

Analisis Pengaruh Sumber Daya Insani, Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan Melalui Kepuasan Kerja Di BAZNAS Jember

Ahmad Faizal*, Nurul Widyawati Islami Rahayu**, dan Imam Suroso***

*UIN KHAS Jember

** UIN KHAS Jember

***Universitas Negeri Jember

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji secara empiris variabel – variabel dalam penelitian yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah diklasifikasikan sebagai explanatory research, yaitu apakah terdapat pengaruh antara sumber daya insani (X1), etos kerja (X2), motivasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja perusahaan (Y). Populasi penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan BAZNAS Kabupaten Jember, sedangkan pengambilan sampel menggunakan teknik non probability sampling, Teknik non probability sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh, adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu 30 orang responden. Alat analisis data menggunakan Regresi Linier Berganda yang dikembangkan dengan Path Analisis (Analisis Jalur) dan Trimming Theory. Pengujian hipotesis dengan bantuan software (SPSS) versi 22.

Keywords: Sumber Daya Insani, Etos Kerja, Motivasi, Kepuasan kerja Karyawan dan Kinerja Perusahaan

Abstract: This study aims to analyze and empirically test the variables in the research that have been formulated in the formulation of the problem classified as explanatory research, namely whether there is an influence between human resources (X1), work ethic (X2), motivation (X3) on job satisfaction (Z) and firm performance (Y). The population of this research is all employees of BAZNAS Jember Regency, while the sampling uses non-probability sampling technique. The non-probability sampling technique used is saturated sampling, which is a sample collection technique when all members of the population are used as a sample, namely 30 respondents. The data analysis tool uses Multiple Linear Regression which was developed with Path Analysis and Trimming Theory. Hypothesis testing with the help of software (SPSS) version 22.

Keywords: Human Resources, Work Ethic, Motivation, Employee Job Satisfaction and Company Performance

Korespondensi: Ahmad Faizal
Alamat: UIN KHAS Jember, Jl. Mataram No.1, Karang Miuwo, Mangli, Kec. Kaliwates, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68136
Email: faizal_bwi@yahoo.co.id

PENDAHULUAN

Negara Indonesia merupakan negara yang mayoritas penduduknya adalah seorang muslim dan menjadi negara dengan penduduk muslim terbesar sedunia, dengan persentase 87,2% dari penduduk Indonesia yang berjumlah sekitar 271,066 juta pada tahun 2020, dengan banyaknya jumlah penduduk muslim di Indonesia semakin mempermudah untuk meminimalisir atau mengentaskan jumlah kemiskinan yang ada di Indonesia melalui program-program yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui 1) Apakah sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS Jember?, 2) Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS Jember?, 3) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS Jember?, 4) Apakah sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember?, 5) Apakah etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember?, 6) Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember?, 7) Apakah kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember?

Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengetahui sejauh mana hubungan sumber daya insani (X1), etos kerja (X2), motivasi (X3) terhadap kepuasan kerja (Z) dan kinerja perusahaan (Y) pada BAZNAS Kabupaten Jember, dengan demikian hal ini dapat membantu pihak manajemen atau pimpinan BAZNAS Jember untuk memperbaiki dan meningkatkan kinerja karyawan sehingga mampu meningkatkan kinerja perusahaan di BAZNAS Jember.

STUDI LITERATUR

1. Sumber Daya Insani

Manajemen sumber daya insani didasari pada suatu konsep bahwa setiap karyawan adalah manusia, bukan mesin dan bukan semata menjadi sumber bisnis serta menjadikan spiritualitas menjadi unsur pokok. Sumber daya insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi. Manajemen SDI merupakan salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi proses perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian (Rivai, 2014), Dalam buku yang ditulis oleh Veithzal Rivai yang berjudul *Islamic Human Capital Management* bahwasanya untuk membantu manajer, mempertahankan fungsi SDI dan aktivitasnya, maka harus didasarkan 5 pendekatan yaitu : 1) pendekatan strategis, 2) pendekatan SDI, 3) pendekatan manajemen, 4) pendekatan sistem, 5) pendekatan proaktif.

2. Etos Kerja

Menurut Thaha menyatakan bahwa etos kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai dengan komitmen-komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral, Menurut Tasmara etos kerja adalah totalitas kepribadian dirinya serta caranya

mengekspresikan, memandang, meyakini dan memberikan makna ada sesuatu yang mendorong dirinya untuk bertindak dan meraih amal yang optimal sehingga pola hubungan dalam manusia dengan dirinya dan antara manusia dengan makhluk lainnya dapat terjalin dengan baik (Tasmara: 2008)

Adapun yang menjadi indikator dari variabel etos kerja ini yaitu: 1) kerja keras, 2) kerja cerdas, 3) kerja tuntas.

3. Motivasi

Menurut Wibowo motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerjaan memilih jalan bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku tertentu, (Wibowo: 2013) sedangkan menurut Dita Motivasi adalah dorongan rangsangan atau keinginan yang timbul dalam diri seseorang, secara sadar atau tidak sadar untuk melakukan suatu tindakan untuk tujuan tertentu atau usaha yang menyebabkan seseorang atau kelompok tertentu melakukan sesuatu karena ingin mencapai tujuan yang diinginkan. (Dita: 2018) Senada dengan pendapat Robbins dan Judge, McShane dan Glinow dalam Wibowo motivasi sebagai kekuatan dalam diri seseorang yang mempengaruhi arah, intensitas, dan ketekunan perilaku sukarela, (Wibowo: 2013) adapun yang menjadi indikator dalam motivasi kerja sebagai berikut: 1) disiplin, 2) pelayanan 3) tanggung jawab.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersikap individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya,

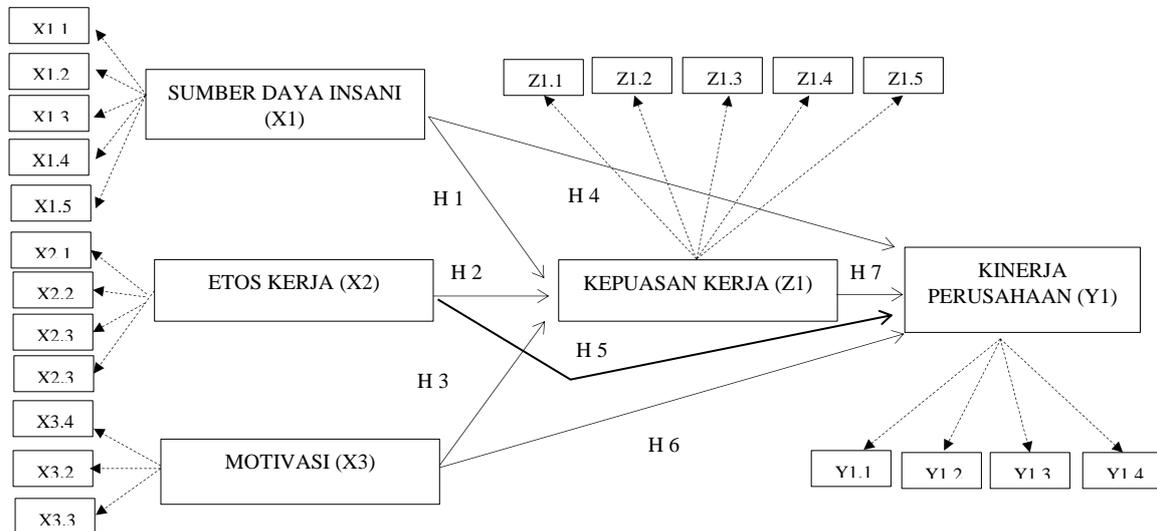
Untuk mendatangkan kepuasan kerja karyawan Frederick Herzberg menyarankan agar perusahaan melakukan *job enrichment*, yaitu suatu upaya menciptakan pekerjaan dengan tantangan, tanggung jawab, dan otonomi yang lebih besar. Menurut Riggio, kepuasan kerja dapat diukur berdasarkan *Job Descriptive Index* (JDI) yang terdiri dari rangkaian *job related adjective* dan pernyataan yang ditafsirkan oleh karyawan itu sendiri. (Riggio:2000) Skala-skala tersebut menghasilkan lima indikator kepuasan kerja karyawan, yaitu:

Pekerjaan itu sendiri (Z1.1), Supervise/penyelia (Z1.2) Upah atau gaji (Z1.3) Kesempatan promosi (Z1.4) Rekan Kerja (Z1.5)

5. Kinerja Perusahaan

Kinerja adalah hasil dari suatu proses. Kinerja mencerminkan keberhasilan suatu perusahaan sebuah pekerjaan telah dicapai. (Rivai: 2014) Menurut Veithzal dan Sagala, kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan, kinerja perusahaan merupakan sesuatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya

Robert S. Kaplan dan David P. Norton mengaktualisasikan *Balanced Scorecard* berisi serangkaian tujuan dan ukuran yang saling berkaitan, konsisten dan saling mendukung yang diturunkan dari visi dan strategi dalam empat perspektif yaitu: Perspektif keuangan (Y1.1) Perspektif Pelanggan (Y1.2) Perspektif Proses Bisnis Internal (Y1.3) Perspektif Pembelajaran dan Pertumbuhan (Y1.4)



KETERANGAN:

- | | | | |
|-----------------------------|--|-----------------------|---------------------------|
| X1.1 : Pendekatan Strategi | X2.1 : Kerja Keras | X3.1 : Disiplin | Z1.1 : Pekerjaan Sendiri |
| X1.2 : Pendekatan SDI | X2.2 : Kerja Cerdas | X3.2 : Pelayanan | Z1.2 : Supervisi |
| X1.3 : Pendekatan Manajemen | X3.3 : Kerja Ikhlas | X3.3 : Tanggung Jawab | Z1.3 : Upah atau Gaji |
| X1.4 : Pendekatan Sistem | X3.4 : Kerja Tuntas | | Z1.4 : Kesempatan Promosi |
| X1.5 : Pendekatan Proaktif | | | Z1.5 : Rekan Kerja |
| | Y1.1 : Perspektif Keuangan | | |
| | Y1.2 : Perspektif Pelanggan | | |
| | Y1.3 : Perspektif Proses Bisnis Internal | | |
| | Y1.4 : Perspektif Pembelajaran dan pertumbuhan | | |

6. Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kepuasan Kerja

Price (2003) pengembangan sumberdaya manusia memberikan kewenangan pada karyawan (*empowerment*), memberi kesempatan pada individu untuk mengontrol karir mereka serta untuk mengembangkan pola kehidupannya, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Selaras dengan hasil penelitian Huselid (1995) Whitener (2001) bahwasanya komitmen tinggi pada pengembangan sumberdaya manusia terbukti secara empiris mempengaruhi hasil organisasi melalui pengembangan perilaku dan sikap karyawan, dengan ditunjukkan dengan kepuasan, komitmen, dan loyalitas tinggi karyawan terhadap pekerjaan dan organisasi. Dikuatkan juga dengan hasil penelitian agung widhi bahwasanya pengembangan sumberdaya manusia sangat berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja.

H1: Sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS Jember

7. Pengaruh Etos kerja terhadap kepuasan kerja

Cherrington (2000:283), etos kerja berpengaruh dengan sikap positif karyawan terhadap pekerjaan yang diembannya. Ini berarti bahwa karyawan yang memiliki etos kerja yang tinggi akan tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang-buang waktu selama jam kerja, mau bekerjasama, hormat terhadap rekan kerja dan sebagainya. Perusahaan tentu saja mengharapkan para karyawan memiliki etos kerja yang tinggi agar dapat memberikan kontribusi bagi perkembangan perusahaan secara keseluruhan

Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mirazona (2015) menyatakan bahwasanya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di kantor BPJS ketenagakerjaan wilayah Aceh

H2 Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BAZNAS Jember

8. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Herzberg (1960) dalam bhustomi (2012) yang memaparkan bahwa ada serangkaian kondisi ekstrinsik, di mana keadaan pekerjaan dan hygieni yang menyebabkan rasa tidak puas di antara para karyawan apabila kondisi ini tidak ada, maka hal ini tidak perlu memotivasi karyawan. Sebaliknya, apabila keadaan pekerjaan dan hygieni cukup baik, keadaan ini dapat membentuk kepuasan bagi karyawan

Selaras dengan hasil penelitian yang dilakukan Ahmad Munif (2012) menyatakan bahwasanya motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan di kantor jasa penilai publik, Ryan dan Widiartanto (2015) juga menyatakan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,356 dengan nilai C.R. sebesar 2,983 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,014 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05.

H3 Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di BAZNAS Jember

9. Pengaruh Sumber Daya Insani Terhadap Kinerja Perusahaan

Investasi dalam pengembangan sumber daya manusia (seperti: pembelajaran, pelatihan dan pengembangan sistem, pemberian imbalan dan pengakuan, serta penyediaan sistem informasi iklim pengembangan sumber daya manusia) akan mendorong peningkatan kinerja secara individual maupun organisasi (Hassan et al, 2006).

Mahmudah (2007) pengembangan sumber daya manusia merupakan upaya yang mengindikasikan adanya pergerakan menuju situasi yang lebih baik atau meningkatkan bagi seorang individu maupun organisasi didalam perusahaan tersebut.

Selaras dengan hasil Penelitian Estelee Elora Akbar (2019) menunjukkan bahwa kualitas sumber daya insani di Perbankan Syariah kota Bandar Lampung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai perbankan Syariah.

H4 Sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember

10. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan

Menurut Sinamo, (2005) Etos kerja merupakan seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi berarti memiliki semangat kerja yang tinggi untuk melakukan suatu tugas agar lebih optimal.

Selaras dengan Hasil penelitian yang dilakukan oleh Dewi (2015) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan juga penelitian yang dilakukan oleh Intan dan Suryono (2017) menunjukkan bahwasanya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia

H5 Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember

11. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Perusahaan

Mangkunegara (2004) Motivasi kerja adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kinerja karyawan. Kinerja karyawan merupakan hasil perkalian atau fungsi dari motivasi kerja. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja akan mampu mencapai kinerja yang optimal. Kinerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi.

Selaras dengan hasil penelitian dilakukan Bhustoni Muslih (2012) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang. Dan juga penelitian yang dilakukan Estelee Elora Akbar (2019) menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Perbankan Syariah kota Bandar Lampung. Hal ini terlihat dari koefisien jalur yang bertanda positif sebesar 0,365 dengan nilai C.R. sebesar 4,600 dan diperoleh probabilitas signifikansi (p) sebesar 0,000 yang lebih kecil dari taraf signifikansi yang ditentukan sebesar 0,05.

H6 Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember

12. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Perusahaan

Handoko dalam bukunya yang berjudul Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua mengemukakan Kepuasan akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan apabila kepuasan yang diperoleh karyawan dari pekerjaannya karena terdapat kesesuaian antara apa yang diharapkan dan apa yang diterimanya mampu mendorong karyawan mencapai kinerja yang optimal. Kondisi kepuasan atau ketidakpuasan kerja tersebut menjadi umpan balik yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Selaras dengan hasil penelitian dilakukan oleh Laily (2008) menemukan bahwa kepuasan kerja secara langsung berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan tingkat manajerial. Penelitian yang dilakukan oleh Ostroff (1992) menemukan bahwa ada hubungan yang signifikan antara kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Laschinger (2001) juga menemukan bahwa kepuasan kerja mempunyai hubungan yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H7 Kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja perusahaan di BAZNAS Jember

METODE RISET

1. Populasi

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya (Agus, 2012) subjek populasi dalam penelitian ini adalah seluruh anggota karyawan BAZNAS Jember.

2. Sampel

Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini yang digunakan adalah non probability sampling, teknik yang tidak memberi peluang/kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih sebagai sampel. Teknik non probability sampling yang digunakan yaitu sampling jenuh, teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel.

3. Teknik analisis

Untuk menguji model dan hubungan yang dikembangkan dalam penelitian ini diperlukan suatu teknik analisis. Adapun teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah path analisis (analisis jalur) yang dikembangkan melalui program SPSS

4. Metode Pengumpulan Data

Tabel 1
Definisi Operasional Variabel dan Indikator

No	Variabel	Definisi Operasional	Indikator
1.	Sumber daya insani (X1)	Sumber daya insani (SDI) adalah orang-orang yang ada dalam organisasi yang memberikan sumbangan pemikiran dan melakukan berbagai jenis pekerjaan dalam mencapai tujuan organisasi	Pendekatan Strategis (X1.1)
			Pendekatan SDI (X1.2)
			Pendekatan Manajemen (X1.3)
			Pendekatan Sistem (X1.4)
			Pendekatan Proaktif (X1.5)
2.	Etos kerja (X2)	seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kesadaran yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai	Kerja Keras (X2.1)
			Kerja Cerdas

		dengan komitmen komitmen yang total pada paradig kerja yang integral,	(X2.2) Kerja Ikhlas (X2.3) Kerja Tuntas (X2.4)
3.	Motivasi (X3)	Motivasi merupakan pendorong yang ada dalam diri individu yang memberi daya penggerak untuk melakukan sesuatu sebaik mungkin	Disiplin (X3.1) Pelayanan (X3.2) Tanggung jawab (X3.3) Postbenefit Convenience (X3.4)
5.	Kepuasan kerja (Z)	keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersikap individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya	Pekerjaan itu sendiri (Z1.1) Supervise/ Penyelia (Z1.2) Upah atau gaji (Z1.2) Kesempatan promosi (Z1.4) Rekan kerja (Z1.5)
6	Kinerja perusahaan (Y)	suatu tampilan keadaan secara utuh atas perusahaan selama periode waktu tertentu, merupakan hasil atau prestasi yang dipengaruhi oleh kegiatan operasional perusahaan dalam memanfaatkan sumber-sumber daya yang dimiliki	Perspektif Keuangan (Y1.1) Perspektif Pelanggan (Y1.2) Perspektif proses bisnis internal (Y1.3) Perspektif pembelajaran dan pertumbuhan (Y1.4)

Sumber : Data Primer diolah, 2020

HASIL DAN DISKUSI

1. Pengaruh Sumber Daya Insani (X1) terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z1) pada BAZNAS Kabupaten Jember.

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis pertama disebutkan, menghasilkan temuan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAZNAS Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena indikator sumber daya insani yaitu pendekatan strategis, pendekatan sumber daya insani, pendekatan manajemen, pendekatan sistem dan pendekatan proaktif telah dijalankan dengan baik oleh pihak manajerial dan para karyawan BAZNAS Jember,

sehingga sistem SDI dapat sejalan dengan kepuasan kerja para karyawan BAZNAS Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (Standardized Coefficients) beta sebesar 0,580 (58,0%) bernilai positif, dengan Sig. 0,000 \leq 0,05, maka hipotesis kesatu yang menyatakan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAZNAS adalah diterima.

2. Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z1) Pada BAZNAS Kabupaten Jember.

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis kedua disebutkan adanya temuan bahwa Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAZNAS di Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena indikator etos kerja yaitu kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas dan kerja tuntas telah dijalankan dengan baik oleh pihak manajerial dan para karyawan BAZNAS, sehingga etos kerja dapat sejalan dengan kepuasan kerja para karyawan BAZNAS Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (Standardized Coefficients) beta sebesar 0,289 (28,9%) bernilai positif, dengan Sig. 0,003 \leq 0,05, maka hipotesis kedua yang menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAZNAS adalah diterima.

3. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Z1) Pada BAZNAS Kabupaten Jember.

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis ketiga disebutkan adanya temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAZNAS di Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena indikator motivasi yaitu disiplin, pelayanan, dan tanggung jawab telah dijalankan dengan baik oleh pihak manajerial dan para karyawan BAZNAS, sehingga motivasi dapat sejalan dengan kepuasan kerja para karyawan BAZNAS Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (Standardized Coefficients) beta sebesar 0,238 (23,8%) bernilai positif, dengan Sig. 0,003 \leq 0,05, maka hipotesis ketiga yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan BAZNAS adalah diterima

4. Pengaruh Sumber Daya Insani (X1) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y1) Pada BAZNAS Kabupaten Jember.

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis keempat menghasilkan temuan bahwasanya sumber daya insani tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS di Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena indikator sumber daya insani yang diberikan melalui pendekatan strategis, pendekatan SDI, pendekatan manajemen, pendekatan sistem dan pendekatan proaktif belum bisa diterapkan dan dijalankan oleh seluruh pimpinan dan karyawan BAZNAS Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (Standardized Coefficients) beta sebesar 0,082 bernilai positif, dengan Sig. 0,099 \geq 0,05, maka hipotesis keempat yang menyatakan sumber daya insani berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah ditolak

5. Pengaruh Etos Kerja (X2) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y1) Pada BAZNAS Kabupaten Jember.

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis kelima menghasilkan temuan bahwasanya etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS di Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena indikator etos kerja yaitu kerja keras, kerja cerdas, kerja ikhlas dan kerja tuntas telah dijalankan dengan baik oleh pihak manajerial dan para karyawan BAZNAS, sehingga etos kerja dapat sejalan dengan kepuasan kerja para karyawan BAZNAS Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (Standardized Coefficients) beta sebesar 0,369 bernilai positif, dengan Sig. 0,003 \geq 0,05, maka hipotesis kelima yang menyatakan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah diterima.

6. Pengaruh Motivasi (X3) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y1) Pada BAZNAS Kabupaten Jember.

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis keenam disebutkan adanya temuan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS di Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena indikator motivasi yaitu disiplin, pelayanan, dan tanggung jawab telah dijalankan dengan baik oleh pihak manajerial dan para karyawan BAZNAS, sehingga motivasi dapat sejalan dengan kinerja perusahaan pada BAZNAS Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (Standardized Coefficients) beta sebesar 0,244 (24,4%) bernilai positif, dengan Sig. 0,029 \leq 0,05, maka hipotesis keenam yang menyatakan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Jember adalah diterima.

7. Pengaruh Kepuasan Kerja Karyawan (Z1) Terhadap Kinerja Perusahaan (Y1) Pada BAZNAS Kabupaten Jember.

Setelah melakukan pengujian dan analisis data, dalam hipotesis keenam menghasilkan temuan bahwasanya kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS di Kabupaten Jember. Hal ini disebabkan karena indikator kepuasan kerja karyawan yaitu pekerjaan itu sendiri, supervisi (penyelia), upah atau gaji, kesempatan promosi dan rekan kerja sudah diterapkan dan dijalankan oleh seluruh pimpinan dan karyawan BAZNAS di Kabupaten Jember. Hal ini dibuktikan dengan hasil analisis jalur yang menunjukkan (Standardized Coefficients) beta sebesar 0,711 bernilai positif, dengan Sig. 0,002 \geq 0,05, maka hipotesis ketujuh yang menyatakan kepuasan kerja karyawan berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan adalah diterima

KESIMPULAN/CONCLUSION

1. Sumber Daya Insani berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS Kabupaten Jember
2. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS Kabupaten Jember

3. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada BAZNAS Kabupaten Jember
4. Sumber Daya Insani tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Kabupaten Jember
5. Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Kabupaten Jember
6. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja perusahaan pada BAZNAS Kabupaten Jember
7. Kepuasan Kerja Karyawan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Perusahaan pada BAZNAS Kabupaten Jember

DAFTAR PUSTAKA

- Agung widhi kurniawan, 2012, Pengaruh Kepemimpinan Dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Terhadap Kepuasan Kerja , Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan Bank Sulselbar, jurnal ekonomi dan keuangan. Vol 16 no 4
- Cherrington. 2000. Manajemen. Edisi Kedua, Cetakan Kedelapanbelas, Bogor : Grafika Mardi Yuana.
- Darmawan, Deni, 2014, Metode Penelitian Kuantitatif, Bandung: PT Remaja Rosdakary
- Price, A, (2000) Human resource management in a busness context, (London : second edition Thomson learning)
- Esteele Elora Akbar, 2019, Analisis Kualitas Sumber Daya Insani Dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja Pegawai Perbankan Syariah Kota Bandar Lampung Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderatting, Tesis : progam pasca sarjana Universitas Islam Negri Raden Intan Lampung.
- Dewi, K. 2015. Pengaruh Etos Kerja, Insentif dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Departemen Cutting PT Morichindo Fashion Ungaran. Among Makarti. 8(16).
- Handoko, T. H. 1996. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Edisi kedua. BPFE. Yogyakarta.
- Mirazona, pengaruh kompetensi, budaya organisasi dan etos kerja terhadap kepuasan kerja serta dampaknya pada kinerja pegawai BPJS ketenagakerjaan wilayah Aceh, Jurnal Manajemen, vol 8 no.2 november 2015
- Muslih, Bhustomi Analisis Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di PT Sang Hyang Seri (Persero) Regional III Malang, Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 10, Nomor 4, Desember 2012

- Munif, Ahmad 2012 Analisa Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Ekstrinsik, Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Sdm Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, ISSN 1979-4800, jurnal Magister Manajemen, Universitas Semarang.
- Ryan dan widhiartanto, 2015 pengaruh motivasi kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention karyawan melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi kasus pada karyawan pt. Intinusa selareksa,tbk).
- Mamudah, 2007, pengembangan sumber daya manusia dan prilaku pemimpin pengaruhnya terhadap kinerja dan mutu pendidikan di SD Islam Al-Azhar 3 Cirebon, Tesis : progam pascasarjana Institut agama Islam Negri Syeh nurjati Cirebon.
- Sinamo, J.2005, Delapan Etos Kerja Professional. Jakarta. Institut Mahardika.
- Intan Maharani, Suryono Efendi, pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi, kompensasi, dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Ketenagakerjaan Republik Indonesia, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 13, No. 2, Juli 2017
- Mangkunegara. 2007. Evaluasi Kinerja SDM. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Laily, N. 2008. Pengaruh Karakteristik Individu dan Karakteristik Pekerjaan serta Iklim Organisasi terhadap Kepua- san Kerja dan Motivasi kerja serta Kinerja Manajer Menengah Indistri Pupuk Nasional di Indonesia. Disertasi. Universitas Airlangga. Surabaya
- Ostroff, C. 1992. The Relationship Between Satisfaction, Attitudes and Performance An Organization Level Analysis. Journal of Apllied Psychology 77(6).
- Laschinger, H. K., J. Finegan, dan J. Shamian. 2001. The impact of work- place empowerment, organizational trust on staff nurses's work satisfaction and organizational commitment. Health Care Manage Rev 26(3).
- Riggio, R.E. 2000 Introduction To Industriall Organizational Psychology, Third Edition, Printice Hall, Upper Saddle River, New Jersey 07458.
- Rivai, Veithzal Zainal, 2014 Islamic Human Capital Management (Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.
- Robert S. Kaplan dan David P 1996. Norton, Balanced Scorecard: Menerapkan Strategi Menjadi Aksi terj. Peter R. Yosi Pasla dari Balanced Scorecard: Transalting Strategi into Action Jakarta: Erlangga.
- Whitener, E, M, 2001.High comimitment human resource practicesaffect employee commitment? A Croos-Level analysis using hierarchial linear modeling, Jurnal of Management 27.