



## **Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau**

### ***The effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance at Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau***

**Edo Setiawan<sup>1\*</sup>, Kurniawaty Fitri<sup>2</sup>, Ahmad Rifqi<sup>3</sup>**

<sup>1, 2, 3</sup> Program Studi S1 Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau

#### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau. Penelitian menggunakan metode survei dengan penyebaran kuesioner kepada seluruh karyawan BAZNAS Provinsi Riau yang dijadikan sampel penelitian. Analisis data dilakukan dengan regresi berganda melalui uji t dan uji F. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan, serta kepuasan kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Secara simultan, disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja bersama-sama memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Temuan ini menegaskan pentingnya manajemen BAZNAS Provinsi Riau untuk memperkuat disiplin kerja, meningkatkan motivasi melalui fasilitas dan kondisi kerja, serta memperhatikan kepuasan kerja melalui upah dan hubungan antar rekan, guna mendorong peningkatan kinerja karyawan.

**Kata Kunci:** Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Karyawan

#### **Abstract**

*This study aims to analyze the effect of work discipline, work motivation, and job satisfaction on employee performance at the National Amil Zakat Agency (BAZNAS) of Riau Province. The research employed a survey method by distributing questionnaires to all BAZNAS Riau Province employees who served as the research sample. Data were analyzed using multiple regression with hypothesis testing through t-tests and F-tests. The results indicate that work discipline, work motivation, and job satisfaction have positive and significant effects on employee performance. Simultaneously, work discipline, motivation, and satisfaction collectively have a positive and significant impact on employee performance. These findings emphasize the importance for BAZNAS Riau Province management to strengthen discipline, enhance motivation through better facilities and working conditions, and improve job satisfaction through fair compensation and good coworker relationships to boost employee performance.*

**Keywords:** Work Discipline, Work Motivation, Job Satisfaction, Employee Performance

#### **Histori Artikel:**

Diterima 21 Mei 2025, Direvisi 16 September 2025, Disetujui 19 September 2025, Dipublikasi 26 September 2025.

#### **\*Penulis Korespondensi:**

edo31setiawan@gmail.com

#### **DOI:**

<https://doi.org/10.60036/jbm.696>

## PENDAHULUAN

Berkembangnya zaman globalisasi saat ini, yang diiringi dengan perkembangan sumber daya manusia, membuat kemudahan maupun permasalahan menjadi semakin kompleks didalam perusahaan maupun lembaga. Seringkali dijumpai beberapa permasalahan yang mengakibatkan banyak lembaga atau perusahaan mengalami kegagalan. Hal ini disebabkan oleh kurang baiknya kinerja dari sumber daya manusia dalam organisasi atau instansi tersebut, ketidakmampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi, serta penempatan pegawai yang tidak sesuai dengan bidang yang kompetensinya, baik dari segi keahlian maupun pengetahuan di bidang tersebut (Effendi, Mahrus dan Hasbi, 2023). Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan berdampak pada kinerja yang baik, sebaliknya apabila lembaga atau perusahaan tidak mampu mengelola sumber daya manusianya dengan baik, akan berdampak pada kegagalan bagi lembaga atau perusahaan tersebut. Sehingga peningkatan kinerja karyawan menjadi satu persoalan penting yang patut dipertimbangkan.

BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Riau merupakan salah satu lembaga dibawah pemerintah non-struktural yang bersifat mandiri bertanggung jawab kepada gubernur melalui menteri agama provinsi dan juga bertanggung jawab kepada BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Indonesia. Lembaga ini bergerak dalam penghimpunan dan pengelolaan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf, serta dana sosial keagamaan lainnya. Lembaga ini didirikan berdasarkan keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor: KPTS.532/XII/1987 tentang Pembentukan, Susunan Organisasi dan Tata Kerja Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah dan Baitul Maal dalam wilayah Provinsi Daerah Tingkat I Riau pada tahun 1987.

Sebagai lembaga yang bergerak menerima dan menyalurkan zakat, infak, sedekah dan dana sosial keagamaan penting bagi lembaga BAZNAS untuk menjaga konsistensinya dalam pengumpulan dan penyaluran dana. Upaya peningkatan kualitas lembaga BAZNAS merupakan suatu hal yang terus diupayakan oleh Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau. Upaya ini dilakukan agar BAZNAS Provinsi Riau mampu memberikan jaminan kualitas kepada pihak yang berkepentingan atau masyarakat, sehingga dapat memastikan bahwa operasional lembaga sesuai dengan harapan. Apabila BAZNAS terus berupaya memberikan jaminan kualitas dan melaksanakan upaya ini secara berkesinambungan, maka harapannya mutu lembaga juga terus meningkat. Karyawan merupakan komponen yang sangat krusial dalam BAZNAS Provinsi Riau, karena peran karyawan sangat berkaitan dengan keberhasilan operasional lembaga. Adapun kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Riau dapat dilihat berdasarkan kemampuan karyawan dalam merealisasi rencana atau target program.

Kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Riau dalam lima tahun terakhir yang bersumber dari bagian umum, administrasi dan sumber daya manusia BAZNAS Provinsi Riau menunjukkan fluktuasi, hal ini tentunya dapat mengindikasikan adanya permasalahan pada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan, sehingga karyawan sering kali tidak konsisten dalam bekerja. BAZNAS Provinsi Riau sendiri memiliki target standar kinerja yaitu dengan nilai 85. Penilaian kinerja karyawan yang tertinggi terjadi pada tahun 2019 dengan rata-rata nilai 85,13. Sedangkan ditahun berikutnya sampai dengan tahun 2023 tidak mencapai rata-rata nilai 85 yang artinya tidak mencapai target standar kinerja. Aspek yang paling memiliki pengaruh terhadap penurunan persentase nilai kinerja karyawan adalah aspek kerjasama yang memiliki nilai 77,2. Meskipun angka 80 sudah berada pada rentang sangat baik, namun BAZNAS Provinsi Riau menetapkan standar 85 untuk memastikan penilaian kinerja yang baik dari BAZNAS Pusat, mengingat BAZNAS Pusat memiliki standar tinggi dan BAZNAS Provinsi Riau memiliki tanggung jawab atas kinerja karyawannya.

Untuk memperoleh hasil kinerja karyawan yang maksimal, penting bagi lembaga untuk menciptakan sikap karyawan yang disiplin dan taat terhadap aturan yang berlaku. Karena salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja (Kasmir, 2016). Disiplin yaitu

gambaran kewajiban seseorang dalam menunaikan pekerjaan mereka. Jika tidak ada kedisiplinan dari pegawai, lembaga akan sukar mendapatkan hasil yang maksimal dan optimal. Kedisiplinan pegawai akan menimbulkan semangat dalam bekerja, karena dapat membentuk kepribadian dan karakter pegawai. Salah satu wujud disiplin kerja yakni menciptakan peraturan kerja (Effendi, Mahrus and Hasbi, 2023).

Sebab, karyawan yang memiliki kedisiplinan yang tinggi akan menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendorong rekan-rekan kerja untuk mengikuti teladan yang baik. Agar lembaga berjalan maksimal dan sejalan dengan visi yang ingin dicapai, maka lembaga BAZNAS juga memperhatikan tingkat kedisiplinan karyawan dengan menerapkan kebijakan-kebijakan manajemen sumber daya manusia baik yang bersifat meningkatkan efek positif maupun memberikan efek jera. Adapun pentingnya kedisiplinan kerja karyawan bagi lembaga adalah kedisiplinan mendorong karyawan untuk bekerja secara efisien dan memenuhi target yang telah ditetapkan serta membantu dalam pengelolaan waktu dan sumber daya yang lebih baik, sehingga mengurangi pemborosan.

Penulis menemukan kesenjangan terhadap karyawan di BAZNAS Provinsi Riau pada saat melakukan kegiatan magang yaitu tanggal 01 Juli 2024 sampai 30 September 2024 atau sekitar 3 bulan. Melalui pengamatan penulis kesenjangan yang terjadi ialah pada jam kerja, dimana karyawan yang seharusnya datang jam 08.00 pagi akan tetapi banyak yang terlambat 30 menit bahkan ada karyawan yang terlambat 1 jam. Terdapat juga kesenjangan lain yaitu penundaan/pengerjaan tugas-tugas yang diharuskan dikumpulkan sesuai deadline akan tetapi terlambat.

Lembaga BAZNAS Provinsi Riau menuntut setiap karyawan untuk membuat laporan setiap dua bulan sekali terhadap apa yang sudah dikerjakan oleh masing-masing karyawan sesuai dengan tupoksinya masing-masing. Laporan tersebut dinamakan laporan bulanan. Dari tahun 2021 sampai tahun 2023 persentase keterlambatan dalam menyelesaikan laporan terus meningkat. Persentase keterlambatan pengumpulan laporan paling tinggi pada tahun 2023 dengan angka 20,47%. dengan data ini tentunya mengindikasikan bahwa masih terdapat permasalahan pada kedisiplinan kerja karyawan.

Selain kedisiplinan kerja, kinerja karyawan juga dipengaruhi oleh faktor motivasi kerja (Kasmir, 2016). Setiap perusahaan atau lembaga memiliki motivasi sendiri untuk mengembangkan karyawan mereka demi menunjang kinerja yang baik agar menghasilkan output yang sesuai target (Barkhiyyah and Prasetyo, 2020) Untuk mengetahui gambaran terkait motivasi, peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 11 responden yang merupakan karyawan lembaga BAZNAS Provinsi Riau. Dari hasil pra survey yang dilakukan masih terdapat beberapa indikator dari motivasi kerja karyawan yang masih bermasalah sesuai dengan hasil *pra-survey* yang dilakukan. Lebih dari 50% karyawan yang mengisi *pra-survey* menjawab gaji yang diterima tidak mendorong mereka untuk bekerja dengan hasil yang baik, tidak bersemangat karena merasa tidak nyaman dengan kondisi lingkungan bekerja, dan fasilitas ditempat bekerja tidak mendorong mereka bekerja dengan baik. Selain itu, indikator yang lainnya yaitu hubungan kerja dan prestasi atau pencapaian kerja, menunjukkan bahwa masih terdapat karyawan yang masih menjawab tidak, meskipun dibawah angka 50%.

Selain Motivasi, faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah kepuasan kerja (Kasmir, 2016). Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan ini terlihat pada perilaku dan sikap karyawan dalam kehidupan sehari-hari, yang biasanya ditunjukkan 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 (Wahyuni and Tasriani, 2024). Dengan demikian, betapa pentingnya untuk lembaga

mencermati kepuasan kerja karyawan. Peneliti melakukan survei pendahuluan terhadap 11 responden yang merupakan karyawan BAZNAS Provinsi Riau. Diketahui bahwa Kepuasan Kerja karyawan masih menjadi persoalan bagi lembaga BAZNAS Provinsi Riau. Berdasarkan hasil *pra-survey* yang dilakukan, lebih dari 50% karyawan mengisi tidak puas terhadap indikator gaji, promosi dan jabatan. Sedangkan indikator yang lain kepuasan terhadap pekerjaan, pimpinan dan rekan kerja masih terdapat karyawan yang menjawab tidak meskipun dibawah 50%.

## METODE

Penelitian ini dilaksanakan di kantor BAZNAS Provinsi Riau yang terletak di Jalan Diponegoro Nomor 29, Kelurahan Suka Mulya, Kecamatan Sail, Pekanbaru. Adapun pertimbangannya, peneliti ingin mengetahui pengaruh disiplin kerja, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Provinsi Riau.

Menurut Sugiyono (2017), definisi populasi yakni wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BAZNAS Provinsi Riau yang berjumlah 35 karyawan. Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dalam penentuan jumlah sampel yang akan diolah dari jumlah populasi, maka harus dilakukan dengan teknik pengambilan sampel yang tepat sehingga data yang diperoleh benar-benar *representative*. Adapun teknik penentuan sampel yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik *sampling jenuh* atau metode *sensus*. *Sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel, sehingga yang menjadi sampel pada penelitian ini yaitu seluruh karyawan BAZNAS Provinsi Riau yang berjumlah 35 karyawan seperti pada populasi penelitian.

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian kuantitatif deskriptif. Penelitian deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan dengan apa adanya dan tidak ada maksud untuk membuat kesimpulan yang berlaku secara umum atau generalisasi. Hal ini dilakukan dengan tujuan untuk melakukan analisis data. Adapun variabel yang dihubungkan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yaitu Disiplin Kerja ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) dan variabel terikat yaitu Kinerja Karyawan ( $Y$ ).

**Tabel 1.** Definisi Operasional Variabel

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
1.	Kinerja Karyawan ( $Y$ )	Kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dilakukan seseorang dalam melaksanakan tugas yang telah sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Robbins, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Standar Kualitas Kerja</li> <li>• Target Kerja</li> <li>• Pelaksanaan Prosedur</li> <li>• Tanggung Jawab pekerjaan</li> <li>• Kerjasama tim</li> <li>• Pemecahan Masalah</li> <li>• Pengambilan Keputusan</li> </ul> (BAZNAS Provinsi Riau)	Skala Interval
2.	Disiplin Kerja ( $X_1$ )	Disiplin kerja adalah perilaku pegawai atau karyawan yang secara sadar dan teratur untuk bersedia dalam menaati semua aturan organisasi dan kaidah-kaidah sosial yang telah ditetapkan. (Sinambela, 2019)	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ketaatan pada peraturan kerja</li> <li>• Ketaatan pada Standar Kerja</li> <li>• Tingkat Kewaspadaan tinggi</li> <li>• Bekerja Etis</li> <li>• Mematuhi Peraturan</li> </ul> (Sinambela, 2019) & (Agustini, 2019)	Skala Interval

No.	Variabel	Definisi	Indikator	Skala
3.	Motivasi Kerja (X <sub>2</sub> )	Motivasi kerja adalah keinginan yang muncul dari dalam diri seseorang karena terinspirasi dan tersemangati dalam melakukan suatu aktivitas dengan rasa senang hati dan bersungguh-sungguh hingga dapat menghasilkan hasil yang terbaik dan berkualitas. (Afandi, 2018).	Gaji Hubungan Kerja Kondisi Lingkungan Kerja Dukungan Fasilitas Kerja Pencapaian Target (Sedarmayanti, 2015) & (Afandi 2018)	Skala Interval
4.	Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	Kepuasan kerja merupakan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang dihasilkan oleh usahanya sendiri ( <i>internal</i> ) dan yang didukung oleh hal-hal yang dari luar dirinya ( <i>eksternal</i> ), atas keadaan kerja, hasil kerja, dan kerja itu sendiri (Sinambela, 2019)	Beban Pekerjaan Kesesuaian Upah Kejelasan Jalur Promosi Dukungan Pimpinan Rekan Kerja. (Afandi, 2018)	Skala Interval

Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer dan data sekunder. Sumber data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari objek yang diteliti dari pribadi (responden). Data primer dalam penelitian ini adalah data yang didapat langsung dari responden yang diukur dengan menggunakan instrumen penelitian (Kuesioner). Sumber data sekunder merupakan data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari, dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literatur, buku-buku, serta dokumen perusahaan. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa buku literatur, e- book, dan artikel terkait dengan judul penelitian. Dalam penelitian ini pengolahan data menggunakan SPSS 20. Selain itu alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang berisi pertanyaan. Penyusunan kuesioner ini didasari oleh kajian teoritis yang telah disusun sebelumnya. Kemudian atas dasar teori tersebut dikembangkan dalam indikator dan akan dikembangkan dalam butiran pertanyaan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Identifikasi usia responden bertujuan untuk mengetahui kondisi demografi dari sisi usia. Hal ini diperlukan karena usia dapat mempengaruhi sikap, perilaku dan cara berpikir seseorang dalam melakukans sebuah pekerjaan. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner kepada 35 responden pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, maka didapatkan hasil frekuensi responden berdasarkan usia sebagai berikut:

**Tabel 2.** Klasifikasi Responden

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Responden	Persentase
<b>Usia</b>			
1	18-25 Tahun	13 Orang	37%

No	Karakteristik Responden	Jumlah	
		Responden	Persentase
2	26-35 Tahun	19 Orang	54%
3	36-45 Tahun	2 Orang	6%
4	>45 Tahun	1 Orang	3%
<b>Jenis Kelamin</b>			
1	Laki-Laki	15 Orang	43%
2	Perempuan	20 Orang	57%
<b>Tingkat Pendidikan</b>			
1	SMA/SMK	5 Orang	14%
2	Diploma	1 Orang	3%
3	Sarjana	26 Orang	74%
4	Pascasarjana	3 Orang	9%
<b>Jabatan/Posisi</b>			
1	Karyawan Tetap	16 Orang	46%
2	Karyawan Kontrak	19 Orang	54%
<b>Masa Kerja</b>			
1	<5 Tahun	23 Orang	66%
2	5-10 Tahun	10 Orang	28%
3	>10 Tahun	2 Orang	6%

Berdasarkan data dari tabel kelompok usia 26–35 tahun merupakan yang paling dominan, yaitu 19 orang dengan persentase 54%. Ini memberikan gambaran bahwa mayoritas partisipan berada dalam tahap usia produktif. Pada usia 26–35 tahun ini biasanya disiplin kerja cenderung tinggi, hal ini dikarenakan individu telah terbiasa dengan budaya bekerja, tuntutan profesional serta mulai memahami pentingnya konsistensi dan tanggung jawab. Perusahaan atau lembaga akan cenderung lebih memilih pelamar yang sudah berpengalaman dari pada yang tidak berpengalaman (Lisseva dan Mariyanti, 2023). Berdasarkan jenis kelamin karyawan laki-laki berjumlah sebanyak 15 orang dengan persentase 43% sedangkan karyawan perempuan sebanyak 20 orang dengan persentase 57%. BAZNAS Provinsi Riau memiliki jumlah karyawan perempuan yang lebih mendominasi, secara teoritis dinyatakan perempuan memiliki sifat kehati-hatian yang sangat tinggi, cenderung menghindari risiko, lebih rapi dan lebih teliti dibanding laki-laki (Sulistyowati, 2016). Berdasarkan tingkat pendidikan jumlah karyawan yang tingkat pendidikan sarjana lebih banyak yaitu 26 Orang dengan persentase 74%. Hal ini dikarenakan lulusan sarjana pastinya memiliki kompetensi tertentu untuk mendukung keberlangsungannya dalam dunia pekerjaan (Agustin, 2018).

BAZNAS Provinsi Riau memiliki karyawan kontrak yaitu 19 orang dengan persentase 54%. Karyawan yang statusnya sementara dapat memiliki motivasi yang tinggi disebabkan karena statusnya yang tidak aman, sehingga karyawan tersebut memiliki motivasi kerja yang tinggi untuk mempertahankan posisinya atau dipromosikan menjadi karyawan yang tetap (Arif dan Fajar 2017). Berdasarkan masa kerja jumlah karyawan yang bekerja kurang dari 5 Tahun lebih banyak, yaitu dengan jumlah 23 orang dengan persentase 66%. Karyawan atau individu yang masa kerjanya sedikit memiliki kedisiplinan kerja yang cenderung tinggi, hal ini disebabkan oleh mereka ingin memberikan kesan yang baik sehingga patuh terhadap aturan (Prayudi, 2017).

## **Instrumen Data**

### **Uji Validitas**

Berdasarkan perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pertanyaan dalam setiap variabel, maka dapat diketahui hasil uji validitas semua item pernyataan masing-masing variabel

(kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) yang disebarakan di BAZNAS Kabupaten Pelalawan memiliki hasil nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ .  $Df = 20-2=18$  (0,4438) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid, dan pertanyaan kuesioner layak untuk disebarakan pada BAZNAS Provinsi Riau. Hasil uji validitas setelah kuesioner disebarakan di BAZNAS Provinsi Riau diketahui hasil perhitungan nilai korelasi person dari setiap item pertanyaan dalam setiap variabel, dilakukannya uji validitas semua item pernyataan masing-masing variabel (kinerja karyawan, disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja) memiliki hasil nilai  $r_{hitung} > \text{nilai } r_{tabel}$ .  $Df = 35-2=33$  (0,3338) dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua item masing-masing variabel memenuhi syarat untuk valid.

Tabel 3. Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
Kinerja Karyawan	Pernyataan 1	0,816	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,774	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,681	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,683	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,755	0,333	Valid
	Pernyataan 6	0,688	0,333	Valid
	Pernyataan 7	0,708	0,333	Valid
Disiplin Kerja	Pernyataan 1	0,776	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,780	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,705	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,781	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,598	0,333	Valid
Motivasi Kerja	Pernyataan 1	0,843	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,605	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,864	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,840	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,717	0,333	Valid
Kepuasan Kerja	Pernyataan 1	0,838	0,333	Valid
	Pernyataan 2	0,881	0,333	Valid
	Pernyataan 3	0,804	0,333	Valid
	Pernyataan 4	0,875	0,333	Valid
	Pernyataan 5	0,910	0,333	Valid

### Uji Reliabilitas

Dari uji validitas yang dilakukan pada BAZNAS Kabupaten Pelalawan, didapatkan hasil nilai reliabilitas ke tiga variabel berada diatas 0.6, artinya adalah bahwa alat ukur yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau dapat dipercaya. Pada hasil perhitungan terhadap Cronbach' Alpha, maka dapat dilihat bahwa nilai Cronbach' Alpha masing-masing variabel sebagai berikut: Kinerja Karyawan ( $Y_1$ ) (0,778), Disiplin Kerja ( $X_1$ ) (0,786), Motivasi Kerja ( $X_1$ ) (0,801), Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) (0,819). Dengan demikian dapat dikatakan semua variabel adalah reliabel, karena memiliki Cronbach' Alpha lebih dari 0.6.

Tabel 4. Uji Reliabilitas

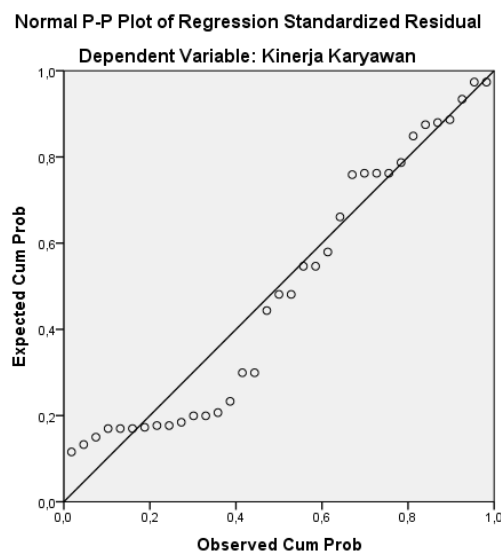
No	Variabel	Jumlah Item Dalam Variabel	Cronbach' Alpha	Keputusan
1	Kinerja Karyawan	7	0,778	Reliabel

No	Variabel	Jumlah Item Dalam Variabel	Cronbach' Alpha	Keputusan
2	Disiplin Kerja	5	0,786	Reliabel
3	Motivasi Kerja	5	0,801	Reliabel
4	Kepuasan Kerja	5	0,819	Reliabel

### Uji Asumsi Klasik

#### Uji Normalitas

Uji normalitas adalah langkah awal yang harus dilakukan untuk setiap analisis multivariate khususnya jika tujuannya adalah inferensi. Jika terdapat normalitas maka residual akan terdistribusi secara normal. Untuk mendeteksi normalitas, maka dapat dilihat dengan menggunakan grafik *normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*.



**Gambar 1.** Grafik Normal P-P Plot of Regression Standarized Residual

Dari gambar diatas maka dapat dilihat bahwa semua residual yang ada dalam penelitian ini terdistribusi secara normal. Pada gambar terlihat titik penyebaran di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

**Tabel 5.** Uji Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,78641689
Most Extreme Differences	Absolute	,103
	Positive	,103
	Negative	-,103
Test Statistic		,103
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

Selain menggunakan grafik *normal P-P Plot Of Regression Standardized Residual*, pengujian normalitas data juga dilakukan dengan menggunakan uji *One- Sample Kolmogorov Smirnov Test*. Berdasarkan hasil perhitungan diketahui bahwa nilai signifikansi *Asymp. Sig. (2-*

*tailed*) pada variabel pada uji *kolmogorov-smirnov test* lebih besar dari 0.05 yaitu sebesar 0,200. Hal ini menyatakan bahwa data sudah terdistribusi secara normal maka dari itu pengujian hipotesis dilakukan pengujian regresi linear berganda.

### Uji Multikolinearitas

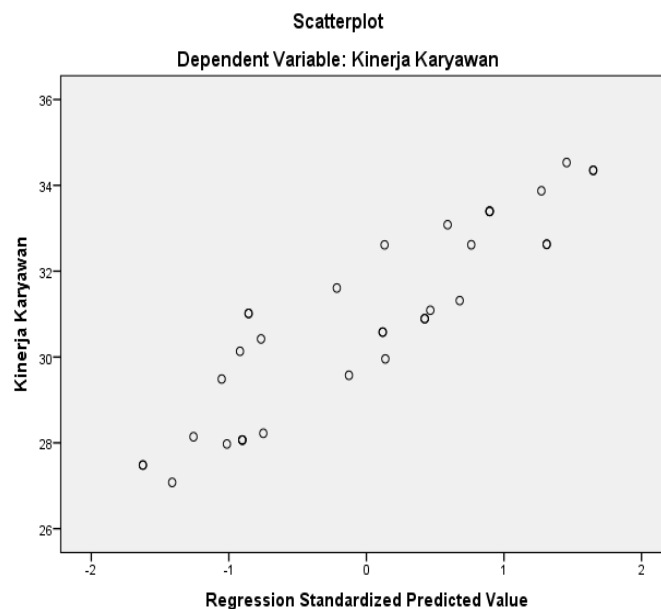
**Tabel 6.** Uji Multikolinearitas  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Tolerance	VIF
1 (Constant)	11,331	1,626		
Disiplin Kerja	,452	,072	,768	1,302
Motivasi Kerja	,243	,096	,397	2,516
Kepuasan Kerja	,191	,091	,398	2,513

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji multikolinearites diketahui bahwa nilai VIF menunjukkan disiplin kerja 1,302, motivasi kerja 2,516 dan kepuasan kerja 2, 2,513. Ini menunjukkan tidak adanya satupun variabel bebas yang memiliki VIF lebih dari 10. Jadi dapat dikatakan tidak adanya multikolinearitas antar variabel bebas dalam model regresi. Hasil juga menunjukkan bahwa nilai *tolerance* masing-masing variabel yaitu disiplin kerja 0, 768, motivasi kerja 0, 397 dan kepuasan kerja 0,398. ini berarti menunjukkan bahwa tidak ada variabel bebas yang memiliki nilai *tolerance* kurang dari 0.1. Maka dapat diambil kesimpulan bahwa tidak ada multikolinearitas dari penilaian *tolerance* dalam model regresi.

### Uji Heteroskedastisitas



**Gambar 2.** Uji Heteroskedastisitas

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan titik-titik tidak membentuk pola tertentu dengan menyebar diatas dan dibawah nol pada sumbu Y. Ini membuktikan tidak terjadi heteroskedastisitas. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa model regresi ini dapat dikatakan baik karena tidak terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 7. Uji Glejser

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.
	B	Std. Error		
1 (Constant)	,346	,411	,843	,406
Disiplin Kerja	-,028	,018	-1,556	,130
Motivasi Kerja	,007	,024	,289	,774
Kepuasan Kerja	,007	,023	,284	,778

a. Dependent Variable: Unstandardized Residual

Hasil dari uji glejser pada tabel diatas nilai signifikansi pada variabel bebas yaitu disiplin kerja adalah 0,130 > 0,05. Nilai variabel bebas motivasi kerja adalah 0,774 > 0,05. Nilai variabel bebas kepuasan kerja adalah 0,778 > 0,05. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa terbebas dari heterokedastisitas.

### Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 8. Uji Analisis Regresi Linear Berganda dan Uji T

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11,331	1,626		6,970	,000
Disiplin Kerja	,452	,072	,538	6,283	,000
Motivasi Kerja	,243	,096	,301	2,528	,017
Kepuasan Kerja	,191	,091	,250	2,098	,044

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil yang telah diperoleh dari koefisien regresi diatas, maka dapat dibuat suatu persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 11,331 + 0,452 X_1 + 0,243 X_2 + 0,191 X_3 + e$$

### Uji Hipotesis

#### Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Hasil uji signifikansi parsial (uji) diketahui nilai F hitung sebesar 48,863 selanjutnya dibandingkan dengan F tabel yang didapat dari  $df_1=k-1=3-1=2$ . Jumlah sampel yang digunakan adalah 35, maka  $35-4=31$ . Nilai f tabel  $31 = 2.911$ . Dengan perbandingan F hitung ( $48,863$ ) > F tabel ( $2.991$ ). Hal ini juga dapat diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang diperoleh lebih kecil daripada 0.05 yang artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Tabel 9. Uji F

Model	ANOVA <sup>a</sup>				
	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	142,691	3	47,564	48,863	,000 <sup>b</sup>
Residual	30,176	31	,973		
Total	172,867	34			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja

Dari tabel diatas dapat diketahui nilai F hitung sebesar 48,863 selanjutnya dibandingkan dengan F tabel yang didapat dari  $df_1=k-1=3-1=4$ . Jumlah sampel yang digunakan adalah 35, maka  $35-4=31$ . Nilai f tabel  $31 = 2.911$ . Dengan perbandingan F hitung (48,863) > F tabel (2.991). Hal ini juga dapat diperkuat oleh nilai signifikansi sebesar 0.000 yang diperoleh lebih kecil daripada 0.05 yang artinya adalah  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

## Uji Koefisien Determinan

**Tabel 10.** Uji Koefisien Determinan

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,909 <sup>a</sup>	,825	,809	,987	2,042

Dari tabel tersebut dan berdasarkan ketentuan kuat tidaknya pengaruh yang telah dijelaskan pada bagian sebelumnya dapat dijelaskan nilai *Adjusted R Square* pada tabel diatas 0.809 yang menunjukkan bahwa variabel kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja sebesar 80.9% sedangkan 19.1% lainnya dipengaruhi oleh faktor-faktor yang tidak diteliti oleh peneliti. Nilai R pada tabel diatas adalah sebesar 0.909 yang menunjukkan bahwa terdapat hubungan kuat dimana variabel disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja secara bersama-sama mempengaruhi variabel kinerja karyawan

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengujian SPSS yang menghasilkan tingkat t hitung lebih besar daripada t tabel ( $6,283 > 1.695$ ) dan juga nilai signifikansi ( $0.000 < 0.05$ ) artinya disiplin kerja mampu menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan maka setiap peningkatan atau pengelolaan terhadap disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan yang disampaikan Kasmir (2016) disiplin kerja mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Rahman *et.al.*, 2022), (Alfian dan Anand, 2013), (Syamsiah *et.al.*, 2023), dan (Nurdin *et.al.*, 2023).

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengujian SPSS yang menghasilkan tingkat t hitung lebih besar daripada t tabel ( $2,528 > 1.695$ ) dan juga nilai signifikansi ( $0.017 < 0.05$ ) artinya motivasi kerja mampu menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan maka setiap peningkatan atau pengelolaan terhadap disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan yang disampaikan Kasmir (2016) dan kohar (2018) motivasi kerja mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Baihaqi dan Rachmawati, 2020) dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil penelitian menunjukkan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pengujian SPSS yang menghasilkan tingkat t hitung lebih besar daripada t tabel ( $2,098 > 1.695$ ) dan juga nilai signifikansi lebih kecil daripada 0.05 ( $0.044 < 0.05$ ) artinya kepuasan kerja mampu menurunkan ataupun meningkatkan kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan hubungan yang positif dan signifikan maka setiap peningkatan atau pengelolaan terhadap disiplin kerja maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini selaras dengan yang disampaikan Kasmir (2016) kepuasan kerja mempengaruhi kinerja. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian terdahulu yang

dilakukan oleh (Baihaqi dan Rachmawati, 2020) & (Wahyuni dan Tasriani, 2024) dengan hasil penelitian yang menunjukkan pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja berpengaruh positif dan signifikan.

Hasil Penelitian menyatakan  $F$  hitung lebih besar daripada  $F$  tabel ( $48,863 > (2.911)$ ) dan nilai signifikansi lebih kecil dari  $\alpha$  ( $0,000 < 0,05$ ). Dari hasil tersebut maka keputusan yang diambil adalah menolak  $H_0$  dan  $H_a$  diterima, artinya disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan secara simultan. Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan yang telah disampaikan oleh Kasmir (2016), yang menyatakan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja, dan kepuasan kerja memiliki peran yang sangat penting dan signifikan dalam mempengaruhi kinerja karyawan.

## SIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau adalah berdasarkan hasil uji  $t$ , disiplin kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya disiplin kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu, perlu dipertahankan dan ditingkatkan atas disiplin kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji  $t$ , motivasi kerja berpengaruh secara positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan adanya motivasi kerja yang baik dapat memberikan pengaruh terhadap tercapainya kinerja karyawan yang baik. Oleh karena itu perlu diadakan peningkatan atas motivasi kerja karyawan. Berdasarkan hasil uji  $t$ , kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Apabila indikator yang dilakukan dalam penelitian ini sudah berjalan dengan baik dan lancar, maka akan mampu meningkatkan kinerja dari karyawan itu sendiri. Berdasarkan hasil uji  $F$  (simultan) menunjukkan bahwa disiplin kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Dengan mengoptimalkan ketiga variabel tersebut maka akan meningkatkan kinerja karyawan. Akan tetapi, apabila salah satu dari variabel tersebut tidak berjalan optimal maka dapat mempengaruhi tingkat kinerja.

Adapun keterbatasan penelitian ini dari sisi teoritis, variabel independen yang digunakan hanya terbatas pada beberapa indikator yang diambil dari ahli dan juga penelitian sebelumnya yang kemudian digabungkan. Masih terdapat banyak indikator yang dapat digunakan dalam variabel indepen tersebut. Berdasarkan keterbatasan tersebut, penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan modl teoritis dan mengubah indikator yang digunakan untuk memberikan pembaharuan dalam penelitian selanjutnya.

Hasil peneltian diharapkan dapat memberikan masukan dan gambaran tentang Disiplin Kerja, Motivasi, dan Kepuasan Kerja yang berdampak pada Kinerja sehingga dapat dijadikan sebagai bahan kajian dalam pembuatan keputusan dan kebijakan. Hasil penelitian ini juga dapat memperluas wawasan dibidang manajemen khususnya tentang sumber daya manusia, Penelitian ini memberikan rekomendasi kepada lembaga BAZNAS Ptovinsi Riau dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya berkontribusi pada pengembangan ilmu manajemen, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi lembaga BAZNAS Provinsi Riau dalam membuat keputusan dan kebijakan untuk mendorong kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Agustini, Fauzia. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Medan: UISU Press.
- Afandi. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Nusa Media. Yogyakarta.
- Agustin, V. (2018) 'Kompetensi Lulusan Sarjana Strata 1 (S1) Psikologi dalam Menghadapi Dunia Kerja Pada Mahasiswa Perguruan Tinggi "X".', *Calyptra: Jurnal Mahasiswa Universitas*

- Surabaya, 1(1), Hal. 1–34.
- Alfian, F.Y. dan Anand, M.Z. (2018) ‘Pengaruh Kedisiplinan Kerja Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat Nasional (Laznas) Dompot Dhuafa. *Jurnal Manajemen Magister* Hal. 52–64.
- Arif, F. purnama (2017) ‘Perbedaan motivasi kerja antara karyawan kontrak dan karyawan tetap, *J. Ilmiah Psikologi*, 5(2), Hal. 566–581.
- Baihaqi, R. dan Rachmawati, L. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Jatim’, *Jurnal Ekonomika dan Bisnis Islam*, 3(3), 15–29. Available at: <https://doi.org/10.26740/jekobi.v3n3.Hal15-29>.
- Barkhiyyah, N.S. dan Prasetyo, A. (2020) ‘Pengaruh Motivasi Islam Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah Surabaya’, *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 7(1), Hal. 183. Available at: <https://doi.org/10.20473/vol7iss20201.Hal183-198>.
- Effendi, S.M., Mahrus, M. and Hasbi, M. (2023) ‘Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, Religiusitas dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Kalimantan Timur’, *Borneo Islamic Finance and Economics Journal*, 3(1), Hal. 34–48. Available at: <https://doi.org/10.21093/bifej.v3i1.6246>.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Penerbit Rajagrafindo Persada
- Kohar, A. (2018) ‘Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah’, *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(01), Hal. 22–43.
- Lisseva, R. and Mariyanti, E. (2023) ‘Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan PT. Zocorindo Puri Asri Dengan Kreativitas Dan Pengalaman Kerja’, *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Dharma Andalas*, 25(1), Hal. 117–129.
- Nurdin, M., Saddam, M. and Muhaimin, A. (2023) ‘Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Intrinsik Terhadap Kinerja Amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat’, *Jurnal Riset Manajemen dan Akuntansi*, 3(1), Hal. 94–105. Available at: <https://doi.org/10.55606/jurima.v3i1.1554>.
- Prayudi, A. (2021) ‘Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pd. Pembangunan Kota Medan’, *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, Hal. 75–84.
- Rahman, A., Nurmatias, F. and Azmi, K. (2022) ‘JURNAL AL-HISBAH JURNAL AL-HISBAH’, 2(3), Hal 1–12.
- Robbins. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Sinar Abadi, Jakarta.
- Sinambela. (2019). *Manajemen Kinerja: Pengelolaan, Pengukuran dan Implikasi Kinerja*. PT Rajagrafindo Persada.
- Sugiyono, (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Penerbit. Alfabeta.
- Sulistyowati, T. (2016) ‘Model Pemberdayaan Perempuan dalam Meningkatkan Profesionalitas dan Daya Saing untuk Menghadapi Komersialisasi Dunia Kerja’, *Jurnal Perempuan dan Anak*, 1(1), Hal 1–11.
- Syamsiah, S., Zakaria, N. and Wahyudi, S. (2023) ‘Analisis pengaruh lingkungan kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja serta pengaruhnya terhadap kinerja guru’, *Insight Management Journal*, 3(2), Hal 160–173.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. (t.thn.).
- Wahyuni, S. and Tasriani (2024) ‘Pengaruh Religiusitas Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Baznas Provinsi Riau’, 03(01), Hal 57–68.