cerdas Terpercaya
 Medan, 3 Juli 2021

Diketahui/Ditetujui
 Dekan

 Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
 Ketua Program Studi

 Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

 Drs. Sarwo Edi, MA



UMSU
Unggul Cerdas Terperaya

Bila menjabar surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.Ag. M.A
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
Npm : 1701270105
Semester : 8 (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
21 - Juni - 2021	Hal 14 Tulisan Ayat Al-Qurannya diperbaiki Hal 35 buat catatan kaki Hal 38 Buat catatan kaki		
29 - Juni. 2021	1) Hal 14 Ayatnya terbalik baik (perhatikan di Al-Quran) 2) Surah An-nisa ayat 9 3) Struktur Organisasi 4) Diteliti secara rinci dengan huruf kecil		

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan S.Ag, MA

Pembimbing Skripsi

Drs. Sarwo Edi, MA

Medan, 3 Juli 2021

Medan, Juli 2021

Lampiran : Istimewa
Hal : Skripsi a.n. Atri Mauliza
Kepada Yth : Bapak Dekan Fakultas Agama Islam UMSU
Di-
Medan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

Setelah membaca, meneliti dan memberi saran-saran penelitian sepenuhnya terhadap Skripsi Mahasiswa Nabila Aini yang berjudul "Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan", maka kami berpendapat bahwa Skripsi ini sudah dapat diterima dan diajukan pada Sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Sarjana Strata I Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Demikian Kami sampaikan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh

UMSU
Pembimbing

Drs. Sarwo Etti, M.A.

Unggul | Cerdas | Terpercaya

ABSTRAK

Atri Mauliza, 1701270105, Pengaruh Komunikasi Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Baznas Provsu), Dosen Pembimbing Drs. Sarwo Edi, MA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh komunikasi organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan dan (2) pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di sumatra utara. Penelitian ini bersifat populatif dengan jumlah responde sebanyak 39 orang. Metode pengumpulan data melalui survei kuisisioner . Teknik Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisa Regresi sederhana dan Analisa Path.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien resgresi sebesar 0,645 t hitung > t tabel (8,869 > 2,0261); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan melalui kepuasam kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,368 dan t hitung > t tabel (2,875 > t tabel 2,0261) . kepuasan kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung.

Kata Kunci : Komunikasi, Kompensasi, Kepuasan kerja

ABSTRACT

Atri Mauliza, 1701270105, Effect Of Organizational Cpmunication and Compensation On Increasing Job Satisfaction at Baznas Provsu),Supervisor Drs. Sarwo Edi, M.A

This study aims to determine (1) the effect of organizational communication on employee job satisfaction and (2) the effect of compensation on employee job satisfaction.

The subjects of this study were all employees in North Sumatra. This research is populative with 39 respondents. The method of data collection is through a questionnaire survey and interviews. The data analysis technique used in this research is simple regression analysis and path analysis.

The results showed that (1) communication had a positive effect on employee job satisfaction with a regression coefficient of 0.645 and); t hitung > t tabel (8,869 > 2,0261);(2) Compensation has a positive effect on employee job satisfaction through job satisfaction with a mediation coefficient valueof 0.368 and t count > t table (2.875 > t table 2.0261) . Job satisfaction is said to be a mediating variable partly because the direct effect is greater than the indirect effect.

Keywords: Communication, Compensation, Job Satisfaction

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Esa atas berkat dan rahmatnyalah sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BAZNAS PROVSU” tepat pada waktunya.

Adapun tujuan pembuatan Skripsi ini Untuk memenuhi salah satu syarat menyelesaikan studi serta dalam rangka memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) Pada Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

Pada kesempatan ini, penulis hendak menyampaikan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan moril maupun materil sehingga proposal penelitian ini dapat selesai. Ucapan terima kasih ini penulis tujukan kepada :

1. Teristimewa kepada Kedua Orang tua saya Alm Ayahnda Krismanto dan Ibunda Sumarni yang telah memberikan motivasi serta mendoakan saya dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan laporan magang ini. Dengan do'a restu yang sangat mempengaruhi dalam kehidupan penulis yang kiranya Allah Subhana wa Ta'ala membalasnya dengan segala berkah.
2. Bapak Prof. Dr.Agusani,M.AP Selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatra utara
3. Bapak Dr.Muhamamd Qorib, M.A selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
4. Bapak Zailani, S.Pd.i, M.A Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.i, MA Selaku wakil dekan III Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
6. Ibu Dr. Rahmayati, M.Ei Selaku Ketua Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
7. Bapak Ryan Pradesyah, SE,sy Selaku Sekretaris Program Studi Perbankan Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
8. Bapak Drs. Sarwo Edi, MA Selaku Dosen Pembimbing Skripsi Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara
9. Seluruh Staff dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara yang telah banyak menjadi peran dalam masa studi penulis selama ini.
10. Teman-teman kelas PBS pagi dan Tim hore ku, Mayang, Rizkia, Eky, Kak Yuni yang selalu memberi support dan doa juga menjadi moodbooster dalam masa studi penulis selama ini.

Akhir kata penulis mengucapkan bersyukur kepada Allah SWT Senantiasa melimpahkan karuniaNya dan membalas segala amal budi serta kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan dalam menyusun skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberi manfaat semua pihak yang membacanya.

Walaikumsalam.wr.wb

Medan, September 2021

AtriMauliza

1701270105

DAFTAR ISI

ABSTRAK	Error! Bookmark not defined.
ABSTRACT	Error! Bookmark not defined.
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR II	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	2
C. Rumusan Masalah	3
D. Tujuan Penelitian.....	3
E. Manfaat Penelitian.....	3
F. Sistematika Penulisan.....	5
BAB II LANDASAN TEORITAS	7
A. Deskripsi Teori	7
1.Komunikasi	7
a. Pengertian Komunikasi.....	7
b. Prinsip komunikasi yang efektif	8
c. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:	10
d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi.....	11
e. Indikator Komunikasi.....	11
2.Kompensasi.....	12
a. Pengertian Kompensasi.....	12
b. Tujuan Pemberian Kompensasi Perusahaan adalah :.....	13
3.Prinsip Islam Tentang Komunikasi dan Kompensasi	14
a. Prinsip islam tentang komunikasi	15
b. Prinsip islam tentang kompensasi	15
4.Kepuasan Kerja Karyawan.....	17
a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan	17
B.) Penelitian Yang Relevan.....	18
C.) Kerangka Berfikir.....	20

D.) Hipotesis	20
BAB III METODOLOGI PENELITIAN	22
A. Metode Penelitian	22
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	22
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel	23
D. Definisi Operasional Variabel	25
E. Teknik Pengumpulan Data	26
F. Instrumen Penelitian	28
G. Teknik Analisa Data	30
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	34
A. Deskripsi Instusi	34
1. Sejarah BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional)	34
2. Kegiatan Operasional Bazanas Provinsi Sumatera Utara	35
3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas	37
4. VISI DAN MISI BAZNAS SUMUT	43
5. LOGO BAZNAS	44
B. Deskripsi Karakteristik Responden	45
C. Penyajian Data	46
D. Analisis Data	49
E. Uji Hipotesis	60
F. Pembahasan Hasil Penelitian	63
BAB V	65
KESIMPULAN DAN SARAN	65
A. Kesimpulan	65
B. Saran	66

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian	22
Tabel 3.2 Penilaian Skala Likert	27
Tabel 4.1 Pembagian Tugas Pegawai BAZNAS	40
Tabel 4.1 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	44
Tabel 4.2 Distribusi Responden Berdasarkan Umur	40
Tabel 4.4 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Berkerja	41
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Instrumen	47
Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen	48
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	50
Tabel 4.8 Hasil Uji Multikolinieritas	51
Tabel 4.9 Hasil Uji Heteroskedastisitas	52
Tabel 4.10 Hasil Uji Linieritas	52
Tabel 4.11 Hasil Uji Linieritas	53
Tabel 4.12 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Lingkungan Kerja	54
Tabel 4.13 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi	55
Tabel 4.14 Hasil rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kinerja Karyawan	57
Tabel 4.15 Hasil Uji Analisis Linier Berganda	58
Tabel 4.16 Hasil Uji T (uji Parsial)	60
Tabel 4.17 Hasil Uji F (uji simultan)	61
Tabel 4.18 Hasil Uji Koefisien Determinasi	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berpikir	19
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional.....	36
Gambar 4.2 Logo Bznas.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Keberhasilan suatu organisasi tidak terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang unggul dan berkualitas harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional suatu perusahaan, untuk dapat mencapai kinerja yang diharapkan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan kinerja yang baik bagi perusahaan.

Sebagai badan amil zakat maka mereka akan bertemu dan menghadapi masyarakat yang berurusan untuk memenuhi haknya dan akan menjadikan komunikasi sebagai perantara mereka dalam berinteraksi kepada orang lain. Badan amil zakat ini sangat membutuhkan komunikasi yang baik secara langsung maupun tidak langsung, namun kadang pelaksana kurangnya dalam penyampaian informasi yang mungkin menurut pribadi kurang penting padahal informasi itu bisa jadi sangat penting buat pelaksana yang lain, sehingga terjadinya kurang komunikasi secara langsung maupun tidak langsung .

Menciptakan kepuasan kerja karyawan adalah tidak mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta jika variabel variabel yang mempengaruhinya antara lain komunikasi dan kompensasi .kepuasan atau ketidakpuasan karyawan tergantung pada perbedaan antara apa yang diharapkan. Sebaliknya , apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan akan menyebabkan karyawan tidak puas .

Kinerja organisasi tergantung dari kinerja individu atau dengan kata lain kinerja individu akan memberikan kontribusi pada kinerja organisasi, artinya bahwa perilaku anggota organisasi baik secara individu maupun kelompok

memberikan kekuatan atas kinerja organisasi sebab komunikasi akan mempengaruhi pada kinerja organisasi .

Komunikasi adalah sebuah bagian penting yang tidak dapat dipisahkan dari kehidupan manusia sebagai makhluk sosial. Secara etimologi, kata komunikasi berasal dari bahasa latin "communicare" yang artinya "menyampaikan". Hal inilah yang memulai fenomena era globalisasi, dimana tidak adanya keterbatasan untuk suatu budaya masuk maupun informasi sampai kepada penerimaan pesan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima baik berupa fisik maupun non fisik. Kompensasi juga berarti seluruh imbalan yang diterima oleh seseorang pekerja/ karyawan atas jasa atau hasil dari pekerjaannya dalam sebuah perusahaan dalam bentuk uang atau barang, baik secara langsung maupun tidak langsung.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah merupakan pertajaman berbagai unsur atau faktor yang terkait terhadap masalah yang akan diteliti, tetapi juga merupakan kejelasan atau rincian masalah yang akan dikemukakan sebagai analisis dalam latar belakang masalah. Bedanya masalah pada latar belakang disertai dengan harapan, sedangkan pada identifikasi masalah hanya diuraikan kenyataan .

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan beberapa permasalahan yang terjadi menjadi identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Kurangnya Komunikasi karyawan pada kepala bagian.
2. Kurangnya komunikasi dengan masyarakat
3. Kurangnya Komunikasi sesama pelaksana secara tidak langsung

4. Kurangnya Kemampuan karyawan dalam pengelola kompensasi dengan baik.

5. Rendahnya Kepuasan kerja karyawan terhadap kompensasi.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka rumusan masalah yang diketahui adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana komunikasi berepengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan?
2. Bagaimana kompensasi berpengaruh terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan?
3. Apa penyebab terpengaruhnya komunikasi dan kompensasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk melihat seberapa besar pengaruh nya komunikasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan
2. Untuk melihat seberapa besar pengaruhnya kompensasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan
3. Untuk melihat seberapa terpengaruhnya komunikasi organisasi dan kompensasi terhadap peningkatan kepuasan kerja karyawan

E. Manfaat Penelitian

Manfaat hasil penelitian adalah sesuatu yang dapat digunakan oleh pihak- pihak lain untuk meningkatkan apa saja yang telah ada . secara operasional, manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah manfaat pada banyak pihak yaitu antara lain :

1. Manfaat teoritis

Penulis berharap Hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan bagi ilmu pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian perbankan syariah sebagai salah satu bagian dari ekonomi islam serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

2. Manfaat praktis

a.) Bagi BAZNAS PROVSU

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kepuasan kerja melalui komunikasi dan kompensasi, sekaligus memperbaiki apabila ada kelemahan ataupun kekurangan dalam menjalankan kinerja Di BAZNAS PROVSU.

b.) Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam ilmu pengetahuan khususnya di bidang komunikasi dan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

c.) Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan pengalaman baru mengenai pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

d.) Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai lingkungan kerja dan komunikasi maupun kinerja karyawan pada BAZNAS PROVSU.

F. Sistematika Penulisan

Adanya sistematika penulisan adalah untuk mempermudah pembahasan dalam penulisan. Sistematika penelitian ini adalah sebagai berikut :

BAB 1 PENDAHULUAN

Bab pendahuluan materinya sebagian besar berupa uraian dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORI

Bab ini membahas tentang landasan teori yang digunakan, deskripsi teori, penelitian yang relevan, kerangka berfikir, Hipotesis

BAB III METODE PENELITIAN

Pada bab ini akan dibahas variabel penelitian beserta definisi operasionalnya, lokasi penelitian, populasi dan sampel, teknik pengumpulan data, variabel-variabel penelitian, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, dan teknik analisis data

BAB IV PEMBAHASAN

Bab ini akan membahas hasil dari penelitian dalam bentuk angka dan penguraian dari permasalahan.

BAB V PENUTUP

Berisi kesimpulan-kesimpulan yang didapat dari hasil penelitian dan saran, sebagai masukan bagi perusahaan dan penelitian selanjutnya

BAB II

LANDASAN TEORITAS

A. Deskripsi Teori

1. Komunikasi

a. Pengertian Komunikasi

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari satu orang kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung. Secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal. Orang yang melakukan komunikasi disebut komunikator. Orang yang diajak ber komunikasi disebut komunikan. Orang yang mampu berkomunikasi secara efektif disebut komunikatif. Orang yang komunikatif ialah orang mampu menyampaikan informasi atau pesan kepada orang lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan, maupun bahasa nonverbal sehingga orang lain dapat menerima informasi sesuai dengan harapan si pemberi informasi. Sebaliknya ia mampu menerima informasi atau pesan orang lain yang disampaikan kepadanya, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal.¹

komunikasi merupakan proses penyampaian berita sari suatu pihak kepada pihak lain (dari seseorang kepada orang lain, dari suatu unit ke unit lain) yang berlangsung atau yang terjadi dalam suatu kantor sedangkan Gie menyatakan bahwa pada dasarnya komunikasi kantor mengandung arti yang sama dengan komunikasi administrasi. Komunikasi administrasi dapat dipandang sebagai suatu bentuk komunikasi sosial atau komunikasi antar manusia yang didalamnya terdapat elemen: komunikator (pembicara, pengirim, penyiar) yang menyampaikan (berkata, mengirim, menyiarkan) warta (berita, laporan, saran) kepada

¹ Ernie Tisnawati Sule dan Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen*, Jakarta : Prenamedia Group, 2005 hal 60

komunikasikan (pihak yang dikirim, penjawabm hadirin) untuk mempengaruhi perilaku komunikasi yang tampak dari tanggapannya(jawaban, reaksi).²

Berdasarkan berbagai pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi kantor merupakan proses penyampaian informasi, instruksi, atau perintah mengenai pekerjaan atau tugas tertentu. Penyampaian tersebut dapat berasal dari seseorang pimpinan kepada pegawai, pegawai kepada pimpinan, maupun antar pegawai dilingkungan kantor tersebut, bahkan mungkin juga berasal dari luar kantor yang disampaikan baik secara langsung , maupun secara tidak langsung dengan menggunakan media agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif.

b. Prinsip komunikasi yang efektif

Komunikasi yang efektif sangatlah penting bagi organisasi, karna akan menentukan tepat tidaknya komunikasi yang dilakukan. Melalui komunikasi yang mendalam dan tepat, diharapkan makna yang tersimpan dibalik apa yang disampaikan komunikator mampu menyampaikan secara efektif. Prinsip dasar yang harus diperhatikan dalam berkomunikasi adalah REACH(Respect, Emphy, Audible, Clairity, Humble) karena komunikasi pada dasarnya adalah upaya bagaimana kita meraih perhatian, cinta kasih, minat, kepedulian, simpati, maupun respon positif dari orang lain. ³

²Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta, 2015 hal 85

³Donni Juni Priansa dan Agus Garnida, *Manajemen Perkantoran Efektif, Efisien, Efisien dan Profesional*, Bandung : Alfabeta, 2015 hal 93

1.) Menghargai (Respect)

Rasa hormat dan saling menghargai merupakan prinsip yang pertama dalam berkomunikasi dengan orang lain karena setiap orang ingin dihargai dan dianggap penting/

2.) Empati (Empathy)

Empati adalah kemampuan untuk menempatkan diri pada situasi atau kondisi yang dihadapi oleh orang lain.

3.) Memahami (Audible)

Audible adalah dapat didengarkan atau dimengerti dengan baik berarti pesan yang disampaikan dapat diterima oleh penerima pesan.

4.) Jelas (Clarity)

Jelas maksudnya adalah kejelasan dari pesan itu sendiri sehingga tidak menimbulkan berbagai penafsiran yang berlainan.

5.) Rendahnya Hati (Humble)

Sikap rendah hati merupakan unsur yang terkait dengan membangun rasa menghargai orang lain.

6.) Bentuk Komunikasi

Komunikasi internal adalah semua pesan yang dikirim atau diterima didalam suatu organisasi baik yang formal maupun informal.

c. Tiga dimensi dari komunikasi internal adalah:⁴

1. Komunikasi Vertikal

Komunikasi vertikal dapat berupa komunikasi dari pimpinan ke pegawai maupun dari pegawai ke pimpinan. Komunikasi pimpinan ke pegawai dimaksudkan untuk memberikan pengertian atau wewenang kepada pegawai untuk melakukan suatu pekerjaan yang harus dilaksanakan dalam kedudukannya sebagai anggota organisasi. Komunikasi pegawai ke pimpinan dapat berupa laporan, usula-usulan, saran-saran, keluhan-keluhan, serta gagasan dan pendapat.

2. Komunikasi Horizontal

Komunikasi horizontal dilakukan antara sesama pegawai dan staf lainnya. Komunikasi horizontal pada umumnya bersifat pemberian informasi yang berhubungan dengan pelaksanaan kebijaksanaan pimpinan sehingga tidak mengandung unsur perintah.

3. Komunikasi Diagonal

Komunikasi diagonal disebut juga dengan komunikasi silang. Komunikasi diagonal adalah komunikasi antara pimpinan seksi dengan pegawai seksi lain. Wursanto menyatakan bahwa komunikasi diagonal adalah komunikasi yang berlangsung antara pegawai pada tingkat kedudukan berbeda pada tugas atau fungsi yang berbeda dan tidak mempunyai wewenang langsung terhadap pihak lain.

⁴ Afifudin. Dasar-Dasar Manajemen. Bandung. Alfabeta. 2013. Hal 121

d. Tujuan dan Manfaat Komunikasi

Tujuan dan manfaat komunikasi adalah sebagai sarana untuk :⁵

- a. Meningkatkan kemampuan manajerial dan hubungan sosial
- b. Menyampaikan dan atau menerima dan hubungan sosial
- c. Menyampaikan dan menjawab pertanyaan
- d. Mengubah perilaku (pola pikir, perasaan, dan tindakan)
- e. Mengubah keadaan sosial
- f. Saran untuk menyampaikan perintah, pengarahan, pengendalian, pengkoordinasian, pengembalian, negosiasi, dan pelaporan.

e. Indikator Komunikasi

Menurut Joseph A. De Vito menyatakan bahwa suatu komunikasi antar pribadi bisa efektif dengan ilmu hal berikut ini yakni:⁶

a. Keterbukaan

Keterbukaan untuk menunjukkan kualitas keterbukaan dari komunikasi antar pribadi ini paling sedikit ada dua aspek, yakni: aspek keinginan untuk terbuka bagi setiap orang yang berinteraksi dengan orang lain dan aspek keinginan untuk menggapai secara jujur.

b. Empati

Empati dimaksudkan untuk merasakan sebagaimana yang dirasakan oleh orang lain suatu perasaan bersamaan perasaan orang lain yakni, mencoba merasakan dalam cara yang sama dengan perasaan orang lain.

⁵ Husnaini Usman, Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan, Jakarta : Bumi Aksara, 2014 hal 470

⁶ Miftah Thoha, Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya, Jakarta : Rajawali Pers, 2014 hal 191

c. Dukungan

Dengan dukungan ini akan tercapai komunikasi antarpribadi yang efektif. Dukungan adakalanya terucap dan adakalanya tidak terucap.

d. Kepositifan

Komunikasi antarpribadi di kulaitas ini terdapat tiga aspek perbedaan yaitu : komunikasi antarpribadi akan berhasil jika terdapat perhatian yang positif terhadap diri seseorang. Komunikasi antarpribadi akan terpelihara baik jika suatu perasaan positif terhadap orang lain itu dikomunikasikan dan dalam komunikasi umum perasaan positif sangat bermanfaat untuk mengefektifkan kerja sama.

e. Kesamaan (Kesetaraan)

Komunikasi akan lebih efektif jika mereka saling mengetahui kesamaan kepribadian diantara mereka.

2. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Mikovich et al(2014) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan upah yang diterima seorang individu sebagai balasan dari pekerjaan yang mereka lakukan, yang secara umum merupakan sumber dari keamanan financial mereka⁷. Karyawan dapat melihat kompensasi sebagai keuntungan dari pertukaran antara perusahaan dan mereka, sebagai sebuah hak karena telah menjadi karyawan dari perusahaan, atau sebagai hadiah karena suatu pekerjaan telah diselesaikan dengan baik.

⁷ Mikovich et al(2014)

b. Tujuan Pemberian Kompensasi Perusahaan adalah :⁸

1.) Mempertahankan karyawan berprestasi

Mempertahankan karyawan yang dianggap potensial dan berkualitas agar tetap bekerja. Hal ini bertujuan untuk mencegah tingkat perputaran kerja karyawan yang tinggi. Keberadaan kompensasi ini bisa memberikan motivasi karyawan untuk tetap semangat bekerja.

2.) Mendapatkan karyawan yang berkualitas

Salah satu cara agar sebuah perusahaan atau organisasi mendapatkan karyawan atau calon pelamar yang berkualitas adalah dengan memberikan tingkat kompensasi yang cukup kompetitif dibandingkan dengan perusahaan/organisasi lain.

3.) Menjamin adanya keadilan dalam perusahaan

Menjamin terpenuhinya keadilan dalam hubungan antara manajemen dan karyawan. Hal ini juga bertujuan sebagai balas jasa organisasi atas apa saja yang sudah dilakukan atau diabdikan seorang karyawan kepada perusahaan. Jadi, keadilan dalam pemberian upah, bonus, insentif, dll dalam perusahaan mutlak dipertimbangkan oleh perusahaan.

4.) Mengefisiensi Biaya

Tujuan yang satu ini dimaksudkan, jika sebuah perusahaan merencanakan atau mengadakan program kompensasi rasional. Maka pada akhirnya membenarkan perusahaan memiliki dan mempertahankan sumber daya manusia pada tingkat biaya yang layak. Dengan upah, insentif atau tunjangan, bonus, dll yang kompetitif, perusahaan akan memperoleh keseimbangan dari etos kerja karyawan yang juga meningkat.

⁸ <http://www.talenta.co/blog/insight-talenta/arti-pengertian-tujuan-pengertian-kompensasi-adalah-sebagai-berikut/>

5.) Memenuhi administrasi legalitas

Dalam administrasi kompensasi yang seharusnya ada di setiap perusahaan juga terdapat batasan legalitas yang diatur oleh pemerintah dalam sebuah undang-undang. Jadi, administrasi ini dalam sebuah perusahaan juga bertujuan untuk memenuhi administrasi legalitas

6.) Memicu adanya perubahan perilaku dan sikap yang semakin baik

Dengan kompensasi yang layak dan adil kepada karyawan, karyawan akan memiliki sikap dan perilaku yang baik dan dapat menguntungkan serta mempengaruhi produktivitas kerja. Kerja yang baik, kesetiaan, pengalaman, tanggung jawab dan perilaku-perilaku lainnya yang dapat meningkat berkat dihargai melalui fasilitas yang efektif dari perusahaan.

kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung

a.) Kompensasi finansial langsung yaitu:

1) Upah

Memberikan jaminan keamanan finansial bagi karyawan yang sudah tidak produktif.

2) Bayaran sah tidak masuk kerja

Dalam hal ini karyawan diberikan istirahat selama jam kerja, cuti sakit, cuti dan liburan, bebas dari kehadiran, serta asuransi pengangguran.

3. Prinsip Islam Tentang Komunikasi dan Kompensasi

a. Prinsip islam tentang komunikasi⁹

Dalam prinsip islam , komunikasi merupakan bagian yang tak terpisahkan dalam kehidupan manusia karena segala gerak langkah kita selalu disertai dengan komunikasi Komunikasi untuk mewujudkan hubungan secara vertical dengan AllaH Swt, juga untuk menegakkan komunikasi secara horizontal terhdap sesame manusia. Komunikasi dengan Allah Swt tercermin melalui ibadah-ibadah fardhu (salat, puasa, zakat dan haji) yang bertujuan untuk membentuk takwa.

QS.An Nisa ayat 9 :

ضِعَافًا ذَرِيَّةً خَافِيَةً مِنْتَرَكُوا الَّذِينَ لِيُخْشَا سِدِّيقًا لَوْ
يَقُولُوا اللَّهُ أَفْلَيْتُّوْا عَلَيْهِمْ خَافُوا¹⁰

“Dan hendaklah takut (kepada Allah) orang-orang yang sekiranya mereka meninggalkan keturunan yang lemah dibelakang mereka, yang mereka khawatirkan terhadap (kesejahteraannya)nya. Oleh sebab itu, hendaklah mereka bertaqwa kepada Allah dan hendaklah mereka berbicara dengan tutur kata yang benar (qaulan sadida)”.

b. Prinsip islam tentang kompensasi¹¹

Sistem pengupahan yang baik adalah sistem yang mampu menjamin kepuasan para anggota organisasi atau perusahaan (tenaga kerja atau karyawan) yang pada akhirnya suatu perusahaan tersebut akan mendapatkan hasil yang baik dari sikap dan perilaku positif karyawan . Oleh karena itu, pemberian upah yang adil dan proporsional sangat krusial dalam kehidupan perusahaan agar terciptahubungan yang saling menguntungkan *win win solution* antara karyawan dan perusahaan.

⁹<http://www.follyakbar.id/2012/11/ayat-dan-hadits-tentang-komunikasi.html>

¹⁰ Q.s.An Nisa Ayat 9

¹¹<https://hendriwidjhaya.blogspot.com/2015/04/kompensasi-tinjauan-ekonomi-islam.html>

Dalam Islam, pembahasan sekaligus praktik hubungan antara kinerja dengan upah sudah dijelaskan dalam Al-Quran, salah satunya yang terdapat dalam ayat berikut ini:

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أَنْكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حِجَجٍ فَإِنْ
 أَنْتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ
 الصَّالِحِينَ ﴿٢٧﴾ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ
 عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ ﴿٢٨﴾

Artinya: “berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun Maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, Maka aku tidak hendak memberati kamu. dan kamu insya Allah akan mendapatiku Termasuk orang-orang yang baik." Dia (Musa) berkata: "Itulah (perjanjian) antara aku dan kamu. mana saja dari kedua waktu yang ditentukan itu aku sempurnakan, Maka tidak ada tuntutan tambahan atas diriku (lagi). dan Allah adalah saksi atas apa yang kita ucapkan.” (QS. Al-Qashash [28] : 27-28)¹²

Pada ayat tersebut Allah jelaskan kepada kita salah satu bentuk hubungan antara kinerja dan upah. Contohnya yang Allah berikan adalah kisah antara Nabi Syuaib ‘Alaihissalam dengan Nabi Musa ‘Alaihissalam. Contoh tersebut menjelaskan bahwa Nabi Syuaib ‘Alaihissalam bertindak sebagai pemberi kerja yang mempekerjakan Nabi Musa ‘Alaihissalam dimana kompensasi atau imbalan dari pekerjaan tersebut adalah Nabi Musa ‘Alaihissalam dinikahkan dengan salah satu anak perempuan Nabi Syuaib ‘Alaihissalam.

¹²QS. Al-Qashash [28] : 27-28

4. Kepuasan Kerja Karyawan

a. Pengertian Kepuasan Kerja Karyawan

Kepuasan kerja sering dijadikan ukuran tingkat kematangan suatu organisasi dalam kehidupan organisasi modern. Hal ini berarti bahwa organisasi dikelola dengan baik yang merupakan hasil manajemen yang efektif. Terpuaskannya berbagai keinginan dan kebutuhan karyawan sangat menentukan sikap dan perilaku mereka dalam bekerja.

Teori kepuasan kerja ini merupakan bagian dari teori motivasi. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan, kebutuhan apa yang memuaskan dan mendorong semangat bekerja seseorang untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan materiil maupun non materiil yang diperoleh dari hasil pekerjaannya. Jika kebutuhan dan kepuasan semaksimal terpenuhi maka semangat bekerjanya pun akan semakin baik dan sebaliknya bila kebutuhan seseorang belum terpenuhi secara puas maka motivasi dalam dirinya bisa semakin berkurang.

Umar(2001:36) menjelaskan bahwa : “kepuasan kerja merupakan penilaian atau cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya. Hal ini tampak dalam sikap positif pekerja terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi lingkungan kerjanya”¹³

Dampak kepuasan kerja dapat dipantau dengan mengaitkannya pada output yang dihasilkan contohnya: kepuasan kerja dengan absensi, kepuasan kerja dengan efek lainnya seperti mental, kecelakaan kerja dan lain-lain. Jadi kepuasan kerja seseorang pada dasarnya tergantung kepada selisih antara harapan, kebutuhan, atau nilai dengan apa yang menurut perasaannya atau persepsinya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Seseorang akan merasa puas bila tidak ada perbedaan antara yang diinginkan telah terpenuhi.

¹³ Umar 2001:36

B.) Penelitian Yang Relevan

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

1. Prijanto 2011 (Skripsi)

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Efektifitas Komunikasi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Organisasi BEM-FE Universitas Gunadarma” dan memiliki Variabel yaitu Variabel X : Efektifitas, komunikasi, dan Kepemimpinan Variabel Y : Terhadap Kinerja Organisasi. Hasil dalam penelitian ini adalah Tingkat efektivitas komunikasi efektifitas kepemimpinan dan kinerja organisasi dikategorikan baik. Secara persial hanya variabel efektivitas komunikasi yang mempengaruhi kinerja organisasi, sedangkan secara simultan, variabel efektivitas komunikasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja.

2. Ainum Khulfatya (Jurnal)

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh Komunikasi Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Hadji Kalla Toyoya Cab. Pare –Pare” dan memiliki variabel Variabel X : Komunikasi Variabel Y : Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. Maka hasil dari penelitian ini adalah Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan bahwa variabel komunikasi organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini dapat ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi variabel komunikasi organisasi, sebesar 1 persen akan meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,0102 yang berarti semakin tinggi

variabel komunikasi organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja karyawan.

3. Muhammad Affan Kotistian (Skripsi)

Judul dalam penelitian ini adalah “Pengaruh kompensasi terhadap peningkatan kinerja karyawan di PT TELKOM INDONESIA REGIONAL JAWA TENGAH DAN DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA , BAGIAN INFRASTRUKTUR” dan memiliki variabel yaitu Variabel X : Kompensasi Variabel Y : Terhadap peningkatan kinerja karyawan. Maka hasil dari penelitian ini adalah penelitian ini, jumlah responden untuk pengujian validitas dan reliabilitas kuisioner adalah 74 responden dengan taraf signifikansi 5% sehingga diperoleh angka 0,229.

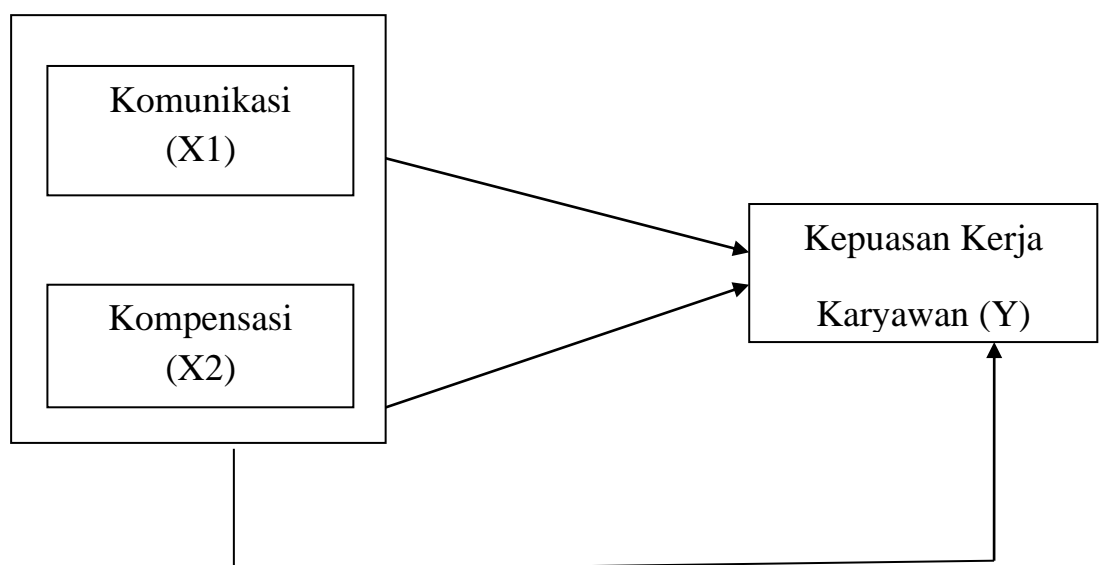
4. Ayu Aryaningtyas 2017(Skripsi)

Judul dalam penelitian ini adalah “ Pengaruh kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan took buku togomas solo” dan memiliki variabel yaitu Variabel X : Kompensasi Variabel Y : Kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Maka hasil penelitian ini adalah Kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan hal ini di buktikan pada nilai t hitungan komoensasi sebesar 3,285 dan kepuasan kera 2,918

C.) Kerangka Berfikir

Berdasarkan identifikasi masalah diatas, maka dapat dikembangkan suatu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu pengaruh komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan karyawan skematis digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :

Gambar 2.1
Kerangka Berfikir



D.) Hipotesis

Hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Pengaruh Komunikasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada Baznas Provsu

Ho : Komunikasi tidak berpengaruh Terhadap kepuasan karyawan pada BAZNAS PROVSU

Ha : Komunikasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan pada

BAZNAS PROVSU

2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan pada BAZNAS PROVSU

Ho : Kompensasi tidak berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada BAZNAS PROVSU

Ha : Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan Pada BAZNAS PROVSU

3. Pengaruh Komunikasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan Pada BAZNAS PROVSU

Ho : Komunikasi dan Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan pada BAZNAS PROVSU

Ha : Komunikasi dan Kompensasi Tidak Berpengaruh Terhadap Kepuasan Karyawan pada BAZNAS PROVSU

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian (Field research) dengan pendekatan kuantitatif, kuantitatif adalah menganalisa data dengan angka-angka. Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalam analisis data. Penelitian ini terdiri atas dua variabel, yaitu Komunikasi sebagai variabel bebas (*independent*) dan kompensasi sebagai variabel terikat (*dependen*). Hal ini sesuai dengan pendapat Arikunto yang menggunakan bahwa penelitian kuantitatif adalah pendekatan penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data tersebut, serta penampilan hasilnya.¹⁴

B. Lokasi

Penelitian ini dilakukan pada Baznas Provsu yang bertempat di Jl. Rumah Sakit Haji. Lokasi ini dipilih karena merupakan badan ambil zakat nasional di daerah Sumatra utara sehingga informasi yang penulis peroleh akan lebih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

C. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April 2021 sampai dengan bulan Juli 2021. Secara ringkas jadwal kegiatan dan waktu penelitian dapat dilihat pada table 3.1 dibawah ini :

¹⁴ Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:PT Rineka Cipta,2010),h.265

Tabel 3.1

Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan dan Minggu																							
	Maret 2021				April 2021				Mei 2021				Juni 2021				Juli 2021				September 2021			
	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul	■																							
Penyusunan Proposal					■																			
Bimbingan Proposal						■																		
Seminar Proposal																								
Penelitian													■											
Bimbingan Skripsi																	■							
Sidang Skripsi																								

D. Populasi, Sampel, dan Teknik Penarikan Sampel

a. Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan BAZNAS PROVSU yang berjumlah 39 orang.

b. Sampel dan Teknik Penarikan Sampel

Sampel adalah proses memilih sejumlah elemen secukupnya dari populasi, sehingga penelitian terhadap sampel dan pemahaman tentang sifat atau karakteristiknya pada elemen populasi¹⁵. Dalam penelitian saya menggunakan teknik sampling jenuh karena teknik sampling jenuh adalah teknik penemuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai

¹⁵ *Ibid.* Hal. 148-149

sampel jumlah sampel dari penelitian ini sama dengan jumlah populasi sebanyak 40 karyawan.

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian pada dasarnya adalah segala sesuatu yang berbentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya.¹⁶

Adapun macam-macam variabel dalam penelitian ini yaitu:

A. Variabel Bebas (*Independen*) dan Variabel Terikat

1. Variabel Bebas (*Independen*)

a. Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesandari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam BAZNAS PROVSU. Adapun indikator komunikasi yaitu :keterbukaan, empati, sikap mendukung, sikap positif, kesetaraan.

b. Kompensasi (X2)

kompensasi merupakan upah yang diterima seorang individu sebagai balasan dari pekerjaan yang mereka lakukan, yang secara umum merupakan sumber dari keamanan financial mereka

c. Variabel Terikat (*Dependen*)

Kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan dengan jenis pekerjaan mereka yang

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012. Hlm. 38

berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan yang ditekuninya.

2. Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, terdapat dua variabel, yaitu variabel bebas yang terdiri dari Komunikasi (X1) dan Kompensasi (X2). Dan variabel terkait, yaitu kepuasan karyawan (Y).

1. Variabel Komunikasi (X1)

Komunikasi adalah penyampaian atau penerimaan pesan dari karyawan kepada karyawan lain, baik langsung maupun tidak langsung, secara tertulis, lisan maupun bahasa nonverbal yang terjadi di dalam Baznas Provsu. Memiliki Indikator yaitu :

- a.) Hubungan karyawan
- b.) Tingkat Kebisingan
- c.) Pearaturan kerja
- d.) Penerangan
- e.) Sirkulasi
- f.) Keamanan

2. Variabel Kompensasi (X2)

kompensasi merupakan upah yang diterima seorang individu sebagai balasan dari pekerjaan yang merekalakukan, yang secara umum merupakan sumber dari keamanan financial mereka. Memiliki indicator yaitu :

- a.) Upah dan Gaji
- b.) Intensif
- c.) Tunjangan
- d.) Fasilitas

3. Variabel Kepuasan karyawan(Y)

Kepuasan karyawan adalah ukuran dari tingkat kepuasan pekerjaan dengan jenis pekerjaan mereka yang berkaitan dengan sifat dari tugas pekerjaannya, hasil kerja yang dicapai, bentuk pengawasan yang diperoleh maupun rasa lega dan menyukai terhadap pekerjaan

- a.) Tujuan
- b.) Meningkatkan
- c.) Faktor-Faktor Mempengaruhi
- d.) Respon Terhadap Kepuasan Kerja

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dan instrumen pengumpulan data yang digunakan untuk penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Wawancara

Wawancara adalah kegiatan mencari bahan melalui Tanya jawab lisan dengan siapa saja yang diperlukan¹⁷. Dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik wawancara tidak berstruktur. Dalam wawancara tidak berstruktur, pewawancara tidak menggunakan pertanyaan-pertanyaan tertulis yang sudah dipersiapkan terlebih dahulu, melainkan langsung mengajukan pertanyaan pertanyaan secara lisan kepada responden dan mencatat jawabannya secara langsung pula.¹⁸

2. Kuisisioner

Kuisisioner ini dimaksudkan untuk memperoleh data deskriptif guna menguji hipotesis. Model kajian untuk memperoleh data tersebut digunakan data kuisisioner yang bersifat tertutup yaitu

¹⁷ Usman Rianse, Metodologi Penelitian Sosial dan Ekonomi Teori dan Aplikasi, (Bansung: Alfabeta.2012), h.212

¹⁸ *ibid*, h.162

pertanyaan yang dibuat sedemikian rupa sehingga responden dibatasi dalam memberikan jawaban pada beberapa alternative saja atau pada satu jawaban saja. Untuk memperoleh data maka angket disebarakan kepada responden (orang-orang yang akan menjawab atau orang yang akan dieliti), terutama pada penelitian survei¹⁹.

Teknik penarikan sampel dari penelitian ini ialah dengan teknik non probability sampling, yaitu teknik *accidental sampling method/sampling incidental* yang mana maksudnya adalah teknik penentuan sampel berdasarkan kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan bertemu dengan peneliti,²⁰ dan merupakan karyawan BAZNAS PROVSU.

Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan metode Likert Summated Ratings (LSR). Skala Likert merupakan skala yang digunakan untuk mengukur sikap dalam suatu penelitian.

Dari pengembangan instrument penelitian tersebut, kemudian disusun beberapa item pertanyaan kuisioner. Pengukuran sikap, pendapat dan persepsi responden diukur dengan menggunakan Skala Likert. Dengan Skala Likert, variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang dijadikan titik tolak menyusun item-item pertanyaan.

¹⁹ Ibidh, h.217

²⁰ Ibidh, h.85

Tabel 3.2
Penilaian Skala Likert

Alternatif Jawaban	Skor
Sangat Setuju	5
Setuju	4
Cukup Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

4. Instrumen Penelitian

a.) Uji Validitas

Uji Validitas digunakan untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan variabel. Validitas suatu butir pertanyaan dapat dilihat pada hasil output Statistical Program For Social Science (SPSS) pada table dengan judul Item-Total Statistics. Menilai kevalidan masing-masing butir pertanyaan dapat dilihat

dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing butir pertanyaan. Suatu butir pernyataan dikatakan valid jika nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel²¹. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas konstruk. Validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson product moment :

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x \sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2 - \sum x^2)(\sum y^2 - \sum y^2)}}$$

²¹ AgungNugroho.Strategi Jitu Meneilih Metode Statistik Penelitian dengan SPSS.Yogyakarta CV.Andi Offset.2005.Hal.67

r_{hitung}	: Koefisien korelasi pearson product moment
n	:Jumlah responden
x	:Skor jawaban responden
y	: Jumlah skor jawaban responden

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuisioner. Maksudnya apakah alat ukur tersebut akan mendapatkan pengukuran yang tetap konsisten jika pengukuran diulang kembali. Metode yang sering digunakan dalam penelitian untuk mengukur skala rentangan (seperti skala likert 1-5) adalah Cronbach Alpha. Uji se;iabilitas merupakan kelanjutan dari uji validitasi, dimana item yang masuk pengujian adalah item yang valid saja. Untuk menentukan apakah instrument reliable atau tidak menggunakan batasan 0,6. Menurut Sekaran, reliabilitas kurang dari 0,6 adalah kurang baik, sedangkan 0,7 dapat diterima dan dia atas 0,8 adalah baik²². Rumus cronbach apla adalah sebagai berikut :

$$\alpha = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{S_r^2 - \sum s_i^2}{S_x^2} \right)$$

Keterangan :

α = Koefisien reliabilitas Alpa Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$\sum s_i^2$ = Jumlah varian skor item

S_x^2 = Varian skor-skor tes (seluruh item K)

²² Duwi, Priyatno.2014,Sps 22:Pengolahan Data Terpraktis, Yogyakarta : C.V Andi Offset hal 64

5. Teknik Analisa Data

Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a.) Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk mengetahui ada tidaknya normalitas residul, multikolinieritas, autokorelasi, dan heteroskedastis pada model regresi. Model regresi linier dapat disebut sebagai model yang baik jika model tersebut memenuhi beberapa asumsi klasik.

1. Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah dalam model regresi, kedua variabel (bebas maupun terikat) mempunyai distribusi normal atau setidaknya mendekati normal²³. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residulnya.

Dasar pengambilan keputusannya adalah :

Jika data (titik) menyebar disekitar garis dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

2. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi sempurna atau mendekati sempurna diantara variabel bebasnya.²⁴ Untuk mengetahui ada atau tidaknya multikolinieritas maka dapat dilihat dari nilai varian inflation factor (VIF) dan tolerance (a). Batas dari nilai tolerance value adalah 0,01 atau nilai VIF di atas 10 maka terjadi multikolinieritas

3. Uji Heteroskedastisitas

²³ Iman Ghozali. Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro. 2005. Hal 50

²⁴ Duwi, Priyatno, 2014, Spss 22: Pengolahan Data Terpraktis, Yogyakarta : CV Andi Offset hal 99.

Uji Heteriskedastitas adalah varian residual yang tidak sama pada semua pengamatan didalam model regresi. Penguji heteroskedastisitas menggunakan metode uji heteroskedastisitas dengan metode uji gleser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residul. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas

4. Uji Linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak. Uji ini digunakan sebagai persyarat dalam analisis korelasi personan atau regresi linear. Pengujian pada spss dengan menggunakan Test For Linearity pada staf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (Linearty) kurang dari 0.05. teori lain mengatakan bahwa dua variabel mempunyai hubungan yang linear bila signifikan (Deviation For Linearity) lebih dari 0.05.

b.) Analisis deskriptif

Analisis deskriptif adalah statistic yang digunakan untuk menganalisa data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi .

c.) Analisa Regresi Linier Berganda

Analisa regresi linier berganda adalah suatu alat analisa peramalan nilai pengaruh dua variabel bebas atau lebih terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya hubungan fungsi atau hubungan kausal dua variabel bebas atau lebih dengan satu variabel terikat .dalam regresi berganda terdapat satu variabel terikat dengan lebih dari satu variabel bebas yang mempengaruhinya.

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Karyawan
X1 = Komunikasi

X2 = Kompensasi

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan y

a = Konstanta

d.) Pengujian hipotesis

a. Uji t (Uji Parsial)

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (X1) dan variabel (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (y). signifikan berarti pengaruh yang terjadi dapat berlaku untuk populasi. Tingkat signifikn yang digunakan adalah 5% atau 0,05.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent (X1X2) Secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F dapat dihitung dengan rumus :

$$F = \frac{\frac{R^2}{(k - 1)}}{\frac{(1 - R^2)}{(n - k)}}$$

Di mana $R^2 = koefisien\ determinasi$

K = Jumlah variabel independen

n = jumlah sampel

hasil uji F dapat dilihat pada output ANOVA dari hasil regresi linier berganda diatas.

c. Uji koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variansi variabel independent nilai koefisien determinasi ini adalah antara nin dan satu. Koefisien determinasi ini menentukan besar

hubungan variabel terkait yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas dengan adanya regresi linier Y atas X. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen amat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Instusi

1. Sejarah BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional)

Pada awal berdirinya lembaga pengelola zakat, infaq dan sedekah di Sumatera Utara bermula yaitu Lembaga Harta Agama Islam(LHAI).LHAI berdiri pada tahun 1954 didaerah Sumatera Utara berkantor di sekretariat Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sumatera Utara di Jalan Sutomo Ujung Medan.²⁵

Diketuai pertama kali oleh Drs. H. Abd. Jalil Muhammad yang ketika itu menjabat sebagai ketua MUI Provinsi Sumatera Utara. Kemudian terjadi masa transisi tentang instasi kelembagaan ini dengan diterapkannya surat keputusan bersama menteri dalam negeri Republik Indonesia dengan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 29 tahun 1991 dan nomor 47 tahun 1991 tentang pembinaan badan zakat, infaq dan shodaqoh, serta instruksi dalam negeri.

Maka dengan itu didalam keputusan menteri agama republik Indonesia dan juga keputusan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dinyatakanlah institusi pengelola zakat, infaq dan shodaqoh adalah BAZIS (Badan Amil Zakat, Infaq dan Shodaqoh), kemudian berubah menjadi BAZDA (Badan Amil Zakat Daerah) Provinsi Sumatera Utara dan pada akhirnya lembaga amil zakat berubah menjadi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Sumatera Utara.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga resmi yang dibentuk oleh pemerintah untuk

²⁵ Baznas.sumut.go.id

melaksanakan pengelolaan zakat di Sumatera Utara. BAZNAS Provinsi Sumatera Utara secara kelembagaan dibentuk berdasarkan undang-undang No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat, peraturan pemerintah No. 14 tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang No.23 tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat, keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 186 tahun 2014 Tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 118 tahun 2014 Tentang Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi, dan keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 188. 44/715/KPTS/2016 Tentang Pembina dan Pimpinan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara Periode 2016-2017.²⁶

2. Kegiatan Operasional Bazanas Provinsi Sumatera Utara

Adapun program dasar BAZNAS provinsi Sumatera Utara periode 2017- 2021, terdiri dari :

i. Bidang Kemanusiaan (Sumut Peduli)

Sifat program bidang kemanusiaan adalah karitatif. Program bidang kemanusiaan ini meliputi:

1. Bantuan pemenuhan kebutuhan hidup untuk kebutuhan fakir dan miskin dibidang pangan, sandang dan pangan.
2. Bantuan penyelesaian masalah hutang dalam pemenuhan kebutuhan dasar hidup serta penyelesaian tunggakan uang sekolah untuk fakir dan miskin.
3. Bantuan musafir.
4. Bantuan bersifat *emergency* atau tanggapan darurat disebabkan alam dan lainnya.

ii. Bidang dakwah – advokasi (Sumut Taqwa)

Sifat program dakwah- advokasi ini meliputi:

²⁶ Baznas.go.id

- a. Keterampilan *da'i*
- b. Pengembangan dakwah *islamiyah* di masjid/musholla, di desa-desa terpencil dan minoritas muslim;
- c. Pembangunan masjid secara utuh yang diprioritaskan di desa-desa terpencil minoritas muslim, bantuan renovasi masjid/musholla dan madrasah;
- d. Penguatan akidah dan ekonomi muallaf;
- e. Bantuan perayaan hari besar islam.

iii. Bidang pendidikan (Sumut Cerdas)

Sifat program bidang pendidikan adalah produktif.

Program bidang pendidikan ini meliputi:

- a. bantuan biaya pendidikan untuk SD, SMP dan Aliyah (sederajat);
- b. bantuan penulisan tugas akhir, skripsi, tesis, dan disertasi;
- c. bantuan pembinaan kepribadian/karakter
- d. bantuan biaya hidup dan biaya pendidikan satu keluarga miskin satu orang sarjana.

iv. Bidang ekonomi (Sumut Makmur)

Program bidang ekonomi ini meliputi:

- a. Bantuan modal usaha/profesi diberbagai sector perekonomian, seperti pertanian, peternakan, perikanan dan bidang-bidang perekonomian lainnya;
- b. Bantuan pelatihan kewirausahaan;
- c. Biaya pendampingan pengelola usaha;

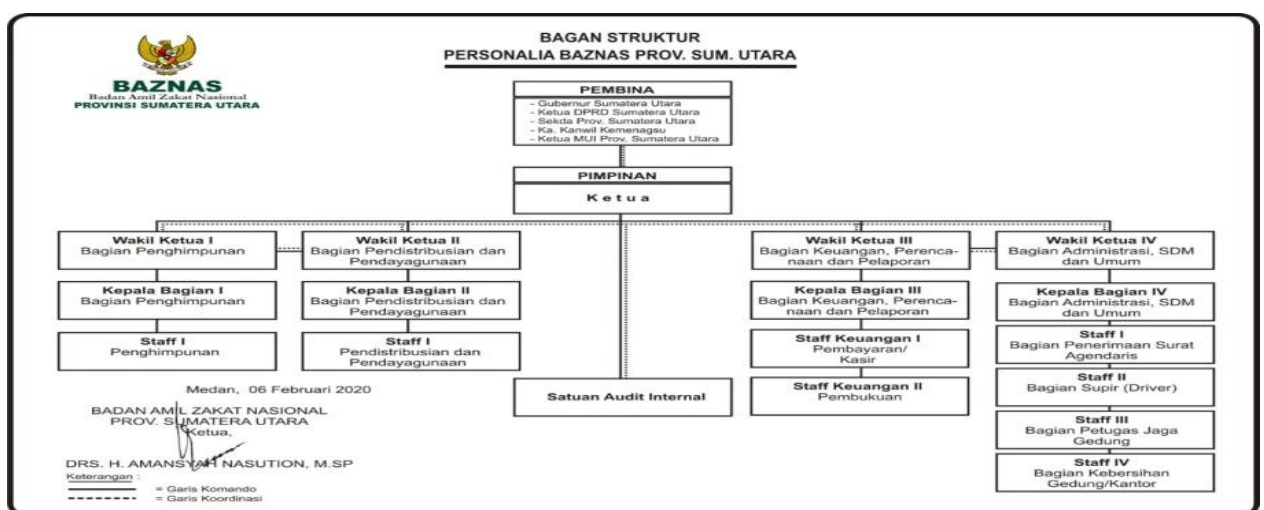
v. Bidang kesehatan (Sumut Sehat)

Program kesehatan ini meliputi:

- a. Karitatif;
 - 1) Pemeriksaan kesehatan dan pengobatan gratis untuk fakir miskin;
 - 2) Khitanan missal untuk anak fakir miskin;
 - 3) Pelayanan paket gizi untuk anak-anak fakir miskin, muslim-muslimah lanjut usia miskin, anak/keluarga terlantar;
 - 4) Bantuan alat-alat kesehatan untuk keluarga miskin termasuk penyandang cacat;
 - 5) Pelayanan klinik Pratama BAZNAS provinsi Sumatera Utara.
- b. Produktif :
 - 1) Penyuluhan dan penyadaran serta pencerdasan masalah-masalah kesehatan.

3. Struktur Organisasi dan Deskripsi Tugas

A. Struktur Organisasi dan Kelembagaan Pelaksanaan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara



Gambar 4.1 Struktur Organisasi

B. Pembagian Tugas Dan Tnggung Jawab

Pembina dan pimpinn Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara periode 2016-2021 pada tanggal 14 Desember 2016, dengan susunan sebagai berikut:²⁷

a) Pembina:

- 1) Gubernur Sumatera Utara
- 2) Ketua DPRD Provinsi Utara
- 3) Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara
- 4) Kepala Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Sumatera Utara
- 5) Ketua MUI Provinsi Sumatera Utara

b) Pimpinan:

- 1) Ketua : Drs. H. Amansyah Nasution, MSP
- 2) Wak. Ketua I :Drs. H. Haris Fadillah, M.Si
- 3) Wak. Ketua II : Drs. H. Musaddad Lubis, MA
- 4) Wak. Ketua III : Ir. H. Syahrul Jalal, MBA
- 5) Wak. Ketua IV : Drs. H. Syu'aibun, M. Hum

Dalam keputusan Gubernur Sumatera Utara ini dinyatakan sebagai tugas Pembina adalah melaksanakan pembinaan, pengawas dan terhadap BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sesuai kewenangannya meliputi fasilitasi, sosialisasi dan edukasi dan melaporkan hasil kegiatan kepada Gubernur melalui Sekda Provsu. Sedangkan pimpinan bertugas:

²⁷ Baznas Sumut.go.id

- a. Ketua, bertugas pada bidang pelaksanaan tugas pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Wakil Ketua I, bertugas pada bidang pengumpulan, antara lain:
 1. Penyusunan strategi pengumpulan zakat
 2. Pelaksanaan, pengelolaan dan pengembangan data muzakki
 3. Pelaksanaan sosialisasi zakat
 4. Pelaksanaan dan pengendalian pengumpulan zakat
 5. Pelaksanaan pelayanan muzakki
 6. Pelaksanaan, evaluasi, pengelolaan pengumpulan zakat
 7. Penyusunan, pelaporan dan bertanggung jawab pengumpulan zakat
 8. Pelaksanaan, penerimaan dan tindak lanjut pengaduan atas layanan muzakki dan koordinasi pelaksanaan, pengumpulan zakat tingkat kabupaten/ kota se-sumatera utara
- c. Wakil Ketua II, bertugas memimpin pelaksanaan tugas pada bidang pendistribusian dan pendayagunaan, antara lain:
 1. Penyusunan strategi pendistribusian dan pendayagunaan zakat
 2. Pelaksanaan, pengelolaan dan pengembangan mustahik
 3. Pelaksanaan, pengendalian, pendistribusian dan pendayagunaan zakat
 4. Pelaksanaan evaluasi, pengelolaan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat
 5. Penyusunan, pelaporan dan pertanggungjawaban pendistribusian dan pendayagunaan zakat dan

6. Koordinasi pelaksanaan pendistribusian dan pendayagunaan zakat tingkat kabupaten/ kota se-Provinsi Sumatera Utara
- d. Wakil Ketua III, bertugas memimpin pelaksanaan tugas pada bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan, antara lain:
1. Penyiapan, penyusunan rencana strategis pengelolaan zakat tingkat kabupaten/kota se-Provinsi Sumatera Utara
 2. Penyusunan rencana tahunan
 3. Pelaksanaan evaluasi tahunan dan lima tahunan rencana pengelolaan zakat
 4. Pelaksanaan pengelolaan keuangan
 5. Pengelaksanaan sistem akuntansi
 6. Penyusunan laporan keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja dan
 7. Penyiapan penyusunan laporan pengelolaan zakat kepada gubernur dan BAZNAS serta mempedomani ketentuan perundang-undangan yang berlaku
- e. Wakil Ketua IV, bertugas memimpin pelaksanaan tugas pada bagian administrasi, sumber daya manusia, dan umum, antara lain
1. Penyiapan strategis pengelolaan amil
 2. Melaksanakan perencanaan amil
 3. Pelaksanaan rekrumen amil
 4. Pelaksanaan pengembangan amil
 5. Pelaksanaan administrasi perkantoran

6. Penyusunan rencana strategis komunikasi dan hubungan masyarakat
7. Pelaksanaan strategi komunikasi dan hubungan masyarakat
8. Pemberian rekomendasi pembukaan UPZ di Provinsi Sumatera Utara

Dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik Pembina dan pimpinan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara bertanggung jawab kepada Gubernur Sumatera Utara kemudian ditegaskan biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan Gubernur ini dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi Sumatera Utara, pada bantuan hibah, hak amil serta sumbangan/ sumber dana yang sah dan tidak mengikat.

Tabel 4.1 Pembagian tugas pegawai BAZNAS

No.	Satuan Kerja	Pelaksana
1	Bagian Pengumpulan	<p>Kepala bagian pengumpulan: Drs. Rasuluddin</p> <p>Pelaksanaan unit 1:</p> <p>Bagian SKPD, UPZ, Lembaga profesi, perusahaan swasta asing/ nasional</p> <p>Pelaksana unit 2:</p> <p>Bagian perseorangan. BUMN, BUMD, Bank (Konvensional, syari'ah, dan BPRS), Perguruan tinggi negeri/ swasta dan kopertis</p>

2	Bagian Pendistribusian dan pendayagunaan	<p>Kepala bagian pendistribusian dan pendayagunaan ; T.M. Ridwan, SE</p> <p>Pelaksanaan unit 1:</p> <p>Bagian pendistribusian konsumtif</p> <p>Pelaksanaan unit 2:</p> <p>Bagian pendistribusian produktif (perseorangan dan kelompok) termasuk pembangunan masjid secara utuh, pembangunan rumah kumuh, ZCD, Klinik Pratama, pengobatan dan pemeriksaan kesehatan secara gratis dan khitanan massal</p>
3	Bagian Perencanaan, keuangan dan pelaporan	<p>Kepala bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan: Fandi Ahmad Batubara, SE</p> <p>Pelaksanaan unit 1:</p> <p>Bagian perencanaan dan pelaporan</p> <p>Pelaksanaan unit 2: siti Patimah Am. D</p> <p>Bagian keungan (pembukuan dan kasir serta satuan audit internal.</p>

4	Bagian administrasi sumber daya manusia dan umum	<p>Kepala bagian administrasi, sumber daya manusia dan umum : Dedi Hartono</p> <p>Pelaksanaan unit 1: Sofyan Arisyandi, ST</p> <p>Bagian IT, infokus dan human</p> <p>Pelaksanaan Unit 2: Dimas Suharso</p> <p>Supir ketua BAZNAS provinsi Sumatera Utara</p> <p>Pelaksanaan unit 3 Novi Andi Lubis</p> <p>Keamanan dan jaga malam</p> <p>Pelaksanaan unit 4: Gusnawan Hasibuan</p> <p>Administrasi surat menyurat dan perpustakaan</p> <p>Pelaksanaan unit 5</p> <p>Supir, kurir, perawatan dan pemeliharaan</p> <p>Unit pelaksanaan 6: Abdullah Sani Lubis & Ihsan</p> <p>Bagian teknik, kebersihan dan umum</p>
---	--	---

4. VISI DAN MISI BAZNAS SUMUT

a. Visi BAZNAS

Menjadi pengelola zakat terbaik dan terpercaya d duinia

b.Misi BAZNAS

1. Mengkordinasikan BAZNAS provinsi, BAZNAS Kabupaten/kota. Dan LAZ dalam mencapai target-target nasional.
2. Mengoptimalkan secara terukur pengumpulan zakat nasional

3. Mengoptimalkan pendistribusian dan pendayagunaan zakat untuk pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan masyarakat. Dan pemoderasian kesenjangan sosial
5. Menerapkan sistem manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi dan komunikasi terkini.
6. Menerapkan sistem pelayanan prima kepada seluruh pemangku kepentingan zakat nasional.
7. Menggerakkan dakwah islam untuk kebangkitan zakat nasional melalui sinergi ummat
8. Terlibat aktif dan memimpin gerakan zakat dunia.
9. akan zakat sebagai instrumen pembangunan menuju masyarakat yang adil dan makmur, baidatun thayyibatun wa rabbun ghafar
10. Mengembangkan kompetensi amil zakat yang unggul dan menjadi rujukan dunia.²⁸

5. LOGO BAZNAS



Gambar 4.2 Logo BAZNAS

Logo BAZNAS terdiri dari lambing Burung Garuda pancasila dengan tulisan BAZNAS dibawahnya dan Badan Amil Zakat Nasional.²⁹

²⁸ baznas.sumut.go.id

²⁹ Baznas.go.id

C. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 40 orang responden melalui penyebaran kuisioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat tabel-tabel sebagai berikut :

1. Responden Kuisioner

Tabel 4.2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase (%)
Laki-laki	25	64%
Perempuan	14	36%
Total	39	100%

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.2 dari 39 responden diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 25 orang (64%) dan berjenis kelamin responden perempuan sebanyak 14 orang (36%). Artinya responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 4.3

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Presentase (%)
21 - 27 Tahun	12	30,8%
28 - 35 Tahun	17	43,6%
>36 tahun	10	25,6%

Berdasarkan 4.3 dari 39 orang responden diperoleh responden berusia 21-27 tahun sebanyak 12 orang (30,8%). Responden berusia 28-35 tahun sebanyak

17 orang (43,6%) dan responden berusia >36 tahun sebanyak 10 orang (25,6%) . Artinya responden terbanyak adalah yang berusia 28-35 tahun.

Tabel 4.4

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Orang	Presentase (%)
< 1 Tahun	6 Orang	15,4 %
1-5 Tahun	21 Orang	53,8 %
5 – 10 tahun	7 Orang	13,8 %
10 – 15 Tahun	5 Orang	3,8 %
Jumlah	39 Orang	100%

Sumber: Data Spss

Berdasarkan tabel 4.4 dari 39 responden diperoleh responden lama bekerja < 1 tahun sebanyak 6 orang (15,4%), responden lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 21 orang (53,8%), responden lama bekerja 5-10 tahun sebanyak 7 orang (17,9%) dan responden lama bekerja 10 – 5 tahun sebanyak 5 orang (13, 8%). Artinya responden terbanyak adalah lama bekerja selama 1-5 tahun.

D. Penyajian Data

Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Uji mengenai validitas dan realibilitas instrumen, penulis menggunakan bantuan SPSS16,0 . Berikut hasil penyajiannya

a. Uji validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{Hitung} dengan r_{tabel} untuk degree of freedom (df_{n-k} dalam hal ini n adalah jumlah sampel dan k adalah

jumlah konstruk . pada kasus ini besarnya df, yaitu $39 - 2 = 37$ dengan alpha 0,05. Sehingga diperoleh r_{Hitung} 0,3160. Jika dihitung untuk masing – masing butir pernyataan (dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation) lebih besar dari $r_{T_{tabel}}$ dan r_{Hitung} positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid .

Tabel 4.5
Hasil Uji Validitas Instrumen

variabel	Item pernyataan	Corrected item total correlation	R table	Keterangan
Komunikasi	Komunikasi 1	0,659	0,3160	Valid
	Komunikasi 2	0,821	0,3160	Valid
	Komunikasi 3	0,790	0,3160	Valid
	Komunikasi 4	0,649	0,3160	Valid
	Komunikasi 5	0,864	0,3160	Valid
	Komunikasi 6	0,659	0,3160	Valid
Kompensasi	Kompensasi 1	0,493	0,3160	Valid
	Kompensasi 2	0,501	0,3160	Valid
	Kompensasi 3	0,503	0,3160	Valid
	Kompensasi 4	0,734	0,3160	Valid

	Kompensasi 5	0,660	0,3160	Valid
Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan 1	0,603	0,3160	Valid
	Kinerja Karyawan 2	0,865	0,3160	Valid
	Kinerja Karyawan 3	0,767	0,3160	Valid
	Kinerja Karyawan 4	0,647	0,3160	Valid
	Kinerja Karyawan 5	0,491	0,3160	Valid

Berdasarkan : Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diketahui bahwa masing- masing item pertanyaan pada setiap variabel memiliki nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ dan r_{hitung} bernilai positif. Dengan demikian semua item pertanyaan tersebut dinyatakan valid

b. Uji Reliabilitas

Untuk menguji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini, kriteria yang digunakan yaitu dengan teknik *cronbach alpha* $> 0,60$. Sehingga apabila diperoleh nilai *cronbach alpha* lebih besar dari 0,60, maka dapat dinyatakan reliabel.

Tabel 4.6

Hasil Uji Reluabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Komunikasi(X1)	6 Item Pertanyaan	0,785	0,60	Reliabel
Kompensasi(X2)	5 Item	0,725	0,60	Reliabel

	Pertanyaan			
Kepuasan Kerja(Y)	5 Item Pertanyaan	0,767	0,69	Reliabel

Sumber : Data diolah spss

Berdasarkan tabel 4.6 bahwa seluruh nilai crobach Alpha melebihi nilai Alpha. Karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0, 60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

E. Analisis Data

Data yang diambil dalam penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS. Spss adalah program komputer yang dipakai untuk analisis statika. Sejak tanggal 28 juli 2009, SPSS disebut sebagai PASW, karena perusahaan ini telah dibeli oleh perusahaan IBM dengan harga US\$1,2 milyar. SPSS Merupakan singkatan dari statistical Package for the Social Science.

1. Uji asumsi klasik

Uji asumsi klasik digunakan untuk menegtahui ada tidaknya normalitas, residual, multikolinieritas, heterosedastiditas dan linieritas pada model regresi. Berdasarkan hasil penguji segala penyimpanan klasik terhadap data penelitian dapat dijelaskan sebagai berikut :

a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regrsi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal . deteksi normalitas dilakukan dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik. Cara yang ditempuh untuk menguji kenormalan data adalah dengan cara melihat penyebaran datanya. Jika pada grafik tersebut penyebaran datanya mengikuti pola garis lurus, maka datanya normal. Jika pada tabel test of normality

dengan menggunakan kolomogorov smirnov nilai sig > 0,50 maka data berdistribusi normal.

Tabel 4.7

Nilai Uji Normalitas Kolomogrov-smirnov Untuk Komunikasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Uji Kolmogorov-smirnov	Unstandardized residual
Nilai Kolmogorov-smirnov	0,872
Asymp.Sig	0,433

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan pada tabel 4.7 pada uji kolmogorov Smirnov menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan kolmogorov-smirnov signifikan pada $0,433 > 0,05$. Pada grafik normal P-P/plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas

b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya bebas tidak terjadi korelasi antar variabel independen. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance < 0,1 atau sama dengan nilai VIF > 10. Dan sebaliknya apabila VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinearitas.

Tabel 4.8

Hasil Uji Multikollinieritas

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig	Collinearity Statistic	
	B	Std.Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
Komunikasi	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
Kompensasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variabel : Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.8 diketahui bahwa nilai VIF, $0,17 < 10$ dan nilai Tolerance $0,984 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residu satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan metode uji glesjer dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolute residu. Jika nilai signifikan kedua variabel independen dengan nilai absolute residu. Jika nilai signifikan kedua variabel lebih dari $0,05$ maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Tabel 4.9

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	1.067	3.729		286	776
Komunikasi	0.69	050	223	1.372	179
Kompensasi	-.043	074	093	-.573	570

a. Dependent Variable: RES S2

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel komunikasi 0,179 > 0,05 dan variabel kompensasi 0,570 > 0,05). Pada grafik scatterplot diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas,

d. Uji linieritas

Uji linieritas digunakan untuk mengetahui linieritas data, yaitu apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linier atau tidak. Pengujian ada SPSS dengan menggunakan Test For Linearity pada taraf signifikan 0,05. Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linier bila signifikan (Linearity) kurang dari 0,05.

Tabel 4.10

Hasil Uji Linieritas Kinerja Karyawan dan Komunikasi

	Sig.
--	------

Kepuasan kerja Karyawan * Komunikasi	0.000
Linearity Deviation From linearity	0,650

Berdasarkan tabel 4.10 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,000 < a = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

Tabel 4.11

Hasil Uji Linieritas dan Kompensasi

	Sig.
Kepuasan kerja Karyawan * Kompensasi	0.007
Linearity Deviation From linearity	0,256

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,0007 < a = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara komunikasi dan kepuasan kerja karyawan.

e. Analisis Deskriptik

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mencari rekapitulasi jumlah dari jawaban responden terhadap setiap masing-masing variabel (komunikasi, kompensasi dan kepuasan kerja karyawan)

1. Jawaban responden Terhadap Variabel Komunikasi (X1)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel komunikasi (X1) sebagai berikut :

Tabel 4.12

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Komunikasi (X1)

Pernyataan untuk variabel Komunikasi	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1.Menginformasikan masalah pekerjaan	0	0	6	30	3
	0%	0%	15,4%	76,9%	7,7%
2.Memberikan saran kepada pemimpin	0	1	7	24	7
	0%	2,6%	17,9%	61,5%	17,9%
3.Hambatan dalam berkomunikasi	0	4	9	24	2
	0%	10,3%	23,1%	61,5%	5,1%
4.Setiap informasi dikomunikasikan kepada karyawan	1	1	8	24	5
	2,6%	2,6%	20,5%	61,5%	12,8%
5. Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan	0	1	9	21	8
	0%	2,6%	23,1%	53,8%	20,5%
6. Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan	0	0	6	30	3
	0%	0%	15,4%	76,9%	7,7%

Berdasarkan tabel 4.12 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel Komunikasi yaitu sebagai berikut:

- a. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa segala masalah pekerjaan mereka segera menginformasikan di BAZNAS PROVSU .

- b. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (61,5%). Hal ini menunjukkan bahwa memberikan saran kepada pemimpin demi kemajuan bersama di BAZNAS PROVSU.
- c. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (61,5%). Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya fasilitas yang diberikan sehingga terjadi hambatan dalam berkomunikasi di BAZNAS PROVSU.
- d. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hali ini menunjukkan bahwa informasi apapun harus dikomunikasikan kepada sesama pelaksana di BAZNAS PROVSU.
- e. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 21 responden (53,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pipinan juga membutuhkan suatuisaran dari pelaksana untuk memberikan masukan yang lebih baik di BAZNAS PROVSU.
- f. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa pimpinan harus memberikan arahan dan isntruksi yang baik dan terarah kepadas seluruh pelaksana di BAZNAS PROVSU.

2. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Tabel 4.13

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kompensasi (X2)

Pernyataan untuk variabel Komunikasi	Jawaban Responden				
	SS	TS	N	S	SS
1.Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban	0	0	7	30	2
	0%	0%	17,9	76,9%	5,1%
2.Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini	0	0	5	28	6
	0%	0%	12,8%	71,8%	15,4%

3. instansi memberikan pelatihan dan pengembangan kepada karyawan guna peningkatan kinerja karyawan	0	0	3	28	8
	0%	0%	7,7%	71,8%	20,5%
4. Instansi memberikan tunjangan rekreasi kepada karyawan	0	0	7	24	8
	0%	0%	17,9%	61,24%	20,5%
5. Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya	0	0	7	23	9
	0%	0%	17,9%	59%	23,1%

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan tabel 4.13 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel Kompensasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa tanggung jawab yang saya lakukan bukan diberikan gaji tetapi uang transportasi di BAZNAS PROVSU .
- 2) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah tidak setuju sebesar 28 responden (71,8%). Hal ini menunjukkan bahwa baznas hanya menaikkan uang transportasi atas jabatan tidak dengan sesuai ekonomi yang diterima pelaksana di BAZNAS PROVSU.
- 3) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hal ini menunjukkan bahwa pelatihan sangat penting untuk seluruh pelaksana di baznas karna itu akan mengembangkan pelatihan setiap pelaksana di BAZNAS PROVSU.
- 4) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah tidak setuju sebesar 30 responden (76,9%). Hali ini menunjukkan bahwa informasi apapun harus dikomunikasikan kepada sesama pelaksana di BAZNAS PROVSU.
- 5) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 21 responden (53,8%). Hal ini menunjukkan bahwa pipinan juga membutuhkan suatu saran dari pelaksana untuk memberikan masukan yang lebih baik di BAZNAS PROVSU.

3. Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja karyawan (Y)

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel kepuasan kerja karyawan (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.14

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja karyawan (Y)

Pernyataan untuk variabel kepuasan kerja karyawan	Jawaban Responden				
	STS	TS	N	S	SS
1. Saya merasa mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya	0	0	9	20	10
	0%	0%	23,1%	51,3%	25,6%
2. Saya puas dengan kesempatan dalam mendapatkan kenaikan gaji	0	9	8	19	3
	0%	23,1%	20,5	48,7%	7,7%
3. Saya puas berkomunikasi dengan baik sesama karyawan	0	0	6	30	3
	0%	0%	15,4%	76,9%	7,7%
4. Keuntungan yang kami dapatkan secara keseluruhan adil	0	1	7	27	4
	0%	2,6%	17,9%	69,2%	10,3%
5. Tidak ada hambatan informasi dari atasan	9	0	5	28	6
	0%	%	12,8%	71,8%	15,4%

Sumber: Data diolah SPSS

Berdasarkan Tabel 4.14 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel Kompensasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 20 responden (51,3%). Hal ini menunjukkan bahwa sudah mendapatkan gaji sesuai pekerjaan di BAZNAS PROVSU .
- 2) Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah tidak setuju sebesar 19 responden (48,7%). Hal ini menunjukkan bahwa baznas hanya menaikkan uang transportasi atas jabatan tidak dengan sesuai ekonomi yang diterima pelaksana di BAZNAS PROVSU.

1 (Constant)	4.202	1.238		3.394	006		
Komunikasi	624	072	808	8.689	000	984	1.017
Kompensasi	-368	126	122	2.875	012	984	1.017

Berdasarkan tabel 4.145 diperoleh koefisien regresi masing-masing variabel dengan bantuan program SPSS diperoleh persamaan regresi linear berganda dapat dituliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja karyawan

$$a = 4,202$$

$$b_1 = 0,624$$

$$b_2 = 0,368$$

X_1 = Komunikasi

X_2 = Kompensasi

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = 4,202 + 0,624X_1 + 0,368X_2$$

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 4,202 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan komunikasi (X_1) dan Kompensasi (X_2) maka skor kepuasan kerja karyawan (Y) adalah 4,202. Artinya masih tetap ada kepuasan kerja walaupun nilai X_1 dan X_2 terhadap Y bernilai nol(0).

Koefisien regresi X_1 sebesar 0,624 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor komunikasi akan meningkatkan skor kepuasan kerja sebesar 0,624 dengan menjaga skor kompensasi (X_2) sebesar 0,386 tetap atau konstanta. Jika ada penurunan terhadap kepuasan kerja (X_1) akan menurunkan kepuasan kerja karyawan (Y).

Koefisien regresi X_2 sebesar 0,368 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu server skor kompensasi akan meningkatkan

skor kepuasan kerja karyawan sebesar 0,368 dengan menjaga skor komunikasi (X1) 0,624 tetap atau konstanta . jika ada penurunan terhadap komunikasi (X2) akan menurunkan kepuasan kerja karyawan.

E. Uji Hipotesis

1. Uji T (Uji parsial)

Uji ini digunakan untuk melihat signifikan variabel independen mempengaruhi variabel dependen yang dilakukan secara parsial atau individu. Uji signifikan t ini dalam hasil perhitungan statistik Ordinary Least Square (OLS) ditunjukkan dengan t_{Hitung} . Secara terperinci, hasil t_{Hitung} dijelaskan dalam tabel berikut ini.

Tabel 4.16
Hasil Uji T atau Parsial
Coefficients

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig	Tolera nce	VIF
	B	Std.Error	Beta				
1 (Constant)	4.202	1.238		3.394	006		
Komunikasi	624	072	808	8.689	000	984	1.017
Kompensasi	-368	126	122	2.875	012	984	1.017

Berdasarkan tabel 4.16 Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{Hitung} . lebih besar dari $T_{tabel} > 2,0261$ sedangkan apabila nilai T_{Hitung} . Lebih kecil dari $T_{tabel} < 2,0261$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel komunikasi (X1) dan kompensasi (X2) secara individu atau

parsial berepengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatra Utara sebagai berikut :

a) pengaruh variabel komunikasi (X1) secara individu atau parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan tabel 4.15 diatas, maka dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel komunikasi (X1) sebesar = 8,969 terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar = 2,0621 hal ini berarti $T_{hitung} 8.689 > T_{tabel} 2.0621$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima.

Berarti ada pengaruh positif dan signifikan komunikasi (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

b) pengaruh variabel kompensasi ((X2) secara individu atau parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Berdasarkan 4.15 diatas, maka dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel kompensasi (X2) sebesar = 2,875 terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) sebesar = 2,0261 hal ini berarti $T_{hitung} 2.875 > T_{tabel} 2.0261$ maka H_0 diterima. Berarti ada

pengaruh positif dan signifikan kompensasi (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan (Y)

2. Uji F (Uji Simuktan)

tabel berikut ini :

Tabel 4.17
Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA^b

Model	Sum of Square	Dr	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	135.532	2	67.766	40.725	000
Residual	59.904	36	1.664		
Total	195.436	38			

a.Predictors: (C0nstant) , Komunikasi, Kompensasi

b.Dependent Craiabel: Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.17 Uji F dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{tabel} > 4,11$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 4,11$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} $40,725 > F_{tabel}$ $4,11$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel komunikasi (X1) dan Kompensasi (X2) secara bersama atau simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y) di Badan Amil Zakat Nasional PROVSU.

3. Determinasi (R^2)

Dari koefisien determinasi, dapat diketahui berapa besar kontribusi variabel independen (komunikasi) terhadap variabel dependen (kepuasan kerja karyawan). Hasil perhitungan dengan SPSS 16.0 adalah sebagai berikut

Tabel 4.18

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summaryb

Model	R	R.Square	Adjusted R Square	Std.Error of the Estimate.
1	.833	.693	.678	40.725

a. Predictors: (Constant) , Komunikasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kepuasan kerja karyawan

Berdasarkan tabel 4.18 yang dibantu program SPSS 16,0 menunjukkan bahwa variabel independen sebesar 69,3%, sedangkan sisanya 30,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Komunikasi dan Kompensasi.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

3. Pengaruh Komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BAZNAS PROVSU

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Baznas Provsu, berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh T_{hitung} 8,689 dan T_{tabel} 2,0261 dengan sig 0,000 dimana $T_{hitung} > T_{tabel}$ (8,689 > 2,0261) maka hipotesis diterima.

Menurut Robbins yang mengemukakan bahwa komunikasi membantu perkembangan motivasi dengan menjelaskan kepada karyawan apa yang harus dilakukan, bagaimana mereka bekerja baik dan apa yang dikerjakan untuk memperbaiki kinerja jika dibawah standar.

Sesuai dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Adinda Citra Kusuma tahun 2013 Analisa pengaruh komunikasi Efektif terhadap kepuasan kerja karyawan BAZNAS PROVSU menyatakan bahwa komunikasi yang efektif memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan hasil penelitian saya komunikasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa komunikasi di Baznas tersebut berjalan dengan baik. Dapat dilihat dari karyawan yang memiliki hubungan yang harmonis baik sesama karyawan ataupun karyawan kepada atasan dan juga ketika salah satu karyawan itu sakit maka karyawan yang lain datang mengunjungi untuk saling menjaga hubungan yang harmonis.

4. Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di BAZNAS PROVSU

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

karyawan di BAZNAS. Hal ini berarti semakin baik kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan . Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linier sederhana dengan hasil t 2,875 . maka hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Hasil penelitian ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Affan Kotistian yang menjelaskan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja . kompensasi mengandung makna bahwa setiap kegiatan yang dilakukan oleh karyawan merupakan kegiatan profesional yang berarti terdapat imbalan atas jasa yang telah dilakukan oleh karyawan untuk instansinya. Pemberian kompensasi harus layak dan dapat diterima oleh karyawan yang telah melakukan tugasnya dengan sangat baik. Dengan pemberian kompensasi yang sesuai, maka karyawan akan bersungguh-sungguh dan melakukan berbagai upaya agar bisa mencapai hasil kerja yang lebih baik sehingga kinerjanya bisa lebih meningkat. Dengan kinerja yang lebih baik. Tentu akan menunjukkan jalannya proses amil zakat.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil pengujian analisis yang dilakukan, maka kesimpulannya yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh antara komunikasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional. Hal ini ditunjukkan oleh $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($8,689 > 2,0261$). Maka H_0 ditolak H_a diterima, yang artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan
2. Terdapat pengaruh antara variabel komunikasi terhadap kepuasan kerja di Badan Amil Zakat Nasional. Hal ini ditunjukkan $T_{hitung} > T_{tabel}$ ($2,875 > 2,0261$). Maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang artinya secara parsial komunikasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Terhadap pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linear sederhana yang memiliki nilai t hitung senilai 8,689 artinya secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan
4. Kompensasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan yang dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini ditunjukkan pada hasil regresi linier sederhana yang memiliki nilai t hitung sebesar 8,689 yang lebih besar dari t, sehingga dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja yang dimediasi oleh kepuasan kerja.

B. Saran

Bersadarkan hasil analisis yang dilakukan, maka Saran yang bisa disimpulkan

dan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dari sisi perusahaan (Badan Amil Zakat Nasional). Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan komunikasi yang baik dengan karyawan , yang dapat dilakukan pimpinan dengan cara tetap meberlakukan setiap pertauran kepada semua karyawan agar karyawan tidak merasa pimpinan mendeskriminasi karyawannya.
2. Dari sisi akademis untuk penelitian selanjutnya, diharapkan mahasiswa dalam melakukan penelitian dengan menggunakan variabel yang lebih banyak(jumlah variabel bebas) serta dalam melakukan penelitian hendaknya dilakukan di berbagai tempat.

DAFTAR PUSTAKA

- Al-Quran Terjemahan 2015. Departemen Agama RI. Bandung: CV Darus Sunnah
- Akkriman, Ali D dan Harris, Drew L.2005. *Organizational Communication Satisfaction in The VirtualWorkplace*.Journal of Management Development vol.24 no.5. Diakses 2015.
- Adiwinata, 2014, pengaruh kepuasan kerja dan Motivasi kerja terhadap profuktivitas kera karyawanCV.Intaf Lumajang *Agora* Vol.2,No.1,1-9
- Agustina & Sulaiman. 2013. Hubungan Motivasi dan kepuasan kerja dengan kinerja Guru pada SMANegri diKabupaten Pidie. *Sains Riset* Volume 3-No.1
- Azwar,S 2010, *Metode Penelitian*. Yogyakarta Pelajar.
- Adelvin, et al.2007. pengaruh Gaya Kepemimpinan , Komunikasi dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan pada kantor pelayanan kekayaan Negara dan Llelang (KPNL) Manado, *Jurnal EMBA*, Vol. 5, No.1:144-153.ISSN 2303-1174
- Duwi, Priyatno.2014,Sps 22:*Pengolahan Data Terpraktis*, Yogyakarta : C.V Andi Offset
- Dewi, Dinar Purnama.(2015). *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Anggrek Shopping Hotel Bandung*. Skripsi Universitas Telkom.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2013.*Manajemen Sumber Daya Manusia* (Edisi Revisi) Cetakan Ketujuh Belas.Jakarta:PT Bumi Aksara
- Iman Ghozali.*Aplikasi Multivariate dengan Program SPSS*.Semarang,Badan Penerbit Universitas Diponogoro.2005.
- Idris, Abdi Akbar, 2013. Pengaruh *Teknologi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan* Pada Bank swasta si Makasar: Makasar.
- Mahi, Hikmat M.2011.*Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra* : Yogyakarta.Grahara Ilmu.
- Mahi, Hikmat M.2011. *Metode Penelitian Dalam Perspektif Ilmu Komunikasi dan Sastra*: Yogyakarta.Graha Ilmu.
- Moetheriono, (2012). Pengukuran kerja Berbasis Kompetensi, Cetakan 1. Depok : Rajagrafindo Persada.

Rahmat, Jalaluddin, 2004. *Metode Penelitian Komunikasi, dilengkapi Contoh Analisis Statistik*.
Bandung: Rosdakarya

Sugiyono. 2012 *Metode Penelitian Kuantitatif kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

Supriyono. 1990. *Pemeriksaan Manajemen* Yogyakarta: UGM Press

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, (Jakarta:PT Rineka
Cipta,2010),

Sujaweni.2014. *Metodologi Penelitian*. Yogyakarta : Pustakabaruperss

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Nama : Atri Mauliza
T/T.Lahir : Banda Aceh, 20 Juni 1999
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Belum Menikah
No Telpon : 089513324219
Email : lizaatri06@gmail.com
Alamat : Jl. Pasar V Gg Mentimun 26 Tembung

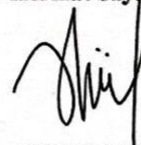
Pendidikan :

1. Tahun 2006-2011 : Lulus SDN 105287 Tembung
2. Tahun 2011-2014 : Lulus SMPS AL-AZHAR Tembung
3. Tahun 2014-2017 : Lulus SMKS MANDIRI
4. Tahun 2017-2021 : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian Daftar Riwayat Hidup ini Saya Perbuat Dengan Sebenar-benarnya.

Medan, Juli 2021

Hormat Saya



ATRI MAULIZA
NPM:1701270105



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.AG, M.A
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
Npm : 1701270105
Semester : 8 (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
7 - April - 2021	1) kata pengantarnya pembuatan Nama harus lengkap 2) latar belakang masalah diperbarui 300 kata, 6 alinea, peralinea 6 baris, perbarui 50 kata. 3) untuk teori semua pakai catatan kaki		
	4) Penelitian terdahulu di tuliskan secara rinci 5) hipotesis langsung diteliti yang bukan jadi hipotesis dalam penelitian 6) Buat tabel penelitian 7) Buat daftar pustaka		

Medan, 7 April 2021

Diketahui/Ditetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Ditetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan S.AG, M.A

Pembimbing Proposal

Drs. Sarwo Edi, MA



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.AG, M.A
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
Npm : 1701270105
Semester : 8 (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9-4-2021	1) Penulisan terdahulu di sajikan secara rinci 2) Buat catatan penelitian 3) Portofolio dan sampel nya 4) Tipe tegas Variabel bebas dan terikat nya di pertegas		

Medan, 9-4-2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Selamat Pohan S.AG, M.A

Pembimbing Proposal

Drs. Sarwo Edi, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM**

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.AG, M.A
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
Npm : 1701270105
Semester : 8 (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
13- April 2021	roati di tambah tentang Prinsip Islam.		
15-4-2021	1) Penulisan Ayat - diperbaiki 2) Penulisan Uji Hipotesis dan variabel kompensasi diperbaiki		
	3) Halaman skripsi di lengkapi		

Medan, 15/4/2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

19/4/2021

Selamat Pohan S.AG, M.A

Pembimbing Proposal

Drs. Sarwo Edi, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 662347, 6631003
Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Selamat Pohan S.AG, M.A
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Atri Mauliza
Npm : 1701270105
Semester : 8 (Delapan)
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan Kepuasan Kerja Karyawan

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
16-4-2021	1) Daftar pustaka di Longky a. metode penelitian b. Al-Quran Terjemah c. Buku manajemen komunikasi		

Medan, 16-4 2021

Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Salamat Pohan S.AG, M.A

Pembimbing Proposal

Drs. Sarwo Edi, MA



Unggul Berkeadilan
Bila mengabdikan diri agar disuburkan
Nasib dan tangganya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400

Website : www.umsu.ac.id E-mail : rektor@umsu.ac.id

Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



PENGESAHAN PROPOSAL

Berdasarkan hasil Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah yang diselenggarakan pada hari Kamis, 27 Mei 2021 M, menerangkan bahwa :

Nama : Atri Mauliza
Npm : 1701270105
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Terhadap Peningkatan kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS PROVSU.

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi.

Medan, 27 Mei 2021

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Selamat Pohan, S.Ag.M.A)

Sekretaris Program Studi

(Riyan pradesyah, S.E.Sy.,M.E.I)

Pembimbing

(Drs. Sarwo Edi, M.A)

Pembahas

(Selamat Pohan, S.Ag.M.A)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



(A. Hilmi, S.PdI, M.A)



Unggul Prestasi & Kepuasan
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
nama dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

Jalan Kaptem Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400
Website www.umsu.ac.id E-mail rektor@umsu.ac.id
Bankir : Bank Syariah Mandiri, Bank Bukopin, Bank Mandiri, Bank BNI 1946, Bank Sumut



BERITA ACARA SEMINAR PROPOSAL
PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH

Pada hari ini Sabtu, Tanggal 27 Mei 2021 M telah diselenggarakan Seminar Proposal Program Studi Perbankan Syariah menerangkan bahwa :

Nama : Atri Mauliza
Npm : 1701270105
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Perbankan Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Kompensasi Peningkatan Kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS PROVSU

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Rumusan dan Tujuan, & singkronkan dan hipotesis & sumbernya? pabab I yg mana yg di gunakan?
Bab II	
Bab III	
Lainnya	1. Daftar pustaka, Buku nomor 10 da jurnal. 5 - 2. web tidak mjdly Daftar pustaka utama.
Kesimpulan	<input checked="" type="checkbox"/> Lulus <input type="checkbox"/> Tidak Lulus

Tim Seminar

Medan, 27 Mei 2021

Ketua Program Studi

(Selamat Pohan, S.Ag.M.A)

Sekretaris Program Studi

(Riyan pradesyah, S.E.Sy.,M.E.I)

Pembimbing

(Drs. Sarwo Edi, M.A)

Pembahas

(Selamat Pohan, S.Ag.M.A)

KUESIONER PENELITIAN

Kepada Yth. Seluruh Karyawan Baznas PROVSU

Ditempat

Assalamualaikum Wr.Wb

Seluruh Karyawan yang saya hormati, dalam rangka penyelesaian Skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul “PENGARUH KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP PENINGKATAN KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Seluruh Karayawan BAZNAS PROVSU). Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Atri Mauliza
NPM : 1701270105
Jurusan/Fak : Perbankan Syariah/ Fakultas Agama Islam
Intansi : Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara

Memohon bantuan kepada Bapak/Ibu untuk mengisi kuisioner dari pertanyaan atau pernyataan yang tertera pada angket penelitian. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh pihak lain kecuali peneliti sendiri.

Bantuan atas kesedian dan kerjasamanya, saya ucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb

Medan, Juni 2021

Hormat Saya,

Atri Mauliza

Petunjuk Pengisian

1. Tulislah identitas anda dengan memberikan tanda centang (✓) pada kolom yang telah disediakan dibawah ini.
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pernyataan didalam angket dengan cermat.
3. Berikan tanda centang (✓) pada kolom jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi anda.
4. Satu pertanyaan atau pernyataan hanya boleh dijawab dengan satu pilihan jawaban.
5. Pilihan yang tersedia :

SS = Sangat Setuju

S = Setuju

TS = Tidak Setuju

STS = Sangat Tidak Setuju

Identitas Responden

Nama :(boleh tidak diisi)

Jenis kelamin : Pria Wanita

Usia : 20-30 th 31-40 th

: 41-50 th >50 th

KOMUNIKASI (X1)

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Menginformasikan masalah pekerjaan					
2.	Memberikan saran kepada pemimpin					
3.	Hambatan dalam berkomunikasi					
4.	Setiap informasi dikomunikasikan kepada karyawan					
5.	Instruksi pimpinan mengenai pekerjaan					
6.	Menginformasikan kesalahan dalam pekerjaan					

KOMPENSASI X2

NO	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban					
2.	Instansi memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan					
3.	Besarnya kenaikan gaji yang diberikan kepada saya sudah disesuaikan dengan kondisi ekonomi saat ini					
4.	Instansi sudah memberikan penggantian atas biaya perawatan dan pengobatan yang besarnya sesuai dengan yang diterapkan organisasi					

5.	Instansi telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya					
----	--	--	--	--	--	--

Kepuasan kerja (Y)

NO	Pernyataan	Jawaban			
		SS	S	TS	STS
1.	Saya merasa mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya				
2.	Saya puas dengan kesempatan dalam mendapatkan kenaikan gaji				
3.	Saya puas berkomunikasi dengan baik sesama karyawan				
4.	Keuntungan yang kami dapatkan secara keseluruhan adil				
5.	Tidak ada hambatan informasi dari atasan				

DISTRIBUSI RESPONDEN

Usia

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid 20tahun–29tahun	12	30.8	30.8	30.8
30tahun–39tahun	17	43.6	43.6	74.4
40tahun–49tahun	10	25.6	25.6	100.0
Total	39	100.0	100.0	

jenis_kelamin

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid Laki-laki	25	64.1	64.1	64.1
Perempuan	14	35.9	35.9	100.0
Total	39	100.0	100.0	

lama_bekerja

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid <1tahun	6	15.4	15.4	15.4
1 – 5tahun	21	53.8	53.8	69.2
5 – 10tahun	7	17.9	17.9	87.2
10-15tahun	5	12.8	12.8	100.0
Total	39	100.0	100.0	

Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Variabel Komunikasi

Correlations

		x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6	Lingkungan Kerja
x1.1	Pearson Correlation	1	.307	.428**	.232	.353*	1.000**	.659*
	Sig. (2-tailed)		.057	.007	.156	.027	.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
x1.2	Pearson Correlation	.307	1	.576**	.363*	.926**	.307	.812**
	Sig. (2-tailed)	.057		.000	.023	.000	.057	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
x1.3	Pearson Correlation	.428**	.576**	1	.392*	.612**	.428**	.790**
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.013	.000	.007	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
x1.4	Pearson Correlation	.232	.363*	.392*	1	.462**	.232	.649**
	Sig. (2-tailed)	.156	.023	.013		.003	.156	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
x1.5	Pearson Correlation	.353*	.926**	.612**	.462**	1	.353*	.864**
	Sig. (2-tailed)	.027	.000	.000	.003		.027	.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
x1.6	Pearson Correlation	1.000**	.307	.428**	.232	.353*	1	.659*
	Sig. (2-tailed)	.000	.057	.007	.156	.027		.000
	N	39	39	39	39	39	39	39
Komunikasi	Pearson Correlation	.659**	.812**	.790**	.649**	.864**	.659**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
N		39	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
.785	7

b. Variabel Kompensasi

Correlations

		x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	Komunukasi
x2.1	Pearson Correlation	1	.013	-.039	.280	.282	.493*
	Sig.(2-tailed)		.936	.816	.085	.081	.001
	N	39	39	39	39	39	39
x2.2	Pearson Correlation	.013	1	.551**	.076	-.080	.501*
	Sig.(2-tailed)	.936		.000	.646	.630	.001
	N	39	39	39	39	39	39
x2.3	Pearson Correlation	-.039	.551**	1	.070	-.020	.503*
	Sig.(2-tailed)	.816	.000		.672	.904	.001
	N	39	39	39	39	39	39
x2.4	Pearson Correlation	.280	.076	.070	1	.580**	.734*
	Sig.(2-tailed)	.085	.646	.672		.000	.000
	N	39	39	39	39	39	39
x2.5	Pearson Correlation	.282	-.080	-.020	.580**	1	.660*
	Sig.(2-tailed)	.081	.630	.904	.000		.000
	N	39	39	39	39	39	39
Kompensasi	Pearson Correlation	.493**	.501**	.503**	.734**	.660**	1
	Sig.(2-tailed)	.001	.001	.001	.000	.000	
	N	39	39	39	39	39	39

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
------------------	-----------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
.725	6

c. Variabel Kepuasan Kerja

Correlations

		y1	y2	y3	y4	y5	kinerjaKaryawan
y1	Pearson Correlation	1	.579**	.316*	-.053	-.002	.603**
	Sig.(2-tailed)		.000	.050	.749	.991	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y2	Pearson Correlation	.579**	1	.597**	.367*	.187	.865**
	Sig.(2-tailed)	.000		.000	.021	.253	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y3	Pearson Correlation	.316*	.597**	1	.590**	.212	.767**
	Sig.(2-tailed)	.050	.000		.000	.196	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y4	Pearson Correlation	-.053	.367*	.590**	1	.488**	.647**
	Sig.(2-tailed)	.749	.021	.000		.002	.000
	N	39	39	39	39	39	39
y5	Pearson Correlation	-.002	.187	.212	.488**	1	.491**
	Sig.(2-tailed)	.991	.253	.196	.002		.002
	N	39	39	39	39	39	39
Kepuasan kerja Karyawan	Pearson Correlation	.603**	.865**	.767**	.647**	.491**	1
	Sig.(2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.002	
	N	39	39	39	39	39	39

** .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
------------------	-----------

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Nof Items
.767	6

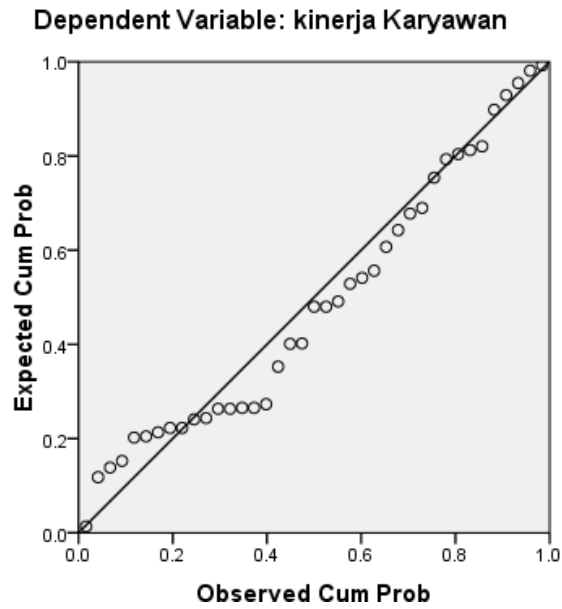
Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		39
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.52263198
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.088
Kolmogorov-Smirnov Z		.872
Asymp. Sig. (2-tailed)		.433
a. Test distribution is Normal.		

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



b. Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
	Komunikasi	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
	Kompensasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

c.Linearitas

1. Variabel Komunikasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja Karyawan *Komunikasi	Between Groups	(Combined)	145.036	10	14.504	8.058	.000
		Linearity	132.669	1	132.669	73.705	.000
		Deviation from Linearity	12.367	9	1.374	.763	.650
	Within Groups		50.400	28	1.800		
	Total		195.436	38			

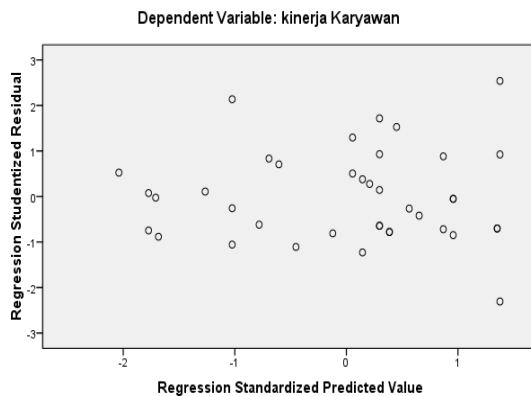
2. Variabel Kompensasi

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
kinerja Karyawan *Kompensasi	Between Groups	(Combined)	54.698	8	6.837	1.457	.214
		Linearity	9.901	1	9.901	5.111	.007
		Deviation from Linearity	44.797	7	6.400	1.364	.256
	Within Groups		140.738	30	4.691		
	Total		195.436	38			

d.Heteroskeda

Scatterplot



Lampiran3

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
	Komunikasi	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
	Kompensasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: kinerja Karyawan

Uji Hipotesis

a. Uji F

ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	135.532	2	67.766	40.725	.000 ^a
	Residual	59.904	36	1.664		
	Total	195.436	38			

a. Predictors: (Constant), Komunikasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: kepuasan kerja karyawan

b. Uji T

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	4.202	1.238		3.394	.006		
	Komunikasi	.624	.072	.808	8.689	.000	.984	1.017
	Kompensasi	.368	.128	.122	2.875	.012	.984	1.017

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja Karyawan

Lampiran5

UjiKoefisienDetermenasiRSquare

ModelSummary^b

Model	R	RSquare	Adjusted RSquare	Std. Error of theEstimate
1	.833 ^a	.693	.676	1.290

a. Predictors:(Constant),Komunukasi, Kompensasi

b. DependentVariable:kepuasan kerja karya

