

**KUTUBKHANAH**  
**Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan**  
P-ISSN1693-8186 E-ISSN 2407-1633

**Pengaruh Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap  
Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau**

**Tasriani<sup>1</sup>, Sri Wahyuni<sup>2</sup>, Rika Septianingsih<sup>3</sup>**

<sup>12</sup>Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, Indonesia

<sup>3</sup>Universitas Muhammadiyah Riau

tasriani@uin-suska.ac.id, sw2584552@gmail.com, rikaseptianingsih@uimri.ac.id

**Abstrak**

Penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Amil Zakat di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden yang merupakan amil zakat di BAZNAS Provinsi Riau. Hasil penelitian menunjukkan bahwa religiusitas dan kepuasan kerja secara signifikan memengaruhi kinerja amil zakat. Religiusitas memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan produktivitas, sementara kepuasan kerja meningkatkan loyalitas dan efisiensi kerja. Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu 0,243. Nilai R Square sebesar 0,621 menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh sebesar 62,1% terhadap kinerja sedangkan sisanya 0,37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung religiusitas dan memberikan kepuasan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja amil zakat.

**Kata kunci : Religiusitas, kepuasan kerja, kinerja Amil Zakat dan BAZNAS**

**Abstract**

*The study aims to analyze the influence of Religiosity and Job Satisfaction on the Performance of Zakat Collectors at the National Zakat Collection Agency (BAZNAS) of Riau Province. This study uses a quantitative approach with a survey method. The sample in this study were 35 respondents who were zakat collectors at BAZNAS of Riau Province. The results of the study indicate that religiosity and job satisfaction significantly affect the performance of zakat collectors. Religiosity has a positive influence on work motivation which has an impact on increasing productivity, while job satisfaction increases loyalty and work efficiency. Data analysis was carried out using multiple linear regression to determine the influence of each variable, which is 0.243. The R Square value of 0.621 indicates that the variables of religiosity and job satisfaction as a whole have an influence of 62.1% on performance while the remaining 0.37.9% are influenced by other variables not examined in this study. This finding emphasizes the importance of building a work environment that supports religiosity and provides optimal job satisfaction to improve the performance of zakat collectors.*

**Keywords:** *Religiosity, job satisfaction, performance of Zakat Collectors and BAZNAS*

## Pendahuluan

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang sangat pesat didalam lingkup usaha dari perusahaan dan menginginkan tercapainya kinerja yang lebih tinggi dalam bidang pekerjaannya. Edison<sup>1</sup> mengatakan, keberadaan suatu perusahaan yang terbentuk apapun baik dalam skala besar maupun kecil tidak terlepas dari unsur sumber daya manusia. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat penting karena jika tanpa sumber daya manusia yang handal maka akan sulit bagi organisasi dalam mencapai tujuannya, Maka sebagai syarat agar tercapainya visi dan misi perusahaan adalah dengan memiliki tingkat kinerja karyawan yang tinggi. Pencapaian visi dan misi tersebut dengan menata sumber daya manusia yang memiliki potensi yang lebih unggul agar dapat meningkatkan hasil kinerja pada karyawan, Khasanah<sup>2</sup>.

Menurut Kasmir<sup>3</sup> dalam meningkatkan mutu sumber daya manusia, perusahaan dituntut untuk menciptakan faktor-faktor penunjang keberhasilan perusahaannya. Sumber daya manusia (SDM) yang bermutu merupakan salah satu komponen penting dalam berjalannya sebuah perusahaan. Dengan demikian perhatian terhadap kualitas sumber daya manusianya (SDM) harus diperhatikan dengan baik sehingga dapat memberikan output berupa kinerja yang optimal.

Pipit<sup>4</sup> mengatakan, untuk melihat hasil kerja pada suatu organisasi dapat dilakukan oleh perusahaan dengan melakukan evaluasi dan penilaian terhadap baik buruknya karyawan pada kuantitas dan kualitas karyawan yang dihasilkan. Untuk dapat melihat tingkat kuantitas dan kualitas karyawan dapat dilihat dari kinerja yang dihasilkan oleh karyawan.

Kinerja karyawan Menurut Mangkunegara<sup>5</sup> adalah pencapaian kerja secara kualitas dan kuantitas yang didapatkan oleh individu dalam mengerjakan tugas sesuai pada pekerjaan yang telah diberikan kepada karyawan tersebut. Kinerja atau prestasi kerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Keberhasilan suatu perusahaan dipengaruhi oleh kinerja dari para karyawannya., hasil kerja yang diraih oleh seorang karyawan dalam melakukan pekerjaan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab.

Novia<sup>6</sup> mengatakan, kinerja karyawan yang optimal dapat terwujud dengan adanya dorongan psikologis kepada karyawan, karena salah satu faktor tidak atau

---

<sup>1</sup> Edison, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

<sup>2</sup> Khasanah, Nur. (2016). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya*

<sup>3</sup> Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta: Rajawali Pers.

<sup>4</sup> Pipit Harieroh Dan Giri Nurpribadi. 2023. Pengaruh Kotmitmen, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol.7 No.2*

<sup>5</sup> AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

<sup>6</sup> Novia Hairunnisa. 2020. *Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Galuh, Kabupaten Kampar*.

kurang optimalnya seorang karyawan untuk menunjukkan kualitasnya ialah kurangnya dorongan secara lahiriyah dan batiniyah atau secara religiusitas.

Menurut Evi Aviyah & Muhammad Farid<sup>7</sup> Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasi ini yang kemudian diaktualisasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari termasuk bekerja. Religiusitas merupakan aspek yang telah dihayati oleh individu di dalam getaran hati nurani pribadi dan sikap personal. Dalam agama Islam setiap muslim diharuskan untuk melaksanakan syariat agama Islam secara menyeluruh. Dengan demikian penerapan nilai-nilai agama dalam aktivitas sehari-hari bukan hanya untuk mengharapkan pahala dari Allah SWT namun merupakan suatu hal yang wajib untuk dilakukan bagi seorang muslim sebagai bentuk tanggung jawabnya kepada Allah SWT. Maka dari itu dengan diperhatikannya faktor religiusitas yang lazim di terapkan dalam aktivitas, menjadi salah satu cara untuk menunjang kinerja karyawan dan diharapkan kinerja karyawan tersebut dapat terus optimal.

Adapun hubungan religiusitas dengan kinerja dinyatakan dibebberapa jurnal salah satunya jurnal yang ditulis oleh Karina Dewi Alfisyah & Moch Khairul anwar<sup>8</sup> menyatakan pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan kantor pusat perkebunan Nusantara XI menunjukkan bahwa religiusitas memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variable kinerja. Hal ini berarti prestasi kerja atau kinerja karyawan yang optimal yang diharapkan baik oleh perusahaan maupun karyawan itu sendiri tidak terlepas dari tingkat religiusitas yang dimiliki oleh karyawan itu sendiri.

Menurut Prasetyo<sup>9</sup>, religiusitas sangat penting dalam meningkatkan out comes organisasi, khususnya kapabilitas inovasi. Semakin tinggi tingkat religiusitas seseorang maka akan meningkat pula motivasi dalam bekerja. Penelitian tentang pengaruh religiusitas oleh Osman-Gani, dkk. menemukan bahwa dengan religiusitas dan spiritualitas memiliki hubungan positif yang signifikan dengan kinerja karyawan. Kondisi spiritual yang lebih baik meningkatkan kinerja. Agama berfungsi sebagai variabel pemoderasi dalam prestasi kerja karyawan.

Dalam Alfisyah dan Anwar<sup>10</sup>, bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja dan variabel religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja. Berdasarkan dari beberapa jurnal di atas ditarik kesimpulan bahwa religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan, karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi maka motivasi karyawan untuk berprestasi atau kinerja yang baik juga akan semakin tinggi. Dalam Islam seorang muslim diwajibkan untuk melaksanakan ibadah dan amal baik selama hidupnya serta menerapkan syari'at Islam disetiap kegiatannya kapanpun dan dimanapun.

---

<sup>7</sup> Evi Aviyah dan Muhammad Farid, "Religiusitas, Kontrol Diri, dan Kenakalan Remaja", *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol. 3 No. 02 (Mei 2014).

<sup>8</sup> Alfisyah, Karina Dewi Dan Anwar, Moch. Khoirul.2018." *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI*". Jurnal.Universitas Surabaya.

<sup>9</sup> Prasetyo hendi. 2020. *Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan : studi pada tenaga kependidikan universitas Muhammadiyah Kalimantan timur*.

<sup>10</sup> Karina Dewi Alfisyah Dan Moch.Khoirul Anwar, 2018. *Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI*

Ahmad<sup>11</sup> mengatakan, seorang muslim yang memiliki ketaatan dan tingkat religiusitas yang tinggi tanpa di sadari, diperilakunya, disikapnya, dan dikebiasaannya akan semakin baik. Hal ini menjadi alasan bahwa religiusitas memiliki dampak yang baik terhadap karyawan. Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa religiusitas sangat penting untuk dimiliki oleh karyawan karena jika karyawan memiliki tingkat religiusitas yang semakin tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik juga akan semakin tinggi.

Menurut Siagian dalam Nur Shofa Barkhiyyah & Ari Prasetyo<sup>12</sup>, faktor- faktor yang dapat mempengaruhi kompleksitas manusia dan motivasinya adalah kepuasan, karena dengan kebutuhan manusia yang begitu banyak tidak dapat memberikan gambaran yang akurat tentang jenis kebutuhan manusia yang sesungguhnya yang sangat kompleks. Jelasnya bahwa kategorisasi kebutuhan manusia dengan berbagai cara dan teknik pemuasannya harus memberikan petunjuk semakin jelas semakin baik dengan berbagai pendekatan teoritikal untuk pemuasannya kepuasan kerja mengacu pada pengembangan sumber daya insani dalam upaya menyiapkan sarana dan prasarana yang memadai, pemenuhan kebutuhan finansial serta kesempatan pengembangan diri karyawan sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya, Indrasari.<sup>13</sup> Faktor lain yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah Kepuasan kerja, Kepuasan Kerja merupakan salah satu hal yang sangat penting dalam dunia kerja, kepuasan kerja juga sangat mempengaruhi dalam mengukur kinerja pegawai ataupun karyawan, kepuasan kerja dapat diukur dari tingkat pekerjaan tersebut seperti gaji, hingga promosi jabatan.

Menurut Luthans<sup>14</sup> kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dimana kepuasan kerja yaitu hasil pandangan karyawan terkait bagaimana pekerjaan yang mereka lakukan dalam memberi nilai penting. Menurut Luthans indikator-indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, rekan kerja, kesempatan, promosi, pengawasan.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini terlihat pada perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, yang biasanya tunjukkan dalam hal tanggapan yang positif dalam bekerja, pada dasarnya kepuasan merupakan keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan, dan bagaimana cara karyawan memandang pekerjaan, Sulisty<sup>15</sup>. Perlu disadari bahwa kepuasan kerja merupakan faktor yang mendorong karyawan lebih giat bekerja dan sekaligus sebagai motivasi dalam bekerja. Kepuasan kerja sering kali disamakan dengan sikap seseorang terhadap pekerjaan, sikap tersebut diartikan sebagai tingkat perasaan positif atau negatif yang dirasakan seseorang terhadap obyek tertentu

---

<sup>11</sup> Ahmad Mardalis, Pipit Nur Indah Sari Dan Minhayati Saleh, 2019 . *Religiosity And Its Effect On Employee's Performance*.

<sup>12</sup> Siagian, M. (2018). *Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam*. JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam), 6(2), 22-33.

<sup>13</sup> Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–85.

<sup>14</sup> Luthans, Fred . 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Adi Ofset.

<sup>15</sup> Sulisty, H. 2019. *Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi*. Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen. Vol.11 (3): Hal.252-270.

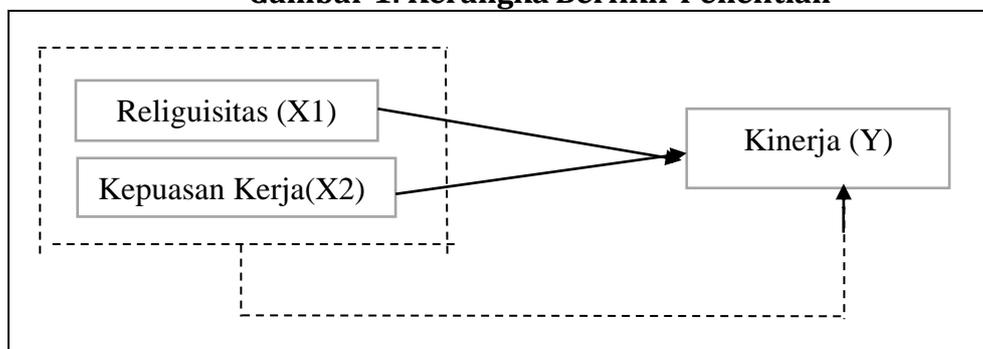
seperti tempat, benda atau orang lain. Kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda-beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

## Metode

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan Wawancara (*Interview*), Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan BAZNAS Provinsi Riau yang berjumlah 35 responden. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda, merupakan suatu analisis untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Metode ini menggunakan beberapa uji untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebasnya terhadap variable terikat, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji *T*), Uji Simultan (*F*), Uji Determinasi (*R<sup>2</sup>*). Berdasarkan teori yang dijelaskan mengenai Religiusitas dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja maka dapat dirumuskan kerangka berfikirnya seperti tampak pada gambar dibawah ini:

**Gambar 1. Kerangka Berfikir Penelitian**



**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

Keterangan:

----- = Pengaruh secara simultan  
 —————> = Pengaruh secara parsial

Berdasarkan latar belakang dan tujuan penelitian Hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1 : Diduga Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau
- H3 : Diduga religiusitas dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau.

H1 : Diduga Religiusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Berkaitan dengan penelitian ini Haris Maulana & A'arsy Farullah, Hamdi<sup>16</sup> mengatakan bahwa kereligiusitasan seseorang ditentukan oleh masing-masing individu seperti taat dan ingat terhadap tuhan-Nya, menjalankan syariat seperti ibadah - ibadah wajib maupun ibadah sunnah yang dikerjakan baik saat berada di tempat bekerja maupun diluar tempat bekerja. Cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya tidak terlepas dari pengaruh semangat kerja yang bersumber dari nilai-nilai keagamaan yang dipercayainya. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rina Setiawati & Parmin<sup>17</sup> dimana pada penelitian tersebut dilaksanakan untuk mengukur seberapa besar pengaruh variabel religiusitas terhadap kinerja para karyawan yang bekerja di Baznas provinsi Riau dengan hasil menunjukkan bahwa ditemukan adanya pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, Berkaitan dengan penelitian ini Nur & Ari<sup>18</sup> mengemukakan bahwa kepuasan memiliki pengaruh yang besar terhadap kinerja karyawan. Sebagian bersumber dari kerja sama atau co-workers dari setiap karyawan. terciptanya rasa kekeluargaan yang dimana itu sangat berpengaruh terhadap naik turunnya produktivitas karyawan, selain itu sisi fisik yaitu tempat kerja, jam waktu masuk, jam istirahat dan kondisi dalam pekerjaan harus diperhatikan menurut Lusri<sup>19</sup>.

H3 : Diduga religiusitas dan kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Berkaitan dengan penelitian ini Darmawan<sup>20</sup> menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara religiusitas dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa variable lingkungan kerja dan stress kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variable lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

---

<sup>16</sup> Hamdi Muhamad. 2022. Religiusitas Individu: Faktor-faktor yang Mempengaruhi dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Conference: 5th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*. August 2022. Magelang

<sup>17</sup> Rina Setiawati & Parmin. 2019. Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JIMMBA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi) StiePutra Bangsa Kebumen*. Vol 1 No 1. ISSN. Online ISSN (e-ISSN) : 2721-2777;

<sup>18</sup> Nur Shofa Barkhiyyah, Ari Prasetyo. 2020. Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* p-ISSN: 2407-1935, e-ISSN: 2502-1508. Vol. 7 No. 1 Januari 2020: 183-198; DOI: 10.20473/vol7iss20201pp183-198

<sup>19</sup> Lusri Lidia dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis* Vol. 5, No. 1. Surabaya.

<sup>20</sup> Didit Darmawan. 2029. Kualitas Produk, Kesadaran Merek dan Harga serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto. DOI: <https://doi.org/10.14710/jab.v8i2.25267>

Pengukuran pada variabel penelitian ini menggunakan skala likert dengan skala 1 sampai 5. Skala 1 Tidak setuju (TS), skala 2 Kurang Setuju (KS), 3 Cukup Setuju (CS), 4 Setuju (S), dan 5 Sangat Setuju (SS). Sedangkan Operasional Variabelnya adalah sebagai berikut:

**Tabel 1. Variabel Operasional dan Indikator Penelitian**

Variabel	Defenisi Operasional	Indikator
Independent Variabel (X1)		
Religuisitas (X1)	Religuisitas adalah keberagamaan seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang pada agamanya. <b>(Djamaludin Ancok dan Fuad Nasori Suroso, dalam Novia Hairunnisa 2020)</b>	Keyakinan
		Praktik agama
		Pengamalan
		Pengetahuan agama
		Pengalaman <b>(Djamaludin Anclok dan Fuad Nasori Suroso, Dalam Novia Hairunnisa 2020)</b>
Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjaanya yang dapat berupa sikap positif atau negative. <b>Badeni dalam Herispo &amp; Nindi Safitri Firdaus (2022)</b>	Pekerjaan
		Upah
		Promosi
		Pengawasan
		Rekan kerja <b>Badeni dalam Herispo &amp; Nindi Safitri Fidus ( 2022)</b>
Dependen variabel (Y)		
Kinerja (Y)	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. <b>Mangkunegara ( 2017)</b>	Kualitas pekerjaan
		Kuantitas kerja
		Pelaksanaan tugas
		Tanggung jawab
		Inisiatif <b>Mangkunegara ( 2017)</b>

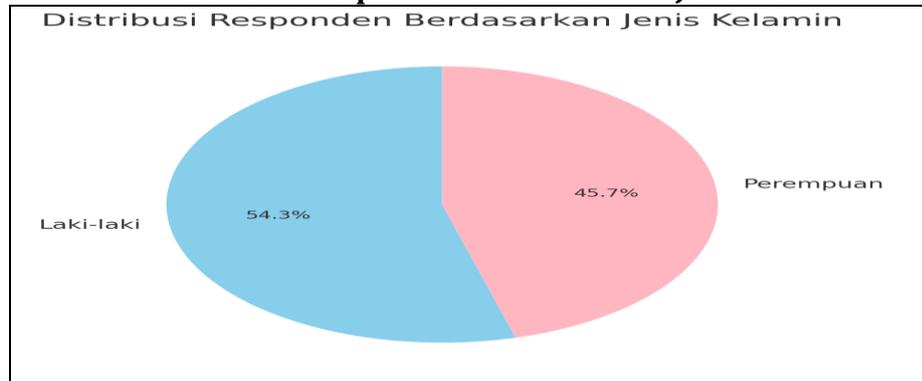
*Sumber: Data Pengolahan Penelitian, Tahun 2023.*

## Hasil dan Pembahasan

### Karakteristik Responden

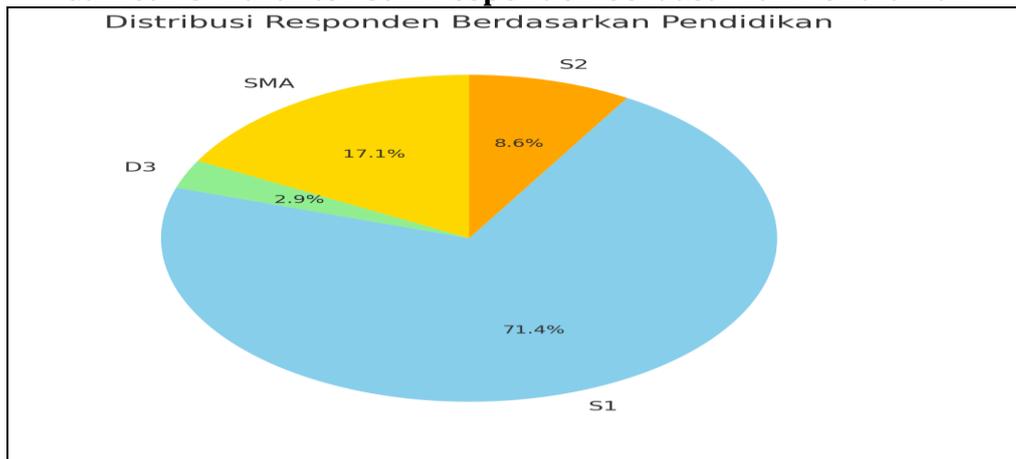
Penelitian ini melibatkan 35 responden yang merupakan **pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau**. Karakteristik demografis responden adalah sebagai berikut. Dari 35 responden 54,2% adalah laki-laki dan 45,8% perempuan.

**Gambar 2. Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin**



*Sumber: Data Pengolahan Penelitian, Tahun 2023.*

**Gambar 3. Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan**



*Sumber: Data Pengolahan Penelitian, Tahun 2023.*

Sedangkan berdasarkan Tingkat Pendidikan ternyata dari 35 responden. Dengan hasil 87% responden berpendidikan sarjana, 2% responden berpendidikan Diploma Tiga (D3) dan sisanya 5% responden berpendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA).

Berdasarkan data yang di peroleh melalui kuesioner. Maka dapat dideskripsikan satu persatu variabel penelitian sebagai berikut:

### Analisis Deskriptif Variabel Religiusitas

Berikut merupakan hasil dari rekapitulasi jawaban responden dengan variabel religiusitas.

**Tabel 2. Rekapitulasi Jawaban Responden pada variabel Religiusitas**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya percaya bahwa janji Dan ancaman Allah Swt itu ada	16	19	0	0	0	35
		52,8%	47,2%	0%	0%	0%	100%

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
	sehingga karyawan dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan						
2	Saya selalu melaksanakan kewajiban beragama	21	13	1	0	0	35
		58,3%	38,9%	2,8%	0%	0%	100%
3	Saya akan membantu teman sekerja saya apabila ada kesulitan menyelesaikan pekerjaan	18	16	1	0	0	35
		50%	47,2%	2,8%	0%	0%	100%
4	Saya mempraktikan ajaran agama didalam pekerjaan yang di amanah kan ke saya	10	14	8	2	1	35
		25%	47,2%	19,4%	5,6%	2,8%	100%
5	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan ibadah	13	20	2	0	0	35
		36,1%	55,6%	8,3%	0%	0%	100%
<b>Jumlah</b>		<b>78</b>	<b>82</b>	<b>12</b>	<b>2</b>	<b>1</b>	<b>175</b>
<b>Persentase</b>		<b>43,3%</b>	<b>48,3%</b>	<b>6,6%</b>	<b>1,2</b>	<b>0,6</b>	<b>100%</b>

*Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023*

Berdasarkan pengolahan data deskriptif variabel Religiusitas didapatkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 78 tanggapan (43,3%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 82 tanggapan (48,3%), responden yang menyatakan netral sebanyak 12 tanggapan (6,6%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 2 tanggapan (1,2%) dan responden yang menyatakan sangat tidak setuju sebanyak 1 tanggapan (0,6%).

### Analisis Deskriptif Variabel Kepuasan Kerja

Berikut merupakan hasil dari rekapitulasi jawaban responden dengan variabel kepuasan kerja.

**Tabel 3. Rekapitulasi Jawaban Responden pada variabel Kepuasan kerja**

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya merasa sudah puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya	24	10	1	0	0	35
		66,7 %	30,5 %	2,8 %	0%	0%	100%
2	Upah yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan usaha yang saya lakukan dalam melakukan pekerjaan	25	9	1	0	0	35
		75 %	22,2 %	2,8 %	0%	0%	100%
3	Perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar	18	14	2	1	0	35
		50 %	41,7 %	5,5 %	2,8 %	0%	100%

	prestasi kinerja karyawan						
4	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan	23	11	1	0	0	35
		63,9 %	33,3 %	2,8 %	0%	0%	100%
5	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan	23	12	0	0	0	35
		63,9 %	36,1 %	0%	0%	0%	100%
Jumlah		113	56	5	1	0	175
Persentase		63,8 %	32,8 %	2,8 %	0,6 %	0%	100%

**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

Berdasarkan pengolahan data deskriptif variabel kepuasan kerja didapatkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 113 tanggapan (63,8%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 56 tanggapan (32,8%), responden yang menyatakan netral sebanyak 5 tanggapan (2,8%), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 tanggapan (0,6%).

### Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Berikut merupakan hasil dari rekapitulasi jawaban responden dengan variabel kinerja.

**Tabel 4. Rekapitulasi Jawaban Responden pada variabel Kinerja**

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Jumlah
		SS	S	N	TS	STS	
1	Saya sudah menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat waktu	10	20	5	0	0	35
		27,8 %	55,5 %	16,7 %	0%	0%	100%
2	Saya sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan	7	25	3	0	0	35
		19,5 %	69,4 %	11,1 %	0%	0%	100%
3	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja	9	23	2	1	0	35
		25%	63,9 %	8,3 %	2,8 %	0%	100%
4	Saya selalu mengatasi	8	20	7	0	0	35
		22,2 %	55,6 %	22,2 %	0%	0%	100%

	permasalahan-permasalahan dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan	%	%	%			
5	Saya menyadari dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan.	14	16	5	0	0	35
		42,9 %	47,7 %	9,4 %	0%	0%	100%
Jumlah		48	104	22	1	0	175
Presentase		27,2 %	58,4 %	13,8 %	0,6 %	0%	100%

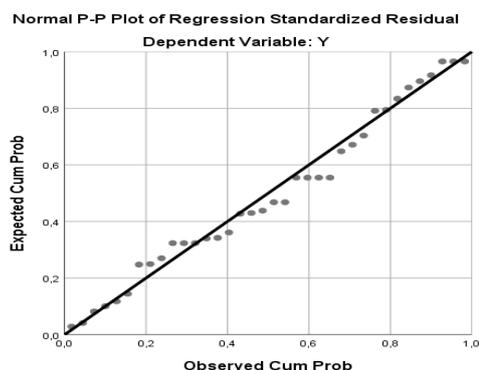
**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

Berdasarkan pengolahan data deskriptif variabel Kinerja didapatkan yang menyatakan sangat setuju sebanyak 48 tanggapan (27,2%), responden yang menyatakan setuju sebanyak 104 tanggapan (58,4%), responden yang menyatakan netral sebanyak 22 tanggapan (13,8 %), responden yang menyatakan tidak setuju sebanyak 1 tanggapan (0,6%).

### Uji Akumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengukur apakah dalam model regresi variabel terikat (dependent) dan variabel bebas (independent) memiliki distribusi normal. Melihat apakah nilai residual data bergerak pada distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal atau mendekati normal **Ghozali**<sup>21</sup>. Untuk menguji apakah data terdistribusi normal atau tidak dapat dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Hal ini dapat dilihat dengan melihat grafik Normal Probability Plot yaitu dengan membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal. Distribusi normal digambarkan dengan sebuah garis diagonal lurus dari kiri bawah ke kanan atas. Hasil dari uji normalitas pada penelitian ini di gambarkan pada gambar di bawah ini:



**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

**Gambar 4 : Hasil Uji Normalitas P-Plot**

<sup>21</sup> Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang

## Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar masing-masing variabel bebas (independen). Jika terjadi korelasi antara variabel independen, maka variabel tersebut tidak ortogonal. Menurut Ariawaty dan Evita<sup>22</sup>, salah satu cara untuk mendeteksi adanya multikolinieritas yaitu dengan melihat nilai *tolerance* value atau *Variance Inflation Factor* (VIF). Jika *tolerance* value > 0,1 dan VIF < 10, maka tidak terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi. Jika *tolerance* value < 0,1 dan VIF > 10, maka terjadi gejala multikolinieritas antara variabel independen pada model regresi. Nilai VIF kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0.10 maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat masalah multikolinieritas.

**Tabel 5 : Hasil Uji Multikolinieritas Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	3.461	2.576		1.344	.189		
RELIGIUSITAS	.577	.104	.648	5.568	.000	.875	1.142
KEPUASAN KERJA	.243	.103	.275	2.364	.024	.875	1.142

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

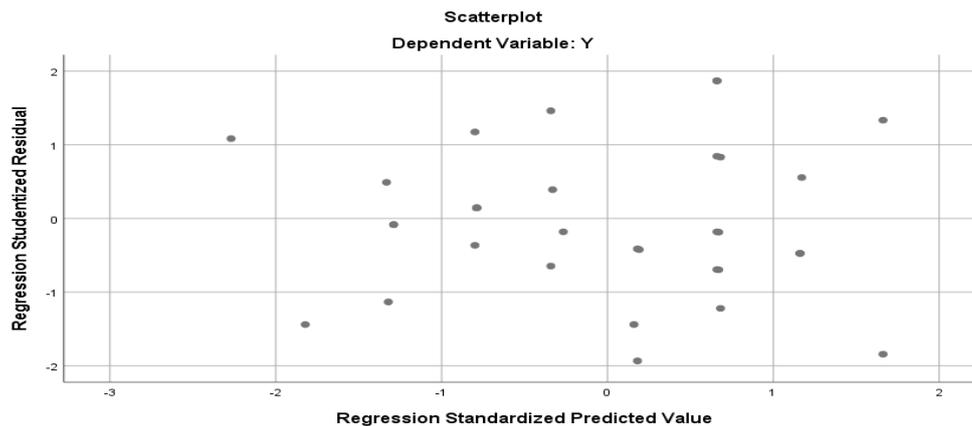
## Uji Heterokedastisitas

Pengujian Heteroskedastisitas dilakukan untuk melihat nilai varian antar nilai Y, apakah sama atau heterogen **Suharyadi**<sup>23</sup>. Pengujian Heteroskedastisitas dengan cara melihat sebaran data. **Ghozali**<sup>24</sup> bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heterokedastisitas. Model regresi yang baik adalah yang homokedastisitas atau tidak terjadi heterokedastisitas

<sup>22</sup> Ariawaty, R, N & Evita, S, N. 2018. *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung. Bima Pratama Sejahtera.

<sup>23</sup> Suharyadi., & Purwanto, S.K. (2016). *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.

<sup>24</sup> Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang



**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**  
**Gambar 5 : Hasil Uji Heterokedastisitas**

### Uji Autokorelasi

Pengujian Autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang terusun datime series pada waktu yang berbeda. Pendeteksian Autokorelasi dapat dilihat dengan cara melihat besaran Durbin-Watson. Untuk melihat ada nya nilai autokorelasi maka dilakukan uji Durbin-Watson dengan kriteria sebagai berikut Jika angka Durbin-Watson dibawah -2 maka terdapat autokorelasi positif. Pada hasil penelitian ini tidak terdapat nilai autokorelasi.

**Tabel 6 : Hasil Uji Autokorelasi**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.597	1.275	1.735

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, RELIGIUSITAS

b. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

### Regresi Linier Berganda

Dalam peneilitian ini analisis regresi berganda diguinkan uuntuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Religuisitas dan Kepuasan kerja terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau. Adapun dalam peneilitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut **Sugiyono**<sup>25</sup> regresi berganda adalah analisis regresi ganda digunakan oleh peneliti, bila peneliti bermaksud meramalkan bagaimana keadaan naik turunnya. Rumus yang digunakan dalam metode analisis regresi linear adalah:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

Keterangan

<sup>25</sup> Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantatif, Kombinasi, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.

- Y = Kinerja  
 a = Konstanta  
 b1 b2 = Koefisien Regresi  
 X1 = Religiusitas  
 X2 = Kepuasan Kerja  
 e = Tingkat Kesalahan (error)

**Tabel 7: Hasil Regresi Linier Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3.461	2.576		1.344	.189
RELIGIUSITAS	.577	.104	.648	5.568	.000
KEPUASAN KERJA	.243	.103	.275	2.364	.024

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

Persamaan Regresi Berganda :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = 3,461 + 0,577X_1 + 0,243X_2 + e$$

Arti angka – angka dalam persamaan regresi diatas adalah :

1. Nilai konstanta (a) sebesar 3,461 artinya adalah apabila *Religiusitas* dan *Kepuasan Kerja* bernilai 0, maka *Kinerja* sebesar 3,461
2. Nilai koefisien regresi 0,577 hal ini menunjukkan bahwa variable *Religiusitas* mempunyai hubungan positif terhadap *Kinerja*. Artinya, jika variabel *Religiusitas* mengalami peningkatan satu satuan, maka *Kinerja* akan mengalami kenaikan sebesar 0,577 dengan asumsi koefisien variabel lain konstan.
3. Nilai koefisien regresi 0,243 hal ini menunjukkan bahwa variable *Kepuasan Kerja* mempunyai hubungan positif terhadap *Kinerja*. Artinya, jika variabel *Kepuasan Kerja* mengalami peningkatan satu satuan, maka *Kinerja* akan mengalami kenaikan sebesar 0,243, dengan asumsi koefisien variabel lain konstan.
4. Standar error (e) merupakan variabel acak dan mempunyai distribusi probabilitas yang mewakili semua faktor yang mempunyai pengaruh terhadap Y tetapi tidak dimaksudkan dalam persamaan.

## Uji Hipotesis

### 1. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk menguji pangaruh signifikansi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara individual pada nilai Alpha < 0,05 dan nilai t hitung > nilai t tabel. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan, sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independent secara individual terhadap variabel dependent. Dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan df= n-k,

adapun variabel pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau  $t_{value} < \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau  $t_{value} > \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh signifikan
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

**Tabel 8 : Hasil Uji Parsial (Uji T)  
Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	3.461	2.576		1.344	.189
RELIGIUSITAS	.577	.104	.648	5.568	.000
KEPUASAN KERJA	.243	.103	.275	2.364	.024

a. Dependent Variable: KINERJA

**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

Berdasarkan dari data nilai  $t$  table pada taraf signifikan 5 % dengan persamaan berikut:

$$T_{table} = n - k - 1 : \alpha / 2$$

$$= 33 - 2 - 1 : 0,05 / 2$$

$$= 33 : 0,025$$

$$= 2.034 \text{ (Dilihat dari table } t \text{ dengan } df=33 \text{ dan level signifikan } 0,025)$$

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui sebagai berikut :

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 2 diatas, *Religiusitas* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Kinerja* dengan nilai  $t_{hitung}$  5,568 >  $t_{tabel}$  2,034 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah 0,05. dapat disimpulkan bahwa, *Religiusitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*.
2. Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 2. diatas, *Kepuasan Kerja* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Kinerja*. dengan nilai  $t_{hitung}$  2,364 >  $t_{tabel}$  2,034 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,024 berada dibawah 0,05. dapat disimpulkan bahwa, *Kepuasan Kerja*. berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*.

## 2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan  $F_{hitung}$  dan  $F_{tabel}$  namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditemukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = n-

(k+1) agar dapat ditentukan nilai kritisnya, **Sugiyono**.<sup>26</sup> Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} < \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
2. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau  $F \text{ value} > \alpha$  maka:
  - a.  $H_a$  ditolak karena tidak terdapat pengaruh yang signifikan
  - b.  $H_0$  diterima karena terdapat pengaruh yang signifikan

Untuk mencari nilai F tabel dapat menggunakan rumus *degree of freedom* (df)= n-k. Dalam penelitian ini jumlah sampel sebanyak 35 responden, dan jumlah variabel penelitian yang digunakan sebanyak 3 variabel, dan untuk variabel independen sebanyak 2 variabel, maka diperoleh nilai:

$$F\text{-tabel} = (0,05;df1;df2)$$

$$F\text{-tabel} = df1 = k - 1 = 3 - 1 = 2$$

$$F\text{-tabel} = df2 = n - k = 35 - 3 = 32$$

$$F\text{-tabel} = (0,05;2;32) = 3,29$$

Maka nilai F tabel pada df 32 pada tingkat signifikansi 0,05 dan jumlah variabel independen sebanyak 2 variabel adalah sebesar 3,29.

Keterangan :

n : Jumlah Sampel

k : Jumlah Variabel yang Digunakan

1 : Konstan

**Tabel 9: Hasil Uji Simultan (Uji F ANOVA<sup>a</sup>)**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	85.155	2	42.578	26.208	.000 <sup>b</sup>
Residual	51.988	32	1.625		
Total	137.143	34			

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, RELIGIUSITAS

**Sumber: Data pengolahan Penelitian, Tahun 2023**

Dari tabel 3 diatas diketahui  $F_{hitung}$  sebesar 26,208 dengan nilai signifikan 0,000<sup>b</sup>.  $F_{tabel}$  dapat diperoleh dari  $F_{tabel}$  statistik sebesar 3,29. Dengan demikian diketahui bahwa,  $F_{hitung}$  (26,208) >  $F_{tabel}$  (3,29) dengan Signifikasi (0,000<sup>b</sup>) < 0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya *Religiusitas* (X1 dan *Kinerja* (X2) memiliki pengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap *Kinerja* (Y) Amil Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau.

<sup>26</sup> Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, Dan R&D). Bandung: Alfabeta.

### 3. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Uji determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisiensi determinasi yaitu diantara 0 dan 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hamper semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen Ghozali<sup>27</sup>.

**Tabel 10: Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 <sup>a</sup>	.621	.597	1.275

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

b. Dependent Variable: Kinerja

**Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023**

Dari tabel 4 dapat diketahui Nilai R Square sebesar 0,621 atau 62,1% yang menunjukkan bahwa pengaruh *Religiusitas* (X1) dan *Kepuasan Kerja* (X2) adalah sebesar 62,1%, sementara sisanya 0,379 atau 3,79% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak digunakan dalam penelitian ini.

### Pembahasan Hasil Penelitian

Dari hasil pengujian terlihat bahwa semua variabel bebas Religiusitas dan Kepuasan kerja berpengaruh kepada variabel terikat yaitu Kinerja.

#### 1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian diatas, mengenai pengaruh Religiusitas terhadap kinerja karyawan yang menyatakan  $t_{hitung} 2,391 > t_{tabel} 2,028$  dan  $Sig 0,023 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_o$  ditolak. Artinya Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada Amil Zakat Baznas Provinsi Riau.

Berdasarkan hasil dari Religiusitas berpengaruh negatif terhadap kinerja, hal ini menandakan bahwa apabila Religiusitas meningkat maka kinerja ikut menurun.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian **Hidayat<sup>28</sup>** yang berjudul "Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi", menyatakan Religiusitas pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal Ini berarti bahwa semakin baik pengalaman atau pemahaman tentang religiusitas dari individu itu sendiri, maka tanggung jawab ditempat kerja akan meningkat.

#### 2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Dari hasil pengujian diatas mengenai pengaruh kepuasan kerja terhadap

<sup>27</sup> Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang

<sup>28</sup> Hidayat.M. & Muliana. (2022). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Economix* Volume 10 Nomor 2 Desember 2022

kinerja yang menyatakan  $t_{hitung} 2,364 > t_{tabel} 2,034$  dan  $Sig\ 0,024 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_o$  diterima. Artinya kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pada Amil Zakat Baznas Provinsi Riau.

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian **Zulkifli dkk<sup>29</sup>** yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesa diperoleh angka 0,778. Angka ini ternyata lebih kecil dari  $t$  tabel yaitu 2,01995. Artinya  $H_o$  diterima dan  $H_a$  ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

### 3. Pengaruh Religiusitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa  $F_{hitung} 26,208 > F_{tabel} 3,29$  dengan  $Sig. 0,00 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa  $H_a$  diterima karena  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan  $H_o$  ditolak karena  $F_{value}$  lebih kecil dari pada  $\alpha$  dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Amil Zakat Baznas Provinsi Riau. Nilai R Square sebesar 0,621 atau 62,1%. Ini menunjukkan bahwa kinerja pada Amil Zakat Baznas Provinsi Riau dipengaruhi oleh Religiusitas dan Kepuasan kerja sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian **Darmawan (2019)** dengan judul “Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Religiusitas Terhadap Kinerja Aparatur Desa Di Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang” menyimpulkan bahwa terdapat hubungan signifikan antara Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja. Nilai Adjusted R Square sebesar 0,252 atau 25,2%. Ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja dan stres kerja secara keseluruhan memberikan pengaruh sebesar 25,2% terhadap kinerja karyawan sedangkan sisanya sebesar 74,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

## Simpulan

Hasil penelitian yang telah dilakukan Religiusitas dan Kepuasan Kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Amil Zakat di BAZNAS Provinsi Riau. Religiusitas berkontribusi positif dalam membentuk komitmen dan integritas amil zakat, sehingga meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kerja. Kepuasan kerja juga terbukti meningkatkan motivasi dan loyalitas, yang secara langsung berdampak pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Analisis data dilakukan menggunakan regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing variabel yaitu 0,243. Nilai R Square sebesar 0,621 menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan kepuasan kerja secara keseluruhan berpengaruh sebesar 62,1% terhadap kinerja sedangkan sisanya 0,37,9% dipengaruhi

---

<sup>29</sup> Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, Ikhsan. (2021) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Berau. *Forum Ekonomi : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol 23, No 2: April (2021)

oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Temuan ini menegaskan pentingnya membangun lingkungan kerja yang mendukung religiusitas dan memberikan kepuasan kerja yang optimal untuk meningkatkan kinerja amil zakat.

Hasil penelitian ini menunjukkan pentingnya penguatan aspek religiusitas dalam lingkungan kerja serta penciptaan kondisi kerja yang mendukung kesejahteraan emosional dan profesional Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau disarankan untuk mengintegrasikan program-program berbasis nilai religiusitas dan memperbaiki sistem penghargaan serta kesejahteraan karyawan guna meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan.

## Referensi

A Ahyari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja*.

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Ahmad Mardalis, Pipit Nur Indah Sari Dan Minhayati Saleh, 2019 . *Religiosity And Its Effect On Employee's Performance*

Alfisyah, Karina Dewi Dan Anwar, Moch. Khoirul.2018." Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI". *Jurnal.Universitas Surabaya*.

Ariawaty, R, N & Evita, S, N. 2018. *Metode Kuantitatif Praktis*. Bandung. Bima Pratama Sejahtera

Ancok, Djameluddin dan Fuad Nashori Suroso. *PsikologiIslami*. (Yogyakarta :Pustaka Pelajar, 2005)

Badeni, *Kepemimpinan dan Prilaku Organisasi*. (Bandung: Alfabeta, 2013)

Bangun Wilson. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* Jakarta: Erlangga.

Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian Dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70.

Didit Darmawan. 2029. Kualitas Produk, Kesadaran Merek dan Harga serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Pelanggan. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Universitas Mayjen Sungkono Mojokerto. DOI: <https://doi.org/10.14710/jab.v8i2.25267>

Edision, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.

Effendi Safu'an Mahfud, 2023. Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat nasional provinsi kalimantan Timur.2023. *IFEJ.Vol3. No 1*

Evi Aviyah dan Muhammad Farid, "Religiusitas, Kontrol Diri, dan Kenakalan Remaja", *Persona Junal Psikologi Indonesia*, Vol. 3 No. 02 (Mei 2014).

- Erwan Karles Dan Subandrio, 2023. Pengaruh Pengalaman Kerja, Kepribadian, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Hypermart Bengkulu
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro:Semarang
- Hasanah Fitri Dan Ananda Fitriani Dewi, 2023. Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. ISSI Indonesia Cabang Medan . *Jurnal Publikasi Ilmiah Bidang Ekonomi & Akutansi Vol. 1 No.5*
- Hasibuan, M. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*. PT Bumi aksara.
- Herispon Dan Nindi Safitri Firdaus .2022. Pengaruh kompensasi Terhadap kepuasan kerja pada PT. Dharma Guna wibawa Tapung kabupaten kampar. *Riau economic and business review, volume 13, nomor 1*.
- Hamdi Muhamad. 2022. Religiositas Individu: Faktor-faktor yang Mempengaruhi dan Dampaknya terhadap Kinerja. *Conference: 5th Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*. August 2022. Magelang.
- Haris Maulana & A'arsy Farullah. 2020. Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja Karyawan Muslim Pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Pamekasan, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*. December 2020. 3(3):90-99. DOI:10.26740/jekobi.v3n3.p90-99.
- Hidayat.M. & Muliana. (2022). Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Economix Volume 10 Nomor 2 Desember 2022*
- I Putu Rohmi Febriana Dkk. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Minang Padang Sambian Kota Denpasar.
- Indrasari, M. (2017). *Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Tinjauan dari Dimensi Iklim Organisasi , Kreatifitas Individu, dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1-85.
- Karina Dewi Alfisyah Dan Moch.Khoirul Anwar, 2018. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Jakarta : Rajawali Pers.
- Khasanah, Nur. (2016). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya*
- Lusri Lidia dan Hotlan Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora, Jurnal Mahasiswa Manajemen Bisnis Vol. 5, No. 1*. Surabaya.
- Luthans, Fred . 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Adi Offset.

- Mariamanto, Djoko Setyadi, Sukisno S. Riadi Dan Sugeng Hariyadi. 2015. *Culture On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance In The Regional Offices Of National Institute Of Public Administration, Republic F Indonesi Journals & Books Hosting Conferences & Workshops Solutions*
- Nitisemito, Alex. S.2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Organisasi*, Jakarta.
- Novia Hairunnisa. 2020 *Pengaruh Religiusitas, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Perkebunan Nusantara V Distrik Sei Galuh, Kabupaten Kampar*.
- Nur Shofa Barkhiyyah, Ari Prasetyo. 2020. Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* p-ISSN: 2407-1935, e-ISSN: 2502-1508. Vol. 7 No. 1 Januari 2020: 183-198; DOI: 10.20473/vol7iss20201pp183-198
- Pipit Harieroh Dan Giri Nurpribadi. 2023. Pengaruh Komitmen, Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Nippon Indosari Corpindo Tbk *Jurnal Pendidikan Tambusai Vol.7 No.2*
- Prasetyo hendi. 2020. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan : studi pada tenaga kependidikan universitas Muhammadiyah Kalimantan timur.
- Rina Setiawati & Parmin. 2019. Pengaruh Religiusitas, Profesionalisme Dan Human Capital Terhadap Kinerja Karyawan Bmt Al Amin Gombang Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JIMMBA (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Manajemen, Bisnis dan Akuntansi) StiePutra Bangsa Kebumen*. Vol 1 No 1. ISSN. Online ISSN (e-ISSN) : 2721-2777;
- Santoso, S. 2017. *SPSSI Versi 11.5* Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Refirmasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. 5th Ed. Bandung: PT Refika Aditama.
- Sinambela, L., P. & Sinambela, S. 2019. *Manajemen Kinerja Pengelolaan, Pengukuran, Dan Implikasi Kinerja*. Depok : Rajawali Pers.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Siagian, M. (2018). Peranan disiplin kerja dan kompensasi dalam mendeterminasi kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada PT Cahaya Pulau Pura Di Kota Batam. *JIM UPB (Jurnal Ilmiah Manajemen Universitas Putera Batam)*, 6(2), 22-33.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Sulistyo, H. 2019. Peran Nilai-Nilai Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Dalam Organisasi. *Jurnal Media Riset Bisnis & Manajemen*. Vol.11 (3): Hal.252-270.

- Suharyadi., & Purwanto, S.K. (2016). *Statistik Untuk Ekonomi dan Keuangan Modern*. Jakarta: Salemba Empat.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Penerbit Adi
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Syaifudin. 2018. *Motivasi Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyastuti Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Al-Mujtahada Pers.
- Zulkifli Azhari, Erwin Resmawan, Ikhsan. (2021) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada dinas tenaga kerja dan transmigrasi Kabupaten Berau. *Forum Ekonomi : Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi*. Vol 23, No 2: April (2021)