



Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Baznas Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia

Mega Purwaningsih

Universitas Bina Sarana Informatika, Indonesia

*Email Korespondensi: megapurwaningsih@gmail.com

Diterima: 18-09-2025 | Disetujui: 28-09-2025 | Diterbitkan: 30-09-2025

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of job satisfaction and employee loyalty on employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of the Republic of Indonesia. The research method employed was a quantitative approach using a survey technique with questionnaires as the primary instrument for data collection. Data analysis was conducted through validity and reliability tests, T-tests, F-tests, and multiple regression analysis using SPSS version 25. The results revealed that: (1) job satisfaction has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.002 < 0.05$ and a t-value of $3.237 > t\text{-table } 2.011$; (2) employee loyalty has a positive and significant effect on employee performance, with a significance value of $0.000 < 0.05$ and a t-value of $4.198 > t\text{-table } 2.011$; and (3) job satisfaction and employee loyalty simultaneously have a significant effect on employee performance, as indicated by the F-value of 25.168, which is greater than the F-table value of 2.80. Therefore, this research emphasizes that enhancing job satisfaction and employee loyalty consistently contributes to improving employee performance within BAZNAS RI.

Keywords: Job Satisfaction, Employee Loyalty, Employee Performance, BAZNAS, Regression Analysis.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Republik Indonesia. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik survei menggunakan kuesioner sebagai instrumen utama pengumpulan data. Analisis data dilakukan melalui uji validitas dan reliabilitas, uji T, uji F, serta analisis regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,002 < 0,05$ dan nilai t-hitung $3,237 > t\text{-tabel } 2,011$; (2) loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan nilai t-hitung $4,198 > t\text{-tabel } 2,011$; dan (3) kepuasan kerja serta loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 25,168 lebih besar dari nilai F-tabel 2,80. Dengan demikian, penelitian ini menekankan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara konsisten berkontribusi pada perbaikan kinerja karyawan di BAZNAS RI.

Kata kunci: Kepuasan Kerja, Loyalitas Karyawan, Kinerja Karyawan, BAZNAS, Analisis Regresi.

Bagaimana Cara Sitasi Artikel ini:

Mega Purwaningsih. (2025). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja Karyawan Baznas Terhadap Kinerja Karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1340-1353.
<https://doi.org/10.63822/we2bgf57>

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu fungsi manajemen yang memiliki peran vital dalam keberlangsungan suatu organisasi atau perusahaan. Hal ini karena manusia adalah aset terpenting yang tidak hanya berperan sebagai tenaga kerja, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam pencapaian visi, misi, dan tujuan organisasi. Menurut Dr. Sigit Purwanto, SIP., M.Si dalam (Masinambow & Sumual, 2024), manajemen SDM tidak sekadar menyangkut pengelolaan pegawai secara administratif, melainkan juga mencakup perencanaan SDM, perekrutan tenaga kerja yang sesuai kebutuhan, pelatihan serta pengembangan kompetensi, pengelolaan kinerja, pengembangan karir, hingga menciptakan inisiatif-inisiatif strategis bagi perkembangan perusahaan. Dengan kata lain, manajemen SDM memiliki fungsi ganda, yakni memastikan kebutuhan tenaga kerja terpenuhi sekaligus mengembangkan potensi individu agar sejalan dengan kepentingan organisasi.

Salah satu indikator keberhasilan manajemen SDM adalah sejauh mana organisasi mampu menciptakan kepuasan kerja bagi karyawan. (Rini & Setiawan, 2022) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai sikap individu terhadap pekerjaannya, yang dipengaruhi oleh kondisi kerja, kerja sama antarpegawai, umpan balik yang diberikan oleh atasan maupun rekan kerja, serta faktor-faktor fisik maupun psikologis di lingkungan kerja. Kepuasan kerja bukan sekadar menyangkut perasaan senang atau tidak senang dalam bekerja, tetapi juga mencakup evaluasi mendalam mengenai apakah pekerjaan yang dilakukan sesuai dengan ekspektasi, kebutuhan, serta nilai-nilai pribadi individu.

Menurut (Bagas Adhi Pradana et al., 2024) kinerja diartikan sebagai tingkat pencapaian hasil serta tujuan organisasi yang dapat dicapai secara berkesinambungan. Definisi ini menekankan bahwa kinerja bukan sekadar hasil sesaat, tetapi sesuatu yang berhubungan dengan kesinambungan (sustainability) dalam pencapaian target. Kinerja yang baik dari karyawan maupun organisasi akan terlihat dari sejauh mana tujuan strategis dapat diwujudkan secara konsisten. Namun demikian, pencapaian kinerja tidak bisa dilepaskan dari kondisi psikologis, sosial, dan fisik karyawan yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Dalam praktiknya, walaupun karyawan terikat secara formal pada pekerjaan, mereka tetap rentan mengalami gejala-gejala fisik maupun emosional yang muncul akibat tekanan psikologis dan kondisi sosial di tempat kerja. Faktor-faktor tersebut dapat menurunkan motivasi dan pada akhirnya berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja mereka.

Dari sudut pandang psikologis, kepuasan kerja memiliki makna yang lebih dalam daripada sekadar perasaan senang bekerja. Ia merupakan kondisi emosional yang dapat bersifat positif (menyenangkan) maupun negatif (tidak menyenangkan), tergantung pada bagaimana karyawan memandang dan mengevaluasi pekerjaannya. Kepuasan ini timbul dari interaksi antara harapan individu dengan kenyataan yang mereka peroleh dalam pekerjaan. Jika apa yang mereka harapkan sesuai atau bahkan melebihi kenyataan, maka kepuasan kerja akan tercapai. Namun, apabila terdapat kesenjangan besar antara harapan dan kenyataan, maka ketidakpuasan kerja dapat muncul.

Faktor yang memengaruhi kepuasan kerja sangat beragam, mulai dari kondisi kerja, hubungan antarpegawai, umpan balik dari atasan, kesempatan pengembangan karir, hingga kompensasi yang diberikan perusahaan. Tidak hanya itu, faktor nonfisik seperti pengakuan, rasa keadilan, dan penghargaan juga memainkan peran penting. Lingkungan kerja yang mendukung serta manajemen SDM yang mampu memperhatikan kebutuhan pegawai akan meningkatkan perasaan dihargai, yang pada akhirnya memperkuat kepuasan kerja. Sebaliknya, tekanan kerja berlebihan, kurangnya komunikasi, atau adanya diskriminasi

dapat memunculkan ketidakpuasan, yang tidak hanya berdampak pada kondisi emosional tetapi juga kesehatan fisik karyawan (Melani & Suhaji, 2021).

Dengan demikian, dari pemahaman beberapa pakar, peneliti dapat menyimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah kondisi emosional yang mencerminkan bagaimana seorang karyawan memandang pekerjaannya. Kondisi ini bisa bersifat menyenangkan apabila terdapat kesesuaian antara kebutuhan dan harapan karyawan dengan realitas pekerjaan, tetapi bisa juga tidak menyenangkan jika terjadi ketidaksesuaian. Kepuasan kerja bukan hanya penting bagi kesejahteraan individu, melainkan juga memiliki dampak signifikan terhadap keberhasilan organisasi.

BAZNAS dapat merancang strategi yang lebih baik dalam pengelolaan tenaga kerja. Salah satu langkah penting yang bisa dilakukan adalah melakukan survei terhadap karyawan untuk memperoleh wawasan mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan dan loyalitas mereka. Hasil survei tersebut diharapkan dapat menjadi pedoman bagi BAZNAS dalam meningkatkan kinerja karyawan sekaligus mewujudkan visi dan misi organisasi secara efektif. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih jauh mengenai cara mengukur serta mengenali tingkat kepuasan kerja karyawan. Metode seperti kuesioner dapat digunakan untuk mengumpulkan data yang akurat tentang pandangan karyawan terhadap lingkungan kerja mereka.

Selain itu, pelaksanaan program pelatihan dan pengembangan berkelanjutan juga dapat menjadi strategi untuk meningkatkan kemampuan karyawan. Upaya ini pada akhirnya akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja. BAZNAS juga perlu membangun saluran komunikasi dan umpan balik yang terbuka antara manajemen dan karyawan, sehingga potensi permasalahan dapat segera diidentifikasi dan diselesaikan secara tepat. Dengan pendekatan yang menyeluruh dan terintegrasi, organisasi dapat menciptakan suasana kerja yang tidak hanya menyenangkan, tetapi juga mampu mendorong loyalitas karyawan, yang kemudian berkontribusi pada peningkatan kinerja organisasi secara signifikan.

Dalam upaya meningkatkan kepuasan dan loyalitas, BAZNAS juga perlu memperhatikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi karyawan. Pemberian fleksibilitas jam kerja serta dukungan terhadap kesejahteraan mental menjadi elemen penting yang memengaruhi tingkat kepuasan. Selain itu, penghargaan atas pencapaian individu maupun tim dapat meningkatkan rasa memiliki, motivasi, serta keterlibatan karyawan dalam organisasi.

BAZNAS sendiri memiliki beberapa departemen dengan kondisi beragam. Sebagian karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka dan berkomitmen untuk tetap bekerja di organisasi. Namun, terdapat pula karyawan yang belum merasakan kepuasan, terutama terkait apresiasi atas kinerja yang mereka berikan (Dwira & Andriyani, 2024). Berdasarkan survei awal, ditemukan bahwa sebagian karyawan menilai organisasi belum melakukan pengawasan dan evaluasi kinerja secara optimal, termasuk dalam memastikan komunikasi yang baik antara atasan dan bawahan.

Hal ini menjadi indikator penting untuk menilai sejauh mana kebijakan dan program organisasi berjalan dengan baik. Pemantauan dan penilaian kinerja memegang peranan besar dalam mengukur kepuasan kerja. Ketika karyawan merasa dihargai dan puas dengan hasil pekerjaan mereka, maka mereka cenderung berkontribusi lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Sebaliknya, rendahnya kepuasan dapat berimplikasi pada menurunnya loyalitas dan motivasi kerja. Kondisi ini diperparah dengan masih adanya tenaga kerja yang kurang termotivasi untuk bekerja sama. Padahal, kerja sama tim merupakan kunci utama karena organisasi dapat meraih pencapaian yang mustahil dicapai hanya oleh individu.

Beberapa karyawan juga merasa kurang puas karena beranggapan bahwa tanggung jawab yang mereka emban tidak sesuai dengan tingkat pendidikan dan pengalaman yang dimiliki. Hal ini menunjukkan bahwa penyesuaian antara kompetensi karyawan dan beban kerja menjadi faktor penting dalam menciptakan kepuasan kerja, yang pada gilirannya akan berdampak langsung pada kinerja dan loyalitas mereka terhadap organisasi.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, penulis mengidentifikasi beberapa permasalahan pokok yang menjadi latar belakang kajian ini, yaitu apakah kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), apakah loyalitas karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS, serta apakah kepuasan kerja dan loyalitas karyawan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif, yang bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel penelitian, khususnya pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) (Yuliana & Fadhli, 2023). Pendekatan kuantitatif dipilih karena penelitian ini berfokus pada pengumpulan serta analisis data berupa angka atau data numerik yang kemudian diolah menggunakan teknik statistik.

Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari objek penelitian melalui penyebaran kuesioner kepada responden. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei menggunakan instrumen berupa kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel (Widianto & Nasution, 2022).

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa tahapan uji statistik, meliputi uji validitas untuk mengukur keabsahan instrumen penelitian, uji reliabilitas untuk memastikan konsistensi instrumen, uji normalitas untuk melihat distribusi data, uji multikolinearitas untuk memastikan tidak adanya hubungan kuat antarvariabel independen, serta uji heteroskedastisitas untuk mengetahui ada tidaknya ketidaksamaan varians residual. Selanjutnya, dilakukan uji T untuk menguji pengaruh parsial antarvariabel, uji F untuk menguji pengaruh simultan, serta analisis regresi linier berganda dan koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen (Sugiyono, 2020).

Desain penelitian ini bersifat deskriptif-verifikatif, di mana peneliti tidak hanya mendeskripsikan kondisi kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja karyawan, tetapi juga memverifikasi atau menguji hubungan antarvariabel melalui data yang diperoleh. Penentuan responden dilakukan dengan memperhatikan kriteria tertentu sesuai dengan karakteristik populasi yang diteliti. Menurut Sugiyono, populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dengan demikian, populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan BAZNAS yang menjadi objek dalam studi, sedangkan teknik penentuan sampel disesuaikan dengan metode sampling yang relevan dengan tujuan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Data

Dalam penelitian ini, instrumen kuesioner yang digunakan terdiri dari 10 butir pertanyaan untuk variabel X1 (kepuasan kerja), 8 butir pertanyaan untuk variabel X2 (loyalitas karyawan), dan 10 butir pertanyaan untuk variabel Y (kinerja karyawan). Kuesioner tersebut dibagikan kepada 50 karyawan BAZNAS sebagai responden penelitian. Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala Likert lima poin, di mana skor tertinggi bernilai 5 dan skor terendah bernilai 1. Untuk memperjelas gambaran responden, penelitian ini juga menyajikan data mengenai karakteristik responden yang mencakup jenis kelamin, usia, serta tingkat pendidikan terakhir.

Tabel 1. Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Jenis Kelamin Responden

		Jenis Kelamin			
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki - laki	21	42.0	42.0	42.0
	Perempuan	29	58.0	58.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Berdasarkan hasil uji frekuensi yang disajikan pada Tabel 1, dapat diketahui bahwa responden penelitian ini terdiri dari 21 karyawan laki-laki (42%) dan 29 karyawan perempuan (58%). Temuan ini menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BAZNAS RI adalah perempuan. Hal ini dapat mengindikasikan bahwa dalam organisasi BAZNAS RI, tenaga kerja perempuan memiliki kontribusi yang lebih besar dibandingkan laki-laki, baik dari segi jumlah maupun peran dalam menjalankan tugas organisasi. Karakteristik responden berdasarkan usia yang ditampilkan pada Tabel 2 memperlihatkan bahwa dari 50 responden, mayoritas berusia 18–25 tahun dengan jumlah 32 orang (64%). Responden yang berusia 26–35 tahun sebanyak 13 orang (26%), sedangkan yang berusia 36–45 tahun sebanyak 5 orang (10%). Dari hasil ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar karyawan BAZNAS RI masih tergolong muda, khususnya dalam rentang usia produktif 18–25 tahun. Usia ini dianggap sebagai usia yang potensial dan produktif, sehingga sangat mendukung dinamika kerja organisasi.

Tabel 2. Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Usia Responden

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	18 - 25 Tahun	32	64.0	64.0	64.0
	26 - 35 Tahun	13	26.0	26.0	90.0

36 - 45 Tahun	5	10.0	10.0	100.0
Total	50	100.0	100.0	

Selanjutnya, karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan terakhir dapat dilihat pada Tabel 3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa mayoritas karyawan BAZNAS RI memiliki latar belakang pendidikan Sarjana (S1) dengan jumlah 32 orang (64%). Selain itu, sebanyak 10 orang (20%) berpendidikan SMA atau sederajat, 5 orang (10%) berpendidikan Magister (S2), dan 3 orang (6%) berpendidikan Diploma (D1/D2/D3). Temuan ini mengindikasikan bahwa karyawan BAZNAS RI umumnya memiliki kualifikasi pendidikan yang relatif tinggi, dengan dominasi lulusan S1. Kondisi ini menunjukkan bahwa organisasi menuntut sumber daya manusia yang berkompetensi akademik memadai untuk mendukung pencapaian visi dan misi BAZNAS.

Tabel 3. Hasil Uji Frekuensi Berdasarkan Tingkat Pendidikan Responden

Pendidikan					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	D1/ D2 / D3	3	6.0	6.0	6.0
	S1	32	64.0	64.0	70.0
	S2	5	10.0	10.0	80.0
	SMA Sederajat	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Dengan demikian, profil responden penelitian ini memberikan gambaran bahwa mayoritas karyawan BAZNAS RI adalah perempuan muda dengan tingkat pendidikan sarjana. Karakteristik tersebut dapat menjadi potensi besar bagi organisasi, mengingat kombinasi usia produktif dan latar belakang pendidikan tinggi mampu menunjang peningkatan kinerja. Namun demikian, keragaman usia dan tingkat pendidikan juga perlu diperhatikan dalam strategi pengembangan SDM agar setiap karyawan dapat bekerja secara optimal sesuai dengan kapasitas dan kompetensinya masing-masing.

Deskripsi Jawaban Responden

Berdasarkan hasil uji frekuensi data kuesioner variabel kepuasan kerja (X1) yang disajikan, dapat diketahui bahwa mayoritas responden memberikan jawaban positif terhadap pernyataan yang berkaitan dengan kepuasan kerja. Item yang paling dominan mendapat tanggapan adalah pernyataan “Saya bertanggung jawab atas tugas yang diberikan oleh Pimpinan” dengan 23 orang (45,0%) menjawab *sangat setuju* dan 21 orang (42,0%) menjawab *setuju*. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan BAZNAS RI memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi dalam menjalankan tugasnya, sehingga dapat menjadi indikasi adanya kepuasan kerja yang kuat dari sisi internal karyawan. Selanjutnya, hasil uji frekuensi variabel loyalitas kerja (X2) pada Tabel 4 memperlihatkan bahwa pernyataan dengan respon tertinggi adalah “Saya akan menjaga citra Perusahaan tetap baik” dengan 32 orang (64,0%) menyatakan

sangat setuju dan 13 orang (26,0%) menyatakan *setuju*. Temuan ini mencerminkan bahwa loyalitas karyawan di BAZNAS RI cukup tinggi, terutama dalam menjaga reputasi dan nama baik perusahaan, sehingga loyalitas ini berpotensi mendukung keberlanjutan organisasi.

Adapun hasil uji frekuensi terhadap variabel kinerja karyawan (Y) sebagaimana ditampilkan pada Tabel 4, menunjukkan bahwa item dengan respon paling dominan adalah pernyataan “Saya selalu datang ke tempat kerja tepat waktu”. Sebanyak 25 responden (50,0%) menyatakan *sangat setuju* dan 11 responden (22,0%) menyatakan *setuju*. Hal ini mengindikasikan bahwa kedisiplinan waktu merupakan salah satu aspek utama yang paling menonjol dalam kinerja karyawan BAZNAS RI. Selain itu, indikator lain seperti kemampuan bekerja sama dengan rekan kerja serta sikap pantang menyerah juga memperoleh respon positif yang cukup tinggi. Secara keseluruhan, hasil ini menunjukkan bahwa karyawan BAZNAS RI memiliki tingkat kepuasan kerja, loyalitas, dan kinerja yang relatif baik, yang dapat menjadi modal penting bagi perusahaan dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi.

Pengujian Hasil Instrumen

Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas variabel kepuasan kerja (X1), loyalitas kerja karyawan (X2), dan kinerja karyawan (Y), dapat disimpulkan bahwa seluruh item pernyataan pada kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi syarat validitas. Pada variabel kepuasan kerja (X1), hasil analisis menunjukkan bahwa seluruh 10 item memiliki nilai signifikansi $< 0,05$ dan r hitung $> r$ tabel (0,235), dengan nilai r hitung terendah sebesar 0,528 pada pernyataan X1.7 dan tertinggi sebesar 0,752 pada pernyataan X1.2. Hal ini membuktikan bahwa seluruh butir pertanyaan pada variabel kepuasan kerja dapat digunakan sebagai instrumen penelitian yang valid untuk menggali data responden. Demikian pula pada variabel loyalitas kerja karyawan (X2), dari sembilan item pernyataan, nilai r hitung tertinggi tercatat sebesar 0,762 (X2.1) dan terendah sebesar 0,477 (X2.6), serta seluruh item memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Hasil ini memperkuat bahwa semua butir pertanyaan variabel X2 dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah untuk merepresentasikan loyalitas karyawan.

Selanjutnya, pada variabel kinerja karyawan (Y) yang terdiri dari sembilan item pernyataan, hasil uji validitas menunjukkan nilai r hitung tertinggi sebesar 0,825 pada pernyataan Y4 dan nilai terendah sebesar 0,467 pada pernyataan Y1. Semua item pernyataan juga memiliki signifikansi $< 0,05$ dan r hitung lebih besar daripada r tabel (0,235). Hal ini mengindikasikan bahwa instrumen penelitian pada variabel kinerja karyawan telah memenuhi kriteria validitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian yang mencakup variabel kepuasan kerja, loyalitas kerja, dan kinerja karyawan dinyatakan valid, sehingga layak digunakan untuk mengumpulkan data penelitian dan mewakili kondisi lapangan yang sebenarnya.

Uji Reliabilitas

Stabilitas dan konsistensi data dinilai melalui pengujian reliabilitas. Karena akan memberikan temuan yang salah, penggunaan data yang tidak dapat diandalkan tidak lagi menjadi pilihan. Reliabilitas data ditunjukkan oleh skor *Cronbach alpha* sejumlah 0,60. Pengujian ini memakai program statistik dan program solusi layanan 25.0 untuk menganalisis hubungan *variable* dependen, kinerja karyawan (Y), dan *variable* independen, kepuasan kerja (X1) dan loyalitas karyawan (X2).

Tabel di bawah ini menampilkan temuan angka koefisien yang diperoleh dengan mengevaluasi data kuesioner dari 50 responden dalam studi ini:

1. Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja (X1)

Tabel 4. Hasil Uji Reabilitas Persyaratan Instrument Variabel Kepuasan Kerja (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.755	11

Berlandaskan dari data diatas pada tabel 4. hasil uji reabilitas mengindikasikan angka *cronbach's alpha* pada *variable* Kepuasan Kerja (X1) sejumlah 0,755 maknanya *variable* ini disebut reliabel dan sudah terpenuhi syarat reliabilitas instrument.

2. Uji Reliabilitas Loyalitas Kerja Karyawan (X2)

Tabel 5. Hasil Uji Reabilitas Persyaratan Instrument Variabel Loyalitas Kerja Karyawan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.770	9

Berlandaskan dari data diatas pada tabel 5 hasil uji reabilitas mengindikasikan angka *cronbach's alpha* pada *variable* Loyalitas Kerja Karyawan (X2) sejumlah 0,770 maknanya *variable* ini disebut reliabel dan sudah terpenuhi syarat reliabilitas instrumen.

3. Uji Reliabilitas Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 6. Hasil Uji Reabilitas Persyaratan Instrument Variabel Kinerja Karyawan (Y)

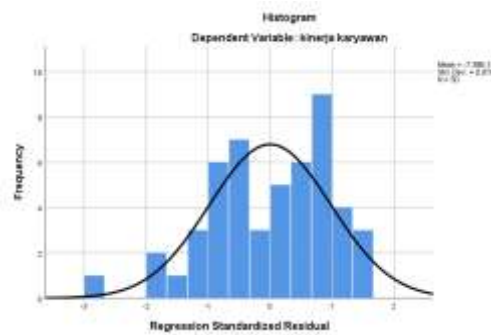
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.864	10

Berlandaskan dari data diatas pada tabel 6 hasil menguji reabilitas mengindikasikan angka *cronbach's alpha* pada *variable* Kinerja Karyawan (Y) sejumlah 0,864 maknanya *variable* ini disebut reliabel dan sudah terpenuhi syarat reliabilitas instrumen.

Hasil Pengujian Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah masing-masing *variable* berdistribusi normal atau tidak.

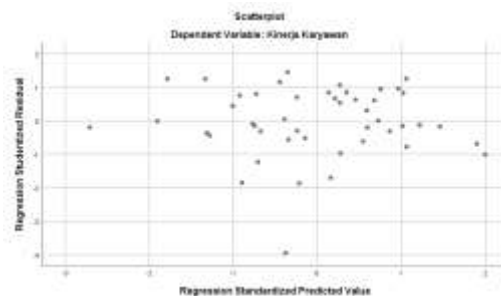


Gambar 1. Hasil Uji Normalitas

Berlandaskan bentuk histogram seperti gambar 1 Diatas, hal tersebut bisa dikatakan normal karena grafik yang menyerupai “gunung” Tetapi hal tersebut belum cukup untuk membuktikan uji normalitas. Maka dari itu peneliti akan memberikan data lebih berupa P-Plot dan Kolmogorov-smimov (K-S).

Uji Hiterokedastisitas

Berikut disajikan hasil uji hiterokedastisitas SPSS Versi 25



Gambar 2. Hasil Uji Hiterokedastisitas

Dalam grafik tersebut titik titik tersebar secara acak tanpa pola yang jelas dan terdistribusi diatas dan dibawah sumbu Y. Maka, tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi dalam model regrensi tersebut.

Uji Multikolinieritas

Karena tidak memperlihatkan tanda-tanda multikolinearitas dan tidak menyertakan *variable* independen yang berkorelasi, pengujian ini merupakan model regresi yang sangat baik. Besarnya nilai VIF (Variance Inflation Factor) serta angka toleransi dapat dipakai untuk menentukan ada tidaknya gejala multikolinearitas. Ketika *variable* independen lain gagal menjelaskan sekumpulan *variable* yang dipilih, toleransi menjadi alat yang berguna bagi peneliti. Adanya gejala multikolinearitas ditunjukkan oleh nilai-nilai seperti $VIF < 10,00$ serta angka Toleransi $> 0,10$.

Tabel 7. Hasil Uji Multikolinieritas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Toleranc	e VIF
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1	(Constant)	10.823	4.581		2.363	.022		
	Kepuasan kerja	.305	.094	.367	3.237	.002	.800	1.250
	loyalitas kerja	.597	.142	.476	4.198	.000	.800	1.250

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Berlandaskan Kepuasan Kerja (X1) dan Loyalitas Kerja (X2) adalah $1.250 < 10$ serta angka tolerance 0,800 maka data df di peroleh dari 50 responden jawaban responden yang menjadi sampel penelitian yaitu semua *variable* independent menyebutkan tidak ada gejala multikolinieritas kepada *variable* dependen.

Uji T

Dalam pengujian t dengan tingkat signifikansi 5% terdapat 2 *variable* yang akan di uji & nilai derajat kebebasan loyalitas kerja dihitung dengan mengurangi sampel (n) dengan jumlah *variable* (k). dalam kasus ini, nilai n = 50 dan k=3 sehingga dk=47. Nilai t pada tabel untuk dk=47 adalah 2,011. berikut disajikan secara lengkap mengenai hasil menguji t:

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Nilai T

		Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	10.823	4.581		2.363	.022
	Kepuasan Kerja	.305	.094	.367	3.237	.002
	Loyalitas Kerja	.597	.142	.476	4.198	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

1. Variabel Kepuasan Kerja

Dengan angka Thitung Kepuasan Kerja sejumlah 3,237 dapat dilihat bahwa Thitung > Ttabel ($3,237 > 2,011$), selain itu nilai signifikansi = 0,002 juga < tingkat signifikansi (0,5). Maka Ha diterima maka secara persial *variable* X1 memengaruhi positif kepada kinerja karyawan.

2. Variabel Loyalitas Kerja

Dengan angka Thitung Loyalitas Kerja 4,198 didapatkan Thitung > Ttabel atau $4,198 > 2,011$. Nilai signifikansi $0,000 < 0,005$, Ha diterima. Maka secara parsial *variable* X2 memengaruhi positif kepada kinerja karyawan.

Uji F

Tabel 9. Hasil uji nilai F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	627.030	2	313.515	25.168	.000 ^b
	Residual	585.470	47	12.457		
	Total	1212.500	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Dalam Uji F dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$ memakai rumus pembilang & penyebut $k(n - k)$ dimana diperoleh $F_{tabel} = 3(n - k) = 50 - 2 = 48$. Dalam kasus ini nilai F_{tabel} untuk $df = 3$ ke (48) adalah berlandaskan distribusi tabel F.

Diperoleh nilai F_{hitung} sejumlah 25,168 bagi *variable* loyalitas dan kepuasan kerja, sementara nilai F_{tabel} diketahui = 2,80. Kita dapat melihat bahwa $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($25,168 > 2,80$) serta angka signifikansi = $0,000 < \text{tingkat signifikansi } (0,05)$. H_0 ditolak, mengindikasikan adanya pengaruh positif antara Kepuasan Kerja dan loyalitas kerja tersebut.

Uji Determinasi R Square (R²)

Tabel 10. Hasil Uji Determinasi R Square (R²)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.719 ^a	.517	.497	3.529	1.895

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

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Dari tabel yang di sajikan angka *R-Square* = 0,517, mengidentifikasikan yaitu sejumlah 51,7% variasi kinerja karyawan dapat di jelaskan dalam kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

Pembahasan Hasil Penelitian

Responden yang dipilih oleh peneliti merupakan karyawan Badan Amil Zakat Nasional RI, untuk memperoleh data penelitian peneliti memakai kuesioner yang disebarkan kepada karyawan dengan cara link google form.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan

Berlandaskan hasil peroleh hasil penelitian ditemukan yaitu *variable* X1 secara persial berimplikasi positif kepada kinerja karyawan. Dibuktikan dengan hasil $T_{hitung} 3,237 > T_{tabel} 2,011$ dengan signifikan $0,002 < 0,05$ H_a diterima.

Hasil ini mengindikasikan yaitu memberikan kepuasan kerja dapat meningkatkan kinerja karyawan di BAZNAS RI. Hipotesis ini didasarkan pada temuan yang mengindikasikan yaitu karyawan yang puas dengan pekerjaan mereka cenderung mengindikasikan kinerja yang lebih baik. Oleh karena itu, hipotesis ini menyebutkan yaitu kepuasan kerja berdampak positif signifikan kepada kinerja karyawan.

Pengaruh Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berlandaskan hasil pengujian ini dapat disimpulkan yaitu *Variable* X2 secara parsial memiliki berimplikasi positif kepada kinerja karyawan terbukti dari nilai $T_{hitung} 4,198 > T_{tabel} (2,011)$ dengan signifikan $0,000 < 0,005$ Ha diterima.

Karyawan yang memiliki loyalitas yang tinggi terhadap perusahaan cenderung mengindikasikan tingkat keterlibatan yang lebih besar, dedikasi yang lebih tinggi dan keinginan yang lebih besar untuk berkontribusi positif kepada kesuksesan perusahaan Sudarsana (2016) loyalitas adalah faktor penting dalam menentukan profitabilitas perusahaan.

Pengaruh Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Peroleh hasil data penelitian, bahwa nilai F_{hitung} bagi *variable* Kepuasan Kerja dan Loyalitas Kerja = 25,168, sedangkan angka $F_{tabel} = 2,80$ $F_{hitung} > F_{tabel}$ yaitu $25,168 > 2,80$ bersignifikansi $0,00 < 0,05$. Ha diterima. Hal ini mengindikasikan yaitu beberapa *variable* yang diteliti berimplikasi positif kepada kinerja karyawan di BAZNAS, dengan meningkatkan kepuasan dan loyalitas karyawan di baznas akan meningkat juga.

Implikasi Penelitian

Studi ini memakai penelitian kuantitatif dengan memakai kuantitatif dengan memakai metode penelitian deskriptif dengan teknik analisis regresi linear berganda. Sampel yang dipakai pada studi ini adalah BAZNAS RI melalui instrumen penelitian angket yaitu Kepuasan Kerja, Loyalitas Kerja Karyawan kepada kinerja karyawan.

Terdapat 50 sampel yang ada mencakup 21 laki-laki dan 29 perempuan dengan pengelompokan 18-25 tahun yang mencakup 32 orang, dengan usia 26-35 tahun ada 13 orang dan usia 36-45 tahun ada 5 orang. Berkesimpulan yaitu karakteristik responden berlandaskan usia dalam penelitian didominasi oleh responden 18-25 sebanyak 32 orang, kepuasan kerja dan loyalitas kerja berpengaruh positif signifikan kepada kinerja karyawan BAZNAS RI.

Keterbatasan Penelitian

Adapun keterbatasan yang di alami oleh peneliti selama melaksanakan studi ini, yaitu:

1. Pertama, dalam studi ini peneliti hanya fokus pada pengkajian yang mencakup pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas kerja terhadap kinerja karyawan, maka dari itu perlu dikembangkan lebih jauh lagi faktor-faktor yang belum diteliti sebelumnya
2. Kedua, dalam studi ini masih terdapat keterbatasan, karena objek yang dipakai hanya karyawan pada BAZNAS RI
3. Ketiga, adanya keterbatasan waktu dan penyusunan dalam studi ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai pengaruh kepuasan kerja dan loyalitas karyawan terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) RI, maka dapat disimpulkan beberapa hal. Pertama, variabel kepuasan kerja (X1) terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai signifikansi sebesar $0,002 < 0,05$ dan nilai thitung $3,237 > t_{tabel} 2,011$. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, semakin baik pula kinerja yang ditunjukkan. Kedua, variabel loyalitas kerja (X2) juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS RI, dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$ dan thitung $4,198 > t_{tabel} 2,011$. Artinya, loyalitas yang kuat mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan secara nyata. Ketiga, secara simultan, kepuasan kerja dan loyalitas kerja bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dibuktikan dengan nilai Fhitung $25,168$ yang lebih besar dari Ftabel $2,80$. Dengan demikian, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kepuasan kerja dan loyalitas karyawan menjadi faktor penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan di lingkungan BAZNAS RI.

DAFTAR PUSTAKA

- Bagas Adhi Pradana, Agung Muhammad Rizky Firmansyah, & Nawang Kalbuana. (2024). Pengaruh Disiplin Kerja dan Keselamatan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Personel Unit PKP-PK. *Jurnal Riset Ilmu Kesehatan Umum Dan Farmasi (JRIKUF)*, 2(3), 47–61. <https://doi.org/10.57213/jrikuf.v2i3.276>
- Dwira, C. R., & Andriyani, A. (2024). Gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja karyawan di ranah organisasi non profit. *Diponegoro Journal of Management*, 13(3), 1–7. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/djom/index>
- Masinambow, C. J. R., & Sumual, T. E. M. (2024). Perencanaan Sumber Daya Manusia dalam Menciptakan Lingkungan Kerja yang Inovatif. *Prosiding Seminar Nasional Forum Manajemen Indonesia - e-ISSN 3026-4499*, 2, 1713–1724. <https://doi.org/10.47747/snfmi.v2i1.2424>
- Melani, T., & Suhaji. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja (Studi Pada Karyawan Sekolah Tinggi Ilmu Farmasi “YAYASAN PHARMASI” Semarang). *Kajian Kuntansi Bisnis*, 1(1), 103–128. <https://lib.ui.ac.id/detail?id=20321151&lokasi=lokal>
- Rini, & Setiawan, H. (2022). Determinan Kepuasan Kerja Dan Implikasinya Terhadap. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 14(2), 169–182.
- Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*.
- Widianto, F., & Nasution, M. A. (2022). Pengaruh Perilaku Konsumen Dan Perubahan Pasar Terhadap Tingkat Penjualan Wuling Di Pt Arista Jaya Lestari Cabang Sm Raja Medan. *Journal Economic Management and Business*, 1(2), 169–175. <https://doi.org/10.46576/jfeb.v1i2.2837>
- Yuliana, E., & Fadhli, K. (2023). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Loyalitas Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Industri Tenun Dua Thermos. *Margin Eco*, 7(1), 58–66. <https://doi.org/10.32764/margin.v7i1.3921>