

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

Sri Wahyuni, Tasriani

Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial, Universitas Islam Negeri Suska Riau

Article Info	ABSTRACT
<p>Keywords: Religiosity, Jjob Satisfaction and Performance</p>	<p><i>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.</i></p>
Info Artikel	SARI PATI
<p>Kata Kunci: Religiusitas, Kepuasan Kerja dan Kinerja</p> <hr/> <p>Corresponding Author: tasriani@uin-suska.ac.id</p>	<p>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.</p>

PENDAHULUAN

Pada dasarnya setiap perusahaan yang didirikan mempunyai harapan bahwa kelak dikemudian hari akan mengalami perkembangan yang sangat pesat didalam lingkup usaha dari perusahaan dan menginginkan tercapainya kinerja yang lebih tinggi dalam bidang pekerjaannya. 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 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 & 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 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 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 seperti tempat, benda atau orang lain. Kepuasan kerja sebagai sikap secara umum dan tingkat perasaan positif seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual, karena setiap individual memiliki tingkat kepuasan kerja yang berbeda – beda sesuai dengan keinginan dan sistem nilai yang dianutnya.

METODE

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil zakat Nasional Provinsi Riau waktu penelitian mulai pada tanggal 13 Maret 2023 - 8 November 2023. Jenis penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kuantitatif, data yang diperoleh dari sampel populasi penelitian dianalisis sesuai dengan metode statistik yang digunakan kemudian diinterpretasikan. Adapun data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan sekunder.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan Wawancara (*Interview*), Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Karyawan Baznas Provinsi Riau yang berjumlah 35 orang. Sampel yang diambil dari penelitian adalah 35 Orang.

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 variabel terikat, meliputi Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Analisis Regresi Berganda, Uji Hipotesis, Uji Parsial (Uji T), Uji Simultan (F), Uji Determinasi (R²).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Regresi Linier Berganda

Dalam penelitian ini analisis regresi berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen yaitu Religiusitas dan Kepuasan kerja 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:

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

Keterangan

Y = Kinerja

a = Konstanta

b1 b2 = Koefisien Regresi

X1 = Religiusitas

X2 = Kepuasan Kerja

e = Tingkat Kesalahan (error)

Tabel 1 Hasil Regresi Linier Berganda

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

Sumber : Data Olahan SPSS 23, 2023

Persamaan Regresi Berganda:

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

Arti angka – angka dalam persamaan regresi diatas adalah:

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

Uji Hipotesis

1. Uji Parsial (Uji T)

Uji signifikan secara parsial bertujuan untuk menguji pengaruh signifikansi masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent secara individual pada nilai $\alpha < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel}$. Pengujian dilakukan dengan dua arah, dengan tingkat keyakinan, sebesar 95% dan dapat dilakukan uji tingkat signifikan pengaruh hubungan variabel independent secara individual terhadap variabel dependent. Dimana tingkat signifikansi ditentukan sebesar 5% dan $df = n - k$, adapun variabel pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

Tabel 2 Hasil Uji Parsial (Uji T)

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

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

Berdasarkan dari data nilai t_{table} pada taraf signifikan 5 % dengan persamaan berikut:

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

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

$$= 33 : 0,025$$

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

Berdasarkan tabel diatas maka dapat diketahui sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil perhitungan statistik pada tabel 2 diatas, *Religiusitas* memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap *Kinerja* dengan nilai $t_{hitung} 5,568 > t_{tabel}$

2,034 dan nilai signifikansi yang dihasilkan sebesar 0,000 berada di bawah 0,05. dapat disimpulkan bahwa, *Religiusitas* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *Kinerja*.

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

2. Uji Simultan (Uji F)

Uji ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar variabel independent secara bersama-sama berpengaruh terhadap variabel dependent. Analisis uji F dilakukan dengan membandingkan F_{hitung} dan F_{tabel} namun sebelum membandingkan nilai F tersebut harus ditemukan tingkat kepercayaan dan derajat kebebasan = $n-(k+1)$ agar dapat ditentukan nilai kritisnya Sugiyono (2017). Kriteria pengambilan keputusan yang digunakan adalah sebagai berikut:

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

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

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

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

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

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

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

Tabel 3 Hasil Uji Simultan (Uji F)

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			

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

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

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

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 hamper semua informas yang dibutuhkan memprediksi variasi variabel dependen Ghozali (2018).

Tabel 4 Koefisien Determinasi (R^2)

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

Sumber: Data Olahan SPSS 23, 2023

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

Pembahasan Hasil Penelitian

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

1. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja

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

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

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Hidayat (2020) yang berjudul “Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan PT. Pertani (Persero) Wilayah Sulawesi”, menyatakan Religiusitas pengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja. Hal Ini berarti bahwa semakin baik pengalaman atau pemahaman tentang religiusitas dari individu itu sendiri, maka tanggung jawab ditempat kerja akan meningkat.

2. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

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

Hasil penelitian ini didukung dan sejalan oleh penelitian Zulkifli dkk (2021) yang berjudul “Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan” menyatakan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil pengujian hipotesa diperoleh angka 0,778. Angka ini ternyata lebih kecil dari t tabel yaitu 2,01995. Artinya H_o diterima dan H_a ditolak. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Berau.

3. Pengaruh Religiusitas dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Dari hasil pengujian diatas secara simultan diketahui bahwa $F_{hitung} 26,208 > F_{tabel} 3,29$ dengan $Sig. 0,00 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa H_a diterima karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} dimana terdapat pengaruh yang signifikan dan H_o ditolak karena F_{value} lebih kecil dari pada α dimana terdapat pengaruh yang signifikan. Hal ini menunjukkan

bahwa variabel religiusitas dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pada Amil Zakat Baznas Provinsi Riau. Nilai R Square sebesar 0,621 atau 62,1%. Ini menunjukkan bahwa kinerja pada Amil Zakat Baznas Provinsi Riau dipengaruhi oleh Religiusitas dan Kepuasan kerja sebesar 62,1%. Sedangkan sisanya sebesar 37,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diamati dalam penelitian ini.

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

SIMPULAN

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 $2,364 > t_{\text{tabel}}$ sebesar 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

DAFTAR PUSTAKA

- AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Alfisyah, Karina Dewi Dan Anwar, Moch. Khoirul. 2018. ” Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT. Perkebunan Nusantara XI”. *Jurnal. Universitas Surabaya*.

- Aviyah, Evi & Farid .M (2014). Religiusitas, Kontrol Diri Dan Kenakalan Remaja, *Persona, Jurnal Psikologi Indonesia, Vol.3, No.02, Hal 126-129*
- Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Karina Dewi Alfisyah Dan Moch.Khoirul Anwar, 2018. Pengaruh Religiusitas Terhadap Kinerja Karyawan Muslim Kantor Pusat PT Perkebunan Nusantara XI
- Khasanah, Nur. (2016). *Analisis Disiplin Kerja Pegawai Pada Kantor Camat Raya*
- Luthans, Fred . 2014. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Adi Offset.
- Osman-Gani, Aa. M., Hashim, J., & Ismail, Y. (2013). *Establishing linkages between religiosity and spirituality on employee performance*. *Employee Relations*, 35(4), 360–376.
- Prasetyo hendi. 2020. Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan : studi pada tenaga kependidikan universitas Muhammadiyah Kalimantan timur.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Kombinasi, Dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.