

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA AMIL PADA BAZNAS
SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syari'ah*

Oleh :

SITLANNISA
NPM : 1901280075



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023**

Persembahan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Karya Ilmiah ini Penulis Persembahkan Kepada Kedua Orangtua

Ayahanda Ponidi

Ibunda Aini Susanti

*Tiada Kebahagiaan Yang Paling Indah Dengan
Mengukir Senyum di Wajah Orang Tua*

Motto :

*Tidak perlu merasa terbebani dengan apa yang
Allah berikan, karena Allah tidak pernah
melimpahkan sesuatu melebihi dari apa yang
menjadi kemampuan kita.*

PERNYATAAN ORISINALITAS

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Siti Annisa
NPM : 1901280075
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-1)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara**" merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarism maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 09 Mei 2023

Yang menyatakan



Siti Annisa

NPM : 1901280075

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA AMIL PADA BAZNAS SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

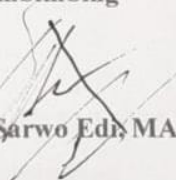
Oleh :

SITI ANNISA

NPM : 1901280075

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing


Drs. Sarwo Edi, MA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

MEDAN

2023

**PERSETUJUAN
SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA AMIL PADA BAZNAS SUMATERA UTARA**

Oleh :

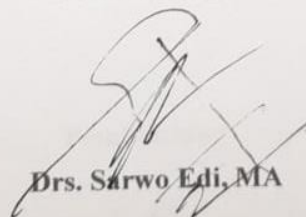
SITI ANNISA

NPM : 1901280075

*Telah selesai diberikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah
Skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat disetujui untuk
Dipertahankan dalam ujian skripsi*

Medan, 09 Mei 2023

Pembimbing



Drs. Sarwo Edi, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 09 Mei 2023

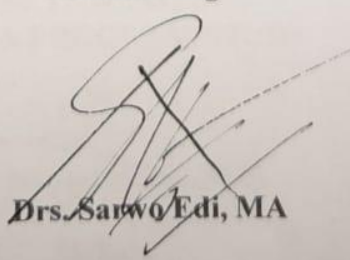
Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Siti Annisa** yang berjudul "**Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara**". Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Drs. Sarwo Edi, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

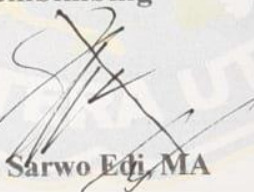
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Siti Annisa
NPM : 1901280075
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara

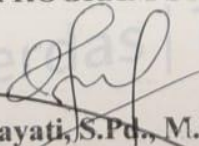
Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 09 Mei 2023


Pembimbing


Drs. Sarwo Edi, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,


Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



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 : Siti Annisa
NPM : 1901280075
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Tanggal Sidang : 24/05/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Nur Rahmah Amini, M.Ag
PENGUJI II : Dody Firman, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



Sekretaris

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor : 158 th.1987
Nomor : 0453bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin disini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
ا	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
ب	Ba	B	Be
ت	Tsa	T	Te
ث	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
خ	Kha	Kh	Ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Zal	Ẓ	zet (dengan titik diatas)
ر	Ra	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	Sad	S	es (dengan titik dibawah)

ض	Dad	D	de (dengan titik dibawah)
ط	Ta	T	te (dengan titik dibawah)
ظ	Za	Z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	“	Koma terbalik (diatas)
غ	Gain	G	Ge
ف	Fa	F	Ef
ق	Qaf	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	El
م	Mim	M	Em
ن	Nun	N	En
و	Waw	W	We
ه	Ha	H	Ha
ء	Hamzah	‘	Aspostrof
ي	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong :

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
,	Fathah	A	A
ˆ	Kasrah	I	I
Ḍ	Dammah	U	U

b. Huruf Lengkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
ئ_”	Fathah	Ai	a dan i
و_”	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- 1) Kataba : ك تاب
- 2) fa'ala : ف عل
- 3) kaifa : كى ف

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
ا	Fathah dan alif atau ya	Â	a dan garis diatas
ى	Kasrah dan ya	Î	i dan garis diatas
و	Dammah dan waw	u	u dan garis diatas

Contoh :

- 1) qala : قال
- 2) rama : رم
- 3) qila : قل

d. Ta marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua :

- 1) Ta marbutah hidup
Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t)
- 2) Ta marbutah mati
Ta marbutah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh :

Raudhah al-athfal – raudatul atfal ط نال ال روضة :

Al-madinah – al-munawwarah ال م نوزة ال مدينة :

Talhah ط لحة :

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid transliterasinya ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

Rabbana ربنا :

Nazzala نزل :

al-birr البر :

al-hajj الحج :

nu"ima نغم :

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : ال namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (I) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikutinya dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

Ar-rajulu : الرجل

As-sayyidatu : الشبيبة

Asy-syamsu : الشمس

Al-qalamu :

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

Ta'khuzuna : تعزن

An-nau' : انىء

Syai'un : شىء

Inna : ان

Umirtu : امرت

Akala : اكل

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka

dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD. Diantaranya : huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal namun diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

Wa mamuhammadunillarasul

Inna awwalabaitinwudi'alinnasilallazibibakatamubarakan

Syahr Ramadan al-lazunzilafihil-Qur'an

SyahrRamadanal-lazunzilafihil-Qur'an

Walaqadra'ahubifuluq al-mubin

Alhamdulillahirabbil'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku biladalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

Narummunallahiwafathunqarib

Lillahi al-amrujami'an

Lillahi-amrujami'an

Wallahubikullisyai'in "alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid karena itu peresmian transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Siti Annisa, 1901280075, Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara, Dosen Pembimbing Drs. Sarwo Edi, MA

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui (1) pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja amil dan (2) pengaruh motivasi kerja terhadap produktivitas kerja amil. Subjek penelitian ini adalah seluruh karyawan yang ada di Sumatera Utara. Penelitian ini bersifat populatif dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Metode pengumpulan data melalui survei kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu uji validitas dan realibilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, uji T dan uji F serta uji koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja amil pada BAZNAS Sumatera Utara yang diperoleh dari nilai t -hitung $>$ t -tabel ($3,325 > 1,701$) bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. (2) Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja amil pada BAZNAS Sumatera Utara yang diperoleh dari nilai t -hitung $>$ t -tabel ($2,985 > 2,048$) bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja amil yang diperoleh dari nilai f -hitung $>$ f -tabel sebesar ($17,259 > 3,35$), maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Sedangkan pada uji koefisien determinasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja mempengaruhi produktivitas kerja amil sebesar 56,1% sedangkan sisanya 43,9%. Produktivitas kerja dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Dengan demikian semakin besar tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja amil pada BAZNAS Sumatera Utara menimbulkan hubungan kerjasama yang baik untuk kedepannya.

Kata Kunci : *Kepuasan kerja, Motivasi kerja, Produktivitas Kerja, BAZNAS Sumatera Utara*

ABSTRACT

Siti Annisa, 1901280075, The Effect of Job Satisfaction and Work Motivation on Amil Work Productivity at BAZNAS North Sumatra, Supervisor Drs. Sarwo Edi, MA

This study aims to determine (1) the effect of job satisfaction on amyl work productivity and (2) the effect of work motivation on amyl work productivity. The subjects of this study are all employees in North Sumatra. This research is populative with 30 respondents. Method of data collection through questionnaire surveys. The data analysis techniques used in this study are validity and reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, T tests and F tests and determination coefficient tests.

The results showed that (1) Job satisfaction had a positive effect on the productivity of amyl work at BAZNAS North Sumatra which was obtained from the t-count value $>$ t-table ($3.325 > 1.701$) that H_0 rejected and H_a accepted. (2) Work motivation has a positive effect on the productivity of amyl work at BAZNAS North Sumatra which is obtained from the t-count value $>$ t-table ($2.985 > 2.048$) that H_0 rejected and H_a accepted. Job satisfaction and work motivation on amyl work productivity obtained from the value of f- calculate $>$ f-table of ($17.259 > 3.35$), then rejected and accepted. While the coefficient of determination test shows that job satisfaction and work motivation affect amyl's work productivity by 56.1% while the remaining 43.9%. Work productivity was influenced by other variables that were not included in this study. Thus, the greater level of job satisfaction and work motivation on the productivity of amil work at BAZNAS North Sumatra creates a good cooperative relationship in the future.

Keywords : Job satisfaction, Work motivation, Work Productivity, BAZNAS North Sumatra

KATA PENGANTAR



Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Syukur alhamdulillah penulis ucapkan kepada Allah SWT karena atas berkat rahmat, hidayah serta karunia-Nya penulis mampu menyelesaikan proposal skripsi sebagai persyaratan menyelesaikan pendidikan Strata-1 (S1) Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Tidak lupa shalawat beserta salam kepada Nabi Muhammad SAW, sebagai pembawa petunjuk bagi umat manusia, semoga kita mendapatkan syafaatnya di hari akhir nanti. Adapun penelitian ini berjudul “Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara.”

Dalam penulisan maupun dalam penyusunan proposal skripsi penulis menyadari bahwa tidak akan terlaksana tanpa bimbingan, arahan, serta nasehat yang diberikan oleh pihak-pihak yang terkait dalam membantu proses penyelesaian proposal skripsi. Hal ini yang menjadikan penulis termotivasi mempelajari dan bertanya mengenai materi yang berhubungan dengan penelitian. Apabila hal tersebut tidak terpenuhi, pastinya proses yang akan dilakukan memerlukan waktu yang lebih lama dan dalam mempersembahkan proposal skripsi tentunya jauh dari ketelitian penulisan yang sesuai dengan petunjuk yang diberikan. Dalam maksud ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada pihak yang membantu proses skripsi sampai skripsi ini selesai dan dikemukakan. Ucapan terimakasih ini penulis sampaikan kepada:

1. Orang tua tercinta, ayahanda dan ibunda yang selalu mendoakan, agar mampu mencapai tujuan yakni menyelesaikan pendidikan strata-1 (S1). Yang sangat penulis banggakan saudara penulis yaitu Sinta Ariska. Terimakasih yang sebesar-besarnya doa, motivasi, nasehat, dan dukungan adalah modal utama penulis.

2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP, selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Ibu Isra Hayati, S.Pd., M.Si, selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Syahrul Amsari, SE.Sy, M.Si, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Drs. Sarwo Edi, MA selaku Dosen Pembimbing yang memberikan bimbingan serta arahan penulisan yang sesuai dengan petunjuk yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan proposal ini.
7. Seluruh Staff Dosen pengajar dan Biro Akademik Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang telah memberikan pengetahuan serta informasi yang bermanfaat selama diperkuliahan.
8. Pengelola Baznas Sumatera Utara, Manajer Baznas Sumatera Utara, Karyawan serta masyarakat yang telah bersedia meluangkan waktu mengisi pernyataan yang diberikan dalam mengumpulkan data sehingga membantu terselesaikannya penelitian ini.
9. Teman-teman seperjuangan Manajemen Bisnis Syariah MBS A2 Siang. Penulis menyadari masih memiliki banyak kekurangan yang harus diperbaiki dalam penulisan maupun dari bahasa, hal ini yang mendasari penulis menginginkan evaluasi yang berupa kritik dan saran yang membuat proposal ini

memadai dalam ilmu pengetahuan yang memiliki manfaat pembaca di
kemudian hari nanti.

Wassalamu' alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

**Hormat Saya,
Penulis**

(Siti Annisa)

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR.....	i	
DAFTAR ISI.....	iv	
BAB I PENDAHULUAN		
A. Latar Belakang Masalah.....	1	
B. Identifikasi Masalah	3	
C. Rumusan Masalah	4	
D. Tujuan Penelitian	4	
E. Manfaat Peneliti	4	
F. Sistematika Penulisan.....	5	
BAB II LANDASAN TEORETIS		
A. Kajian Pustaka.....	7	
B. Kajian Penelitian Terdahulu.....	28	
C. Kerangka Pemikiran.....	35	
D. Hipotesis.....	37	
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A. Pendekatan Penelitian	38	
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	38	
C. Populasi dan Sampel	40	
D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel	40	
E. Teknik Pengumpulan Data	42	
F. Instrumen Penelitian.....	43	
G. Uji Prasyarat	44	
H. Teknik Analisis Data.....	45	
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		48
A. Deskripsi Instusi.....	48	
1. Sejarah BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional).....	48	
2. Kegiatan Operasional Bazanas Provinsi Sumatera Utara	49	
3. Visi dan Misi BAZNAS Sumatera Utara	51	
4. Struktur Organisasi.....	52	

5. Deskripsi Tugas BAZNAS Sumatera Utara.....	53
6. Logo BAZNAS Sumatera Utara	57
7. Ruang Lingkup BAZNAS Sumatera Utara.....	57
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	58
C. Penyajian Data	59
D. Analisis Data	63
E. Uji Hipotesis.....	80
F. Pembahasan Hasil Penelitian	84
BAB V Kesimpulan dan Saran	87
A. Kesimpulan	87
B. Saran.....	88

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu.....	28
Tabel 2.2 Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian	39
Tabel 2.3 Penilaian Skala Likert ²⁷	42
Tabel 2.4 Distribusi Responden Berdasarkan Usia.....	55
Tabel 2.5 Distribusi Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	58
Tabel 2.6 Distribusi Responden Berdasarkan Lama Berkerja	58
Tabel 2.7 Hasil Uji Validitas Instrumen	59
Tabel 2.8 Tabel Pemabagian Tugas	60
Tabel 2.9 Hasil Uji Reliabilitas Instrumen.....	62
Tabel 3.1 Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov	64
Tabel 3.2 Hasil Uji Multikolinieritas	66
Tabel 3.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas	68
Tabel 3.4 Hasil Uji Linieritas.....	69
Tabel 3.5 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Kepuasan Kerja.....	70
Tabel 3.6 Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja	71
Tabel 3.7 Hasil rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Amil.....	76
Tabel 3.8 Hasil Uji Analisis Linier Berganda.....	78
Tabel 3.9 Hasil Uji T (uji Parsial).....	80
Tabel 4.1 Hasil Uji F (uji simultan)	82
Tabel 4.2 Hasil Uji Koefisien Determinasi	83

DAFTAR GAMBAR

4.1 Kerangka Berpikir	35
4.2 Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional	52
4.3 Logo Baznas	57

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Pada dasarnya bekerja adalah sebuah cara atau usaha yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan hidup, besar atau kecilnya sebuah lembaga menjadi salah satu alasan pekerja untuk memilih lembaga tempat ia akan bekerja. Amil mengharapkan sebuah lembaga yang dapat memenuhi kebutuhan pekerja seperti gaji yang sesuai dengan beban kerja, pekerjaan yang memberikan peluang untuk berkembang dan meraih prestasi.

Produktivitas amil dalam sebuah lembaga sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja amil. Jika seseorang merasa puas, nyaman, dan menyukai pekerjaan mereka adalah hobi, mereka dapat dianggap puas dengan pekerjaan mereka. Pemimpin dengan dedikasi tinggi berusaha memprioritaskan kewajiban mereka. Amil bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Jenis amil ini biasanya tidak lagi melihat pekerjaan sebagai tugas, apalagi kebutuhan, melainkan sebagai gairah. Para pekerja ini merasa puas dengan pekerjaannya, menikmati pekerjaannya, dan merasa nyaman di tempat kerja (Sutrisno, 2012). Fenomena masalah yang terjadi pada Baznas yang terkait dengan produktivitas kerja yaitu kurangnya produktivitas amil dapat tercermin dari rendahnya target pencapaian. Berdasarkan penuturan bagian administrasi sumber daya manusia dan umum, banyak amil yang suka menunda pekerjaan dan cenderung melalaikan pekerjaannya sehingga menyebabkan penurunan kuantitas.

Handoko (1992), mengemukakan kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para amil memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerja. Ini tampak dalam sikap positif amil terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang di hadapi di lingkungan kerjanya. (Lailatus Sa'adah, 2022)

Amil yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kepuasan psikologis dan akhirnya akan timbul sikap atau tingkah laku negatif dan pada gilirannya akan dapat menimbulkan frustrasi, sebaliknya amil yang terpuaskan akan dapat bekerja dengan baik, penuh semangat, aktif, dan dapat berprestasi lebih baik dari amil yang tidak memperoleh kepuasan kerja. Pendapat tersebut didukung oleh Strauss dan Sayles (dalam Handoko, 1992), kepuasankerja juga penting untuk aktualisasi diri. Amil yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

Menjaga motivasi amil itu sangatlah penting karena motivasi itu adalah motor penggerak bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu (Prasetyo, 2003). Fenomena masalah yang terjadi pada Baznas terdapat beberapa amil kurang memiliki kemampuan dan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaan akan menyebabkan seorang amil minder, rendah diri, karena tidak yakin akan bekerja secara maksimal. Akibatnya seorang amil tidak punya motivasi lagi untuk lebih berhasil. Akhirnya pekerjaan amil kurang optimal.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran Baznas sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, Baznas dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Dengan demikian, Baznas bersama pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.

Baznas memiliki pegawai dengan jumlah 30 amil. Pegawai Baznas ada 10 perempuan dan 20 laki-laki. Namun kuantitas tersebut tidak dapat menjamin bahwa para pegawainya memiliki kualitas yang baik. Mengenai hal tersebut

lembaga harus menemukan jalan keluar untuk masalah tersebut. Lembaga juga harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi amil dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan lembaga.

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At-Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ اَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللّٰهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ اِلَىٰ عَالَمِ
 الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya:

“ Dan katakanlah:” bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang- orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.” (QS. At-Taubah: 105).

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagiorang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

Berdasarkan fenomena-fenomena yang telah diuraikan, oleh karena itu peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian ini dengan judul **“Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara”**.

B. Identifikasi Masalah

Identifikasi masalah dilakukan agar penelitian dapat terarah dan untuk menghindari meluasnya cakupan penelitian. Maka, untuk mempermudah dalam melakukan penelitian, peneliti mengidentifikasi masalah untuk menguji variabel Kepuasan Kerja dan Motivasi Terhadap Produktivitas kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara, yaitu:

1. Baznas memiliki pegawai dengan jumlah 30 amil namun kuantitas tersebut tidak dapat menjamin bahwa para pegawainya memiliki kualitas yang baik.
2. Harus memperhatikan mengenai bagaimana menjaga dan mengelola motivasi amil dalam bekerja agar selalu tinggi dan fokus pada tujuan lembaga.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan beberapa uraian yang telah penulis kemukakan pada bagian latar belakang, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kepuasan Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Amil di Baznas Sumatera Utara?
2. Apakah Motivasi Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Amil di Baznas Sumatera Utara?
3. Apakah terdapat perbedaan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di Baznas Sumatera Utara?

D. Tujuan Penelitian

Dari permasalahan diatas, penelitian tersebut bertujuan:

- a. Untuk mengetahui Kepuasan Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Amil di Baznas Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui Motivasi Kerja bisa mempengaruhi Produktivitas Kerja Amil di Baznas Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui perbedaan pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di Baznas Sumatera Utara.

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat yang dapat diambil dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah dan mengembangkan wawasan, informasi, dan ilmu pengetahuan kepada pihak lain yang berkepentingan.

Penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi salah satu kontribusi terhadap dunia akademis agar dapat menjadi acuan bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian dengan tema serupa.

2. Manfaat Praktis

a) Bagi organisasi atau perusahaan, diharapkan dapat meningkatkan pengetahuan dan kesadaran bahwa untuk mengelola dan mencapai visi misi perusahaan terdapat aspek-aspek manajemen yang saling berhubungan, salah satunya adalah manajemen sumber daya manusia sebagai pelaku operasional perusahaan. Perusahaan tidak hanya menuntut hasil kerja yang maksimal dari amil, melainkan harus adanya timbal balik dengan cara memberikan gaji yang sesuai, jenjang karir, dan juga adanya keharmonisan hubungan sosial. Amil dengan kepuasan kerja dan motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan produktivitas kerja dengan kualitas dan kuantitas yang terbaik.

b) Bagi penulis, diharapkan dapat menerapkan ilmu yang diperoleh dan dapat berguna bagi kemajuan ilmu pengetahuan.

F. Sistematika Penulisan

Sistematika penulisan dalam penelitian ini dengan menggunakan panduan skripsi Fakultas Agama Islam UMSU. Untuk memahami lebih jelas penelitian ini, maka materi-materi yang tertera pada skripsi ini di kelompokkan menjadi beberapa bab dengan sistematika penyampaian sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Berisi latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

BAB II LANDASAN TEORITIS

Bab ini berisikan teori yang berupa pengertian dan definisi yang diambil dari kutipan buku dan beberapa literatur yang berhubungan dengan penelitian, kerangka berpikir, penelitian terdahulu yang relevan, dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan penulis.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan pendekatan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, populasi dan sampel, variable penelitian dan definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian, uji prasyarat, dan teknis analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terdiri dari deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian dan pembahasan terdiri dari jawaban hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti.

BAB V PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan dan penelitian serta memberikan saran sebagai akhir dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Landasan Teoretis

1. Kajian Pustaka

1.1 Definisi Kepuasan Kerja

Menurut Robbins (2008), kepuasan kerja adalah sikap keseluruhan seseorang tentang pekerjaannya; Ini adalah perbedaan antara jumlah kompensasi yang diterima karyawan dan kompensasi yang mereka yakini harus mereka terima. Kepuasan kerja adalah perbandingan antara hasil yang diperoleh dan hasil yang diharapkan. Semakin puas amil, dan sebaliknya, semakin besar perbedaan antara hasil aktual dan hasil yang diprediksi. Semakin rendah tingkat kepuasan kerja amil, semakin kecil hasil yang sebenarnya dicapai dibandingkan dengan hasil yang diantisipasi. (AAGD Saputra, 2008)

Menurut Handoko (1992), kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mempengaruhi seberapa baik atau buruknya perasaan karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini jelas dari pandangan optimis amil tentang pekerjaannya dan setiap tantangan yang dia hadapi di tempat kerja.

Tiffin (1958), mengemukakan kepuasan kerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antara pimpinan dengan sesama amil. Mengingat sudut pandang ini, Mangkunegara berhipotesis bahwa faktor-faktor termasuk pergantian karyawan, tingkat ketidakhadiran, usia, kesulitan pekerjaan, dan ukuran organisasi di perusahaan semuanya terkait dengan kepuasan kerja.

1.2 Teori Kepuasan Kerja

Terdapat macam-macam teori yang menjelaskan landasan proses perasaan seseorang terhadap kepuasan kerja, yaitu:

a. Two Factor Theory

Teori ini menganjurkan bahwa kepuasan dan ketidakpuasan merupakan bagian dari kelompok variabel yang berbeda yaitu *motivators* dan *hygiene factors*. Ketidakpuasan atau *hygiene factors* dihubungkan dengan kondisi di sekitar pekerjaan (seperti kondisi kerja, upah, keamanan, kualitas pengawasan dan hubungan dengan orang lain) dan bukan dengan pekerjaan itu sendiri. Sebaliknya kepuasan atau *motivators* ditarik dari faktor yang terkait dengan pekerjaan itu sendiri atau hasil langsung daripadanya seperti sifat pekerjaan, prestasi dalam pekerjaan, peluang promosi dan kesempatan untuk pengembangan diri dan pengakuan.

b. Value Theory

Menurut teori ini kepuasan kerja terjadi pada tingkatan dimana hasil pekerjaan diterima individu seperti diharapkan. Semakin banyak orang menerima hasil, akan semakin puas dan sebaliknya. Kunci menuju kepuasan pada teori ini adalah perbedaan antara aspek pekerjaan yang dimiliki dengan yang diinginkan seseorang. Semakin besar perbedaan, semakin rendah kepuasan orang.

c. Equity Theory

Teori ini didasarkan pada asumsi bahwa orang-orang dimotivasi oleh keinginan untuk diperlakukan secara adil dalam pekerjaan. Orang akan merasa puas atau tidak puas tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (*equity*) atau tidak atas situasi tertentu. Keadilan dikatakan ada jika karyawan menganggap bahwa rasio antara masukan (usaha) dengan perolehan (imbalan) sepadan dengan rasio karyawan lainnya. Ketidakadilan dikatakan ada, jika rasio tersebut tidak sepadan, rasio antara masukan dengan perolehan seseorang mungkin terlalu besar atau kurang dibanding dengan rasio yang lainnya. Apabila keadilan terjadi, amil tersebut merasa mendapat kepuasan dan sebaliknya, apabila terjadi ketidakadilan antara *input* dan *outcome*, maka terjadi ketidakpuasan.

d. Discrepancy Theory

Berdasarkan teori ini untuk mengukur kepuasan kerja dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Teori ini mempunyai pandangan bahwa kepuasan kerja seseorang diukur dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Seseorang akan merasa puas apabila tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya terhadap kenyataan yang ada, karena batas minimum yang diinginkan telah terpenuhi. Apabila didapat ternyata lebih besar daripada yang diinginkan, maka orang akan menjadi lebih puas lagi walaupun terdapat discrepancy (ketidakesesuaian), tetapi merupakan *discrepancy* yang positif. Berdasarkan beberapa definisi dan teori di atas mengartikan bahwa kepuasan kerja merupakan tingkat rasa puas individu atas pekerjaan yang telah dilakukan dan juga adanya penilaian serta timbal balik perusahaan terhadap hasil pekerjaan tersebut. Sesuai dengan kelima teori yang menerangkan kepuasan kerja, bahwa dapat dikatakan kepuasan kerja dapat disebabkan oleh beberapa aspek yang berbeda-beda seperti aspek penghargaan dan kebutuhan amil yang terpenuhi, amil yang puas karena adanya keadilan, adanya harapan yang tercapai dari pekerjaan.

1.3 Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kepuasan Kerja

Herzberg (2008) berpendapat ada empat faktor yang memengaruhi kepuasan kerja seseorang. Faktor-faktor dalam kepuasan kerja yaitu :

Faktor psikologik, berhubungan dengan kejiwaan amil, dengan dimensi :

- (a). Minat,
- (b) Ketentraman dalam bekerja,
- (c) Sikap terhadap kerja, dan
- (d) bakat dan keterampilan.

Faktor sosial, berhubungan dengan interaksi sosial, dengan dimensi:

- (a) interaksi sesama amil,
- (b) interaksi dengan atasan,

(c) interaksi dengan karyawan yang berbeda jenis pekerjaannya. Faktor fisik, berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik amil, dengan dimensi:

- (a) jenis pekerja,
- (b) pengaturan waktu dan waktu istirahat,
- (c) perlengkapan kerja,
- (d) keadaan ruangan, suhu, penerangan, pertukaran udara, dan
- (e) kondisi kesehatan amil, umur dan sebagainya.

Faktor finansial, berhubungan dengan jaminan serta kesejahteraan karyawan, dengan dimensi:

- (a) sistem dan besarnya gaji,
- (b) jaminan sosial,
- (c) berbagai tunjangan/fasilitas yang diberikan,
- (d) promosi dan sebagainya.

1.4 Penyusunan Alat Ukur Kepuasan Kerja

Sebelum melakukan pengukuran tentang kepuasan kerja, terlebih dahulu dilakukan pendefinisian kepuasan kerja sebagai definisi operasional. Kepuasan kerja adalah sikap umum atau sikap positif terhadap pekerjaan yang timbul berdasarkan penilaian terhadap situasi kerja atau membandingkan antara banyaknya ganjaran yang diterima dengan yang mereka harapkan atau ekspektasikan atau persepsikan (Robbins, 2008; Kreitner dan Kinicki, 2003; Luthans, 2002; Davis dan Newstrom, 2002; Ivancevich dan Mateson, 2003; Kotler dan Keller, 2009; Lawler, 2002; Herzberg 2006). Variabel konstruk kepuasan kerja didasarkan teori Robbins, bahwa kepuasan kerja diukur dengan dimensi:

1. Hubungan kerja
2. Tantangan kerja; dan
3. Perlindungan kerja

Dimensi hubungan kerja mempunyai indikator:

- (a) keharmonisan dalam berinteraksi dengan atasan,
- (b) komunikasi dua arah,

- (c) kerja sama antar dosen,
- (d) keterbukaan dan transparansi.

Dimensi tantangan kerja mempunyai indikator:

- (a) menyelesaikan tugas,
- (b) kepuasan dalam menyelesaikan tugas,
- (c) tanggung jawab,
- (d) disiplin, dan
- (e) keterampilan mengambil keputusan.

Dimensi perlindungan kerja mempunyai indikator:

- (a) perlindungan dari pemerintah,
- (b) perlindungan dari perjanjian kerja,
- (c) perlindungan dari asuransi.

1.5 Kepuasan Kerja Dalam Islam

Manusia diciptakan oleh Allah Swt tidak dengan sia-sia, terdapat alasan yang mendasarinya yakni untuk beribadah, mengabdikan kepada Allah Swt. Dalam Islam, bekerja adalah ibadah. Oleh karenanya, tingkatan tertinggi bagi seorang pegawai muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah apabila dia seolah-olah melihat Allah. Apabila dia tidak dapat mencapai tingkatan ini, maka paling tidak ia merasa bahwa Allah melihatnya. Syi'ar seorang muslim dalam melaksanakan pekerjaannya adalah mendapatkan keridhaan Allah Swt. Kepuasan Kerja dalam Islam memelihara kepentingan kedua belah pihak, yakni pimpinan atau atasan dengan pekerja. Yang dimaksud pekerja dalam penelitian ini adalah amil sedangkan yang dimaksud pimpinan atau atasan adalah ketua Baznas atau pihak lembaga yang terkait dalam pembayaran gaji amil. Jika amil tidak dibayar dengan gaji yang sepadan dengan tenaga yang telah digunakan, hal itu dianggap didzalimi oleh pihak-pihak yang terkait dalam pembayaran gaji amil tersebut. Jika hal itu terjadi, maka amil tersebut mengalami ketidakpuasan dalam bekerja karena pemberian gaji merupakan salah satu dimensi dari kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran Islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas,

sabar, dan syukur. Sementara itu Allah tidak akan meridhainya, kecuali jika dia melaksanakan pekerjaan secara sempurna dan profesional. Hal inilah yang diajarkan Nabi SAW kepada orang-orang mu'min: "Allah sangat mencintai seseorang melakukan sesuatu perbuatan dan melakukannya secara professional", baik pekerjaan dunia ataupun pekerjaan akhirat (Qardhawi, 2004) dalam (Hidayat, 2008). Kepuasan kerja dalam Islam yang berdasarkan ridha juga dapat kita simak dalam firman Allah, Qur'an Surat At-Taubah ayat 59:

وَلَوْ أَنَّهُمْ رَضُوا مَا آتَاهُمُ اللَّهُ وَرَسُولُهُ وَقَالُوا حَسْبُنَا اللَّهُ
سَيُؤْتِينَا اللَّهُ مِنْ فَضْلِهِ وَرَسُولُهُ إِنَّا إِلَى اللَّهِ رَاغِبُونَ ٥٩

Artinya: "Dan sekiranya mereka benar-benar rida dengan apa yang diberikan kepada mereka oleh Allah dan Rasul-Nya, dan berkata, "Cukuplah Allah bagi kami, Allah dan Rasul-Nya akan memberikan kepada kami sebagian dari karunia-Nya. Sesungguhnya kami orang-orang yang berharap kepada Allah). (QS. At-Taubah [9]: 59).

Kepuasan kerja dalam pandangan islam telah disinggung dalam ayat-ayat Al-Qur'an. Seperti dalam surat At- Taubah ayat 105, yaitu:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ
الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ١٠٥

Artinya: " Dan katakanlah:" bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan."

(QS. At- Taubah [9]: 105).

(Dan katakanlah) kepada mereka atau kepada manusia secara umum (bekerjalah kalian) sesuka hati kalian (maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaan kalian itu dan kalian akan dikembalikan) melalui dibangkitkan dari kubur (kepada yang mengetahui alam gaib dan alam

nyata) yakni Allah (lalu diberikan-Nya kepada kalian apa yang telah kalian kerjakan) lalu dia akan membalasnya kepada kalian (Tafsir Jalalain).

Kesimpulan dari ayat-ayat diatas bahwa apa yang dilakukan manusia pasti ada imbalan setimpal atas apa yang telah dikerjakannya. Baik itu perbuatan buruk maupun perbuatan baik. Kualitas pekerjaan yang prima akibat ketekunan, kecermatan akan membuat pekerjaan kita dihargai oleh orang dan akan membuat kita merasakan kepuasan. Sehingga hasil pekerjaan kita bisa bermanfaat bagi orang lain, hal ini akan membuat kita merasa puas dengan pekerjaan kita.

2.2 Teori Motivasi Kerja

2.3 Definisi Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang penting di singgung oleh pimpinan organisasi, baik secara terbuka maupun terselubung, karena: “*Job motivation will be able to influence employees’ support for organizational change pursued by a firm.*” Artinya motivasi kerja akan dapat mempengaruhi dukungan karyawan terhadap perubahan organisasi yang diupayakan oleh perusahaan. (Vithessonthi & schwaninger, 2008).

Ide motivasi kerja, menurut Robbins (2008:213), meliputi usaha (effort, organizational goals), dan kebutuhan. Unsur “upaya” merupakan ukuran intensitas. Kebutuhan adalah faktor internal yang mempengaruhi penampilan hasil tertentu, tetapi upaya yang diarahkan harus selaras dengan tujuan organisasi. (Andriawan, 2021)

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan upaya untuk mencapai suatu tujuan, menurut Robbins dan Judge (2008). Menurut Vroom (1964) dan Luthans (2006), valensi dan harapan adalah kunci motivasi. Teori pengharapan berargumentasi bahwa motivasi kerja ditentukan oleh keyakinan individu yang berhubungan dengan, hubungan usaha- kinerja (*expectancy* = pengharapan), hubungan kerja-hasil (*instrumental* = perantara), dan persepsi pentingnya berbagai hasil pekerjaan (*valence* = valensi).

Amil akan termotivasi untuk melakukan tanggung jawab mereka sebaik mungkin jika insentif yang tepat diberikan, dan mereka berpendapat bahwa selama organisasi berhasil mencapai tujuan dan beragam tujuannya, kepentingan pribadinya akan terpelihara pula.

2.4 Asas-asas Motivasi Kerja

Menurut Hasibuan (2013), asas motivasi kerja terdiri dari asas mengikutsertakan, komunikasi, pengakuan, wewenang yang didelegasikan dan perhatian timbal balik. Adapun penjelasan asas-asas motivasi kerja adalah sebagai berikut:

a. Asas mengikutsertakan

Asas mengikutsertakan maksudnya mengajak bawahan untuk ikut berpartisipasi dan memberikan kesempatan kepada mereka mengajukan ide-ide, rekomendasi dalam proses pengambilan keputusan. Dengan cara ini, bawahan merasa ikut bertanggung jawab atas tercapainya tujuan perusahaan sehingga moral dan gairah kerjanya akan meningkat.

b. Asas komunikasi

Asas komunikasi maksudnya menginformasikan secara jelas tentang tujuan yang ingin dicapai, cara mengerjakannya, dan kendala yang dihadapi. Dengan asas komunikasi, motivasi kerja bawahan akan meningkat. Sebab semakin banyak seseorang mengetahui suatu soal, semakin besar pula minat dan perhatiannya terhadap hal tersebut.

Jika seorang pemimpin secara nyata berikhtiar untuk senantiasa memberikan informasi kepada bawahannya, ia akan berkata, "*saya rasa Saudara orang penting, saya hendak memastikan bahwa Saudara mengetahui apa yang sedang terjadi*". Dengan cara ini, bawahan akan merasa dihargai dan akan lebih giat bekerja.

c. Asas pengakuan

Asas pengakuan maksudnya memberikan penghargaan dan pengakuan yang tepat serta wajar kepada bawahan atas prestasi kerja yang dicapainya.

Bawahan akan bekerja keras dan semakin rajin, jika mereka terus-menerus mendapat pengakuan dan kepuasan dari usaha-usahanya.

Dalam memberikan pengakuan/pujian kepada bawahan hendaknya dijelaskan bahwa dia patut menerima penghargaan itu, karena prestasi kerja atau jasa-jasa yang diberikannya. Pengakuan dan pujian harus diberikan dengan ikhlas di hadapan umum supaya pengakuan/pujian itu semakin besar.

d. Asas wewenang yang didelegasikan

Asas wewenang yang didelegasikan adalah mendelegasikan sebagian wewenang serta kebebasan amil untuk mengambil keputusan dan berkreaitivitas dan melaksanakan tugas-tugas atasan atau manajer. Dalam pendelegasian ini, manajer harus meyakinkan bawahan bahwa amil mampu dan dipercaya dapat menyelesaikan tugas-tugas itu dengan baik. Misalnya dengan mengatakan, "*Ini suatu pekerjaan, Saudara dapat mengambil keputusan sendiri bagaimana harus melakukannya*". Dengan tindakan ini manajer menyatakan secara jelas bahwa bawahan itu cakap dan penting. Asas ini akan memotivasi moral/gairah bekerja bawahan sehingga semakin tinggi antusias.

e. Asas perhatian timbal balik

Asas perhatian timbal balik adalah memotivasi bawahan dengan mengemukakan keinginan atau harapan perusahaan di samping berusaha memenuhi kebutuhan-kebutuhan yang diharapkan bawahan dari perusahaan. Misalnya, manajer minta supaya amil meningkatkan prestasi kerjanya sehingga lembaga memperoleh laba yang lebih banyak. Apabila laba semakin banyak, balas jasa mereka akan dinaikkan. Jadi ada perhatian timbal balik untuk memenuhi keinginan semua pihak. Dengan asas motivasi ini diharapkan prestasi kerja amil akan meningkat.

2.5 Faktor Pendorong Motivasi Kerja

Menurut Wibowo (2014), terdapat tiga faktor pendorong utama motivasi kerja, yaitu:

a. Energize

Energize adalah yang dilakukan pemimpin ketika mereka menetapkan contoh yang benar, mengkomunikasikan yang jelas dan menantang dengan cara

yang tepat. Hal tersebut dilakukan dengan *exemplify*, *communicate* dan *challenge*.

Exemplify, adalah memotivasi dengan cara memulai memberi contoh yang baik.

Communicate, merupakan sentral kepemimpinan termasuk bagaimana pemimpin berbicara, mendengar dan belajar.

Challenge, adalah tantangan yang disukai orang. Pemimpin dapat mencapai tujuan karena menghubungkan tujuan dengan pemenuhan keinginan.

b. Encourage

Encourage adalah apa yang dilakukan pemimpin untuk mendukung proses motivasi melalui pemberdayaan, coaching dan penghargaan. Encourage dilakukan dengan cara *empower*, *coach* dan *recognize*.

Empower, merupakan proses dimana orang menerima tanggung jawab dan diberi kewenangan untuk melakukan pekerjaannya.

Coach, merupakan kesempatan bagi pemimpin untuk mengenal bawahannya secara pribadi dan menunjukkan bagaimana dapat membantu pekerja dalam mencapai tujuan pribadi dan organisasi.

Recognize, alasan tunggal yang paling kuat mengapa orang bekerja, di samping keperluan penghasilan.

c. Exhorting

Exhorting adalah bagaimana pemimpin menciptakan pengalaman berdasarkan pengorbanan dan inspirasi yang menyiapkan landasan dimana motivasi berkembang. *Exhorting* dilakukan melalui *sacrifice* dan *inspire*.

Sacrifice, suatu ukuran pelayanan yang paling benar dengan menempatkan kebutuhan orang lain di atas kebutuhan kita sendiri.

Inspire, merupakan turunan motivasi, apabila motivasi datang dari dalam maka bentuknya adalah *self-inspiration*.

2.6 Bentuk Motivasi Kerja

Menurut Siswanto (2005), Pada umumnya bentuk motivasi yang sering dianut perusahaan meliputi empat unsur utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penerapan pola kerja yang efektif, serta kebajikan. Adapun penjelasannya adalah sebagai berikut:

a. Kompensasi bentuk uang

Salah satu bentuk yang paling sering diberikan kepada tenaga kerja adalah berupa kompensasi. Kompensasi yang diberikan kepada tenaga kerja biasanya berwujud uang. Kompensasi sebagai kekuatan untuk memberi motivasi selalu memiliki reputasi atau nama yang baik, dan memang sudah selayaknya demikian. Meskipun kurang tepat sama sekali bahwa semua orang akan berbuat apa saja untuk meningkatkan pendapatan. Namun, selama beberapa dekade terbukti bahwa hampir semua orang akan berbuat apa saja untuk mencegah agar sumber pendapatan mereka tidak diambil orang lain.

b. Pengarahan dan pengendalian

Pengarahan maksudnya menentukan apa yang harus mereka kerjakan atau tidak mereka kerjakan. Sedangkan pengendalian maksudnya menentukan bahwa tenaga kerja harus mengerjakan hal-hal yang telah diinstruksikan. Sebenarnya dua hal tersebut sebagai perangsang telah berkembang dan dianut oleh berbagai perusahaan sejak berabad-abad lamanya. Hingga kini hal tersebut masih digunakan para manajer untuk memotivasi para tenaga kerja. Fungsi pengarahan mencakup berbagai proses operasi standar, pedoman, dan buku panduan, bahkan *Management By Objective (MBO)*/ manajemen berdasarkan sasaran. Fungsi pengendalian mencakup penilaian kerja, pemeriksaan mutu, dan pengukuran hasil kerja.

c. Penetapan pola kerja yang efektif

Pada umumnya, reaksi dari kebosanan kerja akan menghambat produktivitas kerja. Karena manajemen menyadari bahwa masalahnya bersumber pada cara pengaturan pekerjaan, mereka menanggapi dengan berbagai teknik, beberapa diantaranya efektif dan yang lain kurang efektif. Teknik tersebut, antara lain:

1. Memperkaya pekerjaan, yaitu penyesuaian tuntutan pekerjaan dengan kemampuan tenaga kerja.
2. Manajemen partisipasi, yaitu penggunaan berbagai cara untuk melibatkan pekerja dalam pengambilan keputusan (*decision making*) yang mempengaruhi pekerjaan mereka.

3. Mengalihkan perhatian para pekerja dari pekerjaan yang membosankan kepada instrumen (alat) waktu luang untuk istirahat atau sarana lain yang lebih fantastis.
4. Kebajikan dapat didefinisikan sebagai suatu tindakan yang diambil dengan sengaja oleh manajemen untuk mempengaruhi sikap atau perasaan para tenaga kerja. Dengan kata lain, kebajikan adalah usaha untuk membuat tenaga kerja bahagia. Tenaga kerja yang tidak bahagia bebas membentuk serikat pekerja, untuk itu manajemen secara resmi perlu melakukan tawar-menawar. Dengan cara ini, usaha untuk membahagiakan para tenaga kerja jauh lebih ditonjolkan daripada sebelumnya. Manajemen tenaga kerja menyadari dan berusaha sungguh-sungguh untuk merangsang dan memelihara sikap positif itu pada setiap kegiatan perusahaan.

2.7 Teori Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi menjadi sebuah pendorong bagi seorang muslim untuk melakukan kegiatan atau pekerjaan. Dalam perspektif islam, motivasi merupakan suatu realisasi atau aktualisasi amanah dari Allah SWT. Motivasi perspektif islam memiliki 2 (dua) sifat, yaitu horizontal dan vertikal. Motivasi horizontal merupakan suatu pendorong dari dalam diri yang digunakan untuk mencari manfaat yang banyak bagi orang lain. Selanjutnya, motivasi vertikal menjadisuatu pendorong dalam melakukan pekerjaan atau tanggung jawabnya dikarenakan Allah SWT, sehingga bekerja menjadi suatu ibadah. Pekerjaan yang dijadikan ibadah akan selaras dengan amanah dan aktualisasi Allah SWT melalui surat Az-Zumar ayat 39, yang berbunyi:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَاتِبِكُمْ اِنِّىْ عَلِيْلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ ﴿٣٩﴾

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui.”(QS. Az- Zumar [39]: 39).

Motivasi perspektif islam menjadi energi dari dalam diri amil yang mengarahkan, membangkitkan dan mendorong perilaku untuk mencapai tujuan lembaga. Motivasi yang baik akan menghasilkan tujuan yang baik, tujuan yang baik akan mendapatkan ridha dari Allah SWT. Sesuai dengan surat Al-Baqarah ayat 148 kepada hamba-Nya untuk selalu berlomba dalam hal kebajikan, yang berbunyi:

وَلِكُلِّ وِجْهَةٍ هُوَ مُوَلِّيًا فَاسْتَيْقُوا الْخَيْرَاتِ إِنَّمَا تَكُونُوا يَأْتِ بِكُمْ اللَّهُ جَمِيعًا إِنَّ اللَّهَ عَلَىٰ كُلِّ شَيْءٍ قَدِيرٌ ﴿١٤٨﴾

Artinya: “Dan bagi tiap-tiap umat ada kiblatnya (sendiri) yang ia menghadap kepadanya. Maka berlomba-lombalah (dalam membuat) kebaikan. Dimana saja kamu berada pasti Allah akan mengumpulkan kamu sekalian (pada hari kiamat). Sesungguhnya Allah Maha Kuasa atas segala sesuatu.” (QS. Al-Baqarah [2]: 148). Berdasarkan Inayatul motivasi dalam perspektif islam terdapat dalam 3 (tiga) teori, yaitu sebagai berikut:

a) Teori Motivasi Abdul Hamid Mursi

1) Fisiologis

Teori ini menjelaskan adanya suatu kecenderungan natural yang muncul dalam tubuh amil untuk menjaga keseimbangan diri. Keseimbangan ini dijaga secara permanen. Apabila keseimbangan hilang, maka muncul sebuah motivasi untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembalikan keseimbangan tersebut. Motivasi fisiologis disebutkan Allah SWT dalam Al-Qur'an. Salah satu motivasi fisiologis di antaranya adalah motivasi menjaga diri. Motivasi fisiologis ini menjadi penting karena berfungsi menjaga individu dari kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas, dan rasa sakit, seperti yang disebutkan dalam surat Al- Baqarah ayat 155, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ ۗ وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepada mu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”. (QS. Al- Baqarah [2]: 155)

2) Motivasi Psikologis atau Sosial

Beberapa ilmuwan mengatakan, motivasi psikologis bukan melalui pemberian sejak lahir, yaitu merupakan hasil proses interaksi dengan berbagai pengalaman, faktor lingkungan, dan budaya. Dalam Maslow terdapat dua kebutuhan primer dan kebutuhan spiritual. Ia juga berpandangan pada dasarnya manusia memiliki potensi baik dan buruk. Sesungguhnya kebutuhan-kebutuhan spiritual merupakan asa dan parameter moral terfokus pada sifat-sifat dasar dalam diri manusia. Allah menganjurkan manusia untuk berlomba-lomba dalam kebaikan yaitu berkompetisi dalam prinsip kemanusiaan, amal shaleh dan ketakwaan.

3) Motivasi Bekerja dan Berproduksi

Islam menganjurkan bekerja sebagai ibadah. Amil yang bekerja dengan sungguh-sungguh menggunakan potensi yang dimiliki, akan berdampak positif bagi lembaga. Kinerja lembaga akan meningkat dan potensi amil semakin berkembang. Dengan demikian akan tercipta timbal balik yang seimbang.

b) Teori Ahmad

Teori ini terbagi dalam 5 (lima) faktor yang dapat mempengaruhi motivasi seorang Muslim dalam melakukan pekerjaannya, yaitu:

1) *The Need Theory* Seorang Muslim tidak hanya memikirkan seberapa besar imbalan upah atau gaji yang didapat dari suatu urusan yang dikerjakannya. Seorang muslim meyakini bahwa balasan merupakan sesuatu hal yang wajar dan Allah pasti akan memberikan dalam jumlah yang lebih besar asalkan dilakukan semata-mata untuk mendapat ridha Allah.

2) *Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour* Manusia berhak untuk memilih tindakan atau pekerjaan yang diinginkannya. Hal ini sesuai dengan surat An- Nisa ayat 66, berbunyi:

وَلَوْ أَنَّا كُنْنَا عَلَيْهِمْ أَنِ اقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ أَوْ أُخْرِجُوا مِنْ دِيَارِكُمْ مَا فَعَلُوهُ إِلَّا قَلِيلٌ مِّنْهُمْ وَلَوْ أَنَّهُمْ فَعَلُوا مَا يُوعَظُونَ بِهِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ وَأَشَدَّ تَثْبِيثًا ﴿٦٦﴾

Artinya: “Dan sesungguhnya kalau Kami perintahkan kepada mereka, “Bunuhlah dirimu atau keluarlah kamu dari kampung halamanmu,” ternyata mereka tidak akan melakukannya, kecuali sebagian kecil dari mereka. Dan sekiranya mereka benar-benar melaksanakan perintah yang diberikan, niscaya itu lebih baik bagi mereka dan lebih menguatkan (iman mereka)”.(QS. An- Nisa [4]: 66).

3) *Incentives (External Stimuli)* Pengaruh *internal* dan *eksternal* sangat berperan dalam memotivasi tindakan yang dilakukan seseorang. Ahmad mengatakan “*Jannah serves, as a positive motivator, while Jahannam serves, as a negative. Reward for good work behavior is Jannah, and for bad, Jahannam*”. Eksternal stimuli berupa penghargaan atau hukuman yang mempunyai dorongan kuat dalam memotivasi seseorang untuk melakukan suatu tindakan yang dia lakukan. Hal itu disebabkan karena pada dasarnya segala sesuatu dihargai dari apa yang ada di baliknya atau niat. “*The amount of reward commensurates with the intention.*” (Ahmad, 2007).

4) *Commitment* Motivasi bisa menjadi sesuatu yang bersifat intrinsik (memotivasi diri sendiri), bersifat ekstrinsik (berupa penghargaan) atau bereaksi (hal yang tidak nyata dan sementara). Motivasi yang berasal dari dalam diri akan mempengaruhi dan memanipulasi apa yang berasal dari eksternal. *Commitment* sangat kuat memainkan inner human. Keinginan manusia untuk memimpin, mengontrol, berani mengambil resiko, dan sifat lainnya yang berasal dari lingkungan adalah motivasi yang sangat besar dalam diri manusia. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi dalam muslim, yaitu sharafat (rasa kehilangan muka, malu kepada diri sendiri dan keluarga), thawab (penghargaan untuk sekarang dan mendatang), karam (generasi), dan wafa (pemenuhan).

5) *Motivated Personality* Motivasi personal dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu; Nafs Ammarah, adalah sesuatu yang sangat negatif mempengaruhi

tindakan seseorang. Nafs Lawwamah, adalah motivasi positif seperti mau mengambil kesempatan dalam bekerja untuk belajar dan mengembangkan diri. Nafs Mutmainnah, adalah motivasi yang berasal dari rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.

c) Teori Al- Ghazali Dalam teori ini terdapat 2 (dua) faktor yang mempengaruhi adanya motivasi, yaitu:

1) Psikis, terdiri dari ghadlab dan syahwat Ghadlab merupakan suatu perilaku yang mendorong untuk melakukan sesuatu yang bersifat mendekat. Syahwat merupakan suatu perilaku yang mendorong diri untuk menghindari sesuatu, yaitu bersifat menjauh. Kedua hal tersebut dilakukan karena Allah SWT.

2) Fisik Merupakan suatu keinginan untuk memenuhi anggota tubuh, yaitu rasa lapar, haus, sehat dan lain sebagainya.

Teori Kesimpulan Motivasi Kerja dalam Perspektif Islam Pada dasarnya teori Ahmad, Mursi dan Al- Ghazali hampir sama. Sehingga berdasar 3 (tiga) teori motivasi dalam perspektif Islam tersebut, yaitu Teori Mursi, Ahmad dan Al-Ghazali dapat ditarik kesimpulan bahwa motivasi dalam perspektif Islam menyangkut beberapa hal, diantaranya sebagai berikut:

a) Motivasi Fisiologis Teori ini menjelaskan adanya suatu kecenderungan natural yang muncul dalam tubuh karyawan untuk menjaga keseimbangan diri. Keseimbangan ini dijaga secara permanen. Apabila keseimbangan hilang, maka muncul sebuah motivasi untuk melakukan kegiatan yang bertujuan untuk memperbaiki dan mengembalikan keseimbangan tersebut. Motivasi fisiologis disebutkan Allah SWT dalam Al-Qur'an. Salah satu motivasi fisiologis di antaranya adalah motivasi menjaga diri. Motivasi fisiologis ini menjadi penting karena berfungsi menjaga individu dari kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas, dan rasa sakit, seperti yang disebutkan dalam surat Al- Baqarah ayat 155, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالشَّرَاتِ
وَبَشِيرِ الصَّابِرِينَ ﴿١٥٥﴾

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepada mu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar.” (QS. Al- Baqarah [2]: 155).

b) *Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour*. Manusia berhak untuk memilih tindakan atau pekerjaan yang diinginkannya. Hal ini sesuai dengan surat An- Nisa ayat 66 , yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّا كُنْنَا عَلَيْهِمْ أَنِ اقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ أَوْ أُخْرِجُوا مِنْ دِينِكُمْ مَا فَعَلُوهُ إِلَّا قَلِيلٌ مِنْهُمْ وَلَوْ أَنَّهُمْ فَعَلُوا مَا يُوعَظُونَ بِهِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ وَأَشَدَّ تَثْبِيثًا ﴿٦٦﴾

Artinya: “Dan sesungguhnya kalau Kami perintahkan kepada mereka, “Bunuhlah dirimu atau keluarlah kamu dari kampung halamanmu,” ternyata mereka tidak akan melakukannya, kecuali sebagian kecil dari mereka. Dan sekiranya mereka benar-benar melaksanakan perintah yang diberikan, niscaya itu lebih baik bagi mereka dan lebih menguatkan (iman mereka).”(QS. An- Nisa [4]: 66).

c) *Comitment*

Motivasi bisa menjadi sesuatu yang bersifat intrinsik (memotivasi diri sendiri), bersifat ekstrinsik (berupa penghargaan) atau bereaksi (hal yang tidak nyata dan sementara). Motivasi yang berasal dari dalam diri akan mempengaruhi dan memanipulasi apa yang berasal dari eksternal. *Commitment* sangat kuat memainkan *inner human*. Keinginan manusia untuk memimpin, mengontrol, berani mengambil resiko, dan sifat lainnya yang berasal dari lingkungan adalah motivasi yang sangat besar dalam diri manusia. Aspek-aspek yang mempengaruhi motivasi dalam muslim, yaitu *sharafat* (rasa kehilangan muka, malu kepada diri sendiri dan keluarga), *thawab* (penghargaan untuk sekarang dan mendatang), *karam* (generasi), dan *wafa* (pemenuhan).

d) *Motivated Personality (Nafs Ammarah, Lawwamah, dan Mutmainnah)* Motivasi personal dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu; *Nafs Ammarah*, adalah sesuatu yang sangat negatif mempengaruhi tindakan seseorang. *Nafs Lawwamah*, adalah motivasi positif seperti mau mengambil kesempatan dalam

bekerja untuk belajar dan mengembangkan diri. *Nafs Mutmainnah*, adalah motivasi yang berasal dari rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT. e) *Psikis Ghadlab* merupakan suatu perilaku yang mendorong untuk melakukan sesuatu yang bersifat mendekat. *Syahwat* merupakan suatu perilaku yang mendorong diri untuk menghindari sesuatu, yaitu bersifat menjauh. Kedua hal tersebut dilakukan karena Allah SWT.

3.3 Teori Produktivitas Kerja

Pengertian produktivitas kerja menurut Hasibuan (2008) adalah: “Perbandingan antara output dengan input, di mana output-nya harus mempunyai nilai tambah dan teknik pengerjaannya yang lebih baik.”

Menurut Handoko (2008) : “Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif. Menurut Sinungan (2005), secara umum produktivitas diartikan sebagai hubungan antara hasil nyata maupun fisik (barang-barang atau jasa). Berdasarkan beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa produktivitas dapat diartikan sebagai efisiensi dari penggunaan sumber daya untuk menghasilkan keluaran. Pada dasarnya produktivitas mengandung pengertian filosofis dan teknik operasional.

Menurut Hartatik (2014), setiap perusahaan selalu berusaha agar amil bisa berprestasi dalam bentuk memberikan produktivitas kerja yang sangat maksimal. Produktivitas kerja amil bagi suatu lembaga sangat penting sebagai pengukur keberhasilan dalam menjalankan usaha. Sebab, semakin tinggi produktivitas kerja amil dalam lembaga.

Sunyoto (2012) mendefinisikan, “Produktivitas merupakan sikap mental yang selalu berusaha dan mempunyai pandangan bahwa suatu kehidupan hari esok lebih baik dari hari ini”.

Konsep produktivitas berkaitan erat dengan seberapa jauh suatu proses menghasilkan keluaran dengan mengkonsumsi masukan dengan fokus perhatian pada keluaran yang dihasilkan suatu proses. Biasanya suatu kombinasi dapat digunakan untuk menghasilkan suatu tingkat keluaran tertentu.

Produktivitas mengutarakan cara pemanfaatan secara baik terhadap sumber-sumber dalam memproduksi barang. Walaupun terkadang produktivitas

dipandang sebagai penggunaan insentif lebih terhadap sumber-sumber konversi seperti tenaga kerja dan mesin yang jika diukur dengan tepat akan menunjukkan suatu efisiensi.

Pengertian tersebut menjelaskan bahwa di dalam meningkatkan produktivitas kerja memerlukan sikap mental yang baik dari amil, disamping itu peningkatan produktivitas kerja dapat dilihat melalui cara kerja yang digunakan dalam melaksanakan kegiatan dan hasil kerja yang diperoleh. Sehingga dari pengertian tersebut dapat disimpulkan bahwa di dalam produktivitas kerja terdapat unsur pokok yang merupakan kriteria untuk menilainya. Ketiga unsur tersebut adalah unsur-unsur semangat kerja, cara kerja, dan hasil kerja.

Faktor yang mempengaruhi tinggi rendahnya produktivitas adalah sikap disiplin amil, sampai pada manajemen dan teknologi. Produktivitas sering diartikan sebagai kemampuan seperangkat sumber-sumber ekonomi untuk menghasilkan sesuatu atau perbandingan antara pengorbanan (*input*) dengan penghasilan (*output*). Semakin kecil pengorbanan yang diperlukan untuk mencapai target dikatakan sebagai kegiatan yang produktif. Sebaliknya semakin tinggi input yang diperlukan untuk mencapai hasil tertentu dikatakan kurang produktif.

Menurut Hasibuan (2012) “Untuk mengukur produktivitas kerja, diperlukan suatu indikator, yaitu sebagai berikut :

1. Kemampuan Mempunyai kemampuan untuk melaksanakan tugas. Kemampuan seorang karyawan sangat bergantung pada keterampilan yang dimiliki serta profesionalisme mereka dalam bekerja. Ini memberikan daya untuk menyelesaikan tugas-tugas yang dikembangkannya kepada mereka.
2. Meningkatkan hasil yang dicapai Berusaha untuk meningkatkan hasil yang dicapai. Hasil merupakan salah satu yang dapat dirasakan baik oleh yang mengerjakan maupun yang menikmati hasil pekerjaan tersebut.
3. Semangat kerja ini merupakan usaha untuk lebih baik dari hari kemarin.
4. Pengembangan diri Pengembangan diri dapat dilakukan dengan melihat tantangan dan harapan dengan apa yang dihadapi.

5. Mutu merupakan hasil pekerjaan yang dapat menunjukkan kualitas kerja seorang amil.
6. Efisiensi Perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan. Produktivitas kerja amil lembaga dapat dinilai untuk mengetahui menurun atau meningkat. Produktivitas amil yang mempengaruhi pencapaian tujuan lembaga. Tujuan lembaga dapat dicapai melalui peningkatan produktivitas amil, menurunkan perputaran kerja dan mengurangi tingkat absensi sekaligus meningkatkan kepuasan kerja amil.

Produktivitas juga menyangkut masalah akhir yakni seberapa besar hasil akhir yang diperoleh di dalam proses produksi, dengan kata lain produktivitas dua dimensi yaitu: pertama, efektivitas yang mengarah pada pencapaian unjuk kerja yang maksimal dan efisiensi yang berkaitan dengan upaya membandingkan input dengan realisasi penggunaannya atau bagaimana pekerjaan tersebut dilaksanakan.

3.4 Prinsip Produktivitas Kerja Dalam Islam.

Salah satu indikator produktivitas kerja pegawai yaitu semangat kerja atau etos kerja, sesuai dengan pernyataan tersebut terdapat pemikiran imam Al Ghazali tentang semangat kerja atau etos kerja.

Menurut pemikiran imam Al Ghazali, ajaran islam sangat mendorong umatnya untuk bekerja keras, dan bahwa ajaran islam memuat spirit dan dorongan pada tumbuhnya budaya dan etos kerja yang tinggi. Kalau pada tataran praktis, umat islam seolah-olah ber etos kerja rendah, maka bukan sistem teologi yang harus dirombak, melainkan harus diupayakan bagaimana cara dan metode untuk memberikan pengertian dan pemahaman yang benar mengenai watak dan karakter esensial dari ajaran islam yang sesungguhnya.

Semangat kerja adalah merupakan sikap mental dalam menghayati dan menghargai pekerjaan. Juga disebutkan bahwa etos kerja adalah cara pandang yang diyakini seseorang bahwa bekerja tidak hanya bertujuan memuliakan diri, tetapi untuk amal ibadah. Pemikiran Al-Ghazali tentang etos kerja yaitu pertama keutamaan usaha dan motivasi usaha, dan itu sangat relevan dengan masa sekarang. Di zaman ini para pekerja atau pelaku usaha sangatlah banyak, jika di

dalam dirinya tidak ada motivasi untuk usaha pastilah para pekerja atau pelaku usaha tersebut akan kalah saing dengan yang lain. Motivasi tersebut digunakan untuk memaksimalkan kinerja agar sesuai dengan keinginan. Al Ghazali menyatakan bahwa prestasi kerja seseorang sangat tergantung pada motivasinya. Dengan kata lain motivasi kerja sangat dibutuhkan dalam dunia bekerja. Motivasi kerja sangatlah penting untuk pekerja atau pelaku usaha untuk bertahan di karir tertentu ataupun untuk pengembangan karir.

Kedua yaitu berlaku adil atau tidak dzalim adalah salah etos kerja yang harus dimiliki oleh seorang pekerja dan pelaku usaha, ketiga yaitu tidak pernah merasa puas berbuat kebaikan. Karena merasa puas di dalam berbuat kebaikan adalah tanda-tanda kematian kreativitas.

Keutamaan usaha dan mencari nafkah, Al-Ghazali menjelaskan dalam kitab Ihya Ulumuddin yaitu dengan mengutip ayat-ayat Al-Qur'an yaitu Surah Al-A'raf (7) :10

وَلَقَدْ مَكَّنَّاكُمْ فِي الْأَرْضِ وَجَعَلْنَا لَكُمْ فِيهَا مَعِيشَةً قَلِيلًا مَّا تَشْكُرُونَ ﴿١٠﴾

“Sesungguhnya Kami telah menempatkan kamu sekalian di muka bumi dan Kami adakan bagimu di muka bumi (sumber) penghidupan. Amat sedikitlah kamu bersyukur”. (QS. Al-A'raf [7]:10).

Menurut Chablullah (2002), bahwa Islam mempunyai penilaian kinerja tersendiri yang meliputi beberapa unsur sebagai berikut :

- a. Niatnya bekerja adalah karena Allah.
- b. Dalam bekerja harus memberlakukan kaidah secara totalitas.
- c. Motivasinya adalah untuk mencari “keberuntungan” di dunia dan akhirat.
- d. Dalam bekerja dituntut penerapan asas efisiensi dan manfaat dengan tetap menjaga kelestarian lingkungan alam.
- e. Menjaga keseimbangan antara mencari harta dengan beribadah.
- f. Setelah berhasil dalam pekerjaan hendaknya bersyukur kepada Allah SWT.

B. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai acuan penulis untuk menentukan beberapa hal yang berhubungan dengan teori dan sistematika penelitian ini. Adapun penelitian terdahulu yang telah dilakukan dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2.1

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian	Persamaan dan Perbedaan
1	Yunita Agustian Sari (Yunita, 2022)	Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dalam Perspektif Ekonomi Islam (Studi PT.KAI Persero Divre IV Tanjung Karang.	Kepuasan Kerja (X1) Loyalitas Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Pegawai (Y) Perspektif Ekonomi Islam	Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai f hitung sebesar $2,774 > f$ tabel $3,09$ artinya adalah variable kepuasan kerja dan loyalitas kerja secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja. selanjutnya secara parsial diketahui bahwa variabel kepuasankerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja dengan nilai t hitung $2,241 > t$ tabel $1,986$ dan variabel loyalitas	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebas nya menggunakan variabel produktivitas. Perbedaan : Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu, kepuasan kerja dan loyalitas kerja, dan produktivitas kerja sebagai (Y). Objek penelitiannya berbeda.

				<p>kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai dengan nilai t hitung lebih besar dari tabel (1,998 > 1,986), dalam pandangan ekonomi islam bahwa pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap produktivitas kerja pegawai sudah sesuai dengan konsep islam.</p>	
2	<p>Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto (Agora, 2014)</p>	<p>Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan CV. Intaf Lumajang</p>	<p>Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang secara parsial maupun simultan. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan CV. Intaf Lumajang, manager</p>	<p>Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebas nya menggunakan variabel produktivitas. Perbedaan : Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu, kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan</p>

				dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja.	produktivitas kerja sebagai (Y). Objek penelitiannya berbeda.
3	Sururin, K.K Heryanda, R. Atidira (A Sururin, 2020)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Singaraja Hotel	Kepuasan Kerja (X1) Motivasi Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan pada Singaraja Hotel.	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebas nya menggunakan variabel produktivitas. Perbedaan : Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu, kepuasan kerja dan motivasi kerja, dan produktivitas kerja sebagai (Y). Objek penelitiannya berbeda.

4	Bayu Fadillah, Handoyo Djoko W, Agung Budiarmo (B Fadillah, 2013)	Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Produksi Bagian Jamu Tradisional Unit Kaligawe PT. Njonjan Meneer Semarang	Motivasi (X1) Lingkungan Kerja (X2) dan Produktivitas Karyawan (Y1) Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Y2)	Hasil penelitian ini manajemen PT. Njonja Meneer perlu memberikan pengarahan yang jelas terkait pemahaman tugas yang akan diberikan kepada karyawan secara terperinci agar karyawan dapat menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Disamping itu perlu memperhatikan kondisi Lingkungan kerja yang disediakan perusahaan dengan cara mengoptimisasi fungsi dari ventilasi udara agar sirkulasi udara lancar dan memberikan penerangan yang cukup sesuai kebutuhan pada tiap unit kerja. Perusahaan juga perlu meningkatkan Kepuasan kerja yang	<p>Persamaan :</p> <p>Dalam penelitian ini pada variabel bebas nya menggunakan variabel produktivitas.</p> <p>Perbedaan :</p> <p>Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu, motivasi dan lingkungan kerja, dan produktivitas kerja sebagai (Y). Objek penelitiannya berbeda.</p>
---	---	---	--	--	--

				diberikan kepada karyawannya. Usaha ini dapat dilakukan dengan memberikan kesempatan untuk promosi bagi karyawan yang mempunyai produktivitas baik serta memperbaiki sistem pengawasan agar lebih mengutamakan pendekatan social.	
5	Edduar Hendri & Rismansyah (Hendri, 2019)	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Selapan Jaya Ogan Komering Ilir	Kepuasan Kerja (X1) Semangat Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian menunjukkan bahwa: 1) Ada pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; 2) Ada pengaruh semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada PT. Selapan Jaya OKI; dan 3) Ada pengaruh kepuasan kerja dan semangat kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebas nya menggunakan variabel produktivitas. Perbedaan : Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu, kepuasan kerja dan semangat kerja,

				PT. Selapan Jaya OKI. Hasil koefisien determinasi diperoleh nilai adjusted R2 sebesar 0,680 atau 68%. menunjukkan bahwa 68% variasi variabel terikat yaitu produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh variasi variabel bebas yaitu kepuasan kerja dan semangat kerja, sedangkan sisanya 32% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan ke dalam model tersebut.	dan produktivitas kerja sebagai (Y). Objek penelitiannya berbeda.
6	Hari Mulyadi (Mulyadi, 2010)	Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Galamedia Bandung Perkasa	Motivasi (X1) Kompetensi Kerja (X2) dan Produktivitas Kerja Karyawan	Berdasarkan hasil pengujian statistik diperoleh temuan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berada dalam kategori sedang. Motivasi kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap produktivitas kerja sebesar 19.94% dan kompetensi memiliki	Persamaan : Dalam penelitian ini pada variabel bebas nya menggunakan variabel produktivitas. Perbedaan :

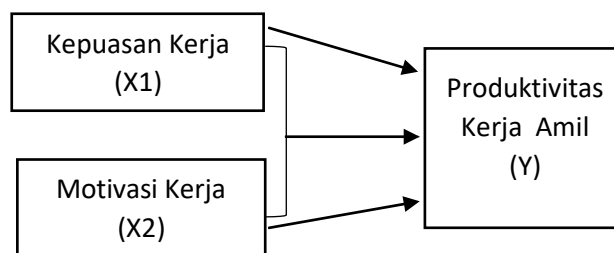
				<p>pengaruh terhadap produktivitas kerja sebesar 48.71%. Secara simultan motivasi kerja dan kompetensi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa yaitu sebesar 68,65%, yang termasuk ke dalam kategori tinggi yang berada diantara 0,60-0,799. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh terhadap tingkat produktivitas kerja karyawan PT. Galamedia Bandung Perkasa.</p>	<p>Terdiri atas dua variabel bebas (X) yaitu, motivasi dan kompetensi kerja, dan produktivitas kerja sebagai (Y). Objek penelitiannya berbeda.</p>
--	--	--	--	--	--

Penelitian terdahulu yang relevan diatas dapat dijadikan sebagai pedoman dalam penelitian yang akan disajikan, karena guna dari penelitian terdahulu digunakan dalam upaya peneliti untuk mencari perbandingan dan untuk menemukan sebuah

inspirasi baru yang akan digunakan pada penelitian selanjutnya serta memposisikan *orsinalitas* dari penelitian.

C. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan latar belakang permasalahan dan studi literatur, maka dibuat sebuah Kerangka berfikir yang dapat penulis gambarkan adalah sebagai berikut:



Gambar 4.1

1.1 Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional di mana amil menghargai kompensasi sebagai cara organisasi menunjukkan terima kasih kepada mereka yang memenuhi harapan dan aspirasi mereka. Amil yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, atau tidak dapat mencapai potensi penuh mereka di tempat kerja secara alami tidak dapat fokus sepenuhnya pada pekerjaan mereka.

Ketika mereka mempertimbangkan pekerjaan mereka atau terlibat dalam kegiatan tugas, pekerja dengan kepuasan tinggi merasa baik. Ketika mempertimbangkan tanggung jawab mereka atau terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan profesi mereka, karyawan yang memiliki kepuasan kerja rendah merasa tidak nyaman. Faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan menurut Schermerhorn (dalam Wibowo, 2014) adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan Gaji/upah. Handoko (2008: 193) menyatakan kepuasan kerja (*job sastification*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para amil memandang pekerjaan mereka. Sementara Usman (2010: 281) juga menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang mencerminkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak

menyenangkan dalam pekerjaannya serta harapan-harapannya terhadap masa depan.

1.2 Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Motivasi kerja adalah kebutuhan yang mendorong seseorang untuk mengerahkan semua upaya mereka dan bekerja secara efisien untuk mencapai tujuan mereka. Dalam Suwanto (2011: 171), Robbins dan Mary juga mendefinisikan motivasi kerja sebagai kesiapan untuk mengerahkan upaya signifikan untuk mencapai tujuan organisasi, tunduk pada kemampuan upaya tersebut untuk memenuhi kebutuhan manusia tertentu. Kebutuhan ini mungkin berbentuk keuangan, yaitu kebutuhan untuk menghasilkan uang, yang akan membuat motivasi Amil di tempat kerja rendah dan membuatnya menantang bagi organisasi untuk memenuhi tujuannya. Keinginan non-ekonomi dapat dilihat sebagai kebutuhan untuk memenuhi keinginan dan imbalan yang lebih kompleks. Dengan semua tuntutan ini, seorang individu harus lebih aktif dan terlibat dalam pekerjaan mereka. Ini membutuhkan motivasi, yang dapat diberikan pekerja dengan memotivasi mereka untuk bekerja dan terus ingin memperluas perusahaan mereka. Oleh karena itu, karyawan dengan tingkat motivasi kerja yang tinggi seringkali juga sangat produktif. Sirait (2006: 249-252) menyatakan bahwa motivasi, yaitu proses membuat seseorang berkeinginan untuk mencapai sesuatu, merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja amil. Tingkat motivasi untuk pekerjaan yang dilakukan menentukan produktivitas atau prestasi seseorang. Jumlah produktivitas meningkat dengan motivasi seseorang untuk bekerja.

1.3 Hubungan Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Menurut pengertian Handoko (2008: 193), kepuasan kerja (job satisfaction) adalah keadaan emosional yang mempengaruhi bagaimana perasaan orang terhadap pekerjaannya. Sedangkan Usman (2010: 281) menambahkan bahwa sikap seseorang terhadap pekerjaannya mencerminkan pengalaman positif dan negatif dengan pekerjaan dan aspirasinya,

terhadap masa depan. Menurut Sirait (2006:249-252) salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja amil adalah motivasi, dimana motivasi merupakan proses untuk mempengaruhi seseorang agar mau melakukan sesuatu. Produktivitas atau prestasi seseorang tergantung pada motivasi orang tersebut terhadap pekerjaan yang dilakukan. Semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya. Dari teori yang sudah dijelaskan produktivitas kerja karyawan dipengaruhi oleh kepuasan kerja dan motivasi kerja dari karyawan itu sendiri apabila amil yang merasa bahagia atau puas dengan pekerjaannya akan memiliki produktivitas yang tinggi, begitu juga semakin tinggi motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan, maka semakin tinggi pula tingkat produktivitasnya.

D. Hipotesis

Menurut Good dan Scates (1954), pengertian hipotesis adalah sebuah taksiran atau referensi yang dirumuskan dan diterima hanya untuk sementara serta dapat menerangkan fakta-fakta ataupun kondisi-kondisi yang diamati dan digunakan sebagai petunjuk untuk langkah-langkah selanjutnya. Dengan demikian hipotesis yang diajukan oleh penulis sebagai berikut :

1. H₀ : Kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja amil.
H₁ : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja amil
2. H₀ : Motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja amil.
H₂ : Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja amil.
3. H₀ : Kepuasan dan motivasi kerja secara simultan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja amil (Studi Baznas Sumatera Utara)
H₃ : Kepuasan kerja dan motivasi kerja secara simultan berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja pegawai (Studi Baznas Sumatera Utara)

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Penelitian kuantitatif merupakan penelitian eksperimen dan survey, dan data penelitian berupa angka-angka serta analisis menggunakan statistik. struktur dan percobaan terkontrol. Metode survey digunakan untuk mengumpulkan informasi berbentuk opini dan sejumlah besar orang terhadap topic dan isu-isu tertentu untuk mendapatkan data dari tempat tertentu yang alami dengan peneliti melakukan penelitian data (menyebarkan kuesioner dan observasi).

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

a.) Lokasi

Penelitian ini dilakukan dilembaga zakat yang berada dikota medanyang bertempat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di jalan rumah sakit haji medan estate, deli serdang sumatera utara. Lokasi ini dipilih karena merupakan badan amil zakat nasional di daerah Sumatera Utara sehingga informasi yang penulis peroleh akan lebih relavan dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

b.) Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Desember 2022 sampai dengan bulan Mei 2023. Jadwal kegiatan yaitu pengajuan judul dilaksanakan pada tanggal 29 Desember sampai 30 Desember. Secara ringkas jadwal kegiatan dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.2
Waktu Penelitian

Jadwal Kegiatan	Bulan dan Minggu																							
	Desember 2023				Januari 2023				Februari 2023				Maret 2023				April 2023				Mei 2023			
	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																							■	

Pengajuan Judul : Minggu ke-3 pukul 11.00 dan Minggu ke-4 pukul 13.30.

Penyusunan Proposal : Minggu ke-1 pukul 13.30 dan Minggu ke-2 pukul 09.00.

Bimbingan Proposal : Minggu ke-1 pukul 11.40 dan Minggu ke-2 pukul 01.30.

Seminar Proposal : Minggu ke-3 pukul 09.00 sampai selesai.

Penelitian : Minggu ke-1 pukul 10.00, Minggu ke-2 pukul 13.30 dan Minggu ke-3 pukul 11.00.

Bimbingan Skripsi : Minggu ke-4 pukul 10.00, Minggu ke-1 pukul 13.30 dan Minggu ke-2 pukul 10.00.

Sidang Skripsi : Minggu ke-3 pukul 08.00 sampai selesai.

C. Populasi dan Sampel

a.) Populasi

Dalam penelitian ini populasi adalah seluruh karyawan BAZNAS Sumatera Utara yang berjumlah 30 amil.

b.) Sampel

Menurut Sugiyono, sampel merupakan komponen ukuran dan karakteristik populasi dalam penelitian kuantitatif. Jika populasi cukup besar dan peneliti tidak mungkin mempelajari setiap anggota populasi, misalnya karena kurangnya sumber daya, waktu, atau energi, mereka dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Teknik Total Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang terdiri dari seluruh populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini yang berjumlah 30 amil.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

a.) Variabel Penelitian

Variabelnya adalah "Objek penelitian atau apa yang menjadi fokus penelitian," menurut Suharsimi Arikunto. Memanfaatkan variabel penelitian sebagai titik acuan atau sub-awal pembahasan yang dilakukan peneliti untuk diteliti guna menciptakan data yang konsisten dengan teori dan peristiwa yang terjadi yang berdampak pada nilai-nilai variabel. Adapun penelitian ini hanya menggunakan dua variabel penelitian yaitu variabel bebas (*Independent*) dan variabel terikat sebagai (*Dependent*).

Variabel Bebas (*Independent*) merupakan variabel yang sifatnya itu mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan dari atau timbulnya variabel dependen merupakan pengaruh atau masalah yang terjadi bisa ditimbulkan positif maupun negatif. Adapun variabel bebas dalam penelitian ini ialah kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2)

Variabel Terikat (*Dependen*) merupakan variabel yang menimbulkan akibat yang akan terjadi dengan dipengaruhi variabel bebas. Dan menimbulkan ketergantungan dari variabel lainnya. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah produktivitas kerja amil (Y).

b.) Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional adalah aspek penelitian yang memberikan informasi kepada kita tentang bagaimana caranya mengukur variabel. Adapun yang menjadi definisi operasional penelitian ini yaitu kepuasan kerja, motivasi kerja, dan produktivitas kerja amil. Variabel bebas X1 (kepuasan kerja), X2 (motivasi kerja) dan variabel terikat Y (produktivitas kerja amil). Menurut Handoko (2008) : “Produktivitas adalah hubungan antara masukan-masukan dan keluaran-keluaran suatu sistem produktif.

Indikator produktivitas terdiri dari :

- a.) Kuantitas kerja
- b.) Kualitas meningkatkan mutu kerja
- c.) Ketepatan waktu membuat kerja efektif dan efisien
- d.) Kepuasan kerja

Handoko (2008: 193) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para amil memandang pekerjaan mereka.

Indikator kepuasan terdiri dari :

- a.) Menyenangi dan mencintai pekerjaan
- b.) Memiliki moral kerja positif
- c.) Sikap disiplin terhadap pekerjaan
- d.) Prestasi yang diraih

Motivasi kerja, Robbins dan Mary dalam Suwanto (2011: 171) juga merumuskan bahwa motivasi kerja sebagai kesediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan keorganisasian yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

Indikator motivasi terdiri dari :

- a.) Tanggung jawab
- b.) Prestasi kerja
- c.) Peluang untuk maju
- d.) Pengakuan atas kinerja
- e.) Pekerjaan yang menantang

E. Teknik Pengumpulan Data

Metode penelitian ini untuk mengumpulkan data melibatkan penelitian berbasis kuesioner. Selain memiliki pilihan jawaban, kuesioner dapat mencakup pernyataan atau item pertanyaan. Selain itu, dalam distribusi kuesioner menanyakan responden tentang subjek penelitian. Intinya, kuesioner adalah metode pengumpulan data khusus karena jawaban yang mereka dapatkan dari responden dapat dirujuk untuk memecahkan masalah.

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 kuesioner. 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.

Tabel 2.3
Penilaian Angket

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

F. 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-tabel. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan uji validitas konstruk. Validitas konstruk dilakukan dengan menggunakan rumus korelasi pearson product moment :

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

*r*hitung : Koefisien korelasi pearson product moment

n : Jumlah responden

x : Skor jawaban responden

y : Jumlah skor jawaban responden

b.) Uji Reliabilitas

Reliabilitas digunakan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang biasanya menggunakan kuesioner. 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 reabilitas 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 baik. Rumus cronbach apla adalah sebagai berikut :

Keterangan :

A = Koefisien reliabilitas Alpa Cronbach

K = Jumlah item pertanyaan yang diuji

$$a = \left(\frac{K}{K-1} \right) \left(\frac{sr^2 - \sum s_i^2}{Sx^2} \right)$$

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

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

G. Uji Prasyarat

Bagian ini menjelaskan tentang teknik analisis data yang digunakan dan uji-uji statistic yang relevan.

1.1 Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Pengujian Normalitas adalah tentang kenormalan distribusi data. Penggunaan uji normalitas untuk memenuhi asumsi bahwa yang harus dimiliki oleh data harus terdistribusi dengan normal, maksudnya data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Untuk mengetahui bentuk distribusi data dapat menggunakan grafik distribusi dan analisis, dimana bentuk distribusi normal data akan memusat pada nilai rata-rata dan median.

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan suatu keadaan dimana dalam model ada variabel bebas yang berkorelasi sempurna atau mendeteksi sempurna dengan variabel bebas lainnya. Gejala multikolinieritas dapat dideteksi

dengan melihat pada nilai *variance inflation factor* (VIF), jika nilai VIF lebih rendah dari 10, tidak terdapat gejala multikolinieritas. Hal ini dapat diketahui dengan ada tidaknya gejala multikolinear pada metode regresi linier berganda melalui t- hitung, R², dan Fratio. Jika nilai F ratio tinggi dan nilai R² tinggi, sedangkan besar atau bahkan seluruh koefisien regresi tidak signifikan (nilai t-hitung sangat rendah), maka kemungkinan terdapat multikolinieritas. Dan tujuannya adalah untuk melihat keeratan hubungan masing-masing variabel sekaligus melihat tingkat signifikansi dari masing-masing variabel yang saling berhubungan.

c. Uji Heterosedastisitas

Salah satu asumsi dalam regresi berganda adalah uji *heterokedastisitas*. Asumsi *heterokedastisitas* adalah asumsi dalam regresi dimana varians dari residual tidak sama untuk satu pengamatan ke pengamatan lain. Salah satu uji untuk menguji *heterokedastisitas* adalah dengan melihat penyebaran dari variabel residual, dimana ini dapat dilihat dari scater plot yang terpencar dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat dikatakan tidak terjadi gejala *heteroskedastisitas*.

d. Uji Linieritas

Persamaan setiap regresi linier hubungan antara varian independen dan dependen harus linier. *Uji linearitas* bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. *Uji linieritas* biasanya digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear dimana: 1) pengujiannya dengan menggunakan *Test for Linearity* dengan pada taraf signifikansi 0,05. 2) Dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear bila signifikansi (*Linearity*) kurang dari 0,05.

H. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data adalah suatu metode atau cara untuk memproses suatu data menjadi informasi sehingga data tersebut menjadi informasi sehingga data tersebut menjadi mudah dipahami dan bermanfaat untuk digunakan menemukan solusi dari permasalahan penelitian.

a. 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 .

b. 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 = Produktivitas Kerja Amil

X1= Kepuasan Kerja

X2 = Motivasi Kerja

b1 = Koefisien regresi variabel antara X1 dan Y

b2 = Koefisien regresi variabel antara X2 dan Y

a = Konstanta

c. 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 *independen* (X1X2) Secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). F dapat dihitung dengan rumus :

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

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 *independen* nilai koefisien determinasi ini adalah antara 0 dan 1. 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 1 berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Penelitian

1. Sejarah Baznas Provinsi Sumatera Utara Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

Satu-satunya organisasi yang berwenang yang ditunjuk oleh pemerintah untuk menerima dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) dalam skala nasional adalah BAZNAS. Adopsi Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat memantapkan posisi BAZNAS sebagai entitas nasional yang berwenang mengelola zakat. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: Syariat Islam, amanah, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas.

BAZNAS Provinsi Sumatera Utara adalah Institusi resmi pengelola zakat yang dibentuk pemerintah daerah Provinsi Sumatera Utara berdasarkan UU No. 23 Tahun 2011 yang menggantikan UU No. 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat. Bertanggungjawab kepada BAZNAS pusat dan Pemerintah Daerah Provinsi. Kehadiran BAZNAS SU yang dulunya BAZDA SU dimana kepengurusannya ditetapkan berdasarkan keputusan Gubernur Provinsi Sumatera Utara Nomor: 188.44/530/KPTS/2010 tanggal 31 Agustus 2010 Tentang Susunan Pengurus BAZDA Sumatera Utara periode 2010-2013 merupakan mitra Pemerintah Daerah Provinsi Sumatera Utara dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat, meningkatkan daya guna dan hasil guna zakat sesuai dengan syariat Islam. Sebelumnya tahun 2000 organisasi ini bernama BAZDA SU dimana pada tahun 2011 telah dikukuhkan dan

diganti dengan nama BAZNAS SU. Berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 pasal 14 ayat (1) tentang pengelolaan zakat dan Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomo: 188.44/263/KPTS/2014 tanggal 10 April 2014, Sekretariat membantu BAZNAS dalam melaksanakan tugas administratif dan teknis pengumpulan dan pemanfaatan periode 2013–2016.

2. Kegiatan Operasional

Adapun program-program bantuan pendayagunaan dana ZIS di BAZNAS Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

a. 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 di bidang sandang, pangan dan papan
- 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 tanggap darurat disebabkan alam dan lainnya

b. Bidang Dakwah-advokasi (Sumut Taqwa)

Sifat program Dakwah-advokasi ini meliputi :

- 1) Keterampilan Da'i
- 2) Pengembangan dakwah Islamiyyah di masjid/musholla, di desa -desa terpencil dan minoritas muslim
- 3) Pembangunan masjid secara utuh yang diprioritaskan di desa-desa terpencil minoritas muslim, bantuan renovasi masjid/musholla dan madrasah
- 4) Penguatan akidah dan ekonomi muallaf

5) Bantuan perayaan hari besar Islam

c. Bidang Pendidikan (Sumut Cerdas)

Sifat program bidang pendidikan adalah produktif,
program bidang pendidikan ini meliputi :

- 1) Bantuan biaya pendidikan untuk SD, SMP dan Aliyah (sederajat)
- 2) Bantuan penulisan tugas akhir, skripsi, tesis dan disertasi
- 3) Bantuan pembinaan kepribadian/karakter
- 4) Bantuan biaya hidup dan biaya pendidikan satu keluarga miskin satu orang sarjana

d. Bidang Ekonomi (Sumut Makmur)

Program bidang ekonomi ini meliputi :

- 1) Bantuan modal usaha/profesi di berbagai sektor perekonomian, seperti pertanian, peternakan, perikanan dan bidang-bidang perekonomian lainnya
- 2) Bantuan pelatihan kewirausahaan
- 3) Biaya pendampingan pengelola usaha

e. Bidang Kesehatan (Sumut Sehat)

Program kesehatan ini meliputi :

- 1) Karitatif
 - a) Pemeriksaan kesehatan dan pengobatan gratis untuk fakir miskin
 - b) Khitanan massal untuk anak fakir miskin
 - c) Pelayanan paket gizi untuk anak-anak fakir miskin, muslim-muslimah lanjut usia miskin, anak/keluarga terlantar
 - d) Bantuan alat-alat kesehatan untuk keluarga miskin termasuk penyandang cacat
 - e) Pelayanan klinik Pratama BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

2) Produktif

- a) Penyuluhan dan penyadaran serta pencerdasan masalah-masalah kesehatan.

3. Visi dan Misi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Sesuai dengan keputusan pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Visi dan Misi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

a. Visi

“Menjadi Pengelola Zakat yang Amanah, Modern dan Profesional untuk Kesejahteraan Umat Sumatera Utara yang Bermartabat”.

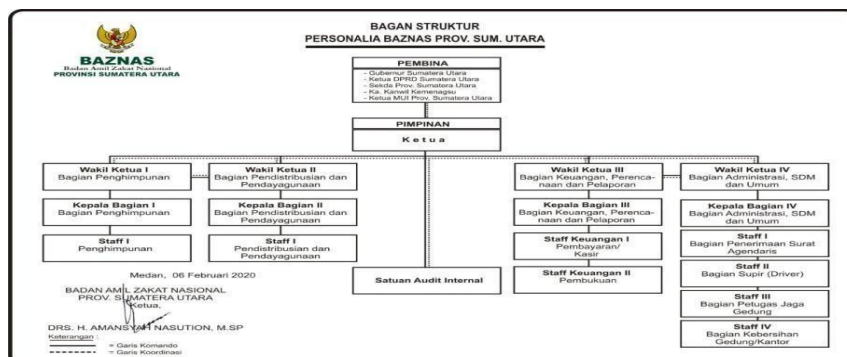
b. Misi

- 1) Meningkatkan literasi zakat dalam rangka membangun kesadaran umat untuk berzakat.
- 2) Melaksanakan manajemen pengelolaan zakat yang amanah (transparan dan akuntabel), modern (digitalisasi) dan profesional (inovatif dan berintegritas).
- 3) Modernisasi dan digitalisasi penghimpunan, pendistribusian serta pelaporan ZIS dengan sistem manajemen data yang akurat dan aksesibilitas.
- 4) Meningkatkan koordinasi pengelolaan ZIS di Sumatera Utara.
- 5) Memperkuat sinergi dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan dalam membangun ZIS di Sumatera Utara.
- 6) Maksimalisasi kemitraan strategis antara muzakki, mustahik serta pemerintah untuk memberdayakan ekonomi umat (zakatnomics) di Sumatera Utara.

4. Struktur Organisasi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Berikut adalah susunan Organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara periode 2021-2023.

Ketua BAZNAS Prov-SU	: Prof. Dr. H. Mohammad Hatta
Wakil Ketua I	: Drs. H. Musaddad Lubis, M.Ag
Wakil Ketua II	: Dr. H. Sultoni Trikusuma, MA
Wakil Ketua III	: Drs. H. Syamsul Bahri, MM. Ak. CA
Wakil Ketua IV	: Azrai Harahap, MA
Kepala Bagian Umum	: Dedi Hartono
Administrasi dan Arsip	: Rinawati Simajuntak, SE
Pendistribusian dan pendayagunaan	: T.M Ridwan, SE
Bagian Administrasi Keuangan	: Ir. H. Syahrul Jalal
MBA Pembukuan	: Fandi Ahmad Batubara
Penerimaan dan Pengembangan	: DRS. Rosuluddin
Penyaluran dan kasir	: Siti Fatimah
Pendataan Permohonan (Survey)	: Gusnawan Hasibuan



Gambar 4.2

5. Deskripsi Tugas BAZNAS Sumatera Utara

Dalam Tugas pengawas, sesuai perintah gubernur Sumatera Utara ini, adalah membimbing dan mengawasi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sesuai dengan kewenangannya, termasuk fasilitas, sosialisasi, dan pendidikan, serta melaporkan hasil kegiatan kepada gubernur Sumatera Utara melalui sekretaris daerah provsu. Pemimpin bertanggung jawab untuk:

- a) Ketua, bertugas pada bidang pelaksanaan tugas di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara.
- b) Wakil ketua I, bertugas pada bidang pengumpulan, antara lain : Penyusunan strategi pengumpulan zakat, Pelaksanaan, pengelolaan dan pengembangan data muzakki, Pelaksanaan sosialisasi zakat, Pelaksanaan dan pengendalian pengumpulan zakat, Pelaksanaan pelayanan Muzakki, Pelaksanaan, evaluasi dan pengelolaan pengumpulan zakat, Penyusunan, pelaporan dan bertanggungjawab pengumpulan zakat, pelaksanaan, penerimaan dan tindak lanjut pengaduan atas layanan Muzakki dan koordinasi pelaksanaan, pengumpulan zakat tingkat kabupaten/kota se-Sumatera Utara.
- c) Wakil Ketua III, bertugas memimpin pelaksanaan tugas pada bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan, antara lain : Penyiapan dan penyusunan rencana strategis pengelolaan zakat tingkat kabupaten/kota se-Provinsi Sumatera Utara, Penyusunan rencana tahunan, pelaksanaan evaluasi tahunan dan lima tahunan rencana pengelolaan

zakat, Pelaksanaan pengelolaan keuangan, pelaksanaan sistem akuntansi, Penyusunan laporan keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja, penyiapan penyusunan laporan pengelolaan zakat kepada gubernur dan BAZNAS serta berpedoman pada ketentuan undang-undang yang berlaku.

- d) Wakil Ketua IV, bertugas memimpin pelaksanaan tugas pada bagian administrasi, sumber daya manusia dan umum, antara lain : penyiapan strategis pengelolaan Amil, melaksanakan perencanaan Amil, Pelaksanaan rekrutmen Amil, pelaksanaan pengembangan Amil, pelaksanaan administrasi perkantoran, penyusunan rencana strategis komunikasi dan hubungan masyarakat, pelaksanaan strategi komunikasi dan hubungan masyarakat, pemberian rekomendasi pembukaan UPZ di Provinsi Sumatera Utara. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik pembina dan pimpinan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara bertanggungjawab kepada Gubernur Sumatera Utara kemudian ditegaskan biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan Gubernur ini dan 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 2.4 Pembagian Tugas Amil BAZNAS

No	Satuan Kerja	Pelaksana
1	Bagian Pengumpulan dan Penghimpunan	<p>Kepala Bagian Pengumpulan : Drs. Rosuludin</p> <p>Pelaksana Unit 1: Bagian SKPD, UPZ, Lembaga Profesi, Perusahaan swasta asing/nasional</p> <p>Pelaksana Unit 2: Bagian perseorangan, BUMN, BUMD, Bank (konvensional, syariah 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>Pelaksana Unit 1: Bagian Pendistribusian konsumtif</p> <p>Pelaksana Unit 2 : 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>Pelaksana Unit 1 : Bagian perencanaan dan pelaporan</p> <p>Pelaksana Unit 2 : Siti Fatimah Am.D Bagian keuangan (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>Pelaksana Unit 1: Sofyan Arisyandi, ST Bagian IT, infokus dan human</p> <p>Pelaksana Unit 2 : Dimas Suharso Supir ketua BAZNAS Provinsi Sumatera Utara</p> <p>Pelaksana Unit 3 : Novi Andi Lubis Keamanan dan jaga malam</p> <p>Pelaksana Unit 4 : Gusnawan Hasibuan, Rinawati Simanjuntak, SE Administrasi surat menyurat dan perpustakaan</p> <p>Pelaksana Unit 5 : Dimas Suharso dan Naimah Supir, kurir, perawatan dan pemeliharaan</p> <p>Pelaksana Unit 6 : Abdullah Sani Lubis, Khairul Amri dan Ihsan Bagian teknik, kebersihan dan umum</p>
---	--	---

6. Logo BAZNAS Sumatera Utara



Gambar 4.3

Logo BAZNAS terdiri dari lambing Burung Garuda Pancasila dengan tulisan BAZNAS dibawahnya dan Badan Amil Zakat Nasional. BAZNAS merupakan Lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden melalui Menteri Agama. BAZNAS pusat yang berkedudukan di Ibu Kota Negara.

7. Ruang Lingkup Badan Usaha

Adapun BAZNAS Provinsi sebagai UPZ milik pemerintah melakukan pengumpulan zakat, pendayagunaan zakat dan penyaluran zakat. Sebagaimana juga bidang usaha yang dilakukan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

- a. Melaksanakan pengumpulan segala jenis zakat, infak, dan sedekah (ZIS) dari masyarakat terutama PNS, TNI, dan POLRI.
- b. Mendayagunakan hasil pengumpulan ZIS kepada mustahik dengan ketentuan yang berlaku.
- c. Melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat secara berkesinambungan guna menimbulkan kesadaran berzakat, berinfaq, dan bersedekah yang pada akhirnya meningkatkan penerimaan ZIS.
- d. Melakukan pembinaan pemanfaatan ZIS secara berkesinambungan kepada para mustahik agar lebih produktif dan lebih terarah.
- e. Pengendalian dan pengawasan atas pelaksanaan pengumpulan dan pendayagunaan ZIS.

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap 30 orang responden melalui penyebaran kuesioner, gambaran tentang karakteristik responden dapat dilihat table-table sebagai berikut :

a. Responden Kuesioner

Tabel 2.5

Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia Responden	Frekuensi	Presentase
20-25	10	33,3 %
25-30	4	13,3 %
30-35	7	23,4 %
>35	9	30%
Total	30	100 %

Sumber : Data Diolah Spss

Berdasarkan tabel 2.5 dari 30 orang responden diperoleh responden berusia 20-25 tahun sebanyak 10 orang (33,3%). Responden berusia 25-30 tahun sebanyak 4 orang (13,3%). Responden berusia 30-35 tahun sebanyak 7 orang (23,4%) dan responden berusia >35 tahun sebanyak 9 orang (30%).

Tabel 2.6

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Presentase
Laki-Laki	20	66,7 %
Perempuan	10	33,3 %
Total	30	100 %

Sumber : Data Diolah Spss

Berdasarkan tabel 2.6 dari 30 responden diperoleh responden berjenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (66,7%) dan berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (33,3%). Artinya responden terbanyak adalah berjenis kelamin laki-laki.

Tabel 2.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Frekuensi	Presentase
<1	2	6,7 %
1-2	9	30 %
3-4	14	46,7 %
>5	5	16,7 %
Total	30	100 %

Sumber : Data Diolah Spss

Berdasarkan tabel 2.7 dari 30 responden diperoleh responden lama bekerja <1 tahun sebanyak 2 orang (6,7%), responden diperoleh responden lama bekerja 1-2 tahun sebanyak 9 orang (30%), responden diperoleh responden lama bekerja 3-4 tahun sebanyak 14 orang (46,7%), dan responden diperoleh responden lama bekerja >5 tahun sebanyak 5 orang (16,7%). Artinya responden terbanyak adalah responden lama bekerja selama 3-4 tahun.

C. Penyajian Data

Uji Validitas dan Realibilitas Instrumen

Uji mengenai validitas dan realibilitas instrumen, penulis menggunakan bantuan IBM SPSS Statistics.

Berikut hasil penyajiannya :

a. Uji validitas

Untuk tingkat validitas dilakukan uji seignifikan dengan membandingkan nilai dengan 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 $30 - 2 = 28$ dengan alpha 0,05. Sehingga diperoleh 0,361. Jika dihitung untuk masing – masing butir pernyataan (dapat dilihat pada kolom corrected item total correlation) lebih besar dari positif, maka butir pertanyaan tersebut dapat dinyatakan valid .

Tabel 2.8

Hasil Uji Validitas Instrumen

Variabel	Item Pertanyaan	Corrected Item Total Correlation	R table	Keterangan
Kepuasan Kerja	Kepuasan Kerja 1	0,880	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja 2	0,753	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja 3	0,811	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja 4	0,828	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja 5	0,802	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja 6	0,885	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja 7	0,821	0,361	Valid
	Kepuasan Kerja 8	0,838	0,361	Valid

Motivasi Kerja	Motivasi Kerja 1	0,588	0,361	Valid
	Motivasi Kerja 2	0,689	0,361	Valid
	Motivasi Kerja 3	0,733	0,361	Valid
	Motivasi Kerja 4	0,652	0,361	Valid
	Motivasi Kerja 5	0,594	0,361	Valid
	Motivasi Kerja 6	0,405	0,361	Valid
	Motivasi Kerja 7	0,601	0,361	Valid
	Motivasi Kerja 8	0,573	0,361	Valid
Produktivitas Kerja Amil	Produktivitas 1	0,509	0,361	Valid
	Produktivitas 2	0,623	0,361	Valid
	Produktivitas 3	0,384	0,361	Valid
	Produktivitas 4	0,811	0,361	Valid
	Produktivitas 5	0,816	0,361	Valid
	Produktivitas 6	0,596	0,361	Valid

Sumber : Data Diolah Spss

Berdasarkan tabel 2.8 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 2.9

Hasil Uji Reliabilitas Instrumen

Variabel	Reliabilitas Coefficient	Cronbach Alpha	Nilai Alpha	Keterangan
Kepuasan Kerja (X1)	8 Item Pertanyaan	0,932	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	8 Item Pertanyaan	0,751	0,60	Reliabel
Produktivitas Kerja (Y)	6 Item Pertanyaan	0,700	0,60	Reliabel

Sumber : Data Diolah Spss

Berdasarkan tabel 2.9 bahwa seluruh nilai cronbach Alpha melebihi nilai Alpha. Karena nilai Cronbach Alpha lebih besar dari 0,60 maka dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument dinyatakan reliabel.

D. Analisis Data

Program SPSS digunakan untuk mengumpulkan data untuk penyelidikan ini. Analisis statis dilakukan dengan menggunakan aplikasi komputer Spss. Sejak IBM mengakuisisi SPSS seharga US \$ 1,2 miliar pada tanggal 28 Juli 2009, telah disebut sebagai PASW. Paket statistik untuk Ilmu Sosial dikenal sebagai SPSS.

1. Uji asumsi klasik

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

2. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi 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 $\text{sig} > 0,50$ maka data berdistribusi normal.

Tabel 3.1

Nilai Uji Normalitas Kolmogorov-smirnov untuk Kepuasan Kerja,
Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		1.88978479
Most Extreme Differences	Absolute		.130
	Positive		.120
	Negative		-.130
Test Statistic			.130
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c			.200 ^d
Monte Carlo Sig. (2-tailed) ^e	Sig.		.216
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.205
		Upper Bound	.226

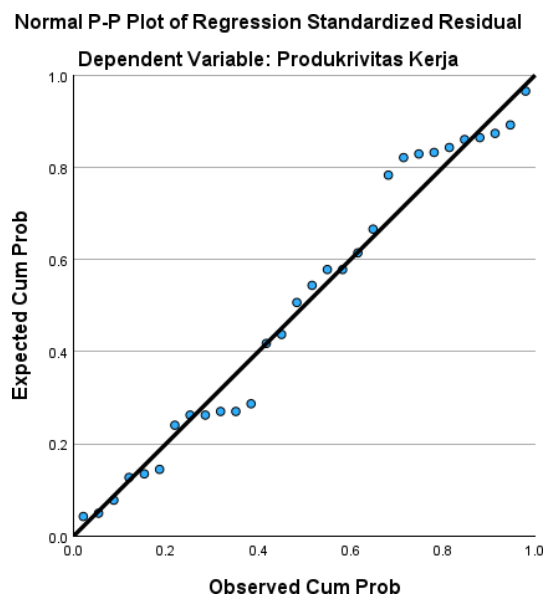
a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 299883525.



Berdasarkan pada tabel 3.1 pada uji kolomogrov Sminov menunjukkan bahwa data yang didapat tersebut mengikuti distribusi normal, berdasarkan hasil output menunjukkan kolomogrov-smirnovsignifikan pada $0,20 > 0,05$. Pada ggrafik normal P-P/plot juga menunjukkan titik-titik menyebar sekitar garis dan mengikuti garis diagonal dan dengan demikian data berdistribusi normal dan modelregresi telah memenuhi asumsi normalitas.

3. 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 ondepende. Jika terjadi korelasi, maka dinamakan terdapat masalah multikolinearitas. Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolineritas adalah nilai $\text{tolerance} < 0,1$ atau sama dengan nilai $\text{VIF} > 10$. Dan ssebaliknya apabila $\text{VIF} < 10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.797	5.453		.696	.492		
	Kepuasan Kerja	.207	.073	.427	2.828	.009	.912	1.097
	Motivasi Kerja	.439	.167	.396	2.622	.014	.912	1.097

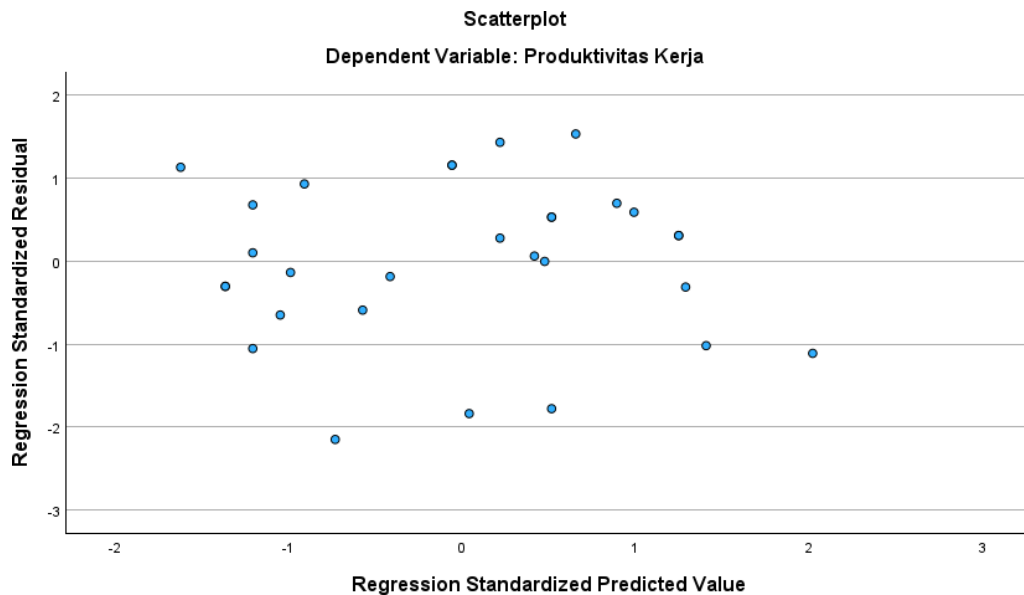
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
X1	0,912	1,097	Tidak Terjadi Multikolinieritas
X2	0,912	1,097	Tidak Terjadi Multikolinieritas

Berdasarkan tabel 3.2 diketahui bahwa nilai VIFI, $1,097 < 10$ dan nilai Tolerance $0,912 > 0,10$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinieritas antara variabel bebas.

4. 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.



Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.161	2.763		1.144	.263
	Kepuasan Kerja	.006	.037	.033	.163	.872
	Motivasi Kerja	-.051	.085	-.119	-.596	.556

a. Dependent Variable: ABS

Berdasarkan tabel 3.3 diketahui bahwa nilai signifikan kedua variabel independen lebih dari 0,05 (variabel kepuasan kerja (X1) 0,872 > 0,05 dan variabel motivasi kerja (X2) 0,556 > 0,05). Pada grafik scatterplot diketahui bahwa titik-titik tidak membentuk pola yang jelas, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y . Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

5. 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 3.4

ANOVA Table

		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Produktivitas Kerja * Motivasi Kerja	Between Groups (Combined)	82.850	7	11.836	2.557	.044
	Linearity	50.460	1	50.460	10.900	.003
	Deviation from Linearity	32.390	6	5.398	1.166	.360
	Within Groups	101.850	22	4.630		
	Total	184.700	29			

Berdasarkan hasil uji linearitas Tabel 3.4 diperoleh nilai Sig. Linearity sebesar $0,003 < \alpha = 0,05$, artinya dua variabel tersebut mempunyai hubungan yang linier dan dapat dipergunakan untuk menjelaskan pengaruh antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja amil.

6. Analisis Deskriptif

Dalam penelitian ini, analisis deskriptif digunakan untuk mencari rekapitulasi jumlah dari jawaban responden terhadap setiap masing-masing variabel (Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Produktivitas Kerja Amil).

Jawaban responden Terhadap Variabel Kepuasan kerja (X1)

Tabel 3.5

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Pernyataan untuk variabel Kepuasan Kerja	Jawaban Responden				
	STS	TS	CS	S	SS
1. Rekan kerja saya tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan Lembaga.	0	0	23	4	3
	0%	0%	76,7%	13,3%	10%
2. Kebijakan Lembaga dalam menempatkan saya sesuai dengan keterampilan saya.	0	3	19	7	1
	0%	10%	63,3%	23,3%	3,3%
3. Prestasi yang sudah saya capai belum sesuai dengan keinginan saya.	0	4	19	4	3
	0%	13,3%	16,7%	60%	23,3%
4. Peraturan-peraturan dalam Lembaga yang diterapkan tidak memberatkan saya.	0	7	15	5	3
	0%	23,3%	50%	16,7%	10%
5. Saya bangga dengan hasil pekerjaan saya sendiri.	0	5	16	7	2
	0%	16,7%	53,3%	23,3%	6,7%
6. Rekan kerja saya bisa diajak bekerjasama dengan baik.	0	5	18	4	3
	0%	16,7%	60%	13,3%	10%
7. Pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang saya	0	2	18	7	3

miliki.					
	0%	6,7%	60%	23,3%	10%
8. Pekerjaan yang saya miliki	0	4	15	8	3
menuntut adanya berbagai macam keterampilan(kreatif).	0%	13,3%	50%	26,7%	10%

Berdasarkan tabel 3.5 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel Kepuasan Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 23 responden (76,7%). Hal ini menunjukkan bahwa rekan kerja tidak menemui kesulitan dalam pencapaian target yang ditetapkan lembaga.
2. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 19 responden (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwa kebijakan perusahaan dalam menempatkan amil sesuai dengan keterampilan amil.
3. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 19 responden (16,7%). Hal ini menunjukkan prestasi yang sudah amil capai belum sesuai dengan keinginan amil.
4. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 15 reponden (50%). Hal ini menunjukkan peraturan-peraturan dalam lembaga yang diterapkan tidak memberatkan amil.
5. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 16 responden (53,3%). Hal ini menunjukkan amil bangga dengan hasil pekerjaan amil sendiri.
6. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 18 responden (60%). Hal ini menunjukkan rekan kerja amil bisa diajak bekerjasama dengan baik.

7. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 18 responden (60%). Hal ini menunjukkan pembagian kelompok kerja yang sesuai dengan keterampilan yang dimiliki.
8. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah cukup setuju sebesar 15 responden (50%). Hal ini menunjukkan pekerjaan yang dimiliki menuntut adanya berbagai macam keterampilan (kreatif).

Jawaban Responden Terhadap Variabel Motivasi Kerja (X2)

Tabel 3.6

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap
Variabel Motivasi Kerja (X2)

Pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja	Jawaban Responden				
	STS	TS	CS	S	SS
1. Dalam pekerjaan, saya memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.	0	0	0	19	11
	0%	0%	0%	63,3%	36,7%
2. Saya mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang saya lakukan.	0	0	1	22	7
	0%	0%	3,3%	73,3%	23,3%
3. Setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.	0	0	1	24	5
	0%	0%	3,3%	80%	16,7%
4. Saya senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan saya saat ini.	0	0	1	19	10
	0%	0%	3,3%	63,3%	33,3%
5. Saya selalu bertanggungjawab atas pekerjaan saya untuk mencapai tujuan Lembaga.	0	0	1	24	5
	0%	0%	3,3%	80%	16,7%
6. Saya mendapatkan gaji yang sesuai sehingga saya	0	0	0	22	8
	0%	0%	%	73,3%	26,7%

bersemangat untuk bekerja lebih baik.					
7. Saya mendapatkan pembinaan dari pimpinan agar dapat termotivasi sehingga saya bisa meningkatkan produktivitas pekerjaan saya.	0	0	0	20	10
	0%	0%	0%	66,7%	33,3%
8. Saya mendapatkan pengarahan dari pimpinan sehingga termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan saya.	0	0	0	22	8
	0%	0%	0%	73,3%	26,7%

Berdasarkan tabel 3.6 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel Motivasi Kerja yaitu sebagai berikut:

1. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 19 responden (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwa dalam pekerjaan, amil memperoleh kesempatan untuk mengembangkan kreatifitas.
2. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 22 responden (73,3%). Hal ini menunjukkan bahwa amil mendapatkan pujian dari pimpinan atas hasil pekerjaan yang amil lakukan.
3. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (80%). Hal ini menunjukkan setiap hasil pekerjaan yang telah dilaksanakan layak mendapat penghargaan.
4. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 19 reponden (63,3%). Hal ini menunjukkan amil senang dengan tanggung jawab yang ada dari pekerjaan amil saat ini.

5. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 24 responden (80%). Hal ini menunjukkan amil selalu bertanggungjawab atas pekerjaan amil untuk mencapai tujuan Lembaga.
6. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 22 responden (73,3%). Hal ini menunjukkan amil mendapatkan gaji yang sesuai sehingga amil bersemangat untuk bekerja lebih baik.
7. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 20 responden (66,7%). Hal ini menunjukkan amil mendapatkan pembinaan dari pimpinan agar dapat termotivasi sehingga amil bisa meningkatkan produktivitas pekerjaan amil.
8. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 22 responden (73,3%). Hal ini menunjukkan amil mendapatkan pengarahan dari pimpinan sehingga termotivasi dalam meningkatkan produktivitas dalam pekerjaan amil.

Hasil rekapitulasi jawaban responden terhadap variabel Produktivitas Kerja Amil (Y) sebagai berikut :

Tabel 3.7

Pernyataan untuk variabel Produktivitas Kerja Amil	Jawaban Responden				
	STS	TS	CS	S	SS
1. Amil mampu mencapai target produksi sesuai dengan target perusahaan.	0	0	2	15	13
	0%	0%	6,7%	50%	43,3%
2. Amil mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.	0	0	4	19	7
	0%	0%	13,3%	63,3%	23,3%
3. Atasan memberikan bonus kepada amil jika target produksi bisa tercapai.	0	0	0	21	9
	0%	0%	0%	70%	30%
4. Produksi yang dihasilkan amil setiap tahun meningkat.	0	0	12	16	2
	0%	0%	40%	53,3%	6,7%
5. Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.	0	3	6	14	7
	0%	10%	20%	46,7%	23,3%
6. Perusahaan menerapkan sistem shift time agar karyawan mampu mencapai target produksi.	0	0	10	15	5
	0%	0%	33,3%	50%	16,7%

Hasil Rekapitulasi Jawaban Responden Terhadap Variabel Produktivitas Kerja Amil (Y)

Berdasarkan tabel 3.7 dapat diketahui bahwa jumlah responden menyatakan persetujuan mengenai pernyataan variabel Produktivitas Kerja Amil yaitu sebagai berikut:

1. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 15 responden (50%). Hal ini menunjukkan bahwa Amil mampu mencapai target produksi sesuai dengan target perusahaan.
2. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 19 responden (63,3%). Hal ini menunjukkan bahwa Amil mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.
3. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 21 responden (70%). Hal ini menunjukkan atasan memberikan bonus kepada amil jika target produksi bisa tercapai.
4. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 16 responden (53,3%). Hal ini menunjukkan Produksi yang dihasilkan amil setiap tahun meningkat.
5. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 14 responden (46,7%). Hal ini menunjukkan Amil mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.
6. Responden yang menjawab pernyataan paling banyak adalah setuju sebesar 15 responden (50%). Hal ini menunjukkan perusahaan menerapkan sistem shift time agar amil mampu mencapai target produksi.

7. Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis linier berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh hubungan secara linier antar dua variabel atau lebih variabel independen dengan satu variabel dependen. Dalam penelitian ini, analisis regresi berganda dilakukan untuk menganalisis hubungan antara komunikasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Analisis tersebut dilakukan dengan menggunakan program SPSS, sehingga diperoleh hasil sebagai berikut :

		Coefficients^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Collinearity Statistics	
Mode		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.797	5.453		.696	.492		
	Kepuasan Kerja	.207	.073	.427	2.828	.009	.912	1.097
	Motivasi Kerja	.439	.167	.396	2.622	.014	.912	1.097

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3.8 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 : Produktivitas Kerja Amil

$$a = 3,797$$

$$b_1 = 0,207$$

$$b_2 = 0,439$$

X₁ = Kepuasan Kerja

X₂ = Motivasi Kerja

e = Tingkat Error, tingkat kesalahan

$$Y = 3,797 + 0,207X_1 + 0,439 X_2$$

Bilangan konstanta mempunyai nilai sebesar 3,797 (positif) menyatakan bahwa jika mengabaikan kepuasan kerja (X₁) dan motivasi kerja (X₂) maka skor produktivitas kerja amil (Y) adalah 3,797. Artinya masih tetap ada produktivitas walaupun nilai X₁ dan X₂ terhadap Y bernilai nol(0).

Koefisien regresi X₁ sebesar 0,207 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu satuan skor kepuasan kerja akan meningkatkan skor produktivitas kerja sebesar 0,207 dengan menjaga skor motivasi kerja (X₂) sebesar 0,439 tetap atau konstanta. Jika ada penurunan terhadap produktivitas (X₁) akan menurunkan produktivitas kerja amil(Y).

Koefisien regresi X₂ sebesar 0,439 bernilai (positif) menyatakan bahwa setiap penambahan satu server skor motivasi kerja akan meningkatkan skor produktivitas kerja amil sebesar 0,439 dengan menjaga skor kepuasan kerja (X₁) 0,207 tetap atau konstanta . Jika ada penurunan terhadap motivasi kerja (X₂) akan menurunkan produktivitas kerja amil.

E. Uji Hipotesis

A. Uji T (Uji parsial)

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

Tabel 3.9

Hasil Uji T atau Parsial

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	3.797	5.453		.696	.492		
	Kepuasan Kerja	.207	.073	.427	2.828	.009	.912	1.097
	Motivasi Kerja	.439	.167	.396	2.622	.014	.912	1.097

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 3.8 Uji T dikatakan berpengaruh jika nilai T_{Hitung} lebih besar dari $T_{tabel} > db = 28$ ($db = N-2$ untuk $N=30$).) yaitu 2,048 sedangkan apabila nilai T_{Hitung} Lebih kecil dari $T_{tabel} < 2,048$ maka uji T dikatakan tidak berpengaruh.

Berdasarkan tabel 3.9 diatas, maka dapat dijelaskan masing-masing variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara individu atau parsial

berpengaruh terhadap produktivitas kerja amil (Y). Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

- a. Pengaruh variabel kepuasan kerja (X1) secara individu atau parsial terhadap produktivitas kerja amil (Y). Berdasarkan tabel 3.6 di atas, maka dapat dilihat bahwa T_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X1) t hitung variabel kepuasan kerja bernilai positif maka gunakan uji 2 sisi atau uji Two-Tailed tes $2,828 > 1,701$ artinya H_0 ditolak dan H_a terima, untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar = 2,828 terhadap produktivitas kerja amil (Y) sebesar = 2,048. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja amil (Y).
- b. pengaruh variabel motivasi kerja (X2) secara individu atau parsial terhadap produktivitas kerja amil (Y). Berdasarkan 3.6 di atas, maka dapat dilihat bahwa T_{hitung} bernilai positif maka gunakan uji 2 sisi atau uji Two-Tailed tes $2,828 > 1,701$ artinya H_0 ditolak dan H_a t, untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar = 2,622 terhadap produktivitas kerja amil (Y) sebesar = 2,048. Hal ini berarti T_{hitung} $2,622 > T_{tabel}$ $2,828$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja amil (Y).

B. Uji F (Uji Simultan)

Tabel 4.1

Hasil Uji F (Uji Simultan)
ANOVA

		ANOVA ^a				
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	81.133	2	40.566	10.576	<,001 ^b
	Residual	103.567	27	3.836		
	Total	184.700	29			

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Berdasarkan tabel 4.1 Uji F, $DF_1=K$ (Jumlah Variabel Bebas) = 2. $DF_2=n-k-1$ (30-2-1) = 28. F_{tabel} dikatakan berpengaruh jika nilai F_{hitung} lebih besar dari $F_{hitung} > 3,35$ sedangkan apabila nilai F_{hitung} lebih kecil dari $F_{tabel} < 3,35$ maka uji F dikatakan tidak berpengaruh. Berdasarkan tabel 4.16 diatas, maka dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 10,576 > 3,35, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama atau simultan terhadap produktivitas kerja amil (Y) di Badan Amil Zakat Nasional PROVSU.

3. Determinasi R^2

Pengujian koefisien determinasi ini dilakukan dengan maksud mengukur kemampuan model dalam menerangkan seberapa pengaruh variabel independent secara bersama-sama (stimultan) mempengaruhi variabel dependen yang dapat diindikasikan oleh nilai adjusted R – Squared (Ghozali,2016). Koefisiendeterminasi menunjukkan sejauh mana kontribusi variabel bebas dalam model regresi mampu menjelaskan variasi dari variabel terikatnya. Koefisien determinasi dapat dilihat melalui nilai R-square (R^2) pada tabel model summary.

Tabel 4.2

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.663 ^a	.439	.398	1.959

a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Berdasarkan tabel 4.2 diketahui nilai koefisien determinasi atau R Square adalah sebesar 0,439. Nilai R Square ini berasal dari pengkuadratan nilai koefisien korelasi atau “R”, yaitu $0,663 \times 0,663 = 0,439$. Besarnya angka koefisien determinasi (R Square) adalah 0,439 atau sama dengan 43,9%. Angka tersebut mengandung arti bahwa variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara simultan bersama-sama berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja (Y) sebesar 43,9%. Sedangkan sisanya ($100\% - 43,9\% = 56,1\%$) dipengaruhi oleh variabel lain di luar persamaan regresi ini atau variabel yang tidak diteliti.

F. Pembahasan Hasil Penelitian

Penelitian ini akan menjelaskan hipotesis penelitian dan disesuaikan dengan analisis data yang sudah dilakukan, untuk lebih jelasnya dapat diuraikan interpretasi hasil analisis datanya sebagai berikut:

a. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS SUMATERA UTARA

Hasil temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja berdampak pada output pekerja amil di Baznas, Sumatera Utara. Untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar = 2,828 terhadap produktivitas kerja amil (Y) sebesar = 2,048 hasil penelitian menunjukkan bahwa $2,828 > 1,701$ menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja (X1) memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap produktivitas kerja amil (Y).

Amil melihat korelasi antara kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Amil akan merasa nyaman dan betah bekerja untuk perusahaan atau organisasi jika dia senang dengan pekerjaannya. Kinerja yang lebih baik dapat dihasilkan dari peningkatan kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja dapat ditentukan oleh kinerja. Individu yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkan pekerjaannya dengan baik pula.

Ketika mereka mempertimbangkan pekerjaan mereka atau terlibat dalam kegiatan tugas, pekerja dengan kepuasan tinggi merasa baik. Ketika mempertimbangkan tanggung jawab mereka atau terlibat dalam kegiatan yang berkaitan dengan pekerjaan mereka, karyawan yang tidak puas dengan pekerjaan mereka merasa tidak nyaman. Faktor kepuasan kerja karyawan, menurut Schermerhorn et al.

(dalam Wibowo, 2014) adalah pekerjaan itu sendiri, hubungan dengan atasan, hubungan dengan teman sekerja, promosi dan Gaji/upah.

Menurut penelitian sebelumnya oleh Sururin, K.K. Heryanda, dan R. Atidira, temuan menunjukkan bahwa kepuasan kerja dan motivasi kerja keduanya memiliki dampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Singaraja. Kepuasan kerja juga berdampak positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di Hotel Singaraja.

Berdasarkan hasil penelitian saya, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja amil. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja amil di BAZNAS sangat baik. Dapat dilihat dari lingkungan luar maupun dalam kantor yang sangat nyaman dan tenang, adanya promosi jabatan, adanya penghargaan yang diberikan perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial dan memiliki sarana dan prasarana yang baik.

b. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS Sumatera Utara

Berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja amil di BAZNAS Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja amil . Hasilnya ialah $2,828 > 1,701$ artinya H_0 ditolak dan H_a t, untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar = 2,622 terhadap produktivitas kerja amil(Y) sebesar = 2,048. Hal ini berarti T_{hitung} . 2,622 $> T_{tabel}$. 2,828 maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja amil (Y).

Menurut Febriani (2019) adanya motivasi kerja diharapkan pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan tepat. Dan para tenaga kerja

akan merasa senang melakukan kegiatan karena motivasi kerja yang diberikan kepadanya terlaksana dengan baik dan produktivitas kerja dapat meningkat. Produktivitas tenaga kerja akan sangat dipengaruhi oleh pengalaman kerja yang tinggi, dan sebaliknya. Pengalaman kerja yang rendah secara alami akan menghasilkan produktivitas tenaga kerja yang rendah, yang dapat memperlambat penyelesaian tugas. Oleh karena itu, untuk mendukung tingkat produktivitas seseorang, motivasi kerja dan pengalaman kerja mutlak diperlukan. Tingkat motivasi kerja dan pengalaman kerja yang tinggi dalam angkatan kerja akan meningkatkan output.

Wibowo (2012) menyatakan bahwa dengan motivasi yang tepat para karyawan akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Temuan penelitian Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto sebelumnya, yang menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki dampak yang menguntungkan dan cukup besar terhadap produktivitas kerja karyawan CV. Sebagian atau bersamaan, Intaf Lumajang. Berdasarkan temuan penelitian ini, kami ingin meningkatkan hasil pekerjaan karyawan CV. Manajer mungkin menawarkan bonus dan promosi untuk membuat anggota staf senang dan terinspirasi untuk bekerja, Intaf Lumajang.

c. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS Sumatera Utara

Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai F_{hitung} . 10,576 > 3,35, maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama atau simultan terhadap produktivitas kerja amil (Y) di Badan Amil Zakat Nasional PROVSU.

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. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa $2,828 > 1,701$ artinya H_0 ditolak dan H_a terima, untuk variabel kepuasan kerja (X1) sebesar = 2,828 terhadap produktivitas kerja amil(Y) sebesar = 2,048. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja amil (Y).
2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS Sumatera Utara. Berdasarkan hasil analisa hipotesis menunjukkan berpengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap produktivitas kerja amil di BAZNAS Sumatera Utara. Hal ini berarti semakin baik motivasi kerja maka semakin tinggi produktivitas kerja amil . Hasilnya ialah $2,828 > 1,701$ artinya H_0 ditolak dan H_a t, untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar = 2,622 terhadap produktivitas kerja amil(Y) sebesar = 2,048. Hal ini berarti $T_{hitung} . 2,622 > T_{tabel} . 2,828$ maka H_0 ditolak H_a diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja amil (Y).
3. Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS Sumatera Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai $F_{hitung} . 10,576 > 3,35$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja (X1) dan motivasi kerja (X2) secara bersama atau simultan terhadap produktivitas kerja amil (Y) di Badan Amil Zakat Nasional PROVSU.

B. Saran

Bersadarkan hasil analisis yang dilakukan, maka Saran yang bisa disimpulkan dari hasil penelitian adalah sebagai berikut :

1. Dari sisi perusahaan (Badan Amil Zakat Nasional). Diharapkan pimpinan dapat terus menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja yang baik kepada amilnya seperti lingkungan yang nyaman, fasilitas yang mencukupi dan promosi jabatan kepada amil karena dirasa adil dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki amil. Dalam kepuasan kerja harus tetap dipertahankan, dan motivasi kerja ditingkatkan.
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

- Anoraga, Panji, Psikologi Kerja, (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2006).
- Ari Prasetyo, Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Islam Pada Karyawan Muslim Tenaga Kependidikan, (Jurnal).
- Arief Budi Santoso dan Nur Khoirul Ramadhan (2020) Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Rice Bowl Indonesia Di Plaza Asia Sudirman. Jurnal Disrupsi Bisnis, Vol. 3, No. 1
- As'ad, M. Psikologi Islami: Seri Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Liberty 2009.
- Chablullah, Wibisono, Pengaruh Motivasi Spiritual terhadap Kinerja Karyawan, (Jurnal, 2002).
- Departmen Agama RI. Al-Qur'an dan Terjemahnya, (Bandung : CV. Penerbit J-ART, 2004).
- Eka Yoga Prastyo (2020) Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan hotel 1001 Jakarta.
- Jufrizen, & Sitorus, T. S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora, 1(1), 841–856.
- Lestari, Indah. "Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengelola Keuangan Dan Aset Daerah (Bpkad) Kabupaten Tegal." PhD diss., Universitas Pancasakti Kota Tegal, 2022.
- Mahardika, M., & Mahayasa, I. G. A. (2022). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Koperasi Unit Desa. WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata, 2(3), 652-660.
- Malonda. Kepuasan Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Matahari Megamall. Skripsi. Jurusan Manajmen, Fakultas Ekonomi, Universitas Sam Ratulangi, Medan, 2009.

- Meithiana Indrasari, *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan*, ed., (Surabaya, february 2017).
- P, Safrin Daeng Talli A *Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan Pada Usaha Konveksi dan Percetakan Mattoangin di Kota Maksassar* (2020).
- Prasetyo, Ari, *Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Islam Pada Karyawan Muslim Tenaga Kependidikan*, (Jurnal).
- Rini, R. (2010). *Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Banjarmasin*. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*. Vol.11 No.1 April, Hal 63-67.
- Sedarmayanti (2009). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, Bandung: Alfabeta, 2012. Hlm. 38.
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (bandung, Penerbit ALFABETA:2016).
- Sururin A, Heryanda K, Atidira R *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (2020) 2(1).
- Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia
- Turangan T, Tewal B, Taroreh R *Analisis Faktor... 2541 Jurnal EMBA* (2019) 7(2) 2541-2550.
- Winarta, I. K. D. A., & Mahayasa, I. G. A. (2022). *Meningkatkan Prestasi Kerja Karyawan Melalui Peningkatan Rekrutmen, Motivasi, Dan Pelatihan*. *WidyaAmrita: Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata*, 2(2), 562-569

LAMPIRAN I

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP
PRODUKTIVITAS KERJA AMIL PADA BAZNAS SUMATERA UTARA

Pernyataan yang ada didalam kuesioner ini hanya untuk data penelitian dalam rangka menyusun skripsi. Oleh karena itu saya mengharapkan Bapak/Ibu/Saudara/i agar mengisi kuesioner ini sesuai dengan keadaan yang sebenarnya.

Keberhasilan saya dalam melakukan penelitian ini tidak lepas dari partisipasi bapak/ibu semua. Jawaban yang Bapak/Ibu/Saudara/i berikan akan saya jamin kerahasiaannya karena semata-mata hanya untuk kepentingan akademik.

A. Identitas Responden

1. Nama :
2. Jabatan :
3. Jenis Kelamin :
 - a. Pria
 - b. Wanita
4. Usia :
 - a. < 20 tahun
 - b. 20 - ≤ 25 tahun
 - c. 25 - ≤ 30 tahun
 - d. 30 - ≤ 35 tahun
 - e. >35 tahun
5. Pendidikan terakhir :
 - a. SMP
 - b. SMA
 - c. DIPLOMA
 - d. S1
6. Lama Bekerja :
 - a. < 1 tahun
 - b. 1-2 tahun
 - c. 3-4 tahun
 - d. 5 tahun ke atas

B. Petunjuk Pengisian

1. Isilah data diri anda sebelum melakukan kuesioner
2. Beri tanda (✓) pada salah satu pilihan jawaban yang sesuai dengan pendapat anda
3. Pilih hanya satu jawaban untuk setiap pertanyaan
4. Keterangan :

a. Sangat Setuju	(STS) diberi Skor 5
b. Setuju	(TS) diberi Skor 4
c. Cukup Setuju	(CS) diberi Skor 3
d. Tidak Setuju	(TS) diberi Skor 2
e. Sangat Tidak Setuju	(STS) diberi Skor 1

C. Pernyataan Indikator
1. Kepuasan Kerja (X1)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya berusaha untuk jujur dalam bekerja.					
2	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan.					
3	Saya selalu berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan tugas saya.					
4	Saya selalu datang ke kantor sesuai dengan jam masuk kerja yang telah ditetapkan.					
5	Saya pulang dari kantor sesuai dengan jam pulang kerja yang telah ditetapkan.					
6	Saya akan melaksanakan kepercayaan yang diberikan atasan kepada saya.					
7	Saya merasa puas dengan promosi jabatan yang diberikan perusahaan karena dirasa adil dan sesuai dengan kemampuan yang dimiliki karyawan.					
8	Saya merasa puas dengan penghargaan yang diberikan perusahaan baik berupa finansial maupun non finansial.					
9	Saya puas dengan sarana dan prasarana yang disediakan di ruangan kerja saya.					
10	Saya puas bekerja dalam kondisi kerja yang baik dan diberi fasilitas yang mencukupi.					

2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Saya selalu serius dan berkonsentrasi dalam bekerja.					
2	Saya merasa bolos kerja adalah hal yang sia-sia.					
3	Saya selalu berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar perusahaan.					
4	Saya selalu berusaha untuk tidak melakukan kesalahan dalam bekerja.					
5	Saya tidak menyerah bila mendapat teguran dari atasan,					

	melainkan semakin termotivasi.					
6	Saya termotivasi atas kesempatan yang jelas untuk mengembangkan diri dengan mengikuti pelatihan.					
7	Saya termotivasi pada hasil kerja saya yang mendapat penilaian baik dari pimpinan.					
8	Adanya pengawasan dari pimpinan diperlukan saat bekerja.					
9	Saya mempunyai lingkungan kerja yang nyaman dan bersih.					

3. Produktivitas Kerja (Y)

No	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1	Amil mampu mencapai target produksi sesuai dengan target perusahaan.					
2	Amil mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan waktu yang diberikan perusahaan.					
3	Atasan memberikan bonus kepada amil jika target produksi bisa tercapai.					
4	Produksi yang dihasilkan amil setiap tahun meningkat.					
5	Saya mampu memperbaiki kesalahan yang pernah saya lakukan dalam melaksanakan pekerjaan.					
6	Perusahaan menerapkan system shift time agar amil mampu mencapai target produksi					



UMSU
Original, Cerdas, Terpercaya

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

UMSU Terakreditasi & Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 10906/BAN-PT/11/2018
Pusat Administrasi: Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id | umsumedan | umsumedan | umsumedan | umsumedan

بِسْمِ اللّٰهِ الرَّحْمٰنِ الرَّحِیْمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth :
Dekan FAI UMSU

08 Jumadil Akhir 1444 H
30 Desember 2022 M

Di -
Tempat



Dengan Hormat,

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Siti Annisa
Npm : 1901280075
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Kredit Kumulatif : 3,78

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Cafe NAMC Coffee & Pastry)	-	-	-
2	Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara	<i>[Signature]</i> 30-12-2022	<i>[Signature]</i> Drs. Samwo Edy, M.A.	<i>[Signature]</i> 4/1/2023
3	Pengaruh Strategi Pemasaran dan Harga Dalam Perspektif Islam Terhadap Minat Beli Konsumen (Studi Kasus UMKM di Kecamatan Medan Tenggara Kota Medan)	-	-	-

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU
Demikian Permohonan ini Saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

Wassalam
Hormat Saya

[Signature]
Siti Annisa

Keterangan :

Dibuat rangkap 3 setelah di ACC :
1. Duplikat untuk Biro FAI UMSU
2. Duplikat untuk Arsip Mahasiswa dilampirkan di skripsi
3. Asli untuk Ketua/Sekretaris Jurusan yang dipakai pas photo dan Map

** Paraf dan tanda ACC Dekan dan Ketua Jurusan pada lajur yang di setuju dan tanda silang pada judul yang di tolak



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Dite-majalah-wakil-ini-agar-dibuktikan
Nomor-dan-tinggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/@umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Siti Annisa
Npm : 1901280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
06-Maret 2023	-hal 21 - surah apa ayat berapa di koreksi lagi -Lokasi di jelaskan di mana		
06-Maret 2023	- Waktu di jelaskan bulan berapa - sampai Kapan - jam berapa.		

Medan, 06 Maret 2023



Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd.,
M.Si

Pembimbing Proposal

Drs. Sarwo Edi, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#) [umsumedan](#)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

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

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Siti Annisa
Npm : 1901280075
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
4-3-2023	Ala		

Medan, 07 Maret 2023

Diketahui/Disetujui
Dekan

Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd.,
M.Si

Pembimbing Proposal

Drs. Sarwo Edi, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan Tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari **Sabtu 11 Maret 2023 M** dengan ini menerangkan bahwa :

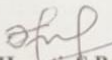
Nama : Siti Annisa
Npm : 1901280075
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS SUMUT

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

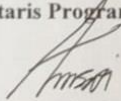
Medan, 11 Maret 2023

Tim Seminar

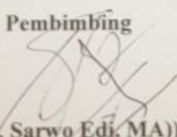
Ketua Program Studi


(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

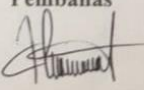
Sekretaris Program Studi


(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing


(Drs. Sarwo Edi, MA)

Pembahas

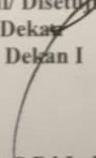

(Alfi Amaliyah, M.E.I)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I




Bk. Zulani, S.Pd.I., MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

6631003

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-

Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474,



<http://fai.umsu.ac.id>



fai@umsu.ac.id



umsumedan



umsumedan



umsumedan

Bila menjawab surat ini agar disebutkan Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari **Sabtu 11 Maret 2023 M** telah diselenggarakan Seminar Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Siti Annisa
Npm : 1901280075
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	
Bab I	Dalam LBM tidak menjelaskan sama sekali mengenai permasalahan yang akan diangkat di dalam identifikasi, masalah belum teridentifikasi dengan benar. Tambah data awal di LBM
Bab II	
Bab III	
Lainnya	Perbaiki Penuisian Daftar Pustaka.
Kesimpulan	Lulus <input checked="" type="checkbox"/> Tidak Lulus <input type="checkbox"/>

Medan, 11 Maret 2023

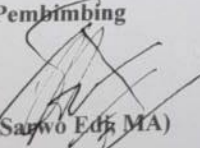
Tim Seminar

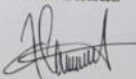
Ketua

(Isra Hayati, S.Pd., M.Si)

Sekretaris

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.Si)

Pembimbing

(Drs Sarwo Eda MA)

Pembahas

(Alfi Amaliyah, M.E.I)



UMSU
Viggi | Cerdas | Terpercaya

Bila diperlukan, surat ini agar dilampirkan nomor dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Siti Annisa
Npm : 1901280075
Semester : 8 (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
3-5-2023	BAB I - Tabel. Sald		
3-5-2023	Untuk BAB IV di pindahkan hasil penelitian dan pembahasan		
4-5-2023	Diperjelas Populasi dan Sampel		

Medan, 10-5-2023



Diketahui/Ditetujui
Dekan

Dekan Muhammad Qorib, MA

Diketahui/Ditetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Drs. Sarwo Edi, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar dituliskan
Nama dan tanggalnya

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsumedan](https://www.facebook.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.instagram.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.youtube.com/umsumedan) [umsumedan](https://www.tiktok.com/umsumedan)

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

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

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Drs. Sarwo Edi, MA

Nama Mahasiswa : Siti Annisa
Npm : 1901280075
Semester : 8 (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
9-05-2023	kebel 2 e hal. 41-42. Di sam bang kuan		
9-5-2023	Jelaskan Penelitian uji hipotesis		
9-5-2023	ACC		

Medan, 10-5-2023



Diketahui/ Ditetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Drs. Sarwo Edi, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

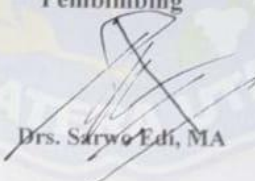
بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

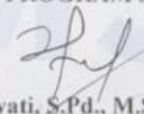
NAMA MAHASISWA : Siti Annisa
 NPM : 1901280075
 PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara

Medan, 09 Mei 2023

Pembimbing

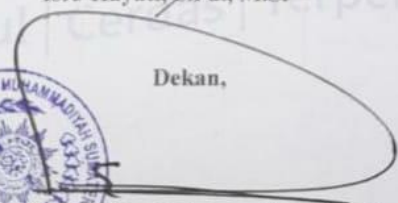

 Drs. Sarwo Edi, MA

DI SETUJUI OLEH:
 KETUA PROGRAM STUDI


 Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,




 Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Sebagai landasan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia

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

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAH-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu) [umsu](https://www.tiktok.com/umsu)

Nomor : 329/IL.3/UMSU-01/F/2023
 Lamp : -
 Hal : Izin Riset

06 Ramadhan 1444 H
 28 Maret 2023 M

Kepada Yth :
Pimpinan Baznas Sumatera Utara
 di-

Tempat

Assalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Siti Annisa
 NPM : 1901280075
 Semester : VIII
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Baznas Sumatera Utara

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu 'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,
 Wakil Dekan III



Dr. Munawir Pasaribu, MA
 NIDN : 0116078305

CC. File

No Hp. 0852 - 7078 - 7023





Surat – Keterangan
Nomor: 97/SB-K.Riset/IV/2023

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas agama Islam a.n. Dekan, Wakil Dekan III Nomor: 329/IL.3/UMSU-01/F/2023, tanggal 06 Ramadhan 1444 H/28 Maret 2023, perihal *Mohon Izin Riset* dapat kami maklumi dan selanjutnya Pimpinan **BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI SUMATERA UTARA** dengan ini memberikan *izin riset* kepada mahasiswi tersebut dibawah ini :

- N a m a : Siti Annisa
- NIM : 1901280075
- Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
- Semester : VIII (Delapan)
- Fakultas : Agama Islam
- Judul Skripsi : Pengaruh Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 April 2023

**BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL
 PROV. SUMATERA UTARA**

AZRAI HARAHAHAP, MA
 Wakil Ketua IV

Tembusan :

Ketua BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sebagai laporan.

Paraf	Ses
	SI

Alamat Kantor :

Gedung BAZNAS Sumatera Utara, Jl. Rumah Sakit Haji – Medan Estate 20371 – Deli Serdang Sumatera Utara
 Telp. : 061.6617626 Fax.: 061.6617500
 Email: baznasprov.sumut@baznas.go.id Web: sumut.baznas.go.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Siti Annisa
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 18 Mei 2001
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Menteng VII Gg. Famili Ujung
No. Hp : 085270787023

**Nama Orang Tua**

Ayah : Ponidi
Ibu : Aini Susanti

Pendidikan Formal

Tahun 2007 – 2013 : SD Negeri 060910
Tahun 2013 – 2016 : SMP Negeri 6 Medan
Tahun 2016 – 2019 : SMA Negeri 21 Medan
Tahun 2019 – Sekarang : Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Agama Islam
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 09 Mei 2023

Siti Annisa