

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT BAZNAS
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI



Oleh :

SRI WAHYUNI
NIM. 11970125081

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**PENGARUH RELIGIUSITAS DAN KEPUASAN KERJA
TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT BAZNAS
PROVINSI RIAU**

SKRIPSI

*Diajukan Sebagai Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (SE)
Pada Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau*



UIN SUSKA RIAU

Oleh :

SRI WAHYUNI
NIM. 11970125081

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
PEKANBARU**

2024



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LEMBAR PERSETUJUAN SKRIPSI

NAMA : Sri Wahyuni
 NIM : 11970125081
 PROGRAM STUDI : S1 MANAJEMEN
 KONSENTRASI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
 FAKULTAS : EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
 SEMESTER : X (SEPULUH)
 JUDUL : Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau.

**DISETUJUI OLEH
PEMBIMBING**

Dr. Hj. TASRIANI, S.Ag.M.Ag
 NIP. 19700217 200701 2 0929

MENGETAHUI,

DEKAN



Dr. Hj. MAHYARNI, S.E., MM
 NIP. 19700826 199903 2 001

KETUA PROGRAM STUDI
 S1 MANAJEMEN

ASTUTI MEFLINDA, SE., MM
 NIP. 19720513200701 2 018





LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

Nama : Sri Wahyuni
NIM : 11970125081
Jurusan : Manajemen
Fakultas : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
Judul Skripsi : Pengaruh Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau.
Tanggal Ujian : 28 Maret 2024

Tim Penguji

Ketua
 Dr. Hariza Hasyim, SE,M.Si

Sekretaris
 Ulfiah Novita, SE,M.Si

Penguji I
 Dr. Mulia Sosiady, SE,MM,Ak

Penguji II
 Rozalinda, SE,MM

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran Surat :
 Nomor : Nomor 25/2021
 Tanggal : 10 September 2021

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Sri Wahyuni
 NIM : 11970125001
 Tempat/Tgl. Lahir : Bagun Bhakti, 22 April 2000
 Fakultas/Pascasarjana : Ekonomi Dan Ilmu Sosial
 Prodi : S1 Manajemen

Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya*:

"Pengaruh Ronggusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja
 Amil Zakat Baznas Provinsi Riau".

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 21 Februari 2024.

Yang membuat pernyataan


 EB53CALX086039659
 NIM : 11970125001

*pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

"PENGARUH RELIGIUSITAS, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT BAZNAS PROVINSI RIAU"

Oleh:

SRI WAHYUNI
NIM: 11970125081

Penelitian bertujuan untuk mengetahui bagaimana pengaruh Religiusitas, Kepuasan terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau. Penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui pengisian kuesioner. Sampel dalam penelitian ini adalah 35 responden. Metode analisis data yang digunakan adalah metode regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS23. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja amil zakat baznas provinsi riau baik secara parsial maupun simultan. Dari hasil uji regresi linier berganda, kepuasan kerja memiliki hasil yang lebih besar dibandingkan variabel lainnya, 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.

Kata kunci: Religiusitas, kepuasan kerja dan kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

**"THE INFLUENCE OF RELIGIOSITY, AND JOB SATISFACTION
ON THE PERFORMANCE OF AMIL ZAKAT BAZNAS
RIAU PROVINCE"**

By:

SRI WAHYUNI
NIM: 11970125081

The study aims to determine how the influence of Religiosity, Satisfaction on the Performance of Amil Zakat Baznas Riau Province. This study uses primary data obtained through filling out questionnaires. The sample in this study was 35 respondents. The data analysis method used is a multiple linear regression method using the SPSS23 program. The results of this study show that the variables of religiosity and job satisfaction affect the performance of amil zakat baznas riau province both partially and simultaneously. From the results of multiple linear regression tests, job satisfaction has greater results than other variables, namely 0.243. The R Square value of 0.621 shows that the variables of religiosity and overall job satisfaction have an effect of 62.1% on performance while the remaining 0.37.9% is influenced by other variables that were not studied in this study.

Keywords: Religiosity, job satisfaction and performance



KATA PENGANTAR



Assalamualaikum Wr. Wb

Alhamdulillah” *alamin*, Puji dan syukur penulis ucapkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan Rahmat , nikmat dan hidayahnya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini yang berjudul: **“Pengaruh Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau”** yang disusun sebagai syarat Akademis dalam memperoleh gelar sarjana strata-1 diprogram studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Skripsi ini Saya persembahkan secara Khusus Kepada Orang tua tercinta dan tersayang, yaitu Ayahanda Fauzi Dan Ibunda Yusmiati serta keluarga tercinta. Terima kasih atas segala dukungan , kasih sayang dan doa serta selalu berusaha memberikan yang terbaik kepada penulis.

Suksesnya penyusunan skripsi ini tentunya penulis tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak yang memberikan bimbingan, arahan, bantuan dan dukungan. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini penulisingin mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Khairunnas Rajab, M.Ag selaku Rektor Universitas Islam Negeri sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibu Dr.Hj. Mahyarni, SE, MM selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- © Hak cipta milik UIN Suska Riau
3. Bapak dan Ibu wakil Dekan I, II dan III Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 4. Ibu Astuti Meflinda, SE,MM selaku ketua program studi SI Manajemen fakultas Ekonomi Dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif kasim Riau, serta Bapak Fakhurrozi, SE,MM selaku sekretaris Program SI Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 5. Ibu Dr. Hariza Hasyim, SE,M.Si Selaku Penasehat Akademik (PA) yang telah memberikan bimbingan kepada penulis selama masa perkuliahan di Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 6. Ibu Dr. Hj Tasriani, S.Ag.M.Ag selaku pembimbing Proposal dan skripsi yang telah banyak membantu, mengarahkan, membimbing dengan penuh kesabaran dan ke ikhlasan memberikan saran kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.
 7. Bapak, Ibu Dosen Fakultas Ekonomi Dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah meluangkan waktu dan kesempatan untuk memberikan ilmu dn pengetahuan selama proses perkuliahan.
 8. Bapak, Ibu Biro Administrasi, staf dan seluruh pegawai Civitas Akademika Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
 9. Seluruh Pihak Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau yang telah memberikan izin kepada penulis untuk melakukan penelitian ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Teman-teman seperjuangan Manajemen 2019 yang tidak bisa disebutkan satu-persatu yang telah membantu dalam penyelesaian skripsi ini dan selalu memberikan semangat kepada penulis.

11. Semua pihak yang telah memberikan kontribusinya baik secara langsung maupun tidak langsung kepada penulis selama pembuatan skripsi ini.

Penulis menyadari masih banyak terdapat kekurangan pada penulisan skripsi ini. Penulis mengharapkan adanya kritik maupun saran yang bersifat membangun yang bertujuan untuk menyempurnakan isi dari skripsi serta bermanfaat bagi semua pihak yang berkepentingan pada umumnya dan bagi penulis untuk mengamalkan ilmu pengetahuan ditengah-tengah masyarakat.

Wassamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Pekanbaru, 9 Januari 2024

Penulis

Sri Wahyuni
NIM. 11970125081



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
BAB 1 PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	9
1.3 Tujuan Penelitian	9
1.4 Manfaat Penelitian	10
1.5 Sistematika Penulisan	11
BAB II TELAAH PUSTAKA	
2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia.....	13
2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia	13
2.2 Kinerja	16
2.2.1 Pengertian Kinerja	16
2.2.2 Aspek Kinerja.....	17
2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja	17
2.2.4 Penilaian Kinerja	19
2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja.....	19
2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja	20
2.2.7 Metode- Metode Penilaian Kinerja	20
2.2.8 Indikator Kinerja	21
2.3 Religiusitas	22
2.3.1 Pengertian Religiusitas	22
2.3.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas .	22
2.3.3 Dimensi dalam Keberagamaan	23

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.3.4	Indikator Religiusitas	23
2.4	Kepuasan kerja	25
2.4.1	Pengertian Kepuasan kerja	25
2.4.2	Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja	25
2.4.3	Indikator Kepuasan Kerja.....	26
2.5	Pengaruh Antara Variable	27
2.5.1	Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja	27
2.5.2	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	27
2.6	Pandangan Islam	28
2.6.1	Kinerja dalam Perspektif Islam	28
2.6.2	Religiusitas Dalam Perspektif Islam	29
2.6.3	Kepuasan kerja Dalam Perspektif Islam	30
2.7	Penelitian Terdahulu.....	32
2.8	Kerangka Pemikiran	37
2.9	Hipotesis	37
2.10	Definisi Operasional Variabel	38
BAB III METODE PENELITIAN		
3.1	Lokasi dan Tempat Penelitian	40
3.2	Jenis dan Sumber Data	40
3.2.1	Jenis Penelitian	40
3.2.2	Sumber Data	40
3.3	Teknik Pengumpulan Data	41
3.3.1	Wawancara (<i>Interview</i>)	41
3.3.2	Kuesioner	41
3.4	Populasi dan sampel	42
3.4.1	Populasi	42
3.4.2	Sampel	42
3.5	Metode Analisis Data	42
3.5.1	Uji Validitas.....	43
3.5.2	Uji Reliabilitas.....	43
3.5.3	Uji Asumsi Klasik	44



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.5.4 Uji Normalitas	44
3.5.5 Uji Multikolinearitas	44
3.5.6 Uji Heteroskedastisitas	45
3.5.7 Uji Autokorelasi	46
3.5.8 Analisis Regresi Berganda	46
3.5.9 Uji Hipotesis	47
3.5.10 Uji Parsial (Uji T).....	47
3.5.11 Uji Simultan (F).....	48
3.5.12 Uji Determinasi (R2).....	48

BAB IV GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Pendirian Baznas Provinsi Riau	49
4.2 Visi dan Misi Baznas Provinsi Riau.....	51
4.2.1 Visi	51
4.2.2 Misi.....	51
4.3 Struktur Organisasi Baznas Provinsi Riau	52
4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau	53
4.4.1 Tugas pokok	53
4.4.2 Fungsi:	53
4.5 Program Kerja Masing-Masing Divisi	53
4.6 Program kerja Divisi Pengumpulan.....	54
4.7 Program kerja Divisi Pendistribusian	54
4.8 Program Unggulan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau	57

BAB V HASIL DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian.....	59
5.1.1 Karakteristik Responden	59
5.2 Deskripsi Variabel Penelitian Variabel	61
5.2.1 Religiusitas (X1)	61
5.2.2 Kepuasan Kerja (X2)	62
5.2.3 Kinerja (Y).....	64

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5.3 Uji Kualitas Data	65
5.3.1 Uji Validitas	65
5.3.2 Uji Reliabilitas	67
5.4 Uji Asumsi Klasik	68
5.4.1 Uji Normalitas	68
5.4.2 Uji Multikolinieritas	70
5.4.3 Uji Heterokedastisitas	71
5.4.4 Uji Autokorelasi	72
5.5 Regresi Linier Berganda	73
5.6 Uji Hipotesis	75
5.6.1 Uji Parsial (Uji T)	75
5.6.2 Uji Simultan (Uji F)	75
5.6.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)	78
5.7 Pembahasan Hasil Penelitian	79
5.7.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja	79
5.7.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja	80
5.7.3 Pengaruh Religiusitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan	80
BAB VI PENUTUP	
6.1 Kesimpulan	82
6.2 Saran	83

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



DAFTAR TABEL

Tabel 1.1	Penerimaan zakat dan Penyaluran Zakat BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2018-202	6
Tabel 1.2	Tingkat Kehadiran Amil BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-202	8
Tabel 2.1	Penelitian Terdahulu	32
Tabel 2.2	Konsep Variable Operasional	38
Tabel 3.1	Kriteria Skor Penelitian	42
Tabel 5. 1	Responden Berdasarkan Jenis Usia	59
Tabel 5. 2	Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	60
Tabel 5. 3	Responden Menurut Pendidikan	60
Tabel 5. 4	Responden Menurut Masa kerja	60
Tabel 5. 5	Rekapitulasi Tanggapan Responden Religiusitas (X1)	61
Tabel 5. 6	Rekapitulasi Tanggapan Responden Kepuasan kerja (X2)....	63
Tabel 5. 7	Rekapitulasi Tanggapan kinerja (Y)	64
Tabel 5.8	Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y)	65
Tabel 5.9	Hasil Uji Validitas Religiusitas (X1)	66
Tabel 5.10	Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja (X2)	66
Tabel 5.11	Hasil Uji Reliabilitas Kinerja (Y)	67
Tabel 5.12	Hasil Uji Normalitas	69
Tabel 5.13	Hasil Uji Multikolinieritas	70
Tabel 5.14	Hasil Uji Autokorelasi	72
Tabel 5.15	Hasil Regresi Linier Berganda	74
Tabel 5.16	Hasil Uji Parsial (Uji T)	75
Tabel 5.17	Hasil Uji Simultan (Uji F)	78
Tabel 5. 18	Koefisien Determinasi (R^2)	79

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran	37
Gambar 5.1	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	69
Gambar 5.2	Hasil Uji Heterokedastisitas	71



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran 1 : Surat Izin Riset
- Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian
- Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden
- Lampiran 4 : Analisis Deskripsi variabel penelitian
- Lampiran 5 : Uji Validitas Dan Reabilitas
- Lampiran 6 : Surat Selesai Penelitian

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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 pekerjaanya, Oleh karena itu 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, 2016**).

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.

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 (2016)** 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.

Kinerja karyawan yang optimal dapat terwujud dengan adanya dorongan psikologis kepada karyawan, karena salah satu faktor tidak atau kurang optimalnya seorang karyawan untuk menunjukkan kualitasnya ialah kurangnya dorongan secara lahiriyah dan batiniyah atau secara religiusitas.

Menurut **Evi aviyah & Muhammad Farid (2014)** 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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 di beberapa jurnal salah satunya jurnal yang ditulis oleh Karina Dewi Alfisyah dan Moch Khairul anwar (2018) 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.

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, bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja dan variabel religiusitas

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



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.

Maka 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 (2020)** 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



pengembangan diri karyawan sehingga setiap karyawan dapat mencapai kepuasan kerjanya (**Indrasari, 2017**). 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 (2014)** 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 mereka 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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

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.

Banyaknya aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan yang didapat, demikian pula sebaliknya. Kepuasan kerja karyawan dapat dilihat bahwa pekerjaan tidak hanya sekedar melakukan pekerjaan, tetapi terkait juga dengan aspek lain seperti melakukan interaksi dengan teman sekerja atasan mengikuti aturan - aturan dan lingkungan kerja tertentu yang seringkali tidak memadai atau kurang disukai.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat ditingkat provinsi. BAZNAS merupakan Lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. BAZNAS Provinsi Riau berkedudukan di pekanbaru ibu kota Provinsi Riau. Berikut daftar penerimaan zakat dan penyaluran zakat BAZNAS Provinsi Riau :

Tabel 1.1 Penerimaan zakat dan Penyaluran Zakat BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2018-2022

NO	Tahun	Penerimaan Zakat	Penyaluran Zakat
1	2018	Rp 5,436,696,912	Rp 4,754,749,009
2	2019	Rp 12,640,423,340	Rp 9,132,129,518
3	2020	Rp 15,556,317,767	Rp 15,764,439,132
4	2021	Rp 16,313,056,157	Rp 13,328,913,487
5	2022	Rp 39,188,214,369	Rp 34,609,836,434
Jumah		Rp 89,134,708,545	Rp 77,590,067,580

Sumber: BAZNAS Provinsi Riau, 2023

Berdasarkan tabel penerimaan zakat dan penyaluran zakat BAZNAS Provinsi Riau 1.1 diatas menunjukkan adanya peningkatan yang signifikan terhadap pengelolaan zakat pada BAZNAS Provinsi Riau setiap tahunnya mulai dari tahun 2018 hingga 2022. Hal tersebut mengartikan bahwa BAZNAS Provinsi Riau mampu meningkatkan mutu dan kinerja dalam pengelolaan zakat dari tahun ke tahun, hal ini juga memberikan arti bahwa sumber daya manusia yang ada pada BAZNAS Provinsi Riau mengasilkan kinerja yang baik dalam mengelola zakat. Oleh karena itu, BAZNAS Provinsi Riau menarik untuk diteliti apakah yang menjadi faktor peningkatan kualitas kerja sehingga menghasilkan kinerja terbaik setiap tahunnya secara signifikan.

Fenomena lainnya berdasarkan prariset yang penulis lakukan pada kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) provinsi Riau. yang dijumpai masih adanya beberapa karyawan yang datang terlambat masuk kerja sebelum mengadakan beberapa kegiatan yang dapat meningkatkan kinerja amil yaitu adanya kegiatan kajian tausyiah setiap pagi dengan diisi oleh amil BAZNAS secara bergiliran dan Pada hari senin dan kamis Badan Amil Zakat Nasional Provinsi (BAZNAS) Riau mengadakan buka puasa dan pembagian takjil secara gratis kepada amil yang berpuasa sunnah, dan mengadakan shalat zhuhur dan ashar berjamaah. Pada kantor BAZNAS provinsi riau juga menerapkan absensi menggunakan finger print.

Kegiatan ini bertujuan untuk menjalin silaturahmi antar karyawan dan Tingkat ke Imanan atau religiusitas setiap individu didalam suatu

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Perusahaan sesuai dengan agamanya masing-masing akan berpengaruh terhadap bagaimana kinerja karyawan. Sikap tersebut akan berdampak pada kemajuan suatu perubahan, dengan adanya nilai religiusitas yang telah ditanamkan pada diri individual karyawan dalam bekerja.

Permasalahan lainnya yaitu pada saat waktu ibadah tiba, beberapa karyawan masih disibukkan dengan pekerjaan dan bersikap apatis.

Berikut daftar absensi amil BAZNAS Provinsi Riau:

Tabel 1.2 Tingkat Kehadiran Amil BAZNAS Provinsi Riau Tahun 2019-2022

Tahun	Jumlah Karyawan	Hari Efektif (Hari)	Keterangan (Hari)			%
			Sakit	Alfa	Jumlah	
2019	35 Orang	262	35	25	60	22,9%
2020	35 Orang	262	30	18	48	18,3%
2021	35 Orang	262	19	14	41	15,6%
2022	35 Orang	262	13	3	16	6,1%

Sumber : Baznas Provinsi Riau (2023)

Berdasarkan tabel 1.2 menunjukkan tingkat kehadiran Amil BAZNAS Provinsi Riau yaitu, pada tahun 2019 sakit sebanyak 35 hari dan alfa sebanyak 25 hari dengan jumlah 35 hari dengan presentase 22,9%, pada tahun 2020 sakit sebanyak 30 hari dan alfa 18 hari dengan jumlah 48 hari dengan presentase 18,3%, pada tahun 2021 sakit sebanyak 20 hari dan alfa 14 hari dengan jumlah 34 hari dengan presentase 15,6%, pada tahun 2022 sakit sebanyak 13 hari dan alfa 3 hari dengan jumlah 16 dengan presentase 6,1%.. Dari data diatas dapat diketahui bahwa tingkat kehadiran dari tahun ketahun mengalami penurunan .

Berdasarkan latar belakang dan permasalahan diatas, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian Tentang Kinerja pada Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau, dengan judul penelitian ini adalah “ **Pengaruh Religiusitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau**”.

1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Religulitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau ?
2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau?
3. Apakah religulitas Dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Amil zakat BAZNAS Provinsi Riau?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari perumusan masalah yang telah ditetapkan, maka dapat dirumuskan tujuan penelitian sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah religiusitas berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Amil zakat BAZNAS Provinsi Riau.
2. Untuk mengetahui apakah kepuasan kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Amil zakat BAZNAS Provinsi Riau .
3. Untuk mengetahui apakah religiusitas Dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1.4 Manfaat Penelitian

Dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat dan kegunaan sebagai berikut:

1. Bagi penulis

Diharapkan bermanfaat untuk menambah wawasan dan pemahaman peneliti tentang pengaruh religiusitas Dan kepuasan kerja terhadap kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau Laporan ini merupakan salah satu sarana pembelajaran dalam melatih, mengembangkan dan menerapkan ilmu yang sudah diperoleh dari perkuliahan kedunia nyata, melalui penelitian ini, peneliti dapat mengaplikasikan teori atau konsep terkait dalam manajemen sumber daya manusia (MSDM), khususnya dalam memecahkan masalah kinerja karyawan badan amil zakat nasional provinsi riau, serta penelitian ini sebagai salah satu syarat untuk menempuh strata satu (S1).

2. Bagi akademik

Laporan penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi mahasiswa khususnya mahasiswa fakultas ekonomi dan ilmu sosial dalam melakukan penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia (MSDM), terkait dengan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan

3. Bagi badan amil zakat nasional

Penelitian ini dapat menjadi sarana informasi bagi badan amil zakat nasional untuk merumuskan sebuah keputusan dalam upaya meningkatkan kinerja Amil Zakat Badan Amil Zakat Nasional Provinsi

Riau demi terciptanya karyawan yang kreatif, produktif, dan kompetitif dimasa yang akan datang.

1.5 Sistematika Penulisan

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini penulis akan mengemukakan latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan

BAB II : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisikan tentang penjelasan dan uraian yang melandasi pembahasan penelitian, hipotesis serta variable penelitian.

BAB III : METODE PENELITIAN

Bab ini menggambarkan tentang deksripsi data, Waktu dan tempat penelitian, jenis dan sumber data, metode pengumpulan data, populasi, sampel subjek dan objek dalam penelitian.

BAB IV : GAMBARAN UMUM PERUSAHAAN

Bab ini berisi mengenai Sejarah singkat Perusahaan, struktur organisasi, dan aktivitas Perusahaan

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Dalam bab ini merupakan bab yang memaparkan tentang hasil-hasil yang diperoleh selama penelitian yang telah dilakukan.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bab ini mengemukakan tentang kesimpulan dari apa yang telah penulis uraikan serta saran yang berhubungan dengan masaah yang dihadapi oleh Perusahaan.

BAB VI : PENUTUP

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2016)** Manajemen sumber daya manusia adalah proses pengelolaan manusia melalui perencanaan ,rekrutmen, seleksi, pelatihan ,pengembangan , pemberian kompensasi ,karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder.

Menurut **Hasibuan (2014)** Manajemen Sumber daya manusia mendefinisikan manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan karyawan dan Masyarakat tertentu.

2.1.2 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut **Kasmir (2017)** Dalam praktiknya secara singkat fungsi-fungsi manajemen sumber daya manusia sebagai berikut :

1. Analisis jabatan (*Job Analysis*)

Merupakan sebagai fungsi utama dalam manajemen sumberdaya manusia. Kegiatan dalam merancang uraian dari tugas-tugas yang harus dijalankan oleh seorang karyawan, memberikan wewenang dan tanggung jawab oleh masing-masing jabatannya. Artinya maka setiap karyawan harus memiliki uraian tugas yang akan dikerjakannya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Perencanaan sumber daya manusia (*Human Resources planning*)

Perencanaan sumber daya manusia sangat penting karena dari waktu ke waktu jumlah karyawan bisa saja berkurang yang disebabkan oleh pemberhentian sendiri, pemberhentian atau pension, dapat menimbulkan kekosongan jabatan, kekurangan karyawan data terjadi akibat perusahaan melakukan perluasan usaha, sehingga sangat membutuhkan sejumlah karyawan dan sangat diperlukan penambahan jumlah karyawan.

3. Penarikan pegawai (*Recruitment*)

Recruitment yang dilakukan dalam rangka untuk memperoleh dan mempunyai sumber daya manusia yang berkualitas sangat menentukan maju mundurnya suatu usaha. Setelah sejumlah karyawan berhasil direkrut dari berbagai sumber tenaga kerja, makalangka selanjutnya yang harus dilakukan adalah menyeleksi lamaran yang masuk.

4. Seleksi (*seletion*)

Proses seleksi dapat dimulai darihasilseleksi surat lamaran pekerjaan, yaitu dengan melihat dokumen yang ada didalam surat lamaran.tujuan dari seleksi adalah untuk mendapatkan tenaga kerja yang sesuai dengan kuallifikasi yang telah ditetapkan perusahaan.

5. Pelatihan dan pengembangan (*Training and Development*)

Tujuan dari pelatihan adalah untuk membiasakan karyawan barudalam bekerja pada lingkungan yang baru, dan menambah serta

mengasah kemampuan yang belum dimiliki dan pengembangan karyawan juga dilakukan guna untuk meningkatkan kinerja

6. Evaluasi kinerja (performance evaluation).

Penilaian kinerja dapat dilakukan melalui dari hasil kerja dan kinerja perilaku. Kinerja yang diperoleh dari hasil kerja karyawan yang bersangkutan apakah kinerja sudah mencapai standar yang sudah ditetapkan oleh perusahaan atau belum.

7. Kompensasi (Compensation).

Kompensasi adalah balas jasa yang dilakukan seseorang atas pekerjaan yang sudah dikerjakannya. Dari hasil evaluasi kinerja yang sudah diperoleh oleh karyawan yang digunakan untuk menentukan jumlah kompensasi yang di perolehnya.

8. Jenjang karier (*Carrer parth*)

Karier merupakan perjalanan kerja seseorang selama dia bekerja. Karier karyawan diberikan melalui perencanaan karier bagi seluruh karyawan yang dapat dilakukan secara transparan dan sangat jelas. Karier karyawan dapat meningkat melalui promosi, demosi atau rotasi.

9. Keselamatan dan kesehatan (*Safety and Health*)

Keselamatan dan kesehatan merupakan fungsi dari MSDM yang juga sangat penting untuk diperhatikan atau dilaksanakan. Keselamatan dan kesehatan kerja sangat berpengaruh kepada kondisi fisik dan mental karyawan yang berdampak pada lingkungan kerja.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Hubungan Industrial (*Industrial Relation*)

Hubungan industrial atau tenaga kerja adalah fungsi dari MSDM yang digunakan untuk kepentingan atau keinginan pihak antara karyawan dan pihak manajemen dari pihak lain .maka perselisihan antara pekerja dengan manajemen maka dapat diselesaikan oleh pihak berkepentingan seperti pemerintahan yang melalui hubunga industrial.

11. Pemutusan Hubungan kerja (*Separation*)

Adalah Pemutusan Hubungan antara perusahaan dengan kartawan. pemutusan hubungan kerjabisa disebabkan oleh berbagai alas an atau sebab yang alamiah seperti pensiun,pengunduran diri, pemecatan serta permasalahan yang disebabkan oleh pemutusan hubungan kerja pada hak - hak yang diberikan karyawan yang harus dipenuhi oleh sebuah perusahaan.

2.2 Kinerja

2.2.1 Pengertian Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2017)** kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. **Culquitt dalam kasmir (2016)** Mengatakan bahwa kinerja individu adalah dasar organisasi yang sangat dipengaruhi oleh karakteristik individual, pengarapan dan penilaian yang dilakukan oleh manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu. **Kasmir (2016)** menyimpulkan bahwa kinerja adalah hasi lkerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam

menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu.

2.2.2 Aspek Kinerja

1. Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah masalah, waktu dan ketepatan untuk mengerjakan tugas.
2. Kuantitas yang didapat, berapa jumlah produk dan jasa yang diperoleh hasilnya.
3. Waktu kerja, menjelaskan bagaimana individu dapat membantu dan menghambat usaha dari rekan kerjanya.

2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut **Miner dalam Sutrisno (2015)** terdapat empat aspek dari kinerja yaitu:

1. Efektivitas dan efisiensi

Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan. Artinya, efektivitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan.

2. Otoritas dan tanggung jawab

Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawabnya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karena mempunyai suatu

komitmen dengan organisasi dan sesuai dengan ditunjukkannya disiplin kerja yang sangat tinggi.

3. Disiplin

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, maka bila suatu peraturan dan ketetapan yang adadi perusahaan sangat diabaikan dan sering dilanggar maka karyawan memiliki kedisiplinan yang buruk. Maka jika sebaliknya karyawan sangat taat pada ketaatan yang dibuat oleh perusahaan maka karyawan tersebut dapat menggambarkan kondisi ke disiplin yang sangat baik.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya piker, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap adanya inisiatif sebaiknya mendapatkan tanggapan positif dari atasan. Maka kata lain dari inisiatif karyawan pada organisasi adalah dorongan kemajuan yang akan mempengaruhi kinerja karyawan.

Menurut **Kashmir (2019)** kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti:

1. Kemampuan
2. Keahlian
3. Motivasi kerja
4. Kepuasan kerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2.4 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja adalah suatu proses yang dilakukan organisasi untuk mengevaluasi dan menilai keberhasilan pada karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugasnya menurut **Wilson (2014)**. Penilaian kinerja setiap individu dalam organisasi dapat dilakukan dengan cara membandingkan hasil kerja yang dicapai karyawan atau pegawai dengan standar pekerjaan yang telah dilakukan. Apabila hasil kerja yang diperoleh melebihi standar pekerjaan maka dapat dikatakan kinerja seseorang termasuk kedalam kategori baik. Sehingga tujuan penilaian kinerja karyawan tersebut sebagai dasar dalam memutuskan pemindahan pekerjaan pada posisi yang tepat seperti promosi pekerjaan, mutasi atau domisili sampai tindakan pemberhentian karyawan.

2.2.5 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut **Chusminah SM, R. ati haryati (2019)** tujuan penilaian kinerja padadasarnya meliputi:

1. Untuk mengetahui prestasi karyawan selama ini.
2. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya pada pemberian gaji berkala, gaji dan gaji pokok.
3. Pengembangan MSDM yang masih dapat dibedakan kedalam:
 - a. Penugasan, seperti akan diadakan mutasi, transfer, rotasi pekerjaan pada karyawan .
 - b. Promosi
 - c. Training atau pelatihan
4. Meningkatkan motivasi dan etos kerja
5. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan SDM dan keputusan kepada perencanaan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

6. Sebagai alat untuk menjaga tingkat kinerja serta membantu untuk mendorong karyawan agar dapat mengambil inisiatif dalam rangka memperbaiki kinerja .

2.2.6 Manfaat Penilaian Kinerja

Menurut **Sadarmayati dalam Ainnisya & Susilowati (2018)** manfaat penilain kinerja yaitu:

1. Meningkatkan prestasi kerja . dengan adanya penilaian kinerja, baik dari pimpinan ataupun karyawan dapat memperoleh umpan balik dan mereka juga dapat memperbaiki pekerjaan atau prestasi kerjanya.
2. Memberikan kesempatan pekerjaan yang adil. penilaian yang akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan untuk menempati posisi pekerjaan sesuai dengan kemampuannya.
3. Kebutuhan pelatihan dan pengembangan . melalui penilaian kinerja. Terdeteksi pada karyawan yang memiliki kemampuannya rendah, sehingga adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.
4. Penyesuaian kepada kompensasi yang diberikan
5. Keputusan promosi
6. Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan.kinerja yang buruk mungkin suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan.
7. Melalui proses rekrutmen dan seleksi.

2.2.7 Metode- Metode Penilaian Kinerja

Menurut **Bintoro (2017)** ada bebrapa Teknik atau cara penilaian pada kinerja karyawan tunggal (individu) yaitu:

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Grafik skala kecepatan (Graphic rating scale)
2. Memilih kecepatan yang dipaksakan (Forced choice rating)
3. Cara penilaian dengan esay (Essay appraisal tecniques)
4. Daftar pengecekan kinerja (perf romance checklist)
5. Teknik kejadian kritis (Critical incident technique)

2.2.8 Indikator Kinerja

Menurut **Mangkunegara (2017)** indikator-indikator dari kinerja adalah sebagai berikut:

1. Kualitas pekerjaan, seberapa baiknya seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya di kerjakan.
2. Kuantitas kerja, seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing- masing.
3. Pelaksanaan tugas, seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaanya dengan akurat atau ketidak ada kesalahan.
4. Tanggung jawab, kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaanya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.
5. Inisiatif, Inisiatif dari dalam anggota Perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan maupun pegawai.

2.3 Religiusitas

2.3.1 Pengertian Religiusitas

Religiusitas diambil dari bahasa latin yakni *religio* dari akar kata *religire* yang artinya mengikat. Hal tersebut memiliki makna bahwasannya agama memiliki aturan serta kewajiban yang harus ditaati dan diamalkan oleh pemeluknya. Religiusitas yakni penghayatan keagamaan dan kedalaman kepercayaan yang diekspresikan dengan cara melakukan ibadah sehari-hari, berdoa dan membaca kitab suci **Adi Suprayitno & Wahid Wahyudi (2020)** Jadi religiusitas adalah keadaan seseorang untuk menjalankan segala sesuatu tingkah laku yang berdasarkan sesuai kadar ketaatan terhadap agama.

Religiusitas menurut **Gibson dalam Hendi Prasetyo & Vera Anita (2020)** merupakan sebagai perbedaan individual dalam hal ketertarikan atau keterlibatan seseorang dalam agama tertentu. Perbedaan individu ini meliputi perbedaan sikap, kondisi, emosi, dan tingkah laku dalam beragama.

Religiusitas dapat diukur atau diamati sebagai variable kontinu dan dapat dikategorikan sebagai religious maupun kurang atau tidak religious.

2.3.2 Faktor- faktor Yang Mempengaruhi Religiusitas

Menurut **Jahaludin (2015)** ada dua faktor yang mempengaruhi religiusitas antara lain sebagai berikut:

Faktor intern meliputi (keturunan), usia, kepribadian dan kondisi kejiwaan.

Faktor ekstern meliputi lingkungan keluarga, sekolah dan masyarakat.

Fungsi religiusitas juga bagi manusia erat berkaitannya dengan fungsi agama.

Agama merupakan kebutuhan emosional dan merupakan kebutuhan alamiah.

2.3.3 Dimensi dalam Keberagamaan

Menurut Asmaun Sahlan dalam **Glock & Startk (2014)** ada lima macam dimensi keberagaman yaitu:

1. Dimensi keyakinan yang berisi pengharapan-pengharapan dimana religious yang berpegang teguh kepada pandangan teologis tertentu dan mengakui adanya doktrin tersebut.
2. Dimensi praktik agama mencakup tentang perilaku pemujaan, ketaatan dalam hal-hal yang dilakukan orang-orang untuk menunjukkan komitmen terhadap adanya agama yang di anutnya.
3. Dimensi pengalaman, dalam dimensi ini berikikan dan sangat memperhatikan sebuah fakta bahwasanya semua agama mengandung pengharapan-pengharapan tertentu.
4. Dimensi pengetahuan agama yang mencakup kepada harapan bahwa orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah pengetahuan mengenai dasar keyakinan dan tradisi.
5. Dimensi pengalaman dan konsekuensi ini sangat mengacu kepadaindentifikasi akibat -akibat keberagamaan dan pengetahuan seseorang dari hari-ke hari.

2.3.4 Indikator Religiusitas

Menurut **Dr. Djamaludin & Ancklok Foat Nashor Dalam Novia Hairunnisa (2020)** yaitu:

1. Keyakinan

Keyakinan ini berisi pengharapan-pengharapan dimana orang religius berpegang teguh pada pandangan teologis tertentu dan mengakui



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

kebenaran doktrin tersebut. Setiap agama mempertahankan kepercayaan dimana para pegawai para penganut diharapkan akan taat.

2. Praktek Agama

Yaitu aspek yang mengukur sejauh mana seseorang melakukan kewajiban ritualnya dalam agama yang dianut. Misalnya ke tempat ibadah, berdoa dan lain-lainnya.

3. Pengamalan

Pengamalan ini mengacu pada indentifikasiakibat keyakinan keagamaan, praktik, pengalaman,dan pengetahuan seseorang dari hari- ke hari. Hal ini berkaitan dengan kegiatan pemeluk agama untuk merealisasikan ajaran- ajaran dan lebih mengarah pada hubungan manusia tersebut dengan sesamanya.

4. Pengetahuan Agama

Pengetahuan agama dan pemahaman seseorang terhadap ajaran- ajaran agamanya, ini mengacu kepada harapan bahwa orang-orang yang beragama paling tidak memiliki sejumlah minimal pengetahuan mengenai dasar- dasar keyakinan,kitab suci dan tradisi.

5. Pengalaman

Yaitu berisikan dan memperhatikan fakta bahwa semua agama mengandung pengharapan - pengharapan tertentu, meski tidak tepat jika dikatakan bahwa seseorang yang beragama dengan baik pada suatu waktu akan mencapai pengetahuan subjektif dan langsung mengenai kenyataan terakhir.

2.4 Kepuasan Kerja

2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut **Sinambela (2016)** Kepuasan kerja adalah perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri (internal) dan yang di dukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya (eksternal), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri.

Kepuasan kerja dapat dikatakan sebagai sikap seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat berupa sikap positif atau negative, puas atau tidak puas. **Badeni Dalam Herispo & Nindi Safitri Firdaus (2022)**

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah sikap atau perasaan seseorang terhadap pekerjaannya, seseorang yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki sikap yang positif terhadap pekerjaannya dan orang yang tidak puas atau kepuasan kerja yang rendah diyakini akan memiliki sikap yang negative terhadap pekerjaannya.

2.4.2 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut **Robbins (2022)**, kepuasan kerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain: pekerjaan yang menantang, penghargaan, kondisi lingkungan kerja, dan hubungan interpersonal.

1. Kerja yang menantang secara mental.

Pada umumnya individu lebih menyukai pekerjaan yang memberi peluang untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan serta memberi beragam tugas, hal ini akan membuat. Pekerjaan lebih menantang secara mental.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Penghargaan yang sesuai

Pengawai menginginkan system bayaran yang adil, tidak ambigu, dan selaras dengan harapan karyawan.

3. Kinerja yang mendukung

Pegawai berhubungan dengan lingkungan kerjanya untuk nyaman pribadi dan kemudahan melakukan pekerjaan yang baik.

2.4.3 Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja Menurut **Badeni Dalam Herispo & Nindi Safitri Firdaus (2022)** antara lain:

1. Pekerjaan, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang yang mungkin terdapat kesesuaian dengan kemampuan, minat, dan lain-lain.
2. Upah yaitu jumlah bayaran yang didapat seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja upah dapat dirasakan seseorang dengan sangat memuaskan atau sebaliknya tidak memuaskan.
3. Promosi, yaitu kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
4. Pengawas, seseorang yang senantiasa memberikan perintah atau petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
5. Rekan kerja, seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan. Rekan kerja yang menyenangkan dapat berupa rekan kerja memberikan dorongan, membantu, dan lain-lain.

2.5 Pengaruh Antara Variable

2.5.1 Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

Religiusitas memiliki peranan yang sangat penting untuk karyawan, karena jika karyawan telah memiliki tingkat religiusitas yang tinggi, maka motivasi karyawan untuk menghasilkan kinerja yang baik akan semakin tinggi (Sulistyo,2011) Berdasarkan penelitian dari karina Dewi Alfisyah dan Moch,Khairul anwar (2018) yang sudah meneliti tentang pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan kantor pusat perkebunan Nusantara XI juga menunjukkan bahwa variable religiusitas memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap variable kinerja sebesar 39,4 %.

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 telah dimiliki oleh karyawan itu sendiri. Dengan demikian maka berdasarkan beberapa penelitian sebelumnya yang telah dilakukan tersebut menunjukkan bahwa adanya faktor agama dapat memungkinkan terwujudnya kinerja yang optimal. (Khasbullah, 2018)

2.5.2 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Menurut Kasmir (2016) kepuasan kerja merupakan perasaan senang atau gembira, perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan optimal. Sebaliknya jika seseorang tidak senang atau gembira dan tidak suka atas pekerjaannya, maka akan ikut mempengaruhi hasil kerja karyawan. Jadi dengan demikian kepuasan kerja dapat mempengaruhi kinerja.

2.6 Pandangan Islam

2.6.1 Kinerja dalam Perspektif Islam

Sudut pandang ekonomi islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan didunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikankebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum karabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

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

Dari ayat tersebut bahwasanya Allah pasti akan membalas setiap amal perbuatan manusia berdasarkan apa yang telah mereka kerjakan. Artinya jika seseorang melaksanakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi organisasinya maka ia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjaannya dan akan memberikan keuntungan bagi organisasinya. Kita dapat mengambil pelajaran dari ayat di atas bahwa setiap manusia yang bekerja akan mendapatkan balasan yang sesuai dengan apa yang di kerjakannya. Seperti Allah SWT akan menaikkan derajat bagi mereka yang bekerja. Wahai Abu Dzar! Sesungguhnya engkau orang yang lemah, dan pekerjaan ini adalah amanah, dan ini akan membawa kehinaan dan penyesalan pada hari Kiamat, kecuali orang yang mengambilnya dengan hak dan menunaikannya dengan benar.” (HR. Muslim-4823).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



2.6.2 Religiusitas Dalam Perspektif Islam

Religiusitas merupakan sebuah ekspresi yang dikeluarkan oleh seseorang secara lahiriyah dan batiniyah karena telah meyakini sebuah nilai, norma, ritual dan hukum yang ditetapkan dalam agama. Sikap religius merupakan kecenderungan seseorang yang telah menanamkan nilai-nilai yang berlaku di agama kemudian menggetarkan hatinya untuk selalu taat yang kemudian diekspresikan pada sikap dan perilaku sehari-hari.

Setiap pekerjaan berbentuk ibadah yang apabila diniatkan dan ditanamkan setiap kegiatan dengan ikhlas dan lillahi ta'ala, seorang akan merasa tenang dan mendapat pahala. Dengan demikian, jelas bahwa umat muslim diperintahkan dalam menjalani hidup ini harus sesuai dengan aturan Allah SWT dan Rasul-Nya. Keyakinan terhadap agama dalam bekerja dapat di gambaran seperti merasakan kehadiran Sang Pencipta, merasa tenang bila melaksanakan syari'at, dan merasakan hidayah. Seperti halnya yang disampaikan didalam surah Al- An'am yang berbunyi:

ذَٰلِكَ هُدَىٰ ٱللَّهِ يَهْدِي بِهٖ مَن يَشَآءُ مِّنْ عِبَادِهٖ ۗ وَلَوْ أَشْرَكُواْ لَحَبِطَ عَنْهُم مَّا كَانُوْا۟
يَعْمَلُوْنَ

Artinya : *“Itulah petunjuk Allah, yang dengannya Dia memberi petunjuk kepada siapa yang dikehendaki-Nya di antara hamba-hamba-Nya. Seandainya mereka mempersekutukan Allah, niscaya lenyaplah dari mereka amalan yang telah mereka kerjakan.” (QS. Al-An'am:88)*

Dari ayat tersebut Allah menegaskan bahwa petunjuk yang diterima oleh mereka itu, ialah petunjuk yang diberikan oleh Allah kepada nabi-nabi dan rasul-rasul, sebagai taufik dari Allah, yang menuntun mereka ke jalan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang benar dan yang diridai-Nya. Hidayah yang demikian itu diberikan oleh Allah kepada hamba-hamba-Nya menurut kehendak-Nya.

Dengan hidayah itulah mereka membela tauhid dan mengamalkan ajaran-ajaran-Nya secara ikhlas serta memberantas penyembahan berhala-berhala dan pemujaan bintang-bintang. Hidayah yang diterima itu adalah hidayah yang tidak dapat diusahakan oleh manusia. Hidayah ini hanya dicapai oleh orang-orang yang dikehendaki Allah.

Pada akhir ayat ini Allah memberikan peringatan kepada orang-orang yang beriman dan berjalan di bawah naungan hidayah-Nya, bahwa apabila mereka itu menyeleweng dari agama tauhid dan menyembah sembah lain, niscaya Allah akan menghapuskan segala pahala dari amal perbuatan yang mereka lakukan.

Meskipun tauhid itu mensucikan hati, namun apabila kesucian hati itu dinodai oleh syirik, betapa pun kecilnya, maka hilanglah kesucian hati itu dan lenyap pulalah hasil usaha yang telah dilakukan sebelumnya. Hal ini sesuai dengan firman Allah

Dan sungguh, telah diwahyukan kepadamu dan kepada (nabi-nabi) yang sebelummu, "Sungguh, jika engkau mempersekutukan (Allah), niscaya akan hapuslah amalmu dan tentulah engkau termasuk orang yang rugi. (*az-Zumar/39: 65*)

2.6.3 Kepuasan kerja Dalam Perspektif Islam

Kepuasan merupakan salah satu sifat alami yang telah digariskan Allah SWT kepada manusia, rasa puas adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja yang telah dilakukan oleh diri, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja maka semakin

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

tinggi pula hasrat/keinginan untuk menghasilkan yang lebih baik. Jika kepuasan kerja dikaitkan dengan ajaran islam maka yang muncul adalah tentang ikhlas, sabar, dan syukur. Ketiga hal tersebut dalam kehidupan kita sehari-hari sangat berkaitan dengan permasalahan yang muncul dalam bekerja terutama kepuasan kerja. Bekerja dengan ikhlas, sabar dan bersyukur kadang-kadang memang tidak menjamin menaikkan output. Tapi sebagai proses, bekerja dengan ketiga aspek tersebut memberikan nilai tersendiri. Dengan bekerja secara ikhlas dengan disertai dengan sabar dan syukur maka ada nilai kepuasan tertentu yang diperoleh, yang tidak hanya sekedar output. Ketika pekerjaan selesai, maka ada kepuasan yang tidak serta merta berkaitan langsung dengan output yang diperoleh. Hal ini sesuai dengan firman Allah dalam surat Ibrahim ayat 7 yaitu :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ^ط وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

Artinya: “*Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih*”. (Q.S. Ibrahim ayat 7).

Untuk bekerja secara ikhlas dengna sabar dan syukur, memerlukan sikap menerima apa adanya. Seseorang yang memiliki sikap menerima apa adanya bisa menerima keberhasilan dan tidak keberhasilan. Selalu siap menerima kenyataan bahwa output kerjanya lebih banyak dinikmati orang lain dari pada untuk diri sendiri dan tidak pernah membandingkan dengan golongan. Dalam hadits Riwayat Thabrani Rasulullah Saw bersabda :
Sesungguhnya, di antara perbuatan dosa, ada yang tidak bisa terhapus oleh (pahala) shalat, Sedeqah ataupun haji, namun hanya dapat ditebus dengan kesungguhan dalam mencari nafkah penghidupan(H.R.Thabrai)

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini dilakukan mengacu kepada penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai bahan acuan untuk melihat seberapa besar pengaruh hubungan antara satuan variabel penelitian dengan penelitian yang lainnya. Sebagai perbandingan yang memiliki variabel Independen dikaitkan dengan variabel dependen tentang judul yang diambil peneliti. Berikut ini Penelitian terdahulu yang digunakan sebagai sumber perbandingan dengan penelitian yang sedang penulis lakukan.

Tabel. 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Fitria hasanah dan Ananda fitriani dewi (2023) Jurnal publikasi ilmiah bidang ekonomi & akutansi vol. 1 No.5 2023	Pengaruh kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan Pada PT. ISSI Indonesia cabang medan	X1 kepuasan kerja X2 Motivasi kerja X3 Disiplin kerja Y kinerja karyawan	Hasil analisis menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerj, motivasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan Kemudian hasil analisis membuktikan bahwa secara simultan kepuasan kerja, motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. ISS Indonesia Cabang Medan.
	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya.yang mana peneliti terdahulu variabel X2 dan X3 nya menggunakan motivasi kerja dan disiplin kerja sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja dan lokasi penelitian.		

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
2	Pipit harieroh dan giri nurpribadi (2023) Jurnal Pendidikan tambusai vol.7 no.2 mei 2023	Pengaruh komitmen, kepuasan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT.nippon indosari corpindo Tbk	X1 Komitmen kerja X2 Kepuasan kerja X3 Motivasi kerja Y kinerja karyawan	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa Nilai t untuk variabel Komitmen memiliki nilai t hitung > t Tabel dengan taraf signifikan lebih besar 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya. Yang mana variable X1 komitmen , kepuasan kerja dan motivasi kerja serta perbedaan terletak di lokasi penelitian		
3	Erwan karles dan Subandrio (2023) jurnal Entrepreneur dan manajemen sains Vol.4 no.2 2023	Pengaruh pengalaman kerja, kepribadian, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan hypermart bengkulu	X1 Pengalaman kerja X2 Kepribadian X3 kepuasan kerja Y Kinerja	Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa menunjukkan nilai koefisien mempunyai arti bahwa pengalaman kerja, kepribadian dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan sebesar 50,8%, maka terdapat faktor penting dalam peningkatan kinerja karyawan Hypermart Kota Bengkulu.
	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat dari variabelnya yang mana variable X1 pengalaman kerja dan X2 kepribadian sedangkan penulis menggunakan		

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
4	Iputu Rohmi Febriana Dkk (2020) Jurnal unmas vol. 1 no. 3 2020	kepuasan kerja pengaruh kepuasan kerja dan pengalaman kerja terhadap kinerja karyawan pada warung minang padang sambian kota Denpasar	X1 Kepuasan kerja X2 pengalman kerja Y Kinerja	kepuasan kerja secara parsial mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,617, dan pengalaman kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan sebesar 3,704.
	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis dapat dilihat dari variabelnya yang mana variable X2 menggunakan pengalaman kerja sedangkan penulis menggunakan kepuasan kerja dan lokasi penelitian yang berbeda		
5	Safu' an Mahmud Effendi, MOH. Mahrus dan Muhammad Hasbi (2023) <i>Borneo Islamic Finance And Economic Jurnal Volume 3 NO 1</i>	Pengaruh Lingkungan kerja, disiplin kerja, Religuisitas dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan timur	X1 Lingkungan kerja X2 Disiplin kerja X3 Religuisitas X4 Kompensasi Y kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur dengan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Dan hasil koefisien determinasi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja, disiplin kerja, religiusitas dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
				adalah sebesar 71,0% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain.
	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat variabelnya X3 menggunakan religiusitas sedangkan penulis menggunakan variabel yang sama dan tempat penelitian yang berbeda		
6	Karina Dewi Alfisyah dan Moch.Khoirul Anwar (2018) jurnal Ekonomi Islam Volume 1 no. 2 tahun 2018 halaman 99-77	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan muslim kantor pusat PT perkebunan nusantara XI	X1 Religiusitas Y Kinerja	hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki hubungan yang linear dengan variabel kinerja . Adapun berdasarkan uji R square yang telah dilakukan menunjukkan bahwa variabel religiusitas memiliki pengaruh 39,3 % terhadap variabel kinerja
	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat variabelnya X1 menggunakan religiusitas sedangkan penulis menggunakan variabel yang sama dan tempat penelitian yang berbeda		
7	Khsirunnisa Afriani (2016) Repository uin sunan kalijaga Yogyakarta tahun (2016)	Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan ardhian transportasi Yogyakarta	X1 Religiusitas Y Kinerja	Berdasarkan pengujian hipotesis uji T diperoleh nilai signifikan hitung sebesar $0,473 > 0,05$ sehingga dapat disimpulkan bahwa religiusitas berpengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan Ardhian Transprtasi Yogyakarta.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

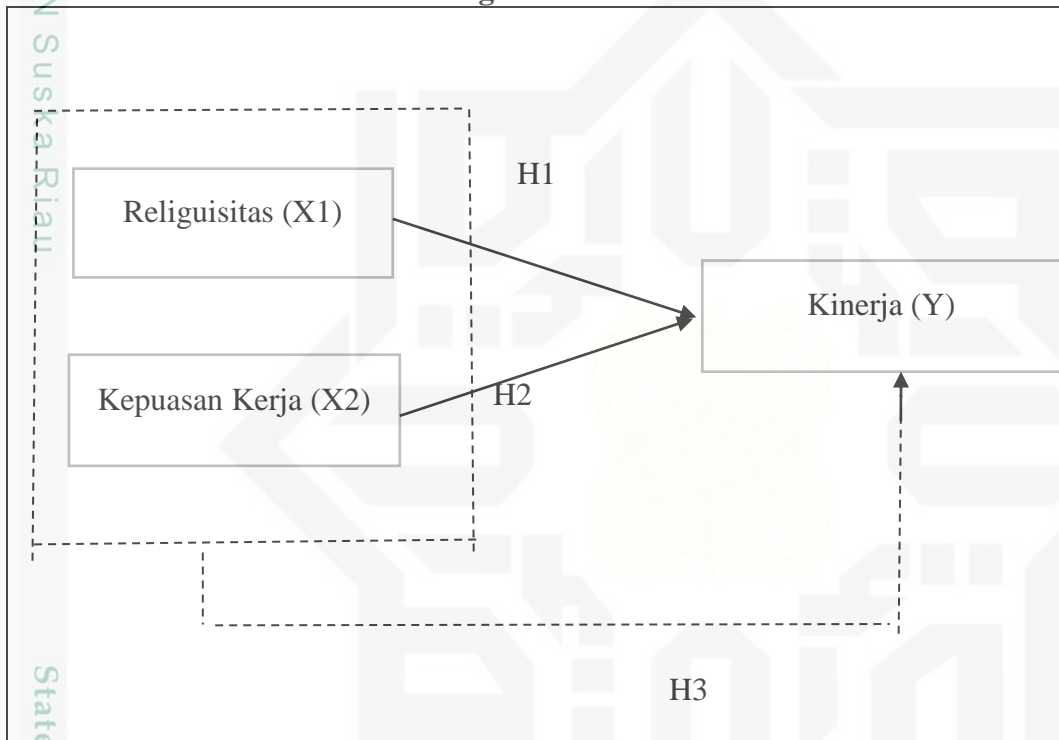
No	Nama (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
8	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian penulis lakukan dapat dilihat variabelnya X1 menggunakan religiusitas sedangkan penulis menggunakan variabel yang sama dan tempat penelitian yang berbeda		
	Mariamanto, Djoko setyadi, sukisno S. Riadi dan sugeng Hariyadi (2015) Journals & Books Hosting-	<i>The Effect Of Transformational Leadership, Religiosity, Job Satisfaction, And Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior And Employee Performance In The Regional Offices Of National Institute Of Public Administration, Republic F Indonesia</i>	X1 <i>The Effect Of Transformational Leadership</i> X2 <i>Religiosity</i> X3 <i>Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior</i>	Temuan penelitian menegaskan bahwa religiusitas secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan di NIPA Kantor regional. Dapat diartikan bahwa semakin tinggi praktik keagamaan, semakin tinggi kinerja karyawan. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa responden menganggap religiusitas sebagai hal yang penting dan realitas praktik keagamaan sudah baik. Aspek terkuat untuk membentuk religiusitas di antara karyawan adalah makna agama-agama untuk mengarahkan tujuan kerja dan kehidupan mereka
	Perbedaan	Penelitian terdahulu dengan penelitian yang dilakukan dapat dilihat dari variabelnya. X1 menggunakan The Effect Of Transformational Leadership Dan X3 Organizational Culture On Organizational Citizenship Behavior Sedangkan penulis menggunakan Religiosity serta perbedaan tempat juga di lokasi penelitian		

Olahan Data Penulis (2023)

2.8 Kerangka Pemikiran

Berdasarkan uraian diatas, disusun suatu gambar kerangka skematis model penelitian tentang “ Pengaruh Religuisitas Dan Kepuasan kerja, Terhadap kinerja Amil Zakat Baznas provinsi Riau”

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Sugiono, 2018

Pengaruh Religiusitas (X1) dan kepuasan kerja (X2) terhadap Kinerja Karyawan (Y)

Keterangan:

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

2.9 Hipotesis

Menurut Sugiyono (2014) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah dalam penelitian. dikatakan sementara karena jawaban yang telah diberikan baru didasarkan kepada teori yang relevan.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

belum didasarkan kepada fakta-fakta empiris yang sudah diperoleh melalui pengumpulan data dan dapat disimpulkan bahwa hipotesis yaitu dugaan sementara yang harus dibuktikan kebenarannya..hipotesis dapat menjadi teruji apabila semua gejalayang ditimbulkan tidak bertentangan.

Berdasarkan latar belakang masalah dan tinjauan pustaka yang sudah di uraikan diatas maka dapat diajukan hipotesis adalah sebagai berikut.

- H1 : Diduga religusitas berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Amil BAZNAS Provinsi Riau.
- H2 : Diduga kepuasan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja Amil BAZNAS Provinsi Riau.
- H3 : Diduga religusitas dan kepuasan kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Amil BAZNAS Provinsi Riau.

2.10 Definisi Operasional Variabel

Tabel 2.2 Konsep Variable Operasional

No	Variabel	Definisi	Indikator	Skala/ Ukuran
1	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. Mangkunegara (2017)	1.Kualitas pekerjaan 2. kuantitas kerja 3. pelaksaannya 4. Tanggung jawab 5. Inisiatif Mangkunegara (2017)	Likert
2	Religuisitas (X1)	Religuisitas adalah keberagamaan seseorang menunjuk pada ketaatan dan komitmen seseorang pada agamanya. (Djamaludin Ancok dan Fuad Nasori Suroso, dalam Novia Hairunnisa 2020)	1. keyakinan 2. praktik agama 3. pengalaman 4. pengetahuan agama 5. pengalaman (Djamaludin Anclok dan Fuad Nasori Suroso, Dalam Novia Hairunnisa 2020)	Likert

© Hak cipta milik	3Kepuasan kerja (X2)	Kepuasan kerja merupakan sikap seseorang terhadap pekerjanya yang dapat berupa sikap positif atau negative. Badeni dalam Herispoi & Nindi Safitri Firdaus (2022)	Pekerjaan upah promosi pengawasan rekan kerja Badeni dalam Herispo & Nindi Safitri Fidus (2022)	Likert
-------------------	----------------------	--	---	--------

Olahan Data Penulis (2023)

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Lokasi dan Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil zakat Nasional Provinsi Riau waktu penelitian mulai pada tanggal 13 Maret 2023 - 8 November 2023

3.2 Jenis dan Sumber Data

3.2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan.

3.2.2 Sumber Data

Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder sebagai berikut :

1. Data Primer

Data primer adalah data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono, 2016**) dalam penelitian ini sumber data primer didapatkan melalui penyebaran kuesioner (angket) secara langsung kepada amil Zakat baznas provinsi riau.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data (**Sugiyono, 2016**). Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini merupakan data yang sifatnya mendukung keperluan data primer seperti Data sekunder diperoleh dari buku dan jurnal, hasil-hasil penelitian terdahulu dan literature lain yang relevan penelitian ini.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan melalui hal sebagai berikut :

3.3.1 Wawancara (*Interview*)

Wawancara digunakan sebagai Teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/ kecil (Sugiyono 2017) media tersebut dapat berupa tatap muka langsung, telepon dan sebagainya. Dalam penelitian ini penulis mewawancarai amil BAZNAS Provinsi Riau.

3.3.2 Kuesioner

Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuesioner merupakan Teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiono 2017). Dalam kuesioner ini digunakan skala likert yang terdiri dari sangat setuju, setuju, cukup, tidak setuju, dan sangat tidak setuju. Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial.

Adapun Kriteria skor penilaian di gambarkan didalam penelitian, dengan pilihan jawaban sebagai berikut:

Tabel 3.1 Kriteria Skor Penelitian

No	Skor	Penelitian
1	5	Sangat Setuju (SS)
2	4	Setuju (S)
3	3	Netral (N)
4	2	Tidak Setuju (TS)
5	1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber: Sugiyono (2017)

3.4 Populasi dan sampel

3.4.1 Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (**Sugiyono 2017**). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Baznas Provinsi Riau yang berjumlah 35 orang

3.4.2 Sampel

Teknik pengambilan sampel jenuh atau disebut dengan sensus. Menurut **Sugiyono (2018)** sensus atau sampling total adalah teknik pengembalian sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sampel semuanya. Penelitian yang dilakukan pada populasi dibawah 100 sebaiknya dilakukan dengan sensus, sehingga seluruh anggota populasi tersebut dijadikan sampel semua sebagai subyek yang dipelajari. Dalam hal ini, sampel yang diambil dari penelitian adalah 35 Orang.

3.5 Metode Analisis Data

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:

3.5.1 Uji Validitas

Menurut **Ghozali (2017)** uji validitas digunakan untuk mengukur valid atau tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur.

Tujuan dari uji validitas ini adalah untuk melihat seberapa jauh butir-butir (variabel) yang diukur menyangkut satu sama lainnya. Suatu instrument dikatakan valid apabila nilai r_{hitung} (*correlated / total indikator*) $> r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data valid. Sedangkan jika nilai r_{hitung} (*correlated / total indikator*) $< r_{tabel}$, artinya alat ukur yang digunakan untuk mendapatkan data tidak valid.

3.5.2 Uji Reliabilitas

Menurut **Ghozali (2017)** Reabilitas merupakan alat untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator atau variabel. Suatu kuesioner dikatakan reliabel jika jawaban responden terhadap pernyataan adalah konsisten.

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengukur konsisten tidaknya jawaban seseorang terhadap item-item pertanyaan didalam kuesioner. Adapun kriteria uji reliabilitas adalah dengan melihat nilai *CronbachAlpha* (α) untuk masing-masing variabel. Dimana suatu variabel dikatakan reliabilitas jika memberikan nilai *CronbachAlpha* > 0.60 .

3.5.3 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik Penelitian ini akan menggunakan analisis regresi linier berganda, maka untuk memenuhi syarat yang ditentukan sehingga penggunaan model regresi linier berganda perlu dilakukan pengujian atas beberapa asumsi klasik yang digunakan, untuk menghasilkan suatu model yang baik, analisis regresi memerlukan pengujian asumsi klasik sebelum melakukan pengujian hipotesis. Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Pengujian asumsi klasik tersebut meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, uji heteroskedastisitas, dan uji autokorelasi.

3.5.4 Uji Normalitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji normalitas ini digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang telah distandarisasi pada model regresi berdistribusi normal atau tidak. Nilai residual dikatakan normal jika nilai residual terstandarisasi tersebut sebagian besar mendekati nilai rata-ratanya.

Tujuan dari uji normalitas ini adalah untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel dependen dengan variabel independen mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi ini dikatakan baik jika distribusi data normal atau mendekati normal.

3.5.5 Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas Menurut **Ariawaty & Evita (2018)** Merupakan kondisi di mana dua atau lebih variabel bebas saling berkorelasi. Uji Multikolinearitas bertujuan untuk mendeteksi apakah variabel independent

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pada model regresi saling berkorelasi. Untuk memenuhi kriteria BLUE, tidak boleh terdapat korelasi antara setiap variabel independent pada model regresi.

Apabila terjadi korelasi antara variabel independent, maka variabel tersebut dapat dikatakan tidak ortogonal. Salah satu cara untuk mendeteksi gejala multikolinearitas adalah dengan melihat nilai tolerance value atau Variance Inflation Factor (VIF) dengan kriteria keputusan sebagai berikut:

1. Apabila tolerance value > 0.1 dan $VIF < 10$, maka dapat disimpulkan tidak terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.
2. Apabila tolerance value < 0.1 dan $VIF > 10$, maka dapat disimpulkan terjadi gejala multikolinearitas antar variabel independent pada model regresi.

3.5.6 Uji Heteroskedastisitas

Menurut **Ghozali (2018)** uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lainnya. Jika variance dari residual satu pengamatan lain tetap, maka hal ini disebut dengan Homoskedastisitas dan jika variance tidak konstan atau berubah-ubah disebut dengan Heteroskedastisitas. Dasar pengambilan keputusan :

Jika ada pola tertentu seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola literature (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi *heterokedastisitas*. Jika tidak terdapat pola yang jelas serta titik-titik yang menyebar diatas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terjadi *heterokedastisitas*.

3.5.7 Uji Autokorelasi

Menurut **Ghozali (2018)** uji autokorelasi merupakan korelasi atau hubungan yang terjadi antara anggota-anggota dari serangkaian pengamatan yang tersusun dalam times series pada waktu yang berbeda. Autokorelasi bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah regresi linear ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ (sebelumnya). Dalam penelitian, Durbin Watson menguji autokorelasi diuji dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Jika angka D-W kurang dari -2 berarti terdapat autokorelasi positif.
2. Jika angka D-W diantara -2 sampai 2 berarti tidak terdapat autokorelasi.
3. Jika angka D-w lebih besar 2 berarti terdapat autokorelasi negatif.

3.5.8 Analisis Regresi Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu disiplin kerja dan komitmen organisasi terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau. Adapun dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Menurut **Sugiyono (2018)** 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:

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

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Keterangan :

- Y = Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau
- a = Konstanta
- b1 b2 = Koefisien Regresi
- X1 = Religiusitas
- X2 = Kepuasan Kerja
- e = Standar Error (variabel diluar penelitian)

3.5.9 Uji Hipotesis

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah hipotesis parsial (Uji t). **Ghozali (2018)** Uji digunakan untuk membantu orang memahami bagaimana menjadi lebih mandiri namun tetap bergantung. Hipotesis penelitian ini menggunakan analisis regresi garis lurus sebagai alat untuk mempelajari perilaku Religiusitas serta kepuasan kerja dan hubungan antara pekerja dan pekerjaannya. Hasil analisis regresi digunakan untuk menentukan apakah dan dengan cara apa variabel independen mengungguli variabel dependen. Oleh karena itu jenis teka-teki yang digunakan adalah Uji Parsial, Uji Simultan, dan Koefisien Determinasi.

3.5.10 Uji t (Uji Signifikan secara parsial)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independent secara parsial terhadap variabel dependen. Untuk menentukan nilai t-tabel, tingkat signifikan yang digunakan sebesar 5 % dengan derajat kebebasan (degree of freedom) $df = (n-k)$ Dimana n adalah jumlah observasi, k adalah variabel termasuk konstanta, dengan kriteria uji yang digunakan adalah:

- a. Apabila $t_{hitung} > t_{table sig > \alpha}$ maka:

H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh secara parsial

antara variabel Religiusitas, Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau.

b. Apabila $t_{hitung} < t_{tabel} \text{ sig} > \alpha$ maka:

H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh secara parsial antara variabel Religiusitas, Dan kepuasan kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau

3.5.11 Uji Simultan (F)

Menurut **Sugiyono (2017)** Uji F akan diuji pengaruh ketiga variabel independen (variabel bebas) secara bersama-sama terhadap variabel dependen (variabel terikat). Uji statistic yang digunakan pada pengujian simultan adalah uji f atau disebut dengan *Analysis of varian* (ANOVA). Untuk mengetahui hubungan kedua variabel tersebut maka dapat dirumuskan dengan ketentuan sebagai berikut :

1. H_a diterima apabila $F(\text{hitung}) > F(\text{tabel})$, berarti ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} < 0,05$.
2. H_0 diterima apabila $F(\text{hitung}) < F(\text{tabel})$, berarti tidak ada hubungan signifikan antara variabel X dengan variabel Y dan $P \text{ value} > 0,05$.

3.5.12 Uji Determinasi (R^2)

Menurut **Ghozali (2018)** Uji determinasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independent. Nilai koefisiensi determinasi yaitu diantara 0 dan 1. Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variabel-variabel independent dalam menjelaskan variabel-variabel dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati 1 berarti variabel-variabel independent memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB IV

GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN

4.1 Sejarah Pendirian Baznas Provinsi Riau

Secara formal badan mengelola zakat pada provinsi Riau dibentuk pada tahun 1987. Berdasarkan keputusan gubernur kepala daerah tingkat 1 Riau Nomor: Ktps. 532/XII/ 1987 tentang pembentukan susunan organisasi dan tata kerja Badan Amil zakat, infak, sedekah dan Baitul Maal provinsi Daerah Tingkat 1 Riau.

Pada tahun 1991 terbit keputusan bersama menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dan menteri Agama Republik Indonesia No. 29/1991 smean No. 47 / 1991 tentang pbenaran Badan Amil zakat, infak dan sedekah. Periode tahun 1992-1997 berdasarkan Keputusan Bersama tersebut pada tahun 1992 keluarlah surat keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat 1 Riau Nomor: Kpts. 657/X/1992 tentang susunan pengurus Badan Amil Zakat, Infak dan sedekah Daerah tingkat 1 Riau.

Pada tahun 1999 diterapkan badan diberlakukan UU No. 38/1999 tentang pengelolaan Zakat. Diikuti dengan keputusan Menteri Agama No. 581/1999 tentang pelaksanaan UU No. 38/1999 tentang pengelolaan zakat. Priode tahun 2000-2003 berdasarkan UU No. 23/1999 dan keputusan Menteri Agama tersebut diatas, diterbitkan juga surat keputusan Gubernur kepala Daerah tingkat 1 Riau Nomor: kpts. 263/VI/ 2000 tanggal 5 juni 2000 tentang pengangkatan pengurus Badan Amil zakat Provinsi Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pada tahun 2003 keputusan Menteri Agama Nomor 581 tahun 1999 tanggal 13 Oktober 1999 tentang pelaksanaan UU No. 38/1999 dicabut dan digantikan dengan keputusan Menteri Agama Nomor 373 tahun 2003 tanggal 18 Juli 2003. Periode tahun 2003 - 2006 berdasarkan surat keputusan Gubernur Riau Nomor:Kpts. 392/IX/2003 tanggal 01 September 2003 tentang pengangkatan pengurus Badan Amil Zakat Provinsi Riau. Priode 2007-2010 dan 2010-2013 berdasarkan surat keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts. 02.b/I/ 2007 tanggal 02 Januari 2007 dan Kpts. 66/I/2010 tanggal 26 Januari 2010 tentang pengangkatan pengurus Badan Amil Zakat Provinsi Riau priode tahun 2007-2010 dan 2010-2013.

Priode tahun 2013-2016 berdasarkan surat kementerian Agama Republik Indonesia No. DJ. II. 4/3/BA.03.2/569/2012 dan Keputusan kepala kantor wilayah kementerian Agama Provinsi Riau Nomor 483 tahun 2012 tanggal 10 Oktober 2012 tentang perpanjangan biasa bakti kepengurusan BAZDa Riau. Priode 2016-2021 berdasarkan surat keputusan Gubernur Riau Nomor: Kpts.1101/XII/ 2016 tanggal 06 Desember 2016 tentang pengangkatan pimpinan Badan Amil zakat Provinsi Riau masa bakti 2016-2021.

Kemudian untuk dapat menghubungi kontak Baznas Provinsi Riau, Masyarakat dapat menghubungi:

1. Nomor Telepone: 0761848924
2. Nomer Whatsapp: 082173027666
3. website: <https://Riau.baznas.go.id/>
4. Alamat E- mail: baznasprov.riau@baznas.or.id

4.2 Visi dan Misi Baznas Provinsi Riau

4.2.1. Visi

Menjadi Lembaga Utama Menyejahterakan Ummat Di Provinsi Riau

4.2.2. Misi

1. Membangun BAZNAS Provinsi Riau yang kuat, terpercaya, modern sebagai lembaga Pemerintah non struktural yang berwenang dalam pengelolaan zakat.
2. Menjadikan BAZNAS Provinsi Riau "Top of Mind" Muzakki dalam menyalurkan zakat.
3. Memaksimalkan upaya peningkatan pengumpulan ZIS dan DSKL secara massif dan terukur melalui sinergi yang harmonis dengan seluruh OPZ di Provinsi Riau.
4. Optimalisasi fungsi dan peran UPZ BAZNAS Provinsi Riau.
5. Memaksimalkan pendistribusian dan pendayagunaan ZIS dan DSKL untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan ummat dan mengurangi kesenjangan social.
6. Bersinergi dan berkolaborasi dengan program-program Pemerintah khususnya terkait isu pengentasan kemiskinan dan kesenjangan sosial di Provinsi Riau.
7. Digitalisasi data base Mustahik BAZNAS Provinsi Riau.
8. Membangun kemitraan antara Muzakki dan Mustahik dengan semangat tolong menolong dalam kebaikan dan ketakwaan.
9. Memperkuat kompetensi, profesionalisme, integritas dan kesejahteraan Amil Zakat secara berkelanjutan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

10. Modernisasi dan digitalisasi pengelolaan ZIS dan DSKL dengan sistem manajemen berbasis data yang kokoh dan terukur.
11. Memperkuat sistem perencanaan, pengendalian, pelaporan, pertanggung jawaban dan koordinasi pengelolaan ZIS dan DSKL.
12. Mengerakkan dakwah Islam dan mengkonsolidasikan seluruh elemen ummat Islam menuju kebangkitan zakat melalui gerakan CINTA ZAKAT di Provinsi Riau.
13. Berperan aktif menjadi salah satu instrumen yang mendukung penuh program Masyarakat Ekonomi dan Keuangan Syariah demi terwujudnya Provinsi Riau sebagai Pusat Masyarakat Ekonomi dan Keuangan Syariah di Indonesia.
14. Berperan aktif dan menjadi referensi bagi gerakan zakat nasional

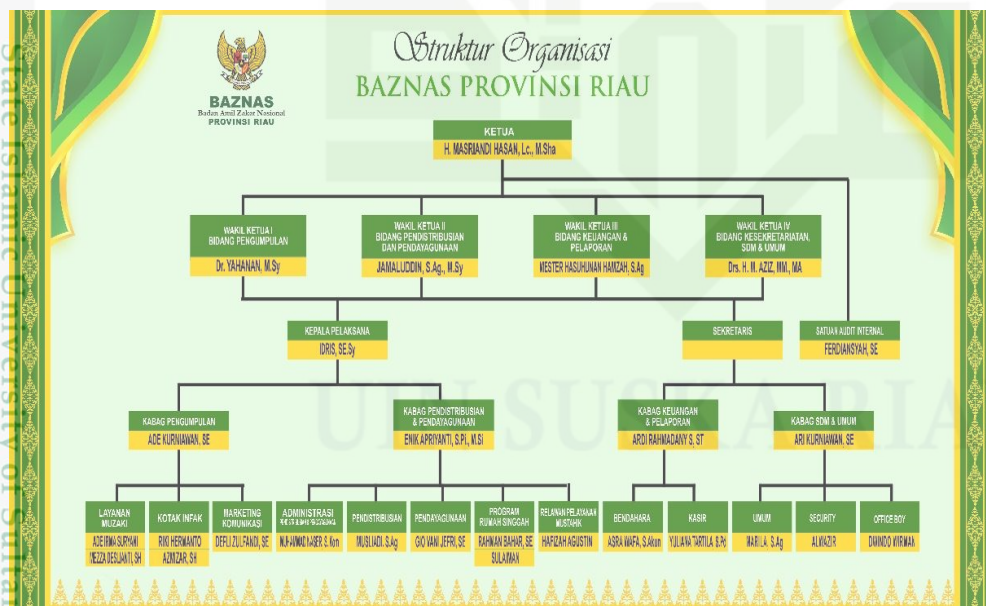
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Struktur Organisasi Baznas Provinsi Riau



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

4.4 Tugas Pokok dan Fungsi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau

4.4.1 Tugas pokok

1. Memimpin pelaksanaan tugas BAZNAS Provinsi Riau.
2. Bertanggung jawab atas tugas satuan audit internal BAZNAS Provinsi Riau.

4.4.2 Fungsi:

Memimpin, mengevaluasi, dan mengendalikan pelaksanaan tugas pokok, antara lain:

1. Perencanaan Pengumpulan, Pendistribusian, dan Pendayagunaan Zakat.
2. Pelaksanaan Pengumpulan, Pendistribusian, dan Pendayagunaan Zakat.
3. Pengendalian Pengumpulan, Pendistribusian, dan Pendayagunaan Zakat.
4. Pelaporan dan Pertanggung Jawaban Pelaksanaan Pengelolaan Zakat.
5. Pemberian rekomendasi dalam proses izin pembukaan perwakilan LAZ berskala nasional

4.5 Program Kerja Masing-Masing Divisi

Program kerja Divisi Administrasi dan Manajemen

1. Menyusun rencana Strategi BAZNAS Provinsi Riau.
2. Usul tambah dana operasional dan Pemerintah Provinsi Riau.
3. Mengangkat tenaga pegawai sekretariat/lapangan.
4. Melengkapi fasilitas kantor BAZNAS Provinsi Riau.
5. Melengkapi data base Muzakki, Mutahik dan Unit Pengumpul Zakat

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.6 Program kerja Divisi Pengumpulan

1. Perlu diperjuangkan adanya Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur Riau tentang Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS).
2. Dalam upaya optimalisasi pengumpulan ZIS perlu menggunakan moment-moment penting seperti:
 - a. Bulan Ramadhan dan Halal bi Halal
 - b. Hari-hari besar Islam
 - c. Pemberangkatan dan pemulangan Jamaah Haji
3. Adakan kerjasama dengan pihak swasta dalam pengumpulan ZIS, seperti Ponsel, Bank dan Lembaga Dakwah.

4.7 Program kerja Divisi Pendistribusian

1. Pendistribusian Zakat diprioritaskan kepada 6 (enam) Asnaf, antara lain: Fakir, Miskin, Fisabilillah, Muallaf, Gharimin dan Ibnu Sabil.
2. Strategi Pendistribusian Zakat kepada Asnaf yang diprioritaskan terbagi kepada 2 (dua) pola, yaitu:
 - a. Pola konsumtif, yaitu: Fakir, Ibnu Sabil dan Gharimin.
 - b. Pola Produktif, yaitu: Miskin, Muallaf dan Fisabilillah
3. Pendistribusian infaq dan shadaqah dapat diarahkan kepada kemaslahatan umat seperti pendidikan.

4.7.1 Program kerja Divisi Pendayagunaan

1. Program rintisan usaha mandiri dan pengembangan kemitraan.
2. Program pabrikasi produk pertanian sehat.
3. Program kampung zakat sebagai binaan BAZNAS di seluruh Kecamatan dalam Provinsi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

4. Program rumah singgah yang dipergunakan untuk orang terlantar dan musafir.
5. Program pembinaan dan pemberdayaan muallaf di segi aqidah dan ekonomi.
6. Program rumah sakit layanan kesehatan cuma-cuma.
7. Penyaluran zakat dalam bentuk modal usaha kepada mustahiq yang potensial seperti Miskin.

4.7.2 Program kerja Divisi Pengembangan

1. Peningkatan sosialisasi ZIS di lingkungan Pemerintah Provinsi Riau, DPRD Riau, Instansi Vertikal, BUMN, BUMD dan Perusahaan Swasta.
2. Peningkatan sosialisasi melalui media massa, media elektronik, bill board, baliho, lifleat, spanduk, dll.
3. Penyiapan tenaga penyuluh ZIS yang profesional bekerja sama dengan lembaga dakwah.
4. Melaksanakan pelatihan-pelatihan pengelolaan ZIS seperti:
 - a. Pelatihan manajemen organisasi
 - b. Pelatihan manajemen strategi pengumpulan ZIS (fund rising)
 - c. Pelatihan manajemen keuangan
 - d. Pelatihan tenaga pendamping
 - e. Pelatihan penyusunan program
5. Kerjasama dengan berbagai pihak untuk melaksanakan *workshop* bagi mustahiq yang menerima zakat dalam bentuk produktif (modal usaha kecil) seperti dengan Dinas Tenaga Kerja, Dinas Pertanian, Dinas



Peternakan, dll.

6. Penerbitan majalah BAZNAS Provinsi Riau sebagai sarana informasi dan laporan kepada semua pihak.
7. Pembinaan terhadap mustahiq yang telah menerima ZIS

4.7.3 Objek Pengumpulan Zakat

1. PNS pada UPZ Kantor/Dinas/Badan Tingkat Provinsi
2. Pengusaha Tingkat Provinsi
3. Perorangan

4.7.4 Teknik Pengumpulan Zakat

1. UPZ antar ke BAZNAS
2. BAZNAS menjemput ke UPZ
3. Muzakki antar ke BAZNAS
4. BAZNAS menjemput ke Muzakki
5. Melalui Rekening BAZNAS

4.7.5 Kiat Pengumpulan Zakat Infak dan Sedekah:

1. UPZ yang dibentuk oleh BAZNAS
2. Muzakki, Munfiq, Mutashaddiq Perorangan
3. Menggunakan moment-moment tertentu
4. Gerakan infaq dengan himbauan pemerintah
5. Rekening BAZNAS

4.7.6 Kiat Pendistribusian dan Pendayagunaan ZIS:

1. Tentukan Asnaf yang delapan
2. Tetapkan persentase: Produktif-Konsumtif

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

3. Kerjasama dengan berbagai pihak, seperti: Pengurus Masjid
4. Siapkan persyaratan administrasi (KTP, KK, serta Keterangan Tidak Mampu, Data Miskin BPS/litbang, Pas Photo Pemohon)
5. Survey ke rumah calon mustahik
6. Putuskan dalam rapat BAZNAS terdiri dari unsur Ketua, Sekretaris, Bendahara, dll
7. Serahkan dengan tanda terima dan ikrar Mustahik
8. Infak prioritas untuk pendidikan dan pembangunan sarana pendidikan/ibadah berdasarkan permohonan

4.8 Program Unggulan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau

Program-program berikut bertujuan untuk membantu sesama umat serta mewujudkan kesejahteraan umat secara komprehensif (menyeluruh) yang harus direalisasikan oleh BAZNAS Provinsi Riau, yaitu sebagai berikut:

4.8.1 Program Riau Takwa

Program ini ditujukan untuk membangun dan memperkuat keimanan dan ketaqwaan masyarakat, melalui pengiriman da'i (guru agama suku terasing) ke berbagai daerah, bekerjasama dengan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten/ Kota.

4.8.2 Program Riau Peduli

Program ini ditujukan untuk menanggulangi berbagai macam musibah di berbagai macam daerah, yang sering terjadi di Provinsi Riau, seperti di Kabupaten/Kota dan tempat-tempat lainnya. Program ini mulai dari tahap darurat sampai membangun kembali sarana dan prasarana yang dibutuhkan

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

oleh masyarakat. Program ini juga meliputi bantuan untuk orang terlantar dan kebutuhan konsumtif.

4.8.3 Program Riau Makmur

Program ini ditujukan untuk menumbuhkan kemandirian mustahiq, diharapkan dengan perbaikan tingkat perekonomian keluarganya mustahik menjadi munfik atau muzakki. Antara lain dengan pemberian modal usaha bagi mustahik serta bekerjasama dengan BAZNAS Kabupaten/Kota.

4.8.4 Program Riau Cerdas

Program ini ditujukan untuk meningkatkan kecerdasan masyarakat dan meningkatkan kualitas pendidikannya. Seperti program pemberian beasiswa bagi siswa/siswi Madrasah Aliyah se Provinsi Riau.

4.8.5 Program Riau Sehat

Program ini ditujukan untuk memberikan pengobatan secara cuma-cuma untuk dhuafa dan masakin, seperti bantuan untuk biaya berobat atau biaya hidup selama masa pengobatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB VI

PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Penelitian ini secara umum bertujuan untuk mengetahui besarnya Pengaruh Religiusitas, Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau. Dari hasil dan analisis data serta pembahasan pada bab selanjutnya dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *Religiusitas* berpengaruh parsial terhadap *Kinerja* dengan nilai t hitung sebesar $5,568 > t_{\text{tabel}} 2,036$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,000$ berada di bawah $0,05$.
2. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, *Kepuasan Kerja* berpengaruh secara parsial terhadap *Kinerja*. Dengan nilai t hitung sebesar $2,364 > t_{\text{tabel}} 2,036$ dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar $0,024$ berada di bawah $0,05$.
3. Religiusitas, dan kepuasan kerja berpengaruh simultan terhadap kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau. Berdasarkan uji simultan diketahui $F_{\text{hitung}} (26,208) > F_{\text{tabel}} (3,29)$ dengan Signifikansi $(0,000) < 0,05$. Kemudian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya Religiusitas (X_1 dan Kinerja (X_2) berpengaruh signifikan dan positif secara simultan terhadap Kinerja (Y) Amil Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau.

6.2.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, beberapa saran pelengkap kepada instansi adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan pihak instansi agar tetap mempertahankan sikap religius dalam dirinya dan menerapkan hal-hal positif dalam melaksanakan pekerjaan maupun tanggung jawab untuk Perusahaan dan Masyarakat itu sendiri.
2. Diharapkan Perusahaan dapat lebih meningkatkan kepuasan kerja karyawan sehingga dalam pekerjaannya karyawan bisa lebih termotivasi untuk giat dalam bekerja. Hal ini disebabkan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif dengan kinerja. jadi semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan , semakin tinggi pula Tingkat kinerjanya.
3. Dalam penelitian ini penulis hanya meneliti tentang Religiusitas dan Kepuasan kerja terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas secara teoritis masih banyak faktor- faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Sehingga perlu di adakan penelitian lebih lanjut terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang tidak diteliti penulis.

Hak Cipta Diindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

UIN SUSKA RIAU



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- A Ahyari. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Lingkungan Kerja*.
- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Abu al-Lais Nasr ibn Muhammad ibn Ibrahim as-Samarqandi, Tafsir Bahr al-Ulum, (Beirut: Daar al-Fikr, t.t.), juz 17
- Abu Al-Qosim Suliman Bin Ahmad At- Thobani, *Al-Muqzamal Awsatu*, Daur Al Haromain, Juz 3, No 98, Hlm 96.
- Adha, S., dkk. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian, Perdagangan dan ESDM Kabupaten Pandeglang. *Jurnal Ekonomi Vokasi*, Vol 2 (1), 61-72
- 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
- Ash-Shiddieqy, Teungku Muhammad Hasby. Sejarah dan Pengantar Ilmu Al-Qur'an dan Tafsir. Jakarta: Pustaka Rizki Putra, 2002.
- Aviyah, Evi & Farid .M (2014). Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja, *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia*, Vol.3, No.02, Hal 126-129
- 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.
- Darmawan, D. 2019. Pengaruh Kepuasan Kerja dan Religiusitas Terhadap Kinerja Aparatur Desa di Kecamatan Banyusari Kabupaten Karawang. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta
- Departemen Agama RI, Al-Quran Dan Terjemahannya, Diponegoro, Bandung .2014
- Edision, E., Anwar, Y., & Komariah, I. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi Dan Perubahan Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Dan Organisasi*. Bandung: Alfabeta.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 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*
- 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
- Hadits Shahih. Diriwayatkan oleh al-bukhari, no.2984 dan Muslim, no. 4823
- 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.*
- I Putu Rohmi Febriana Dkk. 2020. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Warung Minang Padang Sambian Kota Denpasar.
- Karina Dewi Alfisyah Dan Moch.Khoirul Anwar, 2018. Pengaruh Religuisitas 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*
- Luthans, Fred . 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Adi Ofset.
- Mariaman Darto, Djoko Setyyadi, 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*
- Muhammad Abdul Ruf Al Munawir, Faydol Qoridu Syar'I Aljami'a Shoghiu,*Darul Kutubi Lmiyah,Beirut, Juz 8, Hlm 69.*
- Muliana, H., M. 2022. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi. *Jurnal Ekonomix, Vol 10 (2), 46-57.*



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.
- Niusemito, 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.
- Osman- Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). *Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance*. Employee Relations, 35(4), 360–376.
- 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.
- Santoso, S. 2017. *SPSS 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.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantatif, 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.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia* . Yogyakarta: Penerbit Adi
- Sutrisno, Edy. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Suwatno.2018. *Manajemen SDM*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Syaifudin. 2018. *Motivasi Dan Kinerja Pegawai*. Yogyakarta : Indomedia Pustaka.
- Thouless Robert H. *Pengantar Psikologi Agama*, (Jakarta: Rajawali Press, 2000), Hlm.29. Vol 7, No. 23
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Widyastuti Dkk. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru : Al-Mujtahada Pers.

LAMPPIRAN

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



LAMPIRAN

Lampiran 1 : Surat Izin Riset

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KEMENTERIAN AGAMA UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL كلية العلوم الاقتصادية و الاجتماعية FACULTY OF ECONOMICS AND SOCIAL SCIENCES <small>Jl. H.R. Soebrantas No.155 KM.15 Tuahmadani Tampan, Pekanbaru 28298 PO.Box.1004 Telp. 0761-562051 Fax. 0761-562052 Web.www.uin-suska.ac.id, E-mail: fekonsos@uin-suska.ac.id</small>	
Nomor : B-6149/Un.04/F.VII/PP.00.9/10/2023 Sifat : Biasa Lampiran : - Hal : Izin Riset	Pekanbaru, 27 Oktober 2023 M 12 Rabiul Akhir 1445 H
Kepada Yth. Pimpinan Badan Amil Zakat (BAZNAS) Provinsi Riau di Tempat	
Assalamu'alaikum Wr. Wb.	
Dengan hormat, disampaikan bahwa salah seorang Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau :	
Nama : Sri Wahyuni NIM. : 11970125081 Jurusan : Manajemen Semester : IX (Sembilan)	
bermaksud mengadakan Riset dalam rangka penulisan skripsi yang berjudul: "Pengaruh Religiusitas dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau" Untuk itu kami mohon kiranya Saudara berkenan memberikan bantuan yang diperlukan kepada mahasiswa tersebut.	
Demikianlah, atas bantuan dan kerjasama Saudara diucapkan terima kasih.	
 Sri Wahyuni, SE, MM N.P. 19700826 199903 2 001	



Lampiran 2 : Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH RELIGUISITAS, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT BAZNAS PROVINSI RIAU

Kepada:

Bapak/Ibu yang terhormat,

Assalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh, Kuesioner ini bertujuan untuk membantu peneliti dalam mengumpulkan data sebagai bahan penelitian, sehingga peneliti dapat menyelesaikan tugas akhir dari program strata satu di Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dengan judul ” **Pengaruh Religuisitas, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Amil Zakat BAZNAS Provinsi Riau.**” Oleh karena itu saya selaku peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu untuk meluangkan waktu sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Terima kasih atas perhatiannya. *Wassalamualaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.*

Berilah tanda centang (✓) pada kotak yang telah disediakan.

A. Data Umum

1. Nama : _____
2. Usia : 18-23 Tahun 23- 27 Tahun
 28-32 Tahun 33-37 Tahun > 37 Tahun
3. Jenis kelamin : Laki-laki Perempuan
4. Pendidikan terakhir : SMA D3
 S1 S2
5. Masa kerja : <1 Tahun 1-2 Tahun
 3- 4 Tahun > 5 tahun

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

B. Petunjuk pengisian

Mohon dengan hormat, bantuan dan kesedian Bapak/Ibu/ saudara (i) untuk menjawab seluruh pertanyaan yang ada pada kuesioner ini. Berilah tanda centang (☐) pada pertanyaan berikut yang sesuai dengan keadaan yang sesungguhnya pada kolom yang tersedia.

Ada lima pilihan jawaban yang tersedia untuk masing-masing pertanyaan yaitu:

- | | |
|------------------------------|-----------|
| 1. Sangat t setuju (SS) | Bobot = 5 |
| 2. setuju (S) | Bobot = 4 |
| 3. Netral (N) | Bobot = 3 |
| 4. Tidak setuju (TS) | Bobot = 2 |
| 5. Sangat Tidak Setuju (STS) | Bobot = 1 |

C. Pernyataan

1. Kinerja pegawai (Y)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya sudah menerima dan melaksanakan pekerjaan yang diberikan oleh atasan tepat waktu					
2	Saya sangat bertanggung jawab dengan pekerjaan yang sudah diberikan oleh atasan					
3	Saya mampu bekerjasama dengan baik dengan rekan kerja					
4	Saya selalu mengatasi permasalahan- permasalahan dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan					
5	Saya menyadari dan memperbaiki kesalahan sebelum ditegur oleh atasan.					

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Religiusitas (XI)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya percaya bahwa janji Dan ancaman Allah Swt itu ada sehingga karyawan dalam bekerja tidak berani menyalahi aturan					
2	Saya selalu melaksanakan kewajiban beragama					
3	Saya akan membantu teman sekerja saya apabila ada kesulitan menyelesaikan pekerjaan					
4	Saya mempraktikan ajaran agama didalam pekerjaan yang di amanah kan ke saya					
5	Saya merasa tenang dan damai dalam bekerja setelah melaksanakan ibadah					

3. Kepuasan kerja (X2)

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Saya merasa sudah puas dengan pekerjaan yang diberikan kepada saya					
2	Upah yang saya terima setiap bulannya sesuai dengan usaha yang saya lakukan dalam melakukan pekerjaan					
3	Perusahaan memberikan promosi jabatan atas dasar prestasi kinerja karyawan					
4	Supervisor memberikan arahan yang jelas dalam pencapaian target yang ditetapkan					
5	Saya bersedia untuk membantu sesama rekan kerja untuk menyelesaikan pekerjaan					

Lampiran 3 : Rekapitulasi Jawaban Responden

No Responden	Kinerja (Y)					Total	Religiusitas (X1)					Total	Kepuasan kerja (X2)					Total
	Y1.1	Y1.2	Y1.3	Y1.4	Y1.5		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
1	4	4	5	3	5	21	5	5	4	5	5	24	4	4	5	3	5	21
2	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
3	4	4	3	5	4	20	5	5	4	5	5	24	4	4	3	5	4	20
4	4	4	4	4	4	20	5	5	3	5	5	23	4	4	4	4	4	20
5	4	4	4	4	4	20	4	5	4	4	5	22	4	4	4	4	4	20
6	4	4	4	4	5	21	5	5	4	5	5	24	4	4	4	4	5	21
7	3	4	4	4	4	19	5	5	4	4	5	23	3	4	4	3	3	17
8	5	3	2	4	3	17	5	5	4	4	5	23	5	3	2	4	3	17
9	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
10	4	3	4	3	4	18	5	5	5	5	5	25	4	3	4	3	4	18
11	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
12	3	4	4	4	4	19	5	5	5	5	5	25	3	4	4	4	4	19
13	3	4	5	3	4	19	5	5	5	5	5	25	3	4	5	3	4	19
14	4	5	5	4	4	22	4	5	4	4	4	21	4	3	5	3	4	19
15	4	4	4	4	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
16	4	4	4	5	5	21	5	5	5	5	5	25	4	4	4	4	5	21
17	4	5	5	5	4	23	5	4	5	5	4	23	4	5	5	5	4	23
18	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20

1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

19	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	Total
20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	20
21	4	4	4	4	4	20	3	5	3	3	4	18	4	4	4	4	4	20
22	4	5	4	5	5	23	5	5	4	5	5	24	4	5	4	5	5	20
23	4	3	4	4	5	20	5	5	5	5	5	25	4	3	4	4	5	23
24	4	4	5	5	5	23	5	5	5	5	5	25	4	4	5	5	5	20
25	5	5	4	4	5	23	5	5	5	5	5	25	5	5	4	4	5	23
26	5	4	4	4	4	21	5	5	5	5	5	25	5	4	4	4	4	23
27	5	4	4	3	3	19	5	5	5	4	4	23	5	4	4	3	3	21
28	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
29	3	4	4	4	4	19	4	4	4	4	4	20	3	4	4	4	4	19
30	5	4	3	3	5	19	4	3	2	5	4	18	5	4	3	3	5	19
30	5	4	3	3	5	20	7	5	4	5	4	23	3	4	3	3	3	20
31	3	4	4	4	5	18	4	4	5	4	4	23	5	4	4	4	5	16
32	5	4	4	4	5	22	4	4	5	4	4	21	5	4	4	4	5	22
33	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25
35	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	25

1. Diarangi mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Diarangi mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

**Lampiran 4: Analisis Deskripsi variabel penelitian
Variabel Kinerja (Y)**

Y1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	19	52,8	52,8	52,8
	SS	16	47,2	47,2	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,8	2,8	2,8
	S	12	38,9	38,9	41,7
	SS	21	58,3	58,3	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,8	2,8	2,8
	S	16	47,2	47,2	50,0
	SS	18	50,0	50,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Y1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	STS	1	2,8	2,8	2,8
	TS	2	5,6	5,6	8,3
	N	7	19,4	19,4	27,8
	S	17	47,2	47,2	75,0
	SS	8	25,0	25,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Y1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	3	8,3	8,3	8,3
	S	20	55,6	55,6	63,9
	SS	12	36,1	36,1	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Variabel Religiusitas (X1)

X1.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,8	2,8	2,8
	S	10	30,6	30,6	33,3
	SS	24	66,7	66,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,8	2,8	2,8
	S	8	22,2	22,2	25,0
	SS	26	75,0	75,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,8	2,8	2,8
	N	2	5,6	5,6	8,3
	S	15	41,7	41,7	50,0
	SS	17	50,0	50,0	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X1.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	1	2,8	2,8	2,8
	S	12	33,3	33,3	36,1
	SS	22	63,9	63,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X1.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S	12	36,1	36,1	36,1
	SS	23	63,9	63,9	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Variabel Kepuasan Kerja (X2)

X2.1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	5	16,7	16,7	16,7
	S	20	55,6	55,6	72,2
	SS	10	27,8	27,8	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	11,1	11,1	11,1
	S	24	69,4	69,4	80,6
	SS	7	19,4	19,4	100,0
	Total	35	100,0	100,0	



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

X2.3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	TS	1	2,8	2,8	2,8
	N	3	8,3	8,3	11,1
	S	23	63,9	63,9	75,0
	SS	9	25,0	25,0	100,0
	Total	3	100,0	100,0	

X2.4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	7	22,2	22,2	22,2
	S	20	55,6	55,6	77,8
	SS	8	22,2	22,2	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

X2.5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	N	4	11,1	11,1	11,1
	S	17	47,2	47,2	58,3
	SS	14	41,7	41,7	100,0
	Total	35	100,0	100,0	

Lampiran 5 Uji Validitas Dan Reabilitas Variabel Kinerja (Y)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Y.1	16.71	3.328	.242	.730
Y.2	16.69	2.810	.688	.545
Y.3	16.69	3.045	.405	.658
Y.4	16.74	3.020	.464	.632
Y.5	16.49	2.904	.491	.620

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.690	5

Variabel Religiusitas (X1)

Uji Validitas

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	18.31	3.163	.852	.764
X1.2	18.26	3.608	.614	.827
X1.3	18.60	3.188	.523	.871
X1.4	18.37	3.476	.633	.821
X1.5	18.34	3.467	.756	.795

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.847	5

Variabel Kepuasan kerja (X2)

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
x2.1	16.51	3.845	.331	.744
x2.2	16.54	3.550	.621	.641
x2.3	16.51	3.728	.382	.725
x2.4	16.63	3.299	.567	.651
x2.5	16.31	3.281	.589	.642

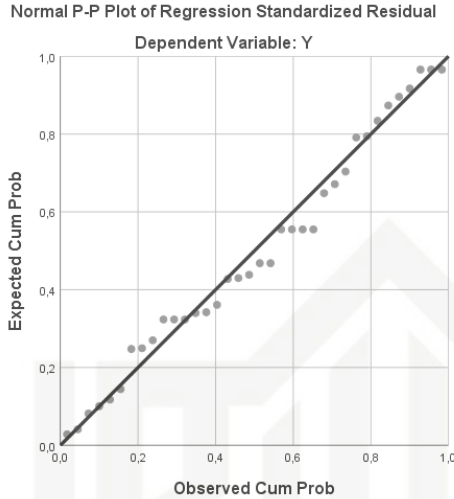
Uji Reabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.729	5

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

Uji Asumsi Klasik Uji Normalitas



One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.23654671
Most Extreme Differences	Absolute	.092
	Positive	.091
	Negative	-.092
Test Statistic		.092
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Uji multikolinieritas

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(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

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

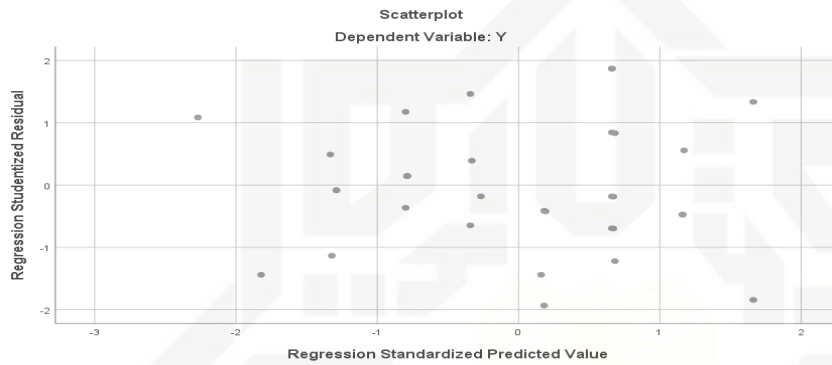
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Uji Heterokedastisitas

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.117	1.464		.763	.451
	X1	.053	.059	.166	.902	.374
	X2	-.065	.058	-.206	-1.118	.272

a. Dependent Variable: RES2



Uji Autokorelasi

Model Summary^b

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

Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients^a

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

Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a						
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

Uji Simultan (F)

ANOVA^a

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

a. Dependent Variable: KINERJA

b Predictors: (Constant), KEPUASAN KERJA, RELIGIUSITAS

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.788 ^a	.621	.597	1.275

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

b. Dependent Variable: Kinerja

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Titik Persentase Distribusi t (df = 1 - 40)

Pr	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
df	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76480	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43076	1.94318	2.44801	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.48948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24084	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20089	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62448	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11901	2.58349	2.92078	3.68815
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10802	2.56693	2.89823	3.65177
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10082	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57490
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.54181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.51115
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49957	2.80734	3.48406
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05964	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70328	2.05163	2.47266	2.77066	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45728	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34790
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34006
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42328	2.70446	3.30688

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
- Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 - Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Titik Persentase Distribusi F untuk Probabilita = 0,10

df untuk penyebut (N2)	df untuk pembilang (N1)														
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15
1	39.86	49.50	53.59	55.83	57.24	58.20	58.91	59.44	59.86	60.19	60.47	60.71	60.90	61.07	61.22
2	8.53	9.00	9.16	9.24	9.29	9.33	9.35	9.37	9.38	9.39	9.40	9.41	9.41	9.42	9.42
3	5.54	5.46	5.39	5.34	5.31	5.28	5.27	5.25	5.24	5.23	5.22	5.22	5.21	5.20	5.20
4	4.54	4.32	4.19	4.11	4.05	4.01	3.98	3.95	3.94	3.92	3.91	3.90	3.89	3.88	3.87
5	4.06	3.78	3.62	3.52	3.45	3.40	3.37	3.34	3.32	3.30	3.28	3.27	3.26	3.25	3.24
6	3.78	3.46	3.29	3.18	3.11	3.05	3.01	2.98	2.96	2.94	2.92	2.90	2.89	2.88	2.87
7	3.59	3.26	3.07	2.96	2.88	2.83	2.78	2.75	2.72	2.70	2.68	2.67	2.65	2.64	2.63
8	3.46	3.11	2.92	2.81	2.73	2.67	2.62	2.59	2.56	2.54	2.52	2.50	2.49	2.48	2.46
9	3.36	3.01	2.81	2.69	2.61	2.55	2.51	2.47	2.44	2.42	2.40	2.38	2.36	2.35	2.34
10	3.29	2.92	2.73	2.61	2.52	2.46	2.41	2.38	2.35	2.32	2.30	2.28	2.27	2.26	2.24
11	3.23	2.86	2.66	2.54	2.45	2.39	2.34	2.30	2.27	2.25	2.23	2.21	2.19	2.18	2.17
12	3.18	2.81	2.61	2.48	2.39	2.33	2.28	2.24	2.21	2.19	2.17	2.15	2.13	2.12	2.10
13	3.14	2.76	2.56	2.43	2.35	2.28	2.23	2.20	2.16	2.14	2.12	2.10	2.08	2.07	2.05
14	3.10	2.73	2.52	2.39	2.31	2.24	2.19	2.15	2.12	2.10	2.07	2.05	2.04	2.02	2.01
15	3.07	2.70	2.49	2.36	2.27	2.21	2.16	2.12	2.09	2.06	2.04	2.02	2.00	1.99	1.97
16	3.05	2.67	2.46	2.33	2.24	2.18	2.13	2.09	2.06	2.03	2.01	1.99	1.97	1.95	1.94
17	3.03	2.64	2.44	2.31	2.22	2.15	2.10	2.06	2.03	2.00	1.98	1.96	1.94	1.93	1.91
18	3.01	2.62	2.42	2.29	2.20	2.13	2.08	2.04	2.00	1.98	1.95	1.93	1.92	1.90	1.89
19	2.99	2.61	2.40	2.27	2.18	2.11	2.06	2.02	1.98	1.96	1.93	1.91	1.89	1.88	1.86
20	2.97	2.59	2.38	2.25	2.16	2.09	2.04	2.00	1.96	1.94	1.91	1.89	1.87	1.86	1.84
21	2.96	2.57	2.36	2.23	2.14	2.08	2.02	1.98	1.95	1.92	1.90	1.87	1.86	1.84	1.83
22	2.95	2.56	2.35	2.22	2.13	2.06	2.01	1.97	1.93	1.90	1.88	1.86	1.84	1.83	1.81
23	2.94	2.55	2.34	2.21	2.11	2.05	1.99	1.95	1.92	1.89	1.87	1.84	1.83	1.81	1.80
24	2.93	2.54	2.33	2.19	2.10	2.04	1.98	1.94	1.91	1.88	1.85	1.83	1.81	1.80	1.78
25	2.92	2.53	2.32	2.18	2.09	2.02	1.97	1.93	1.89	1.87	1.84	1.82	1.80	1.79	1.77
26	2.91	2.52	2.31	2.17	2.08	2.01	1.96	1.92	1.88	1.86	1.83	1.81	1.79	1.77	1.76
27	2.90	2.51	2.30	2.17	2.07	2.00	1.95	1.91	1.87	1.85	1.82	1.80	1.78	1.76	1.75
28	2.89	2.50	2.29	2.16	2.06	2.00	1.94	1.90	1.87	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.74
29	2.89	2.50	2.28	2.15	2.06	1.99	1.93	1.89	1.86	1.83	1.80	1.78	1.76	1.75	1.73
30	2.88	2.49	2.28	2.14	2.05	1.98	1.93	1.88	1.85	1.82	1.79	1.77	1.75	1.74	1.72
31	2.87	2.48	2.27	2.14	2.04	1.97	1.92	1.88	1.84	1.81	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71
32	2.87	2.48	2.26	2.13	2.04	1.97	1.91	1.87	1.83	1.81	1.78	1.76	1.74	1.72	1.71
33	2.86	2.47	2.26	2.12	2.03	1.96	1.91	1.86	1.83	1.80	1.77	1.75	1.73	1.72	1.70
34	2.86	2.47	2.25	2.12	2.02	1.96	1.90	1.86	1.82	1.79	1.77	1.75	1.73	1.71	1.69
35	2.85	2.46	2.25	2.11	2.02	1.95	1.90	1.85	1.82	1.79	1.76	1.74	1.72	1.70	1.69
36	2.85	2.46	2.24	2.11	2.01	1.94	1.89	1.85	1.81	1.78	1.76	1.73	1.71	1.70	1.68
37	2.85	2.45	2.24	2.10	2.01	1.94	1.89	1.84	1.81	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.68
38	2.84	2.45	2.23	2.10	2.01	1.94	1.88	1.84	1.80	1.77	1.75	1.72	1.70	1.69	1.67
39	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.88	1.83	1.80	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.67
40	2.84	2.44	2.23	2.09	2.00	1.93	1.87	1.83	1.79	1.76	1.74	1.71	1.70	1.68	1.66
41	2.83	2.44	2.22	2.09	1.99	1.92	1.87	1.82	1.79	1.76	1.73	1.71	1.69	1.67	1.66
42	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.73	1.71	1.69	1.67	1.65
43	2.83	2.43	2.22	2.08	1.99	1.92	1.86	1.82	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.67	1.65
44	2.82	2.43	2.21	2.08	1.98	1.91	1.86	1.81	1.78	1.75	1.72	1.70	1.68	1.66	1.65
45	2.82	2.42	2.21	2.07	1.98	1.91	1.85	1.81	1.77	1.74	1.72	1.70	1.68	1.66	1.64

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tabel r untuk df = 1 - 50

df = (N-2)	Tingkat signifikansi untuk uji satu arah				
	0.05	0.025	0.01	0.005	0.0005
	Tingkat signifikansi untuk uji dua arah				
	0.1	0.05	0.02	0.01	0.001
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999	1.0000
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900	0.9990
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587	0.9911
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172	0.9741
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745	0.9509
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343	0.9249
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977	0.8983
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646	0.8721
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348	0.8470
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079	0.8233
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835	0.8010
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614	0.7800
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411	0.7604
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226	0.7419
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055	0.7247
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897	0.7084
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751	0.6932
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614	0.6788
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487	0.6652
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368	0.6524
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256	0.6402
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151	0.6287
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052	0.6178
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958	0.6074
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869	0.5974
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785	0.5880
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705	0.5790
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629	0.5703
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556	0.5620
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487	0.5541
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421	0.5465
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357	0.5392
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296	0.5322
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238	0.5254
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182	0.5189
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128	0.5126
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076	0.5066
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026	0.5007
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978	0.4950
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932	0.4896
41	0.2542	0.3008	0.3536	0.3887	0.4843
42	0.2512	0.2973	0.3496	0.3843	0.4791
43	0.2483	0.2940	0.3457	0.3801	0.4742
44	0.2455	0.2907	0.3420	0.3761	0.4694
45	0.2429	0.2876	0.3384	0.3721	0.4647
46	0.2403	0.2845	0.3348	0.3683	0.4601
47	0.2377	0.2816	0.3314	0.3646	0.4557
48	0.2353	0.2787	0.3281	0.3610	0.4514
49	0.2329	0.2759	0.3249	0.3575	0.4473
50	0.2306	0.2732	0.3218	0.3542	0.4432

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Lampiran 6 : Surat Selesai Penelitian

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Nama lengkap: **SRI WAHYUNI**. Kelahiran Bagan Bhakti pada tanggal 22 April 2000. Beralamat di Jalan Durian, Kepenghuluan Bagan Bhakti Kecamatan Bagan Sinembah, Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau. Merupakan anak pertama dari pasangan Bapak Fauzi dan Ibu Yusmiati dari 3 bersaudara,

Adik pertama Bernama Yudi Prasetyo, Adik Kedua Bernama Rahmat Alfiansyah. Penulis mulai Pendidikan dasar pada tahun 2007 di SDN 014 Bagan Sinembah dan tamat pada tahun 2013. pada tahun yang sama penulis melanjutkan Pendidikan di SMPN 10 Bagan Sinembah dan menamatkan Pendidikan pada tahun 2016. Lalu penulis melanjutkan Pendidikan di SMKS Teknologi Balam, Balam sempurna kota dan Menamatkan Pendidikan Pada tahun 2019. Tahun 2019 penulis melanjutkan Pendidikan Strata Satu (S1) di Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Tepatnya pada program studi Manajemen S1 Dengan Konsentrasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Penulis melaksanakan praktek kerja kerja Lapangan di Baznas Kota Pekanbaru. Lalu melaksanakan Kuliah Kerja Nyata di desa Bukit Gajah, Kecamatan Ukui kabupaten pelalawan.

Pada tanggal 13 April 2023 penulis mengikuti ujian komprehensif dan alhamdulillah dinyatakan LULUS pada Fakultas Ekonomi dan Ilmu sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.