

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL  
KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

**WAHYU KURNIA AMANDA**

**NIM : 18612258**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL  
KEPULAUAN RIAU**

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi  
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar  
Sarjana Ekonomi

OLEH

**Nama : Wahyu Kurnia Amanda**

**NIM : 18612258**

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN  
TANJUNGPINANG  
2023**

**HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI**

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL  
KEPULAUAN RIAU**

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : WAHYU KURNIA AMANDA

NIM : 18612258

Menyetujui,

Pembimbing Pertama,



Risnawati, S.Sos., M.M.  
NIDN. 1025118803/ Lektor

Pembimbing Kedua,



Betty Leindarita S.E., M.M.  
NIDN. 1030087301/ Lektor

Menyetujui,

Ketua Program Studi,



Eka Kurnia Saputra, S.T., M.M.  
NIDN. 1011088902/ Lektor

**Skripsi Berjudul**

**PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL  
KEPULAUAN RIAU**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : Wahyu Kurnia Amanda

NIM : 18612258

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal Empat Belas  
Bulan Juli Tahun Dua Ribu Dua Puluh Tiga dan Dinyatakan  
Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

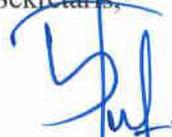
Panitia Komisi Ujian

Ketua,



Risnawati, S.Sos., M.M.  
NIDN. 1025118803/ Lektor

Sekretaris,



Selvi Fauzan, S.E., M.M.  
NIDN. 1001109101/ Lektor

Anggota,



Yurianto, S.E., M.M.  
NIDN. 8957200020/ Asisten Ahli

Tanjungpinang, 14 Juli 2023  
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan  
Tanjungpinang,  
Ketua,



Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA  
NIDN. 1029127801 / Lektor

## PERNYATAAN

Nama : Wahyu Kurnia Amanda  
NIM : 18612258  
Tahun Angkatan : 2018  
Indeks Prestasi Kumulatif : 2.98  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja  
Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan  
Riau

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa Seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun apabila ternyata di kemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 14 Juli 2023



**Wahyu Kurnia Amanda**

**NIM : 18612258**

## HALAMAN PERSEMBAHAN

Puji syukur saya ucapkan kepada ALLAH SWT atas segala rahmat dan juga kesempatan dalam menyelesaikan tugas akhir skripsi ini dengan tepat waktu.

Terimakasih ya ALLAH karena sudah menghadirkan orang-orang berarti disekeliling saya yang selalu memberi semangat dan doa untuk saya. Tak lupa pula shalawat beserta salam saya hadiahkan kepada Nabi besar Muhammad SAW.

Skripsi ini saya persembahkan kepada semua orang terdekat saya yang telah memberikan dukungan kepada saya selama ini terutama untuk seluruh keluarga saya untuk menyelesaikan pendidikan ini.

Kemudian kepada kedua orang tua saya Bpk. Sakirman dan Ibunda tercinta saya Ibu Erlindawati yang selalu memberikan kasih sayang dan dukungannya kepada saya selama ini yang tidak mungkin terbalas dengan selembar kata cinta dan persembahan ini. Kepada adik saya Delia Putri Amanda yang selalu memberikan doa dan dukungannya.

Kemudian kepada Nadila Saputri sebagai my support system yang telah banyak memberikan dukungan serta doa terbaik untuk saya, Serta teman seperjuangan saya Muhammad Citra Mantikazu yang membantu saya dalam penyelesaian skripsi ini. Semoga ini dapat menjadi suatu hal yang membuat kalian bangga dan bahagia. Terimakasih dukungannya 😊.

## HALAMAN MOTTO

*“Manusia dikendalikan oleh keinginan mereka tanpa bisa mengendalikan nya”*

- **Obito Uchiha**

*“Jangan menjelaskan dirimu kepada siapapun karena yang menyukaimu tidak butuh itu dan yang membencimu tidak percaya itu”*

- **Ali Bin Abi Thalib**

*“You might win some, you might lose some. But you go in, you challenge yourself, you become a better man, a better individual, a better fighter”*

- **Conor McGregor**

*~ Rawat dan Sayangi Ibumu~*

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis ucapkan kepada Allah SWT. Tuhan yang menciptakan manusia kemudian memberikan bimbingan dan petunjuk sehingga penulis bisa menyelesaikan skripsi dengan judul **“PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KEPULAUAN RIAU”** yang merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar strata 1 (S1) Program Studi Manajemen pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Dalam hal ini Penulis menyadari bahwa masih banyak kekurangan dalam proses penyusunan skripsi ini. Dalam penyusunan skripsi ini, banyak pihak-pihak yang turut serta membantu mulai dari awal hingga akhir penyusunan skripsi ini. Oleh sebab itu, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih sebesar-besarnya kepada :

1. Ibu Charly Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si.Ak.CA. selaku Wakil Ketua I Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., M.Si.Ak.CA selaku Wakil Ketua II Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ir. Imran Ilyas, M.M selaku Wakil Ketua III Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang

5. Ibu Dwi Septi Handayani, S.T., M.M selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Ibu Risnawati, S.Sos., M.M. selaku dosen pembimbing 1 yang telah banyak memberi arahan, saran, dan perbaikan terhadap penyusunan skripsi ini sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.
7. Ibu Betty Leindarita S.E., M.M. selaku dosen pembimbing II yang telah bersedia meluangkan waktu, tak pernah lelah dalam memberikan arahan dan bimbingan.
8. Seluruh dosen pengajar dan staf sekretariat Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
9. Seluruh anggota keluarga yang memberikan dukungannya kepada penulis.
10. Teman-teman seperjuangan Angkatan 2018, yang saya sayangi.
11. Semua Pihak yang terkait dalam penyusunan skripsi, yang tak dapat dituliskan satu-persatu, terimakasih banyak atas semuanya.

Akhir kata dari penulis berharap semoga skripsi ini dapat berguna dan bermanfaat bagi semua pembaca, khususnya Mahasiswa-mahasiswi Jurusan Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Tanjungpinang, 14 Juli 2023

Penulis

**WAHYU KURNIA AMANDA**

**NIM 18612258**

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL .....	xiii
DAFTAR GAMBAR .....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
ABSTRAK.....	xvii
ABSTRACT.....	xviii

### BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	9
1.4 Kegunaan Penelitian .....	9
1.4.1 Kegunaan Praktis .....	9
1.4.2 Kegunaan Ilmiah.....	10
1.5 Sistematika Penulisan .....	10

### BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori.....	12
2.1.1 Manajemen.....	12
2.1.1.1 Pengertian Manajemen.....	12

2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen.....	13
2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen .....	14
2.1.1.4 Tujuan Manajemen .....	17
2.1.2 Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia .....	17
2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia.....	18
2.1.2.3 Strategi Sumber Daya Manusia.....	19
2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia .....	21
2.1.3.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia .....	22
2.1.3.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia .....	23
2.1.4 Profesionalisme.....	25
2.1.4.1 Pengertian Profesionalisme.....	25
2.1.4.2 Profesionalisme Karyawan .....	26
2.1.4.3 Ciri-Ciri Karyawan Profesional .....	26
2.1.4.4 Indikator Profesionalisme.....	28
2.1.5 Kinerja.....	29
2.1.5.1 Pengertian Kinerja.....	29
2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja .....	30
2.1.5.3 Indikator Kinerja .....	31
2.2 Kerangka Pemikiran .....	32
2.3 Hipotesis .....	33
2.4 Penelitian Terdahulu .....	33

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1 Jenis Penelitian .....	39
3.2 Jenis Data .....	40
3.2.1 Data Primer .....	40
3.2.2 Data Sekunder .....	40

3.3 Teknik Pengumpulan Data.....	40
3.4 Populasi Dan Sampel .....	41
3.4.1 Populasi.....	41
3.4.2 Sampel.....	42
3.5 Definisi Operasional Variabel.....	43
3.6 Teknik Pengolahan Data .....	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	45
3.7.1 Uji Kualitas Data .....	46
3.7.1.1 Uji Validitas.....	46
3.7.1.2 Uji Realibilitas.....	46
3.7.2 Uji Persyaratan.....	47
3.7.2.1 Uji Normalitas .....	47
3.7.2.2 Uji Linearitas .....	47
3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana .....	48
3.7.4 Uji Hipotesis .....	48
3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial) .....	48
3.7.4.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	49

## **BAB IV PEMBAHASAN**

4.1 Hasil Penelitian.....	51
4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	51
4.1.1.1 Sejarah Badan Amil Zakat Nasional Kepri .....	52
4.1.1.2 Visi Dan Misi Badan Amil Zakat Nasional Kepri .....	54
4.1.1.2.1 Visi .....	54
4.1.1.2.2 Misi .....	55
4.1.1.3 Struktur Organisasi .....	56
4.1.2 Gambaran Umum Responden .....	57
4.1.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin ....	57
4.1.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	57
4.1.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59

4.1.3 Deskripsi Tanggapan Responden .....	59
4.1.3.1 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme ..	59
4.1.3.2 Deskripsi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	67
4.1.4 Uji Kualitas Data.....	73
4.1.4.1 Uji Validitas .....	73
4.1.4.2 Uji Reliabilitas .....	75
4.1.5 Uji Persyaratan.....	76
4.1.5.1 Uji Normalitas.....	76
4.1.5.2 Uji Linieritas.....	78
4.1.6 Analisa Regresi Linier Sederhana.....	79
4.1.7 Uji Hipotesis .....	80
4.1.7.1 Uji Parsial (Uji t).....	80
4.1.7.2 Koefisien Determinasi ( $R^2$ ).....	82
4.2 Pembahasan.....	83
4.2.1 Profesionalisme Terhadap Kinerja.....	83

## **BAB V KESIMPULAN DAN SARAN**

5.1 Kesimpulan .....	86
5.2 Saran.....	87

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **CURICULUM VITAE**

## DAFTAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.1	Program Kerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) KEPRI .....	5
3.1	Definisi Operasional Variabel .....	43
4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	57
4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	58
4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	59
4.4	Tanggapan Responden Variabel Profesionalisme .....	60
4.5	Tanggapan Responden Variabel Kinerja .....	67
4.6	Pengujian Validitas Variabel .....	73
4.7	Pengujian Reliabilitas.....	75
4.8	Hasil Sampel Kolmogorov .....	77
4.9	Hasil Uji Linieritas .....	78
4.10	Analisis Regresi Linier Sederhana.....	79
4.11	Hasil Uji t.....	81
4.12	Koefisien Determinasi.....	82

## DAFTAR GAMBAR

No	Judul Gambar	Halaman
2.1	Kerangka Pemikiran .....	32
3.1	Rumus Korelasi <i>Pearson Product Moment</i> .....	46
3.2	Rumus Analisis Regresi Linear Sederhana.....	48
3.3	Rumus <i>t-test</i> .....	49
4.1	Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional Kepri .....	56
4.2	Grafik Histogram.....	76
4.3	Grafik P-Plot.....	77

## **DAFTAR LAMPIRAN**

No	Judul Lampiran
	Lampiran 1 : Kuesioner
	Lampiran 2 : Tabel Jawaban Responden
	Lampiran 3 : Hasil Pengujian SPSS
	Lampiran 4 : Persentase Plagiat
	Lampiran 5 : Surat Pernyataan Selesai Penelitian

## **ABSTRAK**

### **PENGARUH PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL KEPULAUAN RIAU**

Wahyu Kurnia Amanda. 18612258. Manajemen. STIE Pembangunan  
Tanjungpinang

Wahyukurnia2214@gmail.com

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh yang ditimbulkan dari profesionalisme terhadap kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau. Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 32 orang responden dengan menggunakan teknik sampel jenuh.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Objek penelitian ini berupa karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan dua acara, yaitu penelitian kepustakaan dan penelitian lapangan. Dimana responden mengisi kuesioner sebanyak 22 butir pernyataan yang berkaitan dengan variabel yang diukur.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja. Dengan profesionalisme akan membuat kinerja menjadi lebih baik.

Dapat disimpulkan bahwa profesionalisme terhadap kinerja berpengaruh. Berdasarkan hasil penelitian, disimpulkan bahwa profesionalisme terhadap kinerja karyawan termasuk dalam kategori baik.

Kata Kunci : Profesionalisme, Kinerja

Dosen Pembimbing I : Risnawati, S.Sos., M.M

Dosen Pembimbing II : Betty Leindarita S.E., M.M

## **ABSTRACT**

### ***THE INFLUENCE OF PROFESSIONALISM ON THE PERFORMANCE OF EMPLOYEES OF THE RIAU ISLANDS NATIONAL AMIL ZAKAT AGENCY***

Wahyu Kurnia Amanda. 18612258. Management. STIE Tanjungpinang  
Development

Wahyukurnia2214@gmail.com

*The purpose of this study is to determine the influence caused by professionalism on the performance of employees of the Riau Islands National Amil Zakat Agency. This study used a sample of 32 respondents using a saturated sample technique.*

*The method used in this study is a quantitative method. The object of this study was in the form of employees of the Riau Islands National Amil Zakat Agency. Data collection was carried out with two events, namely literature research and field research. Where respondents filled out a questionnaire of 22 statements related to the measured variables.*

*The results of this study show that professionalism affects performance. With professionalism will make the performance better. It can be concluded that professionalism to performance has an effect.*

*Based on the results of the study, it was concluded that professionalism towards employee performance is included in the good category.*

*Keywords : Professionalism, Performance*

*Supervisor I : Risnawati, S.Sos., M.M*

*Supervisor II : Betty Leindarita S.E., M.M*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan lembaga nonstruktural yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Pendirian Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) pertama kali dengan ditetapkannya keputusan presiden Nomor 8 Tahun 2001 Tentang Badan Amil Zakat Nasional, sedangkan Pemerintah Indonesia membentuk lembaga pengelola zakat, berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah instansi yang berwenang untuk melaksanakan tugas seperti pengelolaan zakat nasional. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) bukanlah lembaga tersendiri melainkan sebuah institusi atau lembaga. Badan Amil Zakat (BAZNAS) juga mempunyai misi mencapai tujuan zakat. Badan Amil Zakat (BAZNAS) juga memiliki fitur, yaitu: tentang perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pelaporan dan tanggung jawab untuk pengumpulan, distribusi dan penggunaan zakat. Badan Amil Zakat (BAZNAS) memiliki kewajiban untuk menjalankan fungsi tersebut dan menerapkan prinsip-prinsip pengelolaan yang efektif dan efisien sehingga dapat secara memuaskan mencapai apa yang diinginkan oleh organisasi pengelola zakat.

Peran dan kontribusi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) kepada masyarakat, khususnya peran Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dalam

menyebarkan nilai zakat kepada masyarakat. Yakni dengan memberikan nilai keimanan dan ketaqwaan kepada Allah SWT, nilai etika kerja, nilai etika kerja yang mencari makanan baik dan halal, dan nilai zakat yang berkaitan dengan pembentukan karakter manusia sebagai insan yang dapat memberikan manfaat untuk sesama.

Sumber Daya Manusia dalam organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan aset terpenting suatu organisasi karena merupakan sumber daya untuk memimpin organisasi dan memelihara serta mengembangkan organisasi sesuai dengan kebutuhan masyarakat dan zaman yang berbeda-beda. Sumber Daya Manusia merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, sehingga organisasi tersebut dapat berkembang dan bersaing dengan organisasi lainnya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Menurut Eri Susan (2019) Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting, bahkan tidak dapat dipisahkan dari suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan, Sumber Daya Manusia juga merupakan kunci penentu perkembangan perusahaan. Pada dasarnya Sumber Daya Manusia berupa manusia digunakan dalam suatu organisasi sebagai penggerak, pemikir dan perencana untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya manusia yang berkualitas menurut Wardani & Andriyani (2017) adalah dinyatakan bahwa Sumber Daya Manusia berkualitas memiliki kemampuan Sumber Daya Manusia untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dengan pendidikan, pelatihan dan pengalaman yang sesuai. Sumber daya yang berkualitas

akan meningkatkan kinerja dalam Organisasi. Oleh sebab itu apabila kinerja organisasi meningkat maka dibutuhkan Sumber Daya yang berkualitas.

Kinerja Menurut Suratman Hadi (2019) yaitu hasil pekerjaan dari segi kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuknya. Adapun Kinerja menurut Siti Nur Aisah (2020) adalah prestasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Inilah hasil yang dicapai dalam melaksanakan tugas yang diberikan berdasarkan keterampilan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu yang tersedia. Berdasarkan pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kurangnya sumber daya manusia dapat mempengaruhi kinerja dari segi kualitas dan kuantitas seorang karyawan dalam menjalankan tugas sesuai tanggung jawabnya. Secara teori banyak faktor yang mempengaruhi kinerja salah satunya profesionalisme.

Profesionalisme menurut Kadarsih (2014) adalah semangat, paradigma, perilaku, ideologi, pemikiran dan semangat untuk senantiasa meningkatkan kualitas profesi seseorang.

Dari pendapat di atas dapat dipahami bahwa Profesionalisme merupakan suatu paham akan profesi yang harus memiliki keahlian khusus dalam pekerjaannya. Hal ini dapat dijelaskan bahwa faktor profesionalisme mempengaruhi kinerja seperti yang dijelaskan oleh Dan (2020) Dalam jurnalnya yang berjudul pengaruh profesionalisme birokrasi dan pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai pada biro pelayanan sosial dasar setda jabar, mengungkapkan terdapat pengaruh yang cukup signifikan dari

profesionalisme terhadap kinerja karyawan, dengan profesionalisme yang kurang baik maka kinerja juga dikatakan kurang baik.

Salah satu organisasi atau lembaga sosial yang ada di kota Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau yang menjalankan Sumber Daya Manusia adalah Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau yang disingkat BAZNAS Kepulauan Riau.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau merupakan lembaga yang menangani seluruh proses pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat di tingkat Provinsi. Tidak hanya zakat, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau juga memiliki beberapa program seperti program kemanusiaan yaitu, BAZNAS tanggap bencana dan Layanan aktif BAZNAS. Adapun program pendidikan seperti Lembaga beasiswa BAZNAS dan Sekolah Cendikia BAZNAS, program yang bergerak dibagian kesehatan seperti rumah sehat BAZNAS dan juga program dakwah seperti Muallaf *Center* BAZNAS, Tidak hanya itu BAZNAS juga memiliki program seperti ekonomi yakni, Pemberdayaan Ternak, Pengembangan ekonomi, *Zakat Community Development* dan *Zakat Microfinance*.

Kehadiran Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau Diharapkan dapat menyadarkan masyarakat akan pentingnya zakat. Mengingat mayoritas masyarakat Indonesia beragama Islam dan melalui berbagai program yang diadakan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau, Diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan masyarakat, khususnya penerima zakat, sehingga dapat hidup dengan layak. Oleh karena itu, demi terwujudnya program - program kesejahteraan bagi masyarakat Indonesia khususnya Kota

Tanjungpinang Provinsi Kepulauan Riau, Badan Amil Zakat Provinsi Kepulauan Riau harus memiliki sumber daya manusia yang sesuai di bidangnya untuk mendukung semua program berjalan dengan baik sebagaimana mestinya. Adapun Program kinerja pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau dijelaskan pada tabel dibawah ini.

**Tabel 1.1**  
**Program Kerja Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) KEPRI**

<b>No</b>	<b>Program Kerja</b>	<b>Bentuk Program</b>	<b>Keterangan</b>
1	Kepri Makmur	1.Bantuan Usaha Stimulan 2.Bantuan Ekonomi Terencana	Penyaluran dana zakat,infak dan sedekah untuk masyarakat muslim yang Miskin produktif dalam meningkatkan kesejahteraan mereka dengan berbagai bentuk usaha yang dapat di kembangkan.
2	Kepri Cerdas	1. Beasiswa	Penyaluran dana zakat,Infak & Sedekah untuk Program pendidikan, dan bantuan langsung bagi siswa – siswi yang tidak mampu, putus sekolah atau terancam putus sekolah. Dalam hal ini bantuan untuk tingkat SMA dan Perguruan Tinggi PTN/PTS Untuk S1.
3	Kepri Sehat	1.Bantuan langsung biaya berobat 2.Program layanan Kesehatan masyarakat duafa	Penyaluran dana zakat,Infak & Sedekah yang ditujukan untuk membantu atau memfasilitasi masyarakat kurang mampu agar mendapatkan fasilitas kesehatan dan

			akses guna tercapainya hidup sehat.
4	Kepri Peduli	1.Bantuan Sembako 2.Bantuan Konsumtif Lansia 3.Bantuan Musafir 4.Bantuan Kebencanaan	Penyaluran dana zakat, infak dan sedekah yang dilakukan dalam rangka kepedulian terhadap masyarakat yang tertimpa musibah dan bencana, orang lansia dan anak terlantar.
5	Kepri Taqwa	1.Program Peningkatan Pendidikan al-quran se-kepri 2.Bina muallaf se-kepri 3.Program dakwah se-kepri 4.Tebar Kurban Pelosok Kepri 5.Bina Da'i se-kepri 6.Tebar Qur'an pelosok kepri 7.Da'I <i>Hinterland</i> se-kepri	Penyaluran dana zakat,Infak & Sedekah yang dilakukan untuk meningkatkan nilai-nilai keagamaan dan syiar Islam di tengah masyarakat Kepulauan Riau yang bertujuan untuk lebih memupuk semangat keagamaan sampai ke pelosok -pelosok pulau yang ada di kepulauan Riau.

Sumber : (Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau 2021)

Dari beberapa program Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau tersebut ditemukan beberapa masalah dalam pelaksanaan

program nya. Berdasarkan observasi sementara yang penulis dapatkan melalui wawancara singkat bersama salah satu penerima beasiswa dan salah satu karyawan yang ada di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) ditemukan beberapa masalah di beberapa program yang berhubungan dengan kinerja karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau seperti kurangnya pembinaan mahasiswa penerima beasiswa dan masih minimnya pelaksanaan beberapa program kerja yang berkaitan dengan pembinaan masyarakat. Dalam hal ini karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau masih dikatakan kurang baik dalam segi kinerjanya, hal ini ditunjukkan masih banyak karyawan yang kurang memberikan eksistensinya dalam setiap program yang dilaksanakan seperti program pembinaan mahasiswa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau yang mana mahasiswa penerima beasiswa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau seharusnya mendapatkan pembinaan secara struktur dan tepat waktu. Tidak hanya itu dalam program ini masih banyak mahasiswa penerima beasiswa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau telat membayar perkuliahan dikarenakan atas ketidaksih profesionalnya karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau sehingga kinerja dalam program ini masih kurang baik.

Berdasarkan informasi diatas peneliti melakukan observasi lebih lanjut yaitu melakukan wawancara dengan beberapa Staf Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau yang menyatakan bahwa Pihak Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau tidak tepat waktu dalam melaksanakan program pembinaan beasiswa, Oleh karena itu profesionalnya karyawan dalam

pekerjaan sangat dibutuhkan agar sasaran yang menerima bantuan tersebut berjalan dengan lancar dan membantu perekonomiannya.

Berdasarkan fenomena diatas dapat peneliti simpulkan bahwa hasil kinerja karyawan dapat dilihat dari program pekerjaan yang dijalani karena hal tersebut lah yang menjadi tanggung jawab karyawan, Didapati karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau masih kurang baik dalam pelaksanaan beberapa program kerja hal ini ditunjukkan sebagian karyawan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau masih melakukan program kerja dengan keterlambatan proses pelaksanaan program kerja seperti belum matangnya persiapan pembinaan mahasiswa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kepulauan Riau, dikarenakan ketika program itu dilaksanakan masih banyak kekurangan dalam pelaksanaannya dan kurang profesionalnya karyawan dalam menjalankan tugas sesuai bidangnya. Oleh sebab itu apakah profesional mempengaruhi kinerja karyawan tersebut.

Dengan adanya fenomena tersebut peneliti terdorong untuk meneliti seberapa besar Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Kepulauan Riau. Maka peneliti menulis judul skripsi: Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berlandaskan latar belakang yang tertulis diatas maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- a. Apakah Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau?
- b. Seberapa Besar Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

- a. Untuk mengetahui apakah Profesionalisme Berpengaruh Terhadap Kinerja Kerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau.
- b. Untuk mengetahui Seberapa Besar Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau.

### **1.4 Kegunaan Penelitian**

- a. Diharapkan dijadikan masukan untuk Kepala Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau untuk senantiasa meningkatkan Profesionalisme karyawannya agar mendorong Kinerjanya.

#### **1.4.1 Kegunaan Praktis**

Secara praktis penelitian ini bermanfaat untuk :

- a. Sebagai masukan untuk meningkatkan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau.
- b. Sebagai pemenuhan salah satu syarat memperoleh gelar Sarjana Ekonomi dan menjadi rujukan peneliti selanjutnya.

### **1.4.2 Kegunaan Ilmiah**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemikiran bagi Badan Amil Zakat Kepulauan Riau untuk meningkatkan Profesionalisme pada Kinerja karyawan.

### **1.4.3 Sistematika Penulisan**

Secara umum penelitian ini terdiri dari tiga bab dimana diantara masing-masing bab tersebut mempunyai kaitan antara satu dan yang lainnya dibawah ini diuraikan sistematika penulisan sebagai berikut:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Pada bab ini berisi tentang Latar belakang, Rumusan Masalah, Tujuan Penelitian, Kegunaan Penelitian dan Sistematika Penulisan.

#### **BAB II : TINJAUAN PUSTAKA**

Pada bab ini berisi tentang Tinjauan Teori, Hubungan Antar Variabel, Kerangka Pemikiran, Hipotesis dan Penelitian Terdahulu.

#### **BAB III : METODE PENELITIAN**

Pada bab ini berisi tentang Jenis Penelitian, Jenis Data, Teknik Pengumpulan Data, Populasi dan Sampel, Definisi Operasional Variabel, Teknik Pengolahan Data dan Teknik Analisis Data.

**BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini berisi tentang Hasil Penelitian dan Pembahasan.

**BAB V : PENUTUP**

Pada bab ini berisi tentang Kesimpulan dari hasil penelitian serta saran

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Tinjauan Teori**

##### **2.1.1 Manajemen**

###### **2.1.1.1 Pengertian Manajemen**

Manajemen berasal dari bahasa latin yaitu dari asal kata *manus* artinya tangan dan *agree* yang berarti melakukan. Kata-kata itu disatukan menjadi *manager* yang berarti mengendalikan. *Managere* diartikan dalam Bahasa Inggris *to manage* (kata kerja), *Management* (kata benda), Dan *manager* orang yang menjalankannya. *Management* diartikan dalam Bahasa Indonesia adalah Manajemen (pengelolaan).

Pengertian manajemen menurut Salehah (2018) Manajemen dalam arti yang lebih luas adalah perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan (p<sup>3</sup>) sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan secara efektif dan efisien. Manajemen dalam arti sempit adalah pengelolaan sekolah/madrasah, yang meliputi: perencanaan program, pelaksanaan program, kepemimpinan direktur sekolah/madrasah, supervisi, evaluasi dan sistem informasi sekolah/madrasah. Adapun manajemen menurut Wicaksana (2016) manajemen adalah studi ilmu, seni, dan sosial ekonomi yang melibatkan orientasi atau arah yang terkait erat dengan administrasi, pengembangan, dan kontrol, dengan realisasi pengembangan

organisasi sebagai sistem sosial ekonomi menggunakan sistem yang digunakan dinamis dan terhubung secara organik untuk mencapai tujuan, sementara manajer adalah eksekutif, orang yang bertanggung jawab untuk menjalankan perusahaan, yang terdiri dari, misalnya, satu orang, dewan direksi atau pemilik saham tertinggi.

### **2.1.1.2 Fungsi-Fungsi Manajemen**

Fungsi Manajemen pada dasarnya adalah tugas utama yang harus dilakukan oleh pemimpin organisasi mana pun. Fungsi manajemen menurut Awaluddin & Hendra (2018) bahwa Fungsi-Fungsi Manajemen terdiri dari Perencanaan, Pengorganisasian, Penggerakan, dan Pengawasan. Fungsi-fungsi manajemen sebagai berikut :

#### 1. Perencanaan

Perencanaan adalah tentang memilih dan menghubungkan fakta serta membuat asumsi tentang masa depan untuk menggambarkan dan mengartikulasikan kegiatan yang diusulkan, yang dianggap perlu untuk mencapai hasil yang diinginkan.

#### 2. Pengorganisasian

Pengorganisasian adalah menetapkan semua pekerjaan kepada semua orang dalam organisasi dengan membuat struktur atau bagan organisasi yang membagi tugas sehingga pekerjaan tidak tumpang tindih dan tujuan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

### 3. Penggerakan

Penggerakan adalah suatu tindakan atau kegiatan yang dilakukan oleh seorang manajer untuk memulai dan melanjutkan kegiatan yang telah ditetapkan oleh unsur-unsur perencanaan dan organisasi sehingga tujuan dapat tercapai dengan baik dan dapat mendorong anggota organisasi agar mau dan tulus bekerja dengan kemampuan terbaik mereka untuk membantu mencapai tujuan organisasi secara efisien, efektif dan ekonomis.

### 4. Pengawasan

Pengawasan adalah proses menentukan, apa yang perlu dilakukan, yaitu standar apa yang dilakukan, yaitu mengevaluasi kinerja sesuai rencana, yaitu kepatuhan terhadap standar.

#### **2.1.1.3 Unsur-Unsur Manajemen**

Menurut Dwiyama (2018) unsur-unsur manajemen terdiri dari *men, money, methods, materials, machines, dan market*. Dengan adanya unsur-unsur manajemen ini, jika dikelola dengan baik, akan lebih efisien, efektif, terintegrasi dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang optimal. Unsur-unsur manajemen sebagai berikut :

#### 1. Manusia

Manusia dalam keberadaannya sebagai objek formal memang sangat beragam. Manusia itu berbeda-beda, baik dari segi pemikiran, perilaku,

sikap, perasaan maupun gerakannya. Keanekaragaman pribadi dan perilaku manusia sehingga menjadi salah satu unsur yang harus dikelola dengan baik.

## 2. Uang

Uang dalam ekonomi tradisional didefinisikan sebagai alat tukar yang diterima secara umum. Alat tukar dapat berupa barang apa saja yang dapat diterima oleh setiap orang dalam masyarakat dalam proses pertukaran barang dan jasa. Dalam ekonomi modern, uang didefinisikan sebagai beberapa alat pembayaran yang tersedia dan diterima secara umum untuk pembelian barang dan jasa dan aset berharga lainnya dan untuk pembayaran hutang. Beberapa ahli juga menyebutkan peran uang sebagai alat untuk menunda pembayaran. Keberadaan uang menawarkan alternatif yang lebih sederhana untuk barter, yang lebih kompleks, tidak efisien, dan kurang cocok untuk digunakan dalam ekonomi modern karena orang yang berpikiran sama harus dipertukarkan dan nilainya sulit ditentukan.

## 3. Metode

Metode berasal dari bahasa Yunani *methodos*, yang berarti jalan yang ditempuh. Dalam kaitannya dengan usaha ilmiah, Metode mengacu pada masalah bagaimana berproses untuk memahami objek yang menjadi tujuan ilmu yang bersangkutan. Fungsi metode sebagai sarana untuk mencapai tujuan, atau cara melakukan atau membuat sesuatu.

#### 4. Material

Material merupakan salah satu elemen terpenting dalam sistem produksi. Tanpa bahan, produksi tidak akan dapat menghasilkan produk jadi atau produk akhir yang diinginkan. Dalam sistem produksi, material merupakan input atau masukan yang digunakan untuk diolah menjadi produk jadi. Bahan yang dimaksud di sini bisa berupa bahan mentah atau bahan yang telah diolah sebelum digunakan dalam proses produksi lainnya.

#### 5. Mesin

Mesin adalah alat untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan mesin, proses produksi atau kegiatan yang terkait dengan tujuan organisasi menjadi lebih efisien. Istilah mesin umumnya mengacu pada bagian yang bekerja sama untuk menyelesaikan pekerjaan. Secara umum, alat ini mengurangi intensitas pekerjaan yang dilakukan.

#### 6. Pasar

Pasar adalah salah satu dari berbagai sistem, institusi, proses, hubungan sosial, dan infrastruktur di mana bisnis menjual barang, jasa, dan tenaga kerja kepada orang-orang dengan imbalan uang. Barang dan jasa dijual dengan alat pembayaran yang sah. Pasar bervariasi dalam ukuran, ruang lingkup, geografi, lokasi, jenis dan keragaman komunitas manusia, dan jenis barang dan jasa yang diperdagangkan. Dalam ilmu

ekonomi, Pasar merupakan tempat transaksi antara penjual dan pembeli untuk bertukar barang, jasa dan informasi.

#### **2.1.1.4 Tujuan Manajemen**

Tujuan manajemen menurut Sahputra (2020) Untuk mencapai tujuan dan sasaran yang diperlukan dalam manajemen, memerlukan tujuan manajemen, yaitu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian. Ini adalah upaya yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Dapat dilihat dari peran pimpinan atau manajemen puncak organisasi dalam membentuk kinerja organisasi untuk mencapai tujuannya. Manajemen puncak berperan dalam mendorong desain perencanaan, termasuk menentukan faktor-faktor penting dalam strategi manajemen yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah ilmu, seni, dan proses kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan bersama melalui pengelolaan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya yang optimal melalui kolaborasi di antara anggota organisasi.

#### **2.1.2 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.2.1 Pengertian Sumber Daya Manusia**

Menurut Kalangi (2015) Sumber daya manusia merupakan pendorong untuk sumber daya lain dan memiliki tempat strategis yang berkontribusi pada kinerja organisasi perusahaan untuk mencapai keunggulan kompetitif. Dari definisi tersebut, Sumber Daya Manusia (SDM) adalah sumber daya yang memiliki potensi, kontribusi, dan peran yang efektif dalam mencapai tujuan

perusahaan. Adapun Sumber Daya Manusia (SDM) menurut P Ningsih (2014) adalah perekrutan, seleksi, pengembangan, pemeliharaan, dan penggunaan Sumber Daya Manusia (SDM) untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Pada dasarnya, tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah memberikan tenaga kerja yang efektif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam proses mencapai tujuan ini, Manajemen Sumber Daya Manusia belajar untuk mendapatkan, mengembangkan, menyebarkan, mengevaluasi, dan mempertahankan jumlah dan jenis karyawan yang tepat. Manajemen Sumber Daya Manusia dapat berhasil jika mampu menyediakan karyawan yang kompeten untuk setiap tugas-tugas yang ada.

Sedangkan Sumber Daya Manusia menurut Darim (2020) Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki 2 arti. Pertama, merupakan pekerjaan atau jasa yang dapat dilakukan dalam proses produksi. Di sisi lain, Sumber Daya Manusia (SDM) mencerminkan kualitas upaya individu pada waktu tertentu untuk menghasilkan barang dan jasa. Konsep kedua, Sumber Daya Manusia (SDM), mengacu pada orang-orang yang mampu memberikan jasa atau usaha kerja. Mampu bekerja berarti melakukan kegiatan yang bersifat ekonomis yaitu kegiatan tersebut menghasilkan barang atau jasa untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

#### **2.1.2.2 Fungsi-Fungsi Sumber Daya Manusia**

Fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Biandiputri & Waluyo (2013) bahwa mengingat pentingnya fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) bagi keberhasilan perusahaan, maka diperlukan evaluasi untuk mengetahui

apakah fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) telah mampu memberikan kontribusi terbaiknya bagi perusahaan, Fungsi- fungsi tersebut adalah:

1. Terwujudnya Sumber Daya Manusia (SDM) yang sesuai dengan kualifikasi perusahaan.
2. Proses rekrutmen berjalan baik, adil dan tidak memihak.
3. Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia.
4. Jadikan kepuasan karyawan bagian dari kesuksesan perusahaan.
5. Sejumlah masalah terkait Sumber Daya Manusia (SDM) lainnya.

Untuk memastikan fungsi Sumber Daya Manusia (SDM) berjalan dan mampu berkontribusi dengan baik, perusahaan telah berhasil mengevaluasi (memenangkan) implementasi dan pengendalian program Sumber Daya Manusia (SDM) yang dirancang untuk mencapai tujuan keseluruhan perusahaan.

### **2.1.2.3 Strategi Sumber Daya Manusia**

Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) menurut Soetrisno (2016) mengacu pada visi dan misi perusahaan serta strategi operasional. Penetapan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) harus mempertimbangkan misi, visi dan strategi perusahaan serta dikembangkan secara logis dan jelas. Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) mendukung pelaksanaan strategi perusahaan dan harus dirumuskan ke dalam kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM), kebijakan dan program yang konsisten dengan strategi perusahaan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan. Strategi Sumber Daya Manusia (SDM) melibatkan

pembentukan budaya perusahaan yang tepat, perencanaan Sumber Daya Manusia (SDM), audit Sumber Daya Manusia (SDM) kualitatif atau kuantitatif, dan juga mencakup kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM), seperti pengadaan Sumber Daya Manusia (SDM) dari rekrutmen hingga seleksi, orientasi, pemeliharaan, pelatihan dan pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM), pelatihan Sumber Daya Manusia (SDM).

Saat menentukan strategi Sumber Daya Manusia (SDM), faktor eksternal harus diperhitungkan seperti *future trends and needs, demand and supply*, peraturan pemerintah, kebutuhan manusia pada umumnya dan pegawai pada khususnya, kemampuan bersaing, perubahan sosial, demografi, budaya dan nilai, teknologi. Perubahan tren lingkungan mempengaruhi perubahan strategi perusahaan, yang berarti bahwa strategi Sumber Daya Manusia (SDM) juga harus ditinjau dan mungkin disesuaikan. Perubahan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) tidak dilarang, tetapi harus dipertimbangkan dengan cermat. Perusahaan perlu memiliki strategi bisnis yang tepat untuk memanfaatkan peluang bisnis dan mengantisipasi hambatan yang akan muncul dari lingkungan yang berubah dengan cepat. Salah satu kunci terpenting untuk mendapatkan keunggulan kompetitif adalah mengelola strategi Sumber Daya Manusia (SDM) yang efektif. Pengembangan dan penerapan strategi Sumber Daya Manusia (SDM) yang tercermin dalam kegiatan Sumber Daya Manusia (SDM) seperti akuisisi, retensi dan pengembangan harus konsisten dengan strategi bisnis dan budaya perusahaan.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Sumber Daya Manusia (SDM) adalah orang yang berperan sebagai penggerak suatu organisasi,

baik lembaga maupun perusahaan, serta sebagai aset untuk dilatih dan dikembangkan.

### **2.1.3 Manajemen Sumber Daya Manusia**

#### **2.1.3.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Menurut Eri Susan (2019) Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah bidang manajemen yang mengkhususkan diri dalam studi hubungan dan peran manusia dalam organisasi perusahaan. Manajemen SDM adalah hal-hal yang meliputi pembinaan, penggunaan dan perlindungan sumber daya manusia baik dalam hubungan bekerja atau berwiraswasta. Sumber Daya Manusia diartikan juga sebagai tenaga kerja, pekerja, karyawan yang berpotensi untuk menggerakkan organisasi dalam hal mewujudkan potensi yang merupakan aset penting sebagai modal nonmaterial dalam suatu organisasi bisnis.

Adapun Manajemen Sumber Daya Manusia Menurut Irawan (2021) Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemecahan berbagai masalah di bidang karyawan, pekerja, manajer dan bagian tenaga kerja lainnya untuk dapat mendukung kegiatan organisasi atau perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Sunarsi (2018) Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aktivitas pada bidang Sumber Daya Manusia (SDM) dicermati menurut 2 sudut pandang, yaitu menurut sisi pekerjaan & menurut sisi pekerja. Dari sisi pekerjaan menurut analisis & penilaian pekerjaan. Sedangkan menurut sisi pekerja mencakup aktivitas-aktivitas pengadaan energi kerja, penilaian prestasi kerja, pembinaan & pengembangan, promosi, kompensasi

& keputusan interaksi kerja. Manajemen Sumber Daya Manusia dibutuhkan dalam sebuah perusahaan sebagai sentral pengelola maupun penyedia sumber daya manusia bagi departemen lainnya.

### **2.1.3.2 Fungsi-Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tugas manajemen sumber daya manusia adalah memimpin orang seefektif mungkin untuk mempertahankan unit sumber daya manusia yang saling menguntungkan. manajemen sumber daya manusia adalah bagian dari manajemen umum yang berfokus pada sumber daya manusia.

Pada dasarnya fungsi manajemen sumber daya manusia ini mencakup beberapa kegiatan yang mempengaruhi keseluruhan wilayah kerja organisasi, yang meliputi analisis pekerjaan, perencanaan tenaga kerja, rekrutmen, pelatihan dan pengembangan, kompensasi, keselamatan dan kesehatan kerja, dari perencanaan karir dan keputusan kerja.

Adapun Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Miftahul Jannah (2021) yaitu :

#### **1. Analisis Jabatan**

Analisis pekerjaan adalah proses mempelajari dan mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan pekerjaan. Hasil analisis jabatan (*job analysis*) adalah suatu proses sistematis untuk menentukan tugas, kegiatan, perilaku, keterampilan, pengetahuan, dan spesifikasi karyawan yang dibutuhkan untuk melakukan pekerjaan (tugas) dalam organisasi. Atau ringkasan, deskripsi pekerjaan dan spesifikasi.

Deskripsi pekerjaan adalah dokumen yang memberikan informasi tentang tugas, tanggung jawab, dan tanggung jawab suatu posisi. Sementara mengamankan pekerjaan adalah kualifikasi minimum bahwa seseorang harus memiliki pekerjaan.

- 1) Jenis data yang dikumpulkan dalam analisis jabatan
  - a. Aktivitas kerja
  - b. Aktivitas berorientasi pada karyawan
  - c. Mesin, perkakas, perlengkapan dan alat bantu kerja
  - d. Benda-benda material dan immaterial yang berhubungan dengan jabatan pekerjaan
  - e. Hasil kerja
  - f. Konteks jabatan
  - g. Persyaratan pribadi untuk posisi jabatan

### **2.1.3.3 Peran Manajemen Sumber Daya Manusia**

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia menurut Busro (2018) yaitu :

1. Perencanaan

Persiapan dan rekrutmen tenaga kerja (*preparation and selection*).

Dalam proses persiapan, perencanaan kebutuhan Sumber Daya Manusia (SDM) dilakukan dengan mengidentifikasi posisi berbeda yang mungkin muncul. Yang bisa dilakukan adalah estimasi/prediksi lowongan, jumlah dan waktu. Dua faktor harus dipertimbangkan dalam persiapan, termasuk faktor internal seperti kebutuhan karyawan

baru, struktur organisasi dan departemen yang ada. Faktor eksternal seperti hukum perburuhan dan kondisi pasar tenaga kerja.

## 2. Rekrutmen

Rekrutmen adalah proses mencari calon atau calon pegawai, pegawai, pekerja, manajer atau pegawai baru untuk memenuhi kebutuhan personel organisasi atau perusahaan. Pada tahap ini perlu dilakukan analisis terhadap lowongan yang ada dan mempersiapkan karakteristik serta karakteristik pekerjaan.

## 3. Pelatihan dan penilaian prestasi

Pekerja yang bekerja dalam organisasi dan perusahaan harus menguasai pekerjaan yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, pemindahan diperlukan agar tenaga kerja yang ada memiliki kontrol dan pengalaman yang lebih di bidangnya masing-masing dan untuk meningkatkan efisiensi yang ada. Dengan demikian, proses pengembangan dan evaluasi karyawan dari karyawan tingkat rendah dan tinggi sangat penting.

## 4. Promosi

Promosi adalah jenis transfer yang memindahkan karyawan ke posisi yang berpotensi membawa gaji lebih tinggi dan lebih banyak tanggung jawab, hak, dan peluang.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian,

pelaksanaan dan pengendalian terhadap pengadaan, pengembangan, kompensasi, rekrutmen, retensi dan pemisahan karyawan untuk mencapai tujuan organisasi.

#### **2.1.4 Profesionalisme**

##### **2.1.4.1 Pengertian Profesionalisme**

Profesionalisme tidak asing ditelinga masyarakat yang mana profesionalisme merupakan suatu kata yang dipahami untuk keahlian seseorang pada bidang tertentu, menurut KBBI profesionalisme diartikan (1) Mutu (2) Kualitas dan (3) Tindak tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional.

Profesionalisme dijelaskan menurut Sinambela (2017) pengertian profesionalisme adalah mengajarkan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang profesional. Orang yang profesional adalah orang yang memiliki profesi, sedangkan profesi harus mengandung keahlian, artinya suatu program harus didasarkan pada keahlian khusus untuk profesi tersebut. Profesionalisme dalam pekerjaan tidak lain adalah seperangkat fungsi dan penugasan di bidang pekerjaan berdasarkan keahlian yang diperoleh melalui pekerjaan dan pelatihan khusus di bidang pekerjaan yang mampu mengejar profesi sepanjang hidupnya. Adapun Profesionalisme menurut P Siagian (2012) adalah kehandalan dan kompetensi untuk menyelesaikan tugas sehingga tercapai dengan kualitas, akurat, tepat waktu dan dengan metode yang dapat dipahami dan diikuti pelanggan.

Sedangkan Profesionalisme menurut Aprilina Tarigan (2020) Profesionalisme adalah kemampuan dan pengetahuan khusus tentang bidang

pekerjaannya sehingga ia dapat melaksanakan tugas dan perannya sebagai pekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan meningkatkan dan memperbaiki kualitas pengetahuan serta keterampilan disebut sebagai profesionalisme.

#### **2.1.4.2 Profesionalisme karyawan**

Profesionalisme karyawan menurut Rendy S (2020) Sifat-sifat (keterampilan, kemampuan, dan cara melakukan sesuatu) yang harus dilaksanakan dan dipenuhi oleh seorang karyawan yang profesional. Adapun pendapat mengenai profesionalisme karyawan menurut Supriyadi (2021) Profesionalisme karyawan yang baik biasanya dapat menunjukkan kerja keras dalam menjalankan aktivitas. Tidak hanya kuantitas, kualitas kerja yang ditunjukkan karyawan juga cenderung lebih baik dari karyawan biasa. Tidak mungkin dilakukan jika karyawan tidak bekerja keras. Karyawan yang profesional juga harus memiliki tanggung jawab atas pekerjaan yang dipercayakan kepadanya.

Sedangkan Profesionalisme karyawan menurut Marzuki (2018) yaitu memiliki kompetensi dalam menjalankan profesinya, tanggung jawab sosial dalam menerapkan profesinya, dan kemampuan bekerjasama dengan karyawan yang sesuai dengan bidangnya maupun di bidang lainnya.

#### **2.1.4.3 Ciri-ciri Karyawan Profesional**

Mengenai profesionalisme seseorang, Wolmer dan Mills berpendapat dalam buku Sardiman (2012) bahwa pekerjaan itu hanya dikatakan sebagai profesi, jika memenuhi kriteria atau ukuran sebagai berikut:

1. Memiliki pengetahuan umum yang luas dalam bidang yang di geluti.

Adapun pengetahuan umum menurut Kusumaputri (2015) pengetahuan adalah hasil dari tahu dan ini terjadi setelah orang merasakan suatu objek yakin. Penginderaan terjadi melalui panca indera manusia, yaitu panca indera penglihatan, pendengaran, penciuman, rasa dan sentuhan. Sebagian besar Pengetahuan manusia diperoleh melalui mata dan telinga. Karena itu, pengetahuan umum merupakan hal penting yang dapat mempengaruhi cara berpikir seseorang. Seseorang yang memiliki pengetahuan luas akan selalu ingin belajar dan mengolah berbagai informasi. Dengan pengetahuan yang luas, individu secara tidak langsung akan segera mencoba mengembangkan potensinya sampai nanti dapat diterapkan dalam kehidupan sehari-hari. Dengan demikian pengetahuan

Hasil umum yang diperoleh dapat membentuk pola pikir dan perilaku individu untuk bertindak. Pengetahuan umum juga dijelaskan oleh Generators (2017) Pengetahuan juga merupakan konstruktivisme yang menganggap bahwa pengetahuan adalah hasil konstruksi manusia. Manusia mengkonstruksi pengetahuannya melalui interaksinya dengan objek, fenomena, pengalaman, dan lingkungannya.

## 2. Memiliki keterampilan yang khusus secara mendalam.

Adapun keterampilan yang khusus menurut Ermayani (2015) Keterampilan khusus ini biasanya berupa kemampuan akademik atau teknis, yang berkaitan dengan manajemen, kewirausahaan, manajemen keuangan, pertukangan, dan lain-lain. Menurut Erlangga (2017) menyatakan bahwa

keterampilan adalah keterampilan, kecerdasan, kemampuan untuk menyelesaikan tugas.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa Profesionalisme adalah kualitas, mutu, dan perilaku yang menjadi ciri suatu profesi atau orang yang profesional.

#### **2.1.4.4 Indikator Profesionalisme**

Profesionalisme adalah kehandalan dan keahlian dalam melaksanakan tugas sehingga dilaksanakan dengan kualitas, tepat waktu, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami. Adapun indikator profesionalisme menurut P Siagian (2012). ialah :

##### **1. Kemampuan**

Kemampuan adalah sifat bawaan atau dipelajari yang memungkinkan seseorang untuk melakukan pekerjaan baik secara mental maupun fisik.

##### **2. Kualitas**

Kualitas adalah kemampuan setiap karyawan untuk melaksanakan pekerjaannya, mengembangkan diri dan mendorong rekan-rekannya untuk mengembangkan diri.

##### **3. Sarana dan Prasarana**

Sarana dan Prasarana adalah seperangkat alat yang digunakan untuk mengerjakan suatu pekerjaan, alat ini dapat berupa alat dasar atau alat yang memperlancar jalannya pekerjaan sampai tercapainya hasil kerja yang diinginkan.

#### 4. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM)

Jumlah Sumber Daya Manusia adalah kumpulan sumber daya yang digunakan untuk menjalankan fungsi suatu perusahaan dalam mencapai tujuannya secara baik dan tepat sasaran.

#### 5. Teknologi Informasi

Teknologi informasi adalah perangkat keras dan perangkat lunak dan dapat mencakup jaringan dan komunikasi yang biasanya terkait dengan bisnis. Penggunaan Teknologi Informasi dapat meringankan masalah internal dalam organisasi suatu perusahaan seperti pencatatan, analisis, dan penyajian informasi.

#### 6. Keandalan

Keandalan adalah kemampuan untuk memberikan layanan yang dijanjikan secara akurat dan andal, terutama memberikan layanan tepat waktu, sesuai dengan jadwal yang dijanjikan dan tanpa kesalahan setiap saat.

### **2.1.5 Kinerja**

#### **2.1.5.1 Pengertian Kinerja**

Kinerja menurut W Bangun (2012) ialah efisiensi kerja, yang merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh organisasi, dilaksanakan oleh manajer dan karyawan (SDM) baik di pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. Adapula kinerja karyawan menurut I Gusti Agung (2016) kinerja adalah sesuatu yang bersifat individual, karena setiap

karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda-beda dalam melakukan pekerjaan mereka. Performa tergantung pada kombinasi kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh akan dilaksanakan dan tidak dilaksanakan dengan karakteristik kinerja individu.

Pendapat menurut Abdullah Maruf (2014) kinerja ialah suatu hasil kerja organisasi yang dilakukan oleh karyawan dengan sangat baik sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pemimpin (manajer), kompetensi dan kemampuan karyawan untuk semakin berkembang dengan baik di tempat kerja. Sedangkan pengertian kinerja menurut Astuti (2017) kinerja adalah suatu tingkat pencapaian dalam melaksanakan program kegiatan atau strategi untuk mewujudkan tujuan, sasaran, visi, misi organisasi yang diberikan melalui perencanaan strategis suatu organisasi.

#### **2.1.5.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja**

Faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian suatu kinerja menurut Astuti (2017) yaitu :

1. Faktor Internal

Faktor internal yaitu faktor yang berhubungan dengan sifat baik seseorang karena memiliki kemampuan yang tinggi dan orang tersebut adalah tipe pekerja keras, sedangkan seseorang memiliki kinerja yang buruk karena orang tersebut memiliki kemampuan yang rendah dan orang tersebut tidak memiliki usaha untuk meningkatkan kemampuannya.

## 2. Faktor Eksternal

Faktor eksternal yaitu faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang karyawan berasal dari lingkungan kerja. seperti perilaku, sikap, dan tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, tempat yang memadai dan suasana ruang kerja

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu pekerjaan atau hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang berdasarkan kuantitas dan kualitas yang dicapai dalam pelaksanaan tugasnya sesuai dengan tugas yang diberikan.

### **2.1.5.3 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut

W Bangun (2012) ialah :

#### 1. Kuantitas Pekerjaan

Kuantitas Pekerjaan adalah jumlah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai atau karyawan selama periode waktu tertentu.

#### 2. Kualitas Pekerjaan

Kualitas Pekerjaan adalah kemampuan kerja dan kesempurnaan dalam tugas seperti ketepatan waktu kerja, ketepatan penilaian hasil kerja.

#### 3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu adalah kemampuan menggunakan dan mengatur waktu untuk menyelesaikan berbagai tugas dan tanggung jawab yang dipercayakan kepada diri sendiri.

#### 4. Kehadiran

Kehadiran adalah berada di tempat tertentu dan juga menunjukkan bahwa karyawan tersebut berada di tempat tertentu dan pada waktu tertentu.

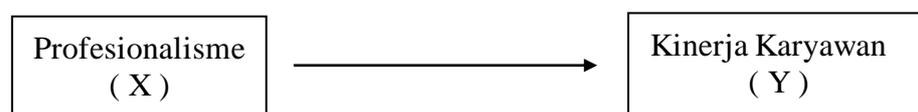
#### 5. Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan Kerja Sama adalah kemampuan sekelompok orang yang bergantung pada suatu tugas dan secara bersama-sama bertanggung jawab atas hasil yang dicapai.

Dalam meningkatkan kinerja diantaranya dipengaruhi oleh profesionalisme, Hal ini sejalan dengan pendapat menurut Yusuf (2022) semakin baik profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan disuatu organisasi, maka semakin besar kinerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa profesionalisme yang baik, sulit bagi perusahaan mencapai hasil kerja yang optimal. Dan adapun pendapat menurut Haki (2014) kinerja merupakan sebuah proses pelaksanaan pemeriksaan. Sesuai dengan definisi ini maka tingkat profesionalisme karyawan badan amil zakat nasional (BAZNAS) juga dapat digunakan untuk mengukur kinerjanya dalam memeriksa suatu pekerjaan. Disamping itu diperlukan adanya prosedur dan ketentuan untuk mencapai hasil yang diinginkan.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Pemikiran**



*Sumber : Konsep yang disesuaikan untuk penelitian (2023)*

### 2.3 Hipotesis

Menurut Lolang (2014) Hipotesis bersifat dugaan, karena itu setiap penelitian harus mengumpulkan data yang cukup untuk membuktikan bahwa dugaan tersebut benar.

Berikut hipotesis pada penelitian ini :

H1 : Diduga adanya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau

H2 : Diduga tidak adanya pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau

### 2.4 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu sangat penting untuk memperjelas posisi, perbedaan dan memperkuat hasil penelitian dengan penelitian sebelumnya yang sudah ada. Penelitian sebelumnya yang sudah ada dan menjadi patokan adalah sebagai berikut:

1. Muhammad Yusuf (2022) dalam Jurnal *Doctoral dissertation* Vol. 2 No. 1 melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Amil Terhadap Peningkatan Kinerja Baitul Mal Kota Banda Aceh”**. Penelitian menggunakan data primer berupa hasil kuesioner yang diisi oleh responden. Hasil studi menunjukkan rendahnya kesadaran Muzakki (Pembayar Zakat)

karena minimnya pengetahuan Muzakki mengenai zakat, kurangnya sosialisasi mengenai zakat, dan rendahnya kepercayaan terhadap organisasi pengelola zakat sehingga berpengaruh terhadap kinerja Amil zakat Baitul Mal Kota Banda Aceh. Pencapaian kinerja pelayanan Baitul Mal Kota Banda Tahun 2021 mengalami penurunan. Oleh karena itu dilakukan penelitian yang melibatkan profesionalisme Amil zakat. Penelitian ini bertujuan untuk meningkatkan profesionalisme kinerja Amil zakat. jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian asosiatif kuantitatif. Metode penelitian menggunakan metode secara kuantitatif. Teknik pengambilan sampel menggunakan rumus lemeshow dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dokumentasi. Peneliti mengolah data dengan rumus statistik dan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Amil zakat pada Baitul Mal Kota Banda Aceh. Hal ini dibuktikan dengan  $t_{hitung} > t_{tabel}$  sebesar  $3,568 > 2,045$ .

2. Madag Mokolong (2021) Dalam Jurnal *Governance* Vol. 1 No. 1 Melakukan Penelitian dengan judul **“Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara”** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh profesionalisme pegawai terhadap kinerja dinas Kesehatan dalam pencegahan penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang ada di Dinas Kesehatan Kabupaten Minahasa Tenggara yang sesuai hasil survey ada

30 pegawai negeri sipil sehingga ditetapkan sebagai 30 responden dalam penelitian ini. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif dimana data yang terkumpul diolah dan dianalisis dengan menggunakan analisis statistik inferensial / parametrik yaitu analisis regresi linear sederhana. Dari data yang ada hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Sikap profesional dari seorang pegawai dapat memberikan kinerja yang baik bagi institusi tempatnya bekerja. Dan untuk hasil uji hipotesis yaitu : Berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh F hitung sebesar 27.058 dan F tabel dengan df (degree of freedom) yang didapat dengan menggunakan rumus :  $df(n1) = K-1$  dan  $df(n2) = n-k$ , sehingga diperoleh hasil F tabel 4,20 pada taraf 0,05. Hasil tersebut menyatakan bahwa F hitung > F tabel ( $27.058 > 4.20$ ) maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya terdapat pengaruh antara variabel profesionalisme (X) terhadap variabel kinerja (Y). Gambaran profesionalisme yang diterima pegawai Dinas Kesehatan di Kabupaten Minahasa Tenggara adalah kemampuan, kualitas, sarana dan prasarana, jumlah sumber daya manusia (SDM), teknologi informasi, dan keandalan. Dari hasil analisis data yang didapat para responden lebih banyak menyatakan setuju daripada tidak setuju mengenai pernyataan indikator dari profesionalisme. Ini menunjukkan bahwa lebih banyak pegawai yang bekerja secara profesional dalam pencegahan penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara.

3. Mida Aprilina Tarigan (2020) dalam Jurnal Kepemimpinan dan Kepengurusan Sekolah Vol. 5, No. 1 Melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh**

**Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru SMP NEGERI 6 PERCUT SEI TUAN**” tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Profesionalisme terhadap Kinerja Guru SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif dan sifatnya adalah *explanatory*. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah 37 responden. Dalam penelitian ini keseluruhan populasi dijadikan sampel yaitu berjumlah 37 responden. Teknik analisis data adalah regresi linier sederhana dengan menggunakan program SPSS. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru di SMP Negeri 6 Percut Sei Tuan. Nilai koefisien determinasi (*R-Square*) adalah 0,360 atau 36%. Hal ini menunjukkan bahwa Kinerja Guru (Y) dapat dijelaskan oleh Profesionalisme (X) sebesar 36% sedangkan selebihnya 64% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Peningkatan profesionalisme guru tersebut akan meningkatkan kinerja guru. Peningkatan kinerja guru akan memberikan dampak yang positif bagi peserta didik.

4. Noel Peter Mrope (2017) dalam *International Journal Of Business And Management Review* Vol. 5, No. 6, pp.48-59 melakukan penelitian dengan judul ***“THE EFFECT OF PROFESSIONALISM ON PERFORMANCE OF PROCUREMENT FUNCTION IN THE PUBLIC SECTOR: EXPERIENCE FROM THE TANZANIAN PUBLIC ENTITIES”*** Penelitian ini dilakukan untuk menilai Pengaruh Profesionalisme Pengadaan terhadap Kinerja Fungsi Pengadaan Publik di Tanzania. Untuk mencapai tujuan yang dinyatakan,

responden ditanyai pertanyaan tentang pengelolaan arsip dan dokumen, kepegawaian departemen pengadaan, kompetensi personel yang terlibat dalam kegiatan pengadaan, independensi fungsi dan wewenang dalam melepaskan tanggung jawab pengadaan dan keberadaan Kode Etik dan Perilaku Profesi. Populasi nya adalah 470 orang di mana 100 orang secara *purposive* merupakan ukuran sampel. Kinerja fungsi pengadaan dinilai berdasarkan sejauh mana departemen telah mencapai tujuan pengadaan yang dinyatakan dalam hal pengiriman tepat waktu, kualitas yang tepat dan biaya yang tepat dari barang, pekerjaan dan layanan yang diperoleh. Penelitian ini menggunakan teknik penelitian campuran - kualitatif dan kuantitatif untuk pengumpulan, penyajian dan analisis data. Penelitian ini menggunakan teknik *random sampling* dalam mengidentifikasi calon responden. Studi ini dipandu oleh hipotesis nol bahwa tidak ada pengaruh signifikan dari profesionalisme pengadaan terhadap kinerja fungsi pengadaan di entitas publik Tanzania. Data terutama dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur dan dikelola sendiri yang didukung dengan wawancara lisan tatap muka. Berdasarkan hasil analisis regresi, koefisien profesionalisme pengadaan sebesar 0,526 dan nilai uji-t sebesar 4,360 dan koefisien ini signifikan ( $p - \text{value} = 0,000 < 0,05$ ). Temuan ini menunjukkan bahwa 53% dari variasi kinerja fungsi pengadaan di entitas publik dijelaskan oleh sejauh mana pejabat yang terlibat dalam proses pengadaan dan keputusan dalam entitas telah mematuhi profesionalisme pengadaan dalam menjalankan fungsi dan tanggung jawab pengadaan. Studi ini merekomendasikan bahwa departemen pengadaan di Tanzania harus dikelola dengan personel yang

memadai dan berkualitas profesional. Pentingnya strategis profesionalisme pengadaan terhadap kinerja fungsi pengadaan hanya akan terwujud jika ada penegakan ketentuan undang-undang saat ini yang membahas profesionalisme pengadaan.

5. Seung Kyu Park<sup>1</sup>, Jae Won Heo<sup>2</sup> (2015) dalam jurnal *J Kor Phys Ther* Vol. 27, No. 1 melakukan penelitian dengan judul ***“Correlation Between Professionalism, Job Satisfaction and Job Performance of the Physical Therapist”*** Penelitian ini dilakukan dalam rangka memahami korelasi antara profesionalisme, kepuasan kerja, dan prestasi kerja terapis fisik. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 148 fisioterapis. Metode pengumpulan data penelitian ini menggunakan metode survei dan kuesioner tentang profesionalisme, kepuasan kerja, dan kinerja. Teknik analisis data pada penelitian ini menggunakan metode analisis korelasi. Dalam penelitian ini menyimpulkan bahwa Profesionalisme sangat berpengaruh pada kinerja dalam bisnis, Profesionalisme dan kepuasan kerja dan prestasi kerja menunjukkan korelasi positif yang jelas. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa, untuk meningkatkan kinerja pekerjaan terapis fisik, perlu untuk Meningkatkan profesionalisme dan kepuasan kerja. Terapis fisik harus meningkatkan profesionalisme mereka untuk meningkatkan kinerja. Selain itu, penelitian untuk meningkatkan kepuasan kerja dan prestasi kerja terapis fisik harus dilanjutkan.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif karena didalam penelitian ini memerlukan data yang harus terkumpul dan di analisis dengan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian kuantitatif memfokuskan analisisnya pada data-data numerik (angka) yang dikerjakan dengan metode statistik. Dan menurut Sugiyono, metode kuantitatif adalah metode yang sering disebut sebagai metode penelitian naturalistik karena penelitian ini dilakukan dengan kondisi yang alami atau disebut juga *natural setting*, metode yang bersifat kuantitatif harus menggunakan data dan analisis.

Penelitian yang penulis lakukan adalah penelitian yang berbentuk kuantitatif dan bersifat korelatif. Berdasarkan penjelasan dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwasanya penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Hal ini karena penulis menggambarkan secara nyata dengan mendeskripsikan data-data untuk mengetahui adakah dan seberapa besar pengaruh profesionalisme terhadap Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau.

## **3.2 Jenis Data**

Jenis data yang digunakan di penelitian ini adalah jenis data yang diperoleh yaitu :

### **3.2.1 Data Primer**

Menurut Wiratna (2019) data primer adalah data yang diperoleh dan didapatkan dari responden melalui kuesioner. Data yang didapat ini juga harus diolah lagi. Sedangkan menurut Sunyoto (2014) data primer adalah data yang didapatkan secara langsung dari objek yang memiliki hubungan langsung terhadap penelitian. Dalam penelitian ini data primer didapatkan penulis dari data hasil pengisian kuesioner oleh Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau

### **3.2.2 Data Sekunder**

Menurut Hamid & Susilo (2015) Data sekunder adalah data yang sudah dikumpulkan oleh lembaga pengumpul data dan dipublikasikan kepada masyarakat pengguna. Dalam hal ini data sekunder diperoleh dari Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Kepulauan Riau.

## **3.3 Teknik Pengumpulan Data**

Metode pengambilan data merupakan kegiatan penelitian yang mempunyai tujuan mengungkap fakta terkait variabel yang diteliti untuk mengetahui *goal of knowing* haruslah dicapai dengan memakai metode dan cara-cara yang mudah dan tepat. Sejalan dengan Sugiyono, metode pengambilan data merupakan kegiatan

yang dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber dan berbagai cara. Adapun cara yang digunakan meliputi Observasi, angket dan gabungan ketiganya.

1. Kuisisioner

Merupakan bentuk instrument pengambilan data yang sangat fleksibel dan relatif mudah digunakan dan data yang kategorinya sebagai data faktual. Oleh karena itu hasil reabilitasnya sangat tergantung pada subjek sebagai responden, untuk mendapatkan hal tersebut maka digunakan kalimat-kalimat yang jelas dan disampaikan dengan strategi yang tepat.

2. Observasi

Observasi adalah melihat dan terlibat langsung dalam kegiatan sehari hari orang yang akan diteliti atau sumber yang akan di ambil data nya.

3. Dokumentasi

Merupakan catatan hasil peristiwa yang sudah berlalu, dokumentasi ini berbentuk tulisan, gambar dan karya-karya monumental dari seseorang.

### **3.4 Populasi Dan Sampel**

#### **3.4.1 Populasi**

Populasi menurut Ridwan (2013) adalah kelompok yang akan di teliti hendak dikenai generalitas hasil penelitian dan memiliki karakteristik yang membedakan dari kelompok subjek lainnya, tidak terlepas dari itu populasi tidak hanya menunjukkan ciri lokasi akan tetapi dapat terdiri dari karakteristik-

karakteristik individual. Berdasarkan pendapat tersebut, populasi adalah keseluruhan objek atau subjek penelitian, yang memiliki sifat-sifat tertentu yang harus diselidiki dan disimpulkan. Adapun yang dimaksud dengan populasi disini adalah seluruh penerima bantuan program Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kepulauan Riau tahun 2022/2023. Jumlah populasi yang terdapat pada penelitian ini yaitu berjumlah 47 orang.

### **3.4.2 Sampel**

Sampel menurut Ridwan (2013) adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki populasi tersebut. Sampel merupakan bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri populasi. Apabila jumlah populasi kurang dari 100 orang, maka sebaiknya sampel diambil secara keseluruhan (gunakan populasi), tetapi populasinya lebih besar dari 100 orang, maka bisa diambil sampelnya 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya.

Dalam penelitian ini, metode sampling yang digunakan adalah metode sampling jenuh. Sampling jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering terjadi ketika populasinya relatif kecil, kurang dari 100 orang.

Metode sampling jenuh ini digunakan, karena jumlah populasi tidak begitu besar, untuk memastikan bahwa sampel penelitian ini mewakili karakteristik populasi, digunakan metode sampling jenuh. Sampel yang akan diambil berjumlah 47 orang.

### 3.5 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional dimaksudkan untuk menjelaskan arti dari variabel yang diteliti. Definisi operasional adalah suatu unsur penelitian yang menceritakan bagaimana mengukur suatu variabel. Dengan kata lain, definisi operasional adalah semacam panduan implementasi tentang cara mengukur suatu variabel.

Dalam penelitian ini memiliki tiga variabel yaitu variabel pertama adalah Profesionalisme dan variabel kedua adalah kinerja sebagai berikut :

**Tabel 3.1**  
**Definisi Operasional Variabel**

Variabel	Definisi	Indikator	Butir Pernyataan	Skala
Profesionalisme (X)	Profesionalisme adalah kehandalan dan kompetensi untuk menyelesaikan tugas sehingga tercapai dengan kualitas, akurat, tepat waktu dan dengan metode yang dapat dipahami dan diikuti pelanggan. (P Siagian, 2012).	1. Kemampuan 2. Kualitas 3. Sarana dan Prasarana 4. Jumlah Sumber Daya Manusia (SDM) 5. Teknologi Informasi 6. Keandalan (P Siagian, 2012).	1,2 3,4 5,6 7,8 9,10 11,12	Likert
Kinerja Karyawan (Y)	Kinerja ialah efisiensi kerja, yang	1. Kuantitas Pekerjaan 2. Kualitas	1,2 3,4 5,6	Likert

	merupakan hasil dari pelaksanaan rencana kerja yang disusun oleh organisasi, dilaksanakan oleh manajer dan karyawan (SDM) baik di pemerintahan maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. (W Bangun, 2012)	Pekerjaan 3. Ketepatan Waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan Kerja Sama (W Bangun, 2012)	7,8 9,10	
--	--	--	-------------	--

*Sumber : Data Sekunder dan hasil olahan peneliti (2023)*

### **3.6 Teknik Pengolahan Data**

Pengolahan data oleh penulis di penelitian ini adalah dengan pendekatan kuantitatif yang mana proses dalam memperoleh data ringkasan dengan memakai cara-cara atau rumusan tertentu Siregar (2014). Pengolahan data meliputi kegiatan sebagai berikut:

#### *1. Editing*

*Editing* adalah tahap pengecekan dan penyesuaian data yang didapatkan terhadap data penelitian yang bertujuan untuk memudahkan proses pemberian kode dan pemrosesan data.

#### *2. Coding*

*Coding* adalah tahap pemberian tanda berupa angka pada jawaban dari kuesioner untuk dipisahkan ke dalam kategori yang sama. Dengan tujuan menyederhanakan jawaban.

### 3. *Scoring*

*Scoring* adalah tahap mengubah data yang bersifat kualitatif ke dalam kuantitatif. Pemberian skor ini digunakan system skala lima, yaitu :

Jawaban SS (sangat setuju)	diberi skor 5
Jawaban S (setuju)	diberi skor 4
Jawaban N (netral)	diberi skor 3
Jawaban TS (tidak setuju)	diberi skor 2
Jawaban STS (sangat tidak setuju)	diberi skor 1

### 4. Tabulasi

*Tabulating* adalah kegiatan menyajikan data-data yang telah didapatkan kedalam table, sehingga dapat mempermudah pembaca untuk dapat melihat hasil penelitian dengan jelas. Setelah proses tabulasi dilakukan, hal selanjutnya adalah Pengolahan data melalui program SPSS.

### **3.7 Teknik Analisis Data**

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode analisis data regresi sederhana dan korelasi *product moment* dengan bantuan *SPSS Windows versi xx*. Adapun tahap analisis meliputi :

### 3.7.1 Uji Kualitas Data

#### 3.7.1.1 Uji Validitas

Merupakan Validitas merupakan kemampuan alat ukur untuk mengukur secara tepat keadaan yang diukurnya. Agar data yang diperoleh tepat atau sesuai dengan apa yang seharusnya diukur maka perlu dilakukan uji validitas. Untuk mengetahui validitas terhadap instrument pengumpulan data yang digunakan untuk menjaring data perlu dilakukan uji validitas.

**Gambar 3.1**  
**Rumus Korelasi Pearson product moment**

$$r_{xy} = \frac{n(\sum XY) - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{(n\sum X^2 - (\sum X)^2)(n\sum Y^2 - (\sum Y)^2)}}$$

Keterangan:

$r_{xy}$  = Koefisien korelasi antara X dengan Y

$n$  = Jumlah sampel

$\sum XY$  = Jumlah total data

$\sum X$  = Jumlah total data variabel X

$\sum Y$  = Jumlah total data variabel

#### 3.7.1.2 Uji Realibilitas

Reliabilitas diartikan sebagai sesuatu hal yang dapat dipercaya atau keadaan yang dapat dipercaya. Dalam statistik SPSS, uji reliabilitas berfungsi untuk mengetahui tingkat kekonsistensian alat ukur yang digunakan oleh peneliti sehingga alat ukur tersebut diandalkan. Walaupun penelitian dilakukan berulang

kali dengan alat ukur yang sama. Reliabilitas adalah sejauh mana hasil pengukuran dari suatu instrument mewakili karakteristik yang diukur. Sedangkan untuk menghitung reliabilitas jika nilai  $r_a > 0,6$ , maka dikatakan seluruh data tersebut sudah reliable. Jika uji reliable dengan metodologi alpha *cronbach* ( $r_a$ ) menunjukkan nilainya ( $r_a < 0,6$ ), maka dikatakan instrument penelitian tersebut tidak reliable.

### **3.7.2 Uji Persyaratan**

Uji Persyaratan adalah analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah analisis data untuk pengujian hipotesis dapat dilakukan atau tidak.

#### **3.7.2.1 Uji Normalitas**

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah data yang terkumpul berdistribusi normal atau tidak. Dengan uji normalitas akan diketahui sampel yang diambil berasal dari populasi yang berdistribusi normal atau tidak. Apabila pengujian normal, maka hasil perhitungan statistik dapat digeneralisasi pada populasinya. Uji normalitas dilakukan dengan baik secara manual maupun menggunakan komputer program SPSS. Dalam penelitian ini uji normalitas dapat digunakan uji Kolmogorov-smirnov, kriterianya adalah signifikan untuk uji dua sisi hasil perhitungan lebih besar dari  $> 0,05$  berarti berdistribusi normal.

#### **3.7.2.3 Uji Linieritas**

Menurut Santoso & Priantinah (2016) Tujuan dari uji linieritas adalah untuk mengetahui hubungan linier antara dua variabel. Linieritas dapat diartikan sebagai hubungan linier antar variabel, yaitu ketika terjadi perubahan pada salah

satu variabel, maka variabel lainnya juga mengalami perubahan yang sama besarnya. Tujuan pengujian linieritas adalah untuk mengetahui apakah suatu penelitian bersifat linier (lurus) atau tidak linier (tidak lurus).

### 3.7.3 Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis Regresi merupakan salah satu metode untuk mengetahui hubungan antar variabel, variabel yang dimaksud adalah antara variabel X terhadap Y. Variabel X disebut dengan variabel bebas dan Variabel Y adalah variabel terikat.

**Gambar 3.2**  
**Rumus Analisis Regresi Linier Sederhana**

$$Y = a + bX$$

Keterangan :

Y : Subjek/nilai diprediksi dalam variabel dependen

a : Konstanta

b : Koefisien Regresi

X : Subjek Pada Variabel

### 3.7.4 Uji Hipotesis

#### 3.7.4.1 Uji t (Uji Parsial)

Uji t atau uji koefisien regresi secara parsial digunakan mendapatkan informasi apakah secara parsial variabel dependen (Kinerja) berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variabel independen yang sudah ditetapkan (Profesionalisme). Uji t ini digunakan bertujuan dalam menguji secara parsial masing-masing variabel. Hasil dari uji t ini bisa diketahui pada tabel *coefficients*

pada kolom sig (*significance*). Jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $< 0,05$ , maka bisa dikatakan bahwa terdapat pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial.

Akan tetapi, jika probabilitas nilai t atau signifikansi  $> 0,05$ , maka dapat dikatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat.

**Gambar 3.3**  
**Rumus Uji t-test**

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Keterangan:

t = Distribusi t

r = Koefisien korelasi parsial

r<sup>2</sup> = Koefisien determinasi

n = jumlah data

#### **3.7.4.2 Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Menurut Annafik (2012) Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) pada dasarnya mengukur kemampuan model untuk memperhitungkan perubahan variabel independen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 sampai 1. Nilai R<sup>2</sup> yang kecil berarti bahwa kemampuan variabel bebas dalam menjelaskan variasi variabel terikat sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel independen menyediakan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi perubahan variabel dependen.

$$R^2 = (r)^2 \times 100\%$$

Dimana :  $R^2$  = koefisien determinasi

$r$  = koefisien korelasi

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah Maruf, M. (2014). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*.
- Annafik, A. F. (2012). Analisis Pengaruh Kualitas Produk, Harga, Dan Daya Tarik Iklan Terhadap Minat Beli Sepeda Motor Yamaha. *Bisnis Intelejen*, 1–68.
- Aprilina Tarigan, M. (2020). Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Smp Negeri 6 Percut Sei Tuan. *Jurnal Kepemimpinan Dan Pengurusan Sekolah*, 5(1), 43–48. <https://doi.org/10.34125/kp.v5i1.462>
- Astuti, W. (2017). Pengaruh Quality of Work Life Terhadap Kinerja Karyawan PT. BNI Syariah Palembang. *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam UIN Raden Fatah Palembang*, 103.
- Awaluddin, & Hendra. (2018). Fungsi Manajemen Dalam Pengadaan Infrastruktur Pertanian Masyarakat Di Desa Watatu Kecamatan Banawa Selatan Kabupaten Donggala. *Jurnal Fakultas Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Tadulako Indonesia*, 2(1), 1–12.
- Bangun, W. (2012). Manajemen sumbe daya manusia.
- Biandiputri, B., & Waluyo, I. (2013). Audit Manajemen atas Fungsi Sumber Daya Manusia Pada Perusahaan Pustaka Baru. *Jurnal Profita*, 16(2), 114–130.
- Busro, M. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia In Manajemen Sumber Daya Manusia. *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara*, 391.
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 22–40. <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- DWIYAMA, F. (2018). Unsur Manajemen Dalam Pengelolaan Lembaga Pendidikan Islam Di Indonesia. *Adaara: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 6(1), 675–695. <https://doi.org/10.35673/ajmpi.v7i1.312>
- Haki, U. (2014). Pengaruh Profesionalisme Kerja Pengurus Badan Amil Zakat Terhadap Kinerja Pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Serang. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomika*, 5(02), 45-66.
- Hamid, E. S., & Susilo, Y. S. (2015). Strategi Pengembangan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Di Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta\*. *Jurnal Ekonomi Pembangunan: Kajian Masalah Ekonomi Dan Pembangunan*, 12(1), 45. <https://doi.org/10.23917/jep.v12i1.204>
- I Gusti Agung. (2016). Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dinamika DotCom*, 7(2), 121–130.

- Irawan, H. (2021). Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi. *JUSIE (Jurnal Sosial Dan Ilmu Ekonomi)*, 6(01), 29–38. <https://doi.org/10.36665/jusie.v6i01.414>
- J., . E., & Kadarsih, S. (2014). Pengaruh Profesionalisme Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Badan Pengawas Keuangan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(1), 47–58. <https://doi.org/10.22437/jdm.v2i1.2130>
- Kalangi, R. (2015). Pengembangan sumber daya manusia dan kinerja aparat sipil negara di Kabupaten Kepulauan Sangehe Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal LPPM Bidang EkoSosBudKum*, 2(1), 1–18. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/lppmekosobudkum/article/view/9296>
- Lolang, En. (2014). ) yaitu hipotesis yang akan diuji. Biasanya, hipotesis ini merupakan pernyataan yang menunjukkan bahwa suatu parameter populasi memiliki nilai tertentu. *Jurnal Kip*, 3(3), 685–696.
- Marzuki, F. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Profesionalisme Kerja Terhadap Loyalitas Karyawan Di Lp3I Group. *Jurnal Lentera Bisnis*, 7(1), 21. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v7i1.213>
- Miftahul Jannah. (2021). *Makalah Ini Disusun untuk Memenuhi Tugas pada Mata Kuliah Kewirausahaan Dosen Pengampuh : Dra . Hj . Nuraeni Gani , MM . UNIVERSITAS ISLAM NEGERI ALAUDDIN MAKASSAR TAHUN 2021*. 1–33.
- Mokosolang, M. (2021). Pengaruh Profesionalisme Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Dalam Pencegahan Penularan Covid-19 di Kabupaten Minahasa Tenggara. *Jurnal Governance*, 1(1), 1–8.
- P, N. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Kajian Teori Manajemen Sdm*, 1, 9–34.
- Profesionalisme, P., & Dan, B. (2020). *Kinerja Pegawai Pada Biro Pelayanan Sosial Dasar*. 2(1), 33–41.
- Ridwan, R. M. (2013). Metodologi Penelitian. *Universitas Pendidikan Indoneisa*, 35–44.
- Sahputra, D. (2020). Manajemen Komunikasi Suatu Pendekatan Komunikasi Communication Management A Communication Approach Dedi. *Jurnal Simbolika*, 6(2), 152–162.
- Salehah, A. (2018). *Manajemen Kearsipan Dalam Ketatausahaan Di Min 3 Pringsewu*. 1–114.
- Santoso, Y., & Priantinah, D. (2016). Pengaruh Profitabilitas , Ukuran Perusahaan, Struktur Aktiva, Likuiditas, dan Growth Opportunity Terhadap Struktur Modal Perusahaan. *Jurnal Profita Edisi 4*, 1(3), 1–17.
- Sinambela, L. P. (2017). Profesionalisme Dosen Dan Kualitas Pendidikan Tinggi. *Populis : Jurnal Sosial Dan Humaniora*, 2(2), 579.

<https://doi.org/10.47313/pjsh.v2i2.347>

- Siti Nur Aisah. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. *Bulletin of Management and Business*, 1(2), 42–50. <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>
- Sunarsi, D. (2018). Buku Ajar Seminar Perencanaan Sumber Daya Manusia. *Tangerang : Asmoro Media Tama*, 3–214.
- Supriyadi1, A., & , Nugroho Mardi Wibowo 2, S. (2021). Analisis Pengaruh Komunikasi, Pengalaman Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Profesionalisme Karyawan Pada Bank Sarana Prima Mandiri Pamekasan. 8(1), 109–116.
- Suratman Hadi. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Kantor Pelayanan Pajak Pratama Malang Utara). *Parameter*, 4(2), 1–9. <https://doi.org/10.37751/parameter.v4i2.41>
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Wardani, D. K., & Andriyani, I. (2017). Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Pemanfaatan Teknologi Informasi, Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Keandalan Pelaporan Keuangan Pemerintahan Desa Di Kabupaten Klaten. *Jurnal Akuntansi*, 5(2), 88–98. <https://doi.org/10.24964/ja.v5i2.270>
- Wicaksana, A. (2016). No Title No Title No Title. *Https://Medium.Com/*, 15(2), 1–23. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Wiratna, S. P. (2019). Studi Deskriptif Kualitatif Proses Difusi Inovasi Beras Organik di Desa. *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Yusuf, M. (2022). Pengaruh Profesionalisme Amil Terhadap Peningkatan Kinerja Baitul Mal Kota Banda Aceh (*Doctoral dissertation*, UIN Ar-Raniry).

## *CURRICULUM VITAE*



Nama : Wahyu Kurnia Amanda  
Jenis Kelamin : Laki-laki  
Tempat Tanggal Lahir : Dumai, 14 Juni 2000  
Agama : Islam  
Status : Belum Menikah  
Email : wahyukurnia2214@gmail.com  
Alamat : PERUM. GRIYA MAWADDAH 08 JL. Raya  
Tanjung Uban Km.16  
Pekerjaan : Mahasiswa/Pelajar  
Nama Orang Tua  
Ayah : Sakirman Khairuddin  
Ibu : Erlindawati

### Pendidikan :

SD NEGERI 004 Binaan Tanjung Pinang Barat

Pondok Pesantren Modern Al-Kautsar Tanjung Pinang Timur

Madrasah Aliyah Negeri Tanjung Pinang