

## Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil Pada BAZNAS Sumatera Utara

Siti Annisa<sup>1</sup>, Sarwo Edi<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

Corresponding Author : [sitiannisasitiannisa228@gmail.com](mailto:sitiannisasitiannisa228@gmail.com)

### ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja amil dan 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. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja amil  $3,325 > 1,701$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 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 Amil*

### PENDAHULUAN

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.

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), kepuasan kerja juga penting untuk aktualisasi diri. Amil yang tidak memperoleh kepuasan kerja tidak akan pernah mencapai kematangan psikologis, dan pada gilirannya akan menjadi frustrasi.

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 5 perempuan dan 25 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.

Produktivitas amil dalam sebuah lembaga sangat penting, untuk mencapainya dengan optimal salah satunya dengan memperhatikan kepuasan kerja amil. Amil dapat dikatakan puas dalam bekerja apabila mereka merasa senang, nyaman terhadap pekerjaannya dan merasa bahwa pekerjaannya sebagai hobi. Seorang amil yang memiliki dedikasi yang tinggi berupaya memprioritaskan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Amil bahkan rela mengorbankan waktu pribadi dan lupa jam pulang kantor. Tipe amil ini biasanya tidak lagi memandang pekerjaan sebagai tugas, apalagi paksaan, melainkan hobi. Amil ini memiliki perasaan puas terhadap pekerjaan

yang mereka kerjakan, mereka menyukai pekerjaan dan merasa nyaman bekerja (Sutrisno, 2012)

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).

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

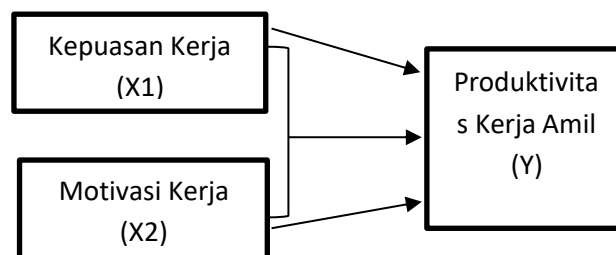
Artinya:

*"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).

Menurut (Tafsir Jalalain) "(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".

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.

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



Gambar 1.

### Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja

Kepuasan kerja merupakan kondisi emosional para tenaga kerja tentang nilai balas jasa sebagai bentuk penghargaan perusahaan kepada mereka yang

sesuai dengan harapan dan keinginannya. Karyawan yang merasa tidak nyaman, kurang dihargai, serta tidak bisa mengembangkan segala potensi yang mereka miliki dalam bekerja secara otomatis tidak dapat berkonsentrasi secara penuh terhadap pekerjaannya.

Pekerjaan dengan kepuasan tinggi mengalami perasaan positif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dalam aktivitas tugas. Pekerja dengan kepuasan kerja rendah mengalami perasaan negatif ketika mereka berpikir tentang tugas mereka atau mengambil bagian dari aktivitas dari pekerjaan mereka. 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 satisfaction*) 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.

Motivasi kerja adalah dorongan yang menggerakkan seseorang dalam bekerja untuk melakukan pekerjaan dengan segala upaya dan bekerja secara efektif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai. 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.

Kebutuhan ini dapat berupa kebutuhan ekonomis yaitu untuk memperoleh uang, sedangkan akan membuat motivasi kerja amil rendah dan perusahaan sulit mencapai target yang diinginkan. Kebutuhan non ekonomis dapat diartikan sebagai kebutuhan untuk memperoleh penghargaan dan keinginan lebih maju. Dengan segala kebutuhan tersebut, seseorang dituntut untuk lebih giat dan aktif dalam bekerja, untuk mencapai hal ini diperlukan, adanya motivasi dalam melakukan pekerja, karena dapat mendorong seseorang bekerja dan selalu berkeinginan untuk melanjutkan usahanya. Oleh karena itu jika pegawai yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi biasanya mempunyai produktivitas yang tinggi pula.

Menurut Sirait 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.

Berdasarkan teori Handoko (2008: 193) menyatakan kepuasan kerja (*job satisfaction*) 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. 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 karyawan 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.

## **METODE PENELITIAN**

Penelitian ini dilakukan dilembaga zakat yang berada dikota medan yang bertempat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di jalan rumah sakit haji medan estate, deli serdang sumatera utara. 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 kuisisioner dan observasi (Sugiyono, 2012).

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Total Sampling. Teknik Total Sampling merupakan teknik pengambilan sampel yang terdiri dari seluruh populasi dijadikan sebagai sampel pada penelitian ini yang berjumlah 30 amil. 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 DAN PEMBAHASAN

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

### Uji Hipotesis

#### 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 1.**

#### Hasil Uji T atau Parsial

		Coefficients <sup>a</sup>						
		Unstandardized Coefficients		Standard ized Coefficie nts			Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Toler ance	VIF
1	(Constant)	17.772	8.394		2.117	.044		
	Kepuasan Kerja	-.299	.090	-.468	-3.325	.003	.821	1.217
	Motivasi Kerja	.487	.163	.420	2.985	.006	.821	1.217

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 3.8 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 diatas, maka dapat dilihat bahwa  $T_{hitung}$ . untuk variabel kepuasan kerja (X1) t hitung variabel kepuasan kerja bernilai negatif yaitu sebesar = -3,325 terhadap produktivitas kerja amil (Y) sebesar = 2,048. Tentu hasilnya bertolak belakang dengan hasil sig vs alpha. T hitung negative seperti ini, maka solusinya lakukan uji 1 sisi dengan rumus n-k yaitu 30-2 = 28. Ambil nilai t tabel berdasarkan probabilitas One- Tailed test. Jadi nilai t tabel one-tailed yang tepat adalah 1,701. Nilai absolute dari t hitung = -3,325. Gunakan angkanya saja (abaikan simbol negatif) sehinggaa t hitung menjadi 3,325. Ini berlaku untuk uji 1 sisi. Maka  $3,325 > 1,701$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. 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 diatas, maka dapat dilihat bahwa  $T_{hitung}$ . bernilai positif maka gunakan uji 2 sisi atau uji Two-Tailed tes  $3,325 > 1,701$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  t, untuk variabel motivasi kerja (X2) sebesar = 2,985 terhadap produktivitas kerja amil(Y) sebesar = 2,048
- c. hal ini berarti  $T_{hitung}$ .  $2,985 > T_{tabel}$ . 2,048 maka  $H_0$ . ditolak  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja amil (Y).

Uji F (Uji Simultan)

**Tabel 2.**  
**Hasil Uji F (Uji Simultan) ANOVA**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	103.637	2	51.819	17.259	<,001 <sup>b</sup>
	Residual	81.063	27	3.002		
	Total	184.700	29			
a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja						
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja						

Berdasarkan tabel 3.9 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  $F_{hitung}$ . 17,259 > 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.

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). Koefisien determinasi 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 3.**  
**Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted Square	Std. Error of the Estimate
1	.749 <sup>a</sup>	.561	.529	1.733
a. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja				
b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja				

Berdasarkan tabel 4.1 yang dibantu program SPSS bahwa variabel independen sebesar 56,1 %, sedangkan sisanya 43,9% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini. Hasil tersebut memberikan makna bahwa masih terdapat variabel independen lain yang mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja.

### **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:

### **Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS Sumatera Utara**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa adanya pengaruh kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja amil di Baznas Sumatera Utara , berdasarkan hasil perhitungan yang diperoleh  $T_{hitung}$ . 3,325 dan  $T_{tabel}$  1,701 dimana  $3,325 > 1,701$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja (X1) terhadap produktivitas kerja amil (Y).



Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja merupakan sebuah hasil yang dirasakan oleh karyawan. Apabila karyawan merasa puas terhadap pekerjaannya, maka akan merasa nyaman dan betah bekerja pada perusahaan atau organisasi tersebut. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap produktivitas kerja dapat menyebabkan performa kerja yang lebih baik atau performa dapat menentukan kepuasan kerja. Individu yang menyukai pekerjaannya akan bekerja dengan lebih baik, oleh karena itu ia menampilkannya pekerjaannya dengan baik pula.

Sesuai dengan penelitian terdahulu oleh Sururin, K.K Heryanda, R. Atidira 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.

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. Dan memiliki sarana dan prasarana yang baik.

### **Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Amil di BAZNAS Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil analisa hipotesis satu 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. Hasil tersebut diperoleh dari analisis regresi linier berganda dengan hasil  $T_{hitung} 2,985 > T_{tabel} 2,048$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja (X2) terhadap produktivitas kerja amil (Y).

Hasil penelitian terdahulu oleh Irvan Adiwinata dan Eddy M. Sutanto bahwa 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 dapat memberikan bonus dan kenaikan pangkat sehingga karyawan merasa mendapatkan kepuasan dan motivasi kerja.

## KESIMPULAN

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

1. Pengaruh variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) secara individu atau parsial terhadap produktivitas kerja amil ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 3.8 di atas, maka dapat dilihat bahwa  $T_{hitung}$  untuk variabel kepuasan kerja ( $X_1$ )  $t$  hitung variabel kepuasan kerja bernilai negatif yaitu sebesar  $= -3,325$  terhadap produktivitas kerja amil ( $Y$ ) sebesar  $= 2,048$ . Tentu hasilnya bertolak belakang dengan hasil  $sig$  vs  $\alpha$ .  $T$  hitung negative seperti ini, maka solusinya lakukan uji 1 sisi dengan rumus  $n-k$  yaitu  $30-2 = 28$ . Ambil nilai  $t$  tabel berdasarkan probabilitas One- Tailed test. Jadi nilai  $t$  tabel one-tailed yang tepat adalah 1,701. Nilai absolute dari  $t$  hitung  $= -3,325$ . Gunakan angkanya saja (abaikan simbol negatif) sehingga  $t$  hitung menjadi 3,325. Ini berlaku untuk uji 1 sisi. Maka  $3,325 > 1,701$  artinya  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja ( $X_1$ ) terhadap produktivitas kerja amil ( $Y$ )
2. Pengaruh variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) secara individu atau parsial terhadap produktivitas kerja amil ( $Y$ ). Berdasarkan tabel 3.8 di atas, maka dapat dilihat bahwa  $T_{hitung}$  bernilai positif maka gunakan uji 2 sisi atau uji Two- Tailed test, untuk variabel motivasi kerja ( $X_2$ ) sebesar  $= 2,985$  terhadap produktivitas kerja amil ( $Y$ ) sebesar  $= 2,048$  hal ini berarti  $T_{hitung}$   $2,985 > T_{tabel}$   $2,048$  maka  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Berarti ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja ( $X_2$ ) terhadap produktivitas kerja amil ( $Y$ ).
3. Pengaruh variabel kepuasan kerja dan motivasi kerja bahwa nilai  $F_{hitung}$   $17,259 > 3,35$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima . Hal ini menunjukkan bahwa adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kepuasan kerja ( $X_1$ ) dan motivasi kerja ( $X_2$ ) secara bersama atau simultan terhadap produktivitas kerja amil ( $Y$ ) di Badan Amil Zakat Nasional PROVSU.

## DAFTAR PUSTAKA

- 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
- 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.

Sururin A, Heryanda K, Atidira R *Jurnal Manajemen dan Bisnis* (2020) 2(1).

Sutrisno, E. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: Gramedia