

PENGARUH ISLAMIC HUMAN CAPITAL
TERHADAP KINERJA AMIL
DI BAZNAS PROVINSI SUMATERA UTARA

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah*

Oleh :

MAKROMATUL AFIFAH NST

NPM : 1901280120



FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2023

PERSEMBAHAN

Karya Ilmiah ini Kupersembahkan Kepada Keluarga Tersayang

Almarhum Ayahanda Azhari TH Nst

Ibunda Astuti Handayani

Abangda Noor Alwi El Munawwar Nst

Adikku Rafikatul Wardah Nst

Adikku Syahira Azhar Nst

Adikku Zakiyah Nurul Maulida Nst

Adikku Zayd El Qusyairy

***Para Sahabat Hana Syintia Srg, S.Ked., Ade Noviani Ritonga,
SH dan Siti Annisa***

Wadah Berproses KSEI IEC UMSU

***Penyemangat dan support system terbaik yang setia
membersamai sampai saat ini***

Motto :

Teruslah Berusaha dan Berdo'a

PERNYATAAN ORISINALITAS



Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama Lengkap : Makromatul Afifah Nst
NPM : 1901280120
Jenjang Pendidikan : Strata Satu (S-I)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa skripsi dengan judul “**Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara**” merupakan karya asli saya. Jika dikemudian hari terbukti bahwa skripsi ini hasil plagiarisme maka saya bersedia ditindak dengan peraturan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Medan, 04 Mei 2023

Yang menyatakan



Makromatul Afifah Nst

NPM : 1901280120

**PENGARUH ISLAMIC HUMAN CAPITAL
TERHADAP KINERJA AMIL
DI BAZNAS PROVINSI SUMATERA UTARA**

SKRIPSI

*Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Pada Program Studi
Manajemen Bisnis Syariah*

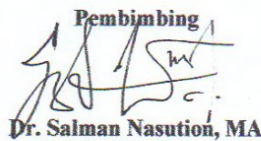
Oleh :

MAKROMATUL AFIFAH NST

NPM : 1901280120

Program Studi Manajemen Bisnis Syariah

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023

**PERSETUJUAN
SKRIPSI BERJUDUL**

**PENGARUH ISLAMIC HUMAN CAPITAL
TERHADAP KINERJA AMIL
DI BAZNAS PROVINSI SUMATERA UTARA**

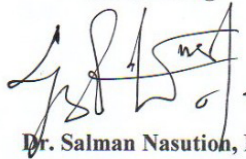
Oleh :

MAKROMATUL AFIFAH NST

NPM : 1901280120

Medan, 04 Mei 2023

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, MA

**FAKULTAS AGAMA ISLAM
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA**

MEDAN

2023

Nomor : Istimewa
Lampiran : 3 (tiga) Exemplar
Hal : Skripsi

Medan, 04 Mei 2023

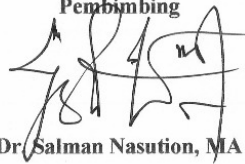
**Kepada Yth: Bapak Dekan Fakultas Agama Islam
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
Di
Medan**

Assalamu'alaikum Wr. Wb

Setelah membaca, meneliti, dan memberi saran-saran perbaikan seperlunya terhadap skripsi mahasiswa **Makromatul Afifah Nst** yang berjudul “ **Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara** “. Maka kami berpendapat bahwa skripsi ini sudah dapat diterima dan di ajukan pada sidang Munaqasah untuk mendapat gelar Strata Satu (S1) dalam Ilmu Manajemen Bisnis Syariah pada Fakultas Agama Islam UMSU. Demikianlah kami sampaikan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Pembimbing



Dr. Salman Nasution, MA

LEMBAR PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

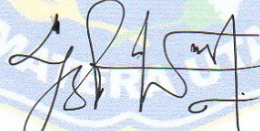
Skripsi ini disusun oleh

NAMA MAHASISWA : Makromatul Afifah Nst
NPM : 1901280120
PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap
Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

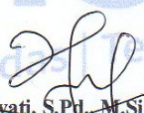
Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan skripsi

Medan, 04 Mei 2023

Pembimbing


Dr. Salman Nasution, MA

DI SETUJUI OLEH:
KETUA PROGRAM STUDI


Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

BERITA ACARA PENGESAHAN SKRIPSI

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Skripsi ini telah di pertahankan di depan Tim Penguji Ujian Skripsi Fakultas
Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara oleh :

Nama Mahasiswa : Makromatul Afifah Nst
NPM : 1901280120
Program Studi : Manajemen Bisnis Syari'ah
Semester : VIII
Tanggal Sidang : 24/05/2023
Waktu : 09.00 s.d selesai

TIM PENGUJI

PENGUJI I : Dr. Nur Rahmah Amini, M.Ag
PENGUJI II : Dody Firman, SE, MM

PANITIA PENGUJI

Ketua,

Sekretaris,

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Dr. Zailani, MA

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PEDOMAN TRANSLITERASI ARAB LATIN
KEPUTUSAN BERSAMA
MENTERI AGAMA DAN MENTERI PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN
REPUBLIK INDONESIA
Nomor : 158 th.1987
Nomor : 0453bJU/1987

Transliterasi dimaksudkan sebagai pengalih-huruf dari abjad yang satu ke abjad yang lain. Transliterasi Arab-Latin disini ialah penyalinan huruf-huruf Arab dengan huruf-huruf latin beserta perangkatnya.

1. Konsonan

Fonem konsonan bahasa Arab, yang dalam tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, dalam transliterasi ini sebagian dilambangkan dengan huruf dan sebagian dilambangkan dengan tanda, dan sebagian lagi dilambangkan dengan huruf dan tanda secara bersama-sama. Dibawah ini daftar huruf Arab dan transliterasinya.

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Nama
	Alif	Tidak dilambangkan	Tidak dilambangkan
	Ba	B	Be
	Tsa	T	Te
	Ša	Š	es (dengan titik di atas)
	Jim	J	Je
	Ha	H	ha (dengan titik di bawah)
	Kha	Kh	Ka dan ha
	Dal	D	De
	Zal	Ž	zet (dengan titik diatas)

	Ra	R	Er
	Zai	Z	Zet
	Sin	S	Es
	Syin	Sy	es dan ye
	Sad	S	es (dengan titik dibawah)
	Dad	D	de (dengan titik dibawah)
	Ta	T	te (dengan titik dibawah)
	Za	Z	zet (dengan titik dibawah)
	'ain	"	Koma terbalik (diatas)
	Gain	G	Ge
	Fa	F	Ef
	Qaf	Q	Qi
	Kaf	K	Ka
	Lam	L	El
	Mim	M	Em
	Nun	N	En
	Waw	W	We
	Ha	H	Ha
	Hamzah	'	Aspostrof
	Ya	Y	Ye

2. Vokal

Vokal bahasa Arab adalah seperti vokal dalam bahasa Indonesia, terdiri dari vokal tunggal atau monoftong dan vokal rangkap atau diftong :

a. Vokal Tunggal

Vokal tunggal dalam bahasa Arab yang lambangannya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
,	Fathah	A	A
	Kasrah	I	I
ð	Dammah	U	U

b. Huruf Lengkap

Vokal rangkap dalam bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harkat, transliterasinya adalah sebagai berikut :

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
" –	Fathah	Ai	a dan i
" –	Fathah	Au	a dan u

Contoh :

- 1) Kataba :
- 2) fa"ala :
- 3) kaifa :

c. Maddah

Maddah atau vokal panjang yang lambangnya berupa huruf, transliterasinya berupa huruf dan tanda, yaitu :

Contoh :

Huruf dan Tanda	Nama	Huruf dan Tanda	Nama
	Fathah dan alif atau ya	Â	a dan garis diatas
	Kasrah dan ya	Î	i dan garis diatas
	Dammah dan waw	û	u dan garis diatas

- 1) qala :
- 2) rama :
- 3) qila :

d. Ta marbutah

Transliterasi untuk ta marbutah ada dua :

1) Ta marbutah hidup

Ta marbutah yang hidup atau mendapat harkat fathah, kasrah, dammah transliterasinya (t)

2) Ta marbutah mati

Ta marbutah yang mati mendapat harkat sukun, transliterasinya adalah (h)

3) Kalau pada kata yang terakhir dengan ta marbutah diikuti oleh kata yang menggunakan kata sandang al serta bacaan kedua kata terpisah, maka ta marbutah itu ditransliterasikan dengan ha (h)

Contoh :

Raudhah al-athfal – raudatul atfal :

Al-madinah – al-munawwarah :

Talhah :

e. Syaddah (tasydid)

Syaddah atau tasydid pada tulisan Arab dilambangkan dengan sebuah tanda, tanda syaddah atau tanda tasydid transliterasinya ini tanda tasydid tersebut dilambangkan dengan huruf, yaitu yang sama dengan huruf yang diberi tanda syaddah itu.

Contoh :

Rabbana :
Nazzala :
al-birr :
al-hajj :
nu"ima :

f. Kata Sandang

Kata sandang dalam sistem tulisan Arab dilambangkan dengan huruf, yaitu : namun dalam transliterasi ini kata sandang itu dibedakan atas kata sandang yang diikuti oleh

huruf syamsiah dan kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah.

1) Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah

Kata sandang diikuti oleh huruf syamsiah ditransliterasikan sesuai dengan bunyinya, yaitu huruf (l) diganti dengan huruf yang sama dengan huruf yang langsung mengikuti kata sandang itu.

2) Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah

Kata sandang yang diikuti oleh huruf qamariah ditransliterasikan sesuai dengan aturan yang digariskan didepan dan sesuai pula dengan bunyinya. Baik diikuti huruf syamsiah maupun qamariah, kata sandang ditulis terpisah dari kata yang mengikuti dan dihubungkan dengan tanda sempang.

Contoh :

Ar-rajulu :

As-sayyidatu :

Asy-syamsu :

Al-qalamu :

g. Hamzah

Dinyatakan di depan bahwa hamzah ditransliterasikan dengan apostrof. Namun itu hanya berlaku bagi hamzah yang terletak di tengah dan di akhir kata. Bila hamzah itu terletak di awal kata ia tidak dilambangkan, karena dalam tulisan Arab berupa alif.

Contoh :

Ta'khuzuna :

An-nau' :

Syai'un :

Inna :

Umirtu :

Akala :

h. Penulisan Kata

Pada dasarnya setiap kata, baik fi'il (kata kerja), isim (kata benda), maupun huruf, ditulis terpisah. Hanya kata-kata tertentu yang penulisannya dengan huruf Arab sudah lazim dirangkaikan dengan kata lain karena ada huruf atau harkat yang dihilangkan, maka dalam transliterasi ini penulisan kata tersebut dirangkaikan juga dengan lain yang mengikutinya.

i. Huruf Kapital

Meskipun dalam tulisan Arab huruf kapital tidak dikenal, dalam transliterasi ini huruf tersebut digunakan juga. Penggunaan huruf kapital seperti apa yang berlaku dalam EYD. Diantaranya : huruf kapital digunakan untuk menuliskan huruf awal nama diri dan permulaan kalimat. Bilamana itu didahului oleh kata sandang, maka yang ditulis dengan huruf kapital tetap huruf awal namun diri tersebut, bukan huruf awal kata sandangnya.

Contoh :

Wa mamuhammadunillarasul

Inna

awwalabaitinwudi'alinnasilallazibibakatamubarakan

Syahru Ramadan al-lazunzilafihi al-Qur'an

SyahruRamadanal-lazunzilafihil-Qur'an

Walaqadra'ahubilfuluq al-mubin

Alhamdulillahirabbil'alamin

Penggunaan huruf awal kapital untuk Allah hanya berlaku bila dalam tulisan Arabnya memang lengkap demikian dan kalau penulisan itu disatukan dengan kata lain sehingga ada huruf atau harkat yang dihilangkan, huruf kapital yang tidak dipergunakan.

Contoh :

Narummunallahi wafathunqarib

Lillahi al-amrujami'an

Lillahi-amrujami”an

Wallahubikullisyai”in “alim

j. Tajwid

Bagi mereka yang menginginkan kefasihan dalam bacaan, pedoman transliterasi ini merupakan bagian yang tak terpisahkan dengan ilmu tajwid karena itu peresmian transliterasi ini perlu disertai ilmu tajwid.

ABSTRAK

Makromatul Afifah Nst, 1901280120, Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, Pembimbing Dr. Salman Nasution, MA.

Penelitian tentang pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada pengaruh dari variabel *Islamic Human Capital* terhadap variabel kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan data primer. Populasi yang digunakan ialah seluruh Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Sampel dan penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling* yakni dengan jumlah sampel sebanyak 30 responden. Teknik pengolahan data menggunakan regresi linear sederhana untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh satu variabel bebas (Independen) yaitu *Islamic Human Capital*, terhadap variabel terikat (dependen) yaitu kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Pengujian hipotesis menggunakan uji statistik t. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Variabel *Islamic Human Capital* (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Variabel Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara (Y).

Kata kunci : *Islamic Human Capital*, Kinerja Amil, BAZNAS

ABSTRACT

Makromatul Afifah Nst, 1901280120, The Influence of Islamic Human Capital on Amil Performance at BAZNAS North Sumatra Province, Supervisor Dr. Salman Nasution, M.A.

This research on the influence of Islamic Human Capital on Amil's performance at BAZNAS of North Sumatra Province aims to determine whether there is an influence of Islamic Human Capital on Amil's performance variables at BAZNAS of North Sumatra Province. This research is a type of quantitative research using primary data. The population used is all Amil in BAZNAS of North Sumatra Province. The sample and sampling in this study used a non-probability sampling technique using the total sampling method, with a total sample of 30 respondents. The data processing technique uses simple linear regression to test whether or not there is influence of one independent variable (Independent), namely Islamic Human Capital, on the dependent variable, namely Amil's performance at BAZNAS of North Sumatra Province. Hypothesis testing using statistical tests t . The results of this study indicate that the Islamic Human Capital Variable (X) has a positive and significant effect on Amil Performance Variables at BAZNAS of North Sumatra Province (Y).

Keywords: Islamic Human Capital, Amil Performance, BAZNAS

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh

Alhamdulillah, puji syukur penulis panjatkan atas kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, yang telah melimpahkan rahmat dan karunia-Nya kepada penulis sehingga dapat menyelesaikan proposal ini. Tidak lupa pula shalawat dan salam kepada junjungan besar baginda Rasulullah Muhammad SAW, semoga penulis dan pembaca mendapatkan syafa'atnya hingga akhir zaman nanti Amiin Ya Robbal'alamiin.

Penulis menyadari bahwa tanpa bantuan dari berbagai pihak yang bersangkutan tidak mungkin penulis dapat menyusun proposal ini hingga selesai. Maka selama penyusunan proposal ini penulis banyak memperoleh bimbingan, bantuan, serta do'a yang tiada henti- hentinya dari berbagai pihak. Maka dari itu, pada kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar – besarnya kepada :

1. Terkhusus kedua orangtua, Ayahanda Alm. Azhari TH Nst dan Ibunda Astuti Handayani yang telah memberikan motivasi dan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan proposal ini. Dengan do'a restu orang tua penulis senantiasa Allah selalu meridhoi setiap langkah dan proses penulis dalam menyelesaikan tugas akhir ini.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA, selaku Dekan Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
4. Bapak Dr. Zailani S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan I Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.
5. Bapak Dr. Munawir Pasaribu, S.Pd.I, MA selaku Wakil Dekan III

Fakultas Agama Islam Universitas Muhamadiyah Sumatra Utara.

6. Ibu Isra Hayati, S.Pd, M.Si selaku Ketua Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatra Utara.

7. Bapak Dr. Salman Nasution, MA selaku Dosen Pembimbing.
8. Bapak Prof. Dr. Mohammad Hatta selaku Ketua Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Sumatera Utara.
9. Bapak Dr. Arwin Juli Rakhmadi Butar Butar selaku Kepala OIF UMSU dan seluruh tim OIF UMSU.
10. Bapak Kopol Hendro Sutarno selaku paman penulis
11. Diana Ayu Pratiwi selaku sepupu penulis
12. Sahabat sedari SMA, Hana Syintia N Siregar, S.Ked, Putri Handayani dan Ade Noviani Ritonga, S.H.
13. Sahabat seperjuangan, Eka Safarilla, Fachri Rahman, Siti Annisa, Wulan Sari Nst, Astri, Dinda Syafira, Erlangga Sidiq, Aidil Qontas Hamzah Lubis dan Iqbal Raihan yang selalu ada membersamai selama masa perkuliahan ini.

Akhir kata penulis mengucapkan terimakasih kepada Allah SWT senantiasa melimpahkan karunia-Nya dan membalas amal kebaikan semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyusun proposal ini. Dengan segala keterbatasan pemahaman, pengetahuan serta wawasan yang dimiliki, penulis berharap kritik dan saran dari pembaca yang bersifat konstruktif (membangun) untuk menyempurnakan kekurangan yang ada pada proposal ini, sekian dan terima kasih.

Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Medan, 17 Maret 2023

Penulis

Makromatul Afifah Nst

NPM : 1901280120

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	v
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Identifikasi Masalah	4
C. Rumusan Masalah	5
D. Tujuan Penelitian	5
E. Manfaat Penelitian	5
F. Sistematika Penulisan	6
BAB II LANDASAN TEORITIS	8
A. Kajian Pustaka	8
1. <i>Islamic Human Capital</i>	8
2. Kinerja Amil	15
B. Kajian Penelitian Terdahulu	22
C. Kerangka Pemikiran	28
D. Hipotesis	28
METODOLOGI PENELITIAN	29
A. Pendekatan Penelitian	29
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	29
C. Populasi dan Sampel	30

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel.....	31
E. Teknik Pengumpulan Data.....	32
F. Instrumen Penelitian.....	32
G. Uji Prasyarat.....	34
H. Teknik Analisis Data.....	34
 BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	39
A. Deskripsi Institusi.....	39
B. Deskripsi Karakteristik Responden.....	52
C. Hasil Penelitian.....	53
D. Pembahasan.....	64
 BAB V PENUTUP	66
A. Simpulan.....	66
.....	
B. Saran.....	66
 DAFTAR PUSTAKA.....	67
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

Nomor	Judul Tabel	Halaman
Tabel 2.1	Kajian Penelitian Terdahulu.....	22
Tabel 3.1	Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian.....	30
Tabel 3.2	Instrumen Skala Likert.....	33
Tabel 3.3	Variabel dan Indikator Penelitian.....	33
Tabel 4.1	Pembagian Tugas Amil BAZNAS.....	45
Tabel 4.2	Jenis Kelamin.....	51
Tabel 4.3	Usia.....	51
Tabel 4.4	Pendidikan Terakhir.....	52
Tabel 4.5	Kriteria Jawaban Responden.....	53
Tabel 4.6	Persentase Jawaban Responden Variabel <i>Islamic Human Capital</i> (X).....	53
Tabel 4.7	Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Amil (Y).....	55
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas.....	57
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas.....	58
Tabel 4.10	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Islamic Human Capital</i> (X).....	59
Tabel 4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Amil (Y).....	60
Tabel 4.12	Hasil Uji Reliabilitas.....	61
Tabel 4.13	Analisis Regresi Linear Sederhana.....	61
Tabel 4.14	Hasil Uji R ² Koefisien Determinasi	62
Tabel 4.15	Hasil Uji Parsial (Uji t).....	62
Tabel 4.15	Hasil Uji Signifikansi Simultan (Uji F).....	63

DAFTAR GAMBAR

Nomor	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2.1	Kerangka Berfikir.....	28
Gambar 4.1	Struktur Organisasi.....	43

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Sebuah lembaga atau perusahaan akan berjalan dengan baik apabila memiliki kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas. Sumber daya manusia merupakan salah satu sumber daya yang mempunyai peran sangat penting dalam menentukan keberhasilan tujuan perusahaan. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga tenaga kerja, pekerja atau karyawan). Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa sumber daya manusia merupakan unsur terpenting dalam kegiatan sebuah lembaga atau perusahaan dan begitupun di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS).

BAZNAS merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Dalam operasionalnya, BAZNAS bertanggung jawab langsung dan memberikan laporan tahunan tentang penghimpunan dan penyaluran ZIS kepada Presiden Republik Indonesia.

Sumber Daya Manusia di BAZNAS disebut dengan Amil. Menurut Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 1 Tahun 2018 Amil adalah seseorang atau sekelompok orang yang diangkat dan/atau diberi kewenangan oleh pemerintah, pemerintah daerah, badan, lembaga yang diberikan izin oleh pemerintah dan/atau pemerintah daerah, dan/atau seseorang yang mendapat mandat dari pimpinan pengelola zakat untuk mengelola zakat.

Amil memiliki peran penting di BAZNAS. Amil zakat berfungsi untuk membantu hal-hal yang berkaitan dengan zakat. Amil zakat sebagai sumber daya manusia yang bertugas mengelola zakat adalah amil zakat yang memiliki kejujuran, amanah dan pemahaman tentang

zakat dan fungsinya. Disebabkan pentingnya Amil di BAZNAS maka amil harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya.

Para pekerja yang sudah lama bekerja di suatu perusahaan, termasuk para pekerja baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka, apalagi pekerja yang baru, tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktifitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif.

Dewasa ini, perkembangan terbaru memandang manusia bukan sebagai sumber daya belaka, melainkan lebih berupa modal atau aset bagi institusi atau organisasi. Disini, aset dilihat bukan sekedar aset utama, tetapi aset yang bernilai dan dapat dilipatgandakan, dapat dikembangkan dan juga bukan sebagai beban ataupun cost. Badan Amil Zakat Nasional, dalam pengelolaan zakat memerlukan sumber daya insani yang mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai keislaman atau yang disebut dengan istilah *Islamic Human Capital*.

Menurut Qardhawi (2016), hakikat *human capital* yang dipahami berdasarkan filsafat spiritualisme Islam adalah hasil kerja manusia yang diridhoi Tuhan untuk kesejahteraan seluruh umat manusia, kelestarian lingkungan sosial dan lingkungan alam. Lebih lanjut Qordhawi (2016), mengatakan bahwa disamping itu laba digunakan untuk membangun akhlak mulia, rendah hati (tawadhu), mengutamakan kepentingan umum, hidup sederhana, membantu orang lain dan selalu berbuat baik.

Salah satu Badan Amil Zakat di Provinsi Sumatera Utara adalah BAZNAS Provsu yang berlokasi di Jl. Rumah Sakit Haji No. 47 Medan. Posisi amil di BAZNAS memiliki peranan penting, sehingga kinerja amil di BAZNAS juga sangat penting untuk mewujudkan kinerja BAZNAS yang berkompeten dalam pengelolaan zakat. Dalam

pelaksanaan pengelolaan zakat di BAZNAS Provsu yang terdiri dari 4 divisi, yang sudah ditugaskan kepada masing-masing Amil seringkali mengalami permasalahan yaitu :

Pertama, divisi penghimpunan yang terdiri dari 1 orang ketua divisi dan 2 pelaksana unit. Tugas divisi penghimpunan yaitu melaksanakan penjemputan dan pengumpulan dana zakat dari Muzaki. Kemudian divisi pendistribusian dan pendayagunaan yang terdiri dari 1 orang ketua divisi dan 2 pelaksana unit. Tugas divisi pendistribusian dan pendayagunaan yaitu membuat program kerja yang dapat mendukung pengelolaan dana zakat lebih optimal. Dalam pelaksanaan tugas-tugasnya, kedua divisi ini di pimpin oleh seorang direktur unit pelaksana yang bertugas mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas tiap divisi. Masalah yang dihadapi yaitu dalam mengendalikan dan mengkoordinasikan pelaksanaan tugas tidak dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab dengan baik dikarenakan belum memiliki kompetensi yang optimal sehingga membutuhkan bantuan dari Amil yang lainnya dalam hal ini berimbas kepada kinerja Amil yang tidak dapat menyelesaikan tugas tepat waktu. Hal inilah yang menyebabkan tidak optimalnya penerapan *Islamic Human Capital* di BAZNAS tersebut, dikarenakan harus membantu amil yang kurang pengetahuan dibidang nya dan juga menyebabkan amil lain tidak disiplin dalam menyelesaikan tugas karena harus membantu tugas dari amil yang tidak memiliki pengetahuan dibidangnya tersebut.

Kedua, tidak adanya program pelatihan dan pengembangan Amil untuk peningkatan kinerja. Pelatihan kerja merupakan suatu proses yang sangat penting dalam menyediakan tenaga kerja yang kompeten untuk memenuhi kebutuhan standar produksi. Tentunya akan berdampak positif pada kinerja Amil apabila memiliki tenaga kerja yang kompeten. Sayangnya masih banyak perusahaan yang belum

cukup menyejahterakan kebutuhan peningkatan kinerja karyawannya dengan pelatihan. Disini terkandung makna bahwa setiap karyawan perlu memahami dengan jelas tentang apa tugasnya, bagaimana cara mengerjakan, bagaimana standar output yang harus dicapai dan mengapa karyawan mengerjakannya. Hal ini juga dapat menjadi salah satu sebab Amil tidak memiliki kemajuan dan perkembangan soft skill ataupun pengetahuan dalam bekerja dan dapat dikatakan juga bahwa Amil tersebut belum memenuhi indikator sebagai *Islamic Human Capital* yakni kurang produktivitas dalam bekerja dikarenakan kurangnya pemahaman ataupun pengetahuan dibidangnya serta tidak adanya program pelatihan Amil untuk peningkatan kinerja sehingga menyebabkan kurang optimalnya kinerja amil yang lain seperti tidak disiplin dan tidak mengerjakan wewenang dan tanggung jawabnya dikarenakan keterbatasan waktu sehingga merepotkan amil lain untuk menyelesaikan tugasnya tersebut.

Melihat kondisi tersebut, idealnya BAZNAS dapat melakukan rekrutmen Amil yang baru untuk mengelola dana zakat supaya lebih optimal, namun dikarenakan kondisi dana BAZNAS yang terbatas, sehingga hal tersebut tidak dapat dilakukan. Sehingga Peneliti berfokus kepada modal manusia Islami (*Islamic Human Capital*) yang dimiliki BAZNAS Provsu. Hal ini tentunya menjadi tantangan bagi BAZNAS dalam manajemen sumber daya insani dan mengoptimalkan program yang ada. Oleh karena itu, *Islamic Human Capital* sangat penting dalam peningkatan kinerja Amil di BAZNAS Provsu. Dari masalah tersebut peneliti tertarik untuk membahas **Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara**. Tujuan utama pembahasan ini adalah agar lembaga dapat melihat secara objektif kondisi-kondisi internal dan eksternal Amil, sehingga lembaga dapat meningkatkan kinerja amil.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang diatas, maka dapat dikemukakan beberapa permasalahan yang menjadi identifikasi masalah sebagai berikut :

1. Masih ada Amil yang belum optimal dalam menerapkan *Islamic Human Capital* selama melaksanakan tugasnya
2. Belum terlihat jelas pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS

C. Rumusan Masalah

Judul penelitian yang terdiri atas satu variabel independen dan satu variabel dependen, terdapat dua rumusan masalah deskriptif dan satu masalah assosiatif (Sugiyono, 2019). Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah *Islamic Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara ?
2. Berapakah besarnya pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara ?

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah diatas, maka dapat ditetapkan tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui adanya pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara
2. Untuk mengetahui besarnya pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

E. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari hasil penelitian ini adalah

manfaat terhadap banyak pihak, antara lain :

1. Manfaat Teoritis

Penulis berharap hasil penelitian ini dapat memberikan pengembangan ilmu pengetahuan tentang kajian pengelolaan zakat sebagai salah satu bagian dari ekonomi Islam serta untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis yang berhubungan dengan pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Diharapkan penulisan ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk meningkatkan kualitas kinerja pengelola zakat melalui pendekatan *Islamic Human Capital*.

- b. Bagi Regulator

Memberikan rekomendasi kepada regulator dalam mempertimbangkan peraturan yang berlaku bagi Amil BAZNAS.

- c. Bagi Universitas

Penulisan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi ilmu pengetahuan khususnya di bidang sumber daya insani atau *Islamic Human Capital* agar dapat dijadikan sebagai perbandingan untuk penulisan sejenis selanjutnya.

- d. Bagi Penulis

Dengan melakukan penulisan ini, penulis memperoleh ilmu dan wawasan baru mengenai pengaruh *Islamic Human Capital* terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

e. Bagi Masyarakat

Hasil penulisan ini diharapkan dapat berguna bagi masyarakat untuk menambah wawasan mengenai sumber daya insani atau *Islamic Human Capital*.

F. Sistematika Penulisan

Dalam penulisan penelitian ini, sistematika penulisan skripsi disajikan dalam 5 (lima) bab yaitu sebagai berikut :

BAB 1 : PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang masalah, identifikasi masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan

BAB 2 : LANDASAN TEORI

Dalam bab ini berisi kajian pustaka dan kajian penelitian terdahulu yang menjabarkan teori – teori dari hasil penelitian yang relevan serta kerangka berfikir dan hipotesis penelitian

BAB 3 : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini berisikan pendekatan dan jenis penelitian, populasi, sampel dan teknik penarikan sampel, variabel penelitian, definisi operasional variabel, teknik pengumpulan data, instrumen penelitian dan teknik analisis data.

BAB 4 : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian terdiri dari deskripsi data dan pengujian hipotesis serta temuan penelitian dan pembahasan terdiri dari jawaban hipotesis yang diteliti, jumlah dari pembahasan ini sama dengan jumlah hipotesis yang diteliti

BAB 5 : PENUTUP

Dalam bab ini berisi kesimpulan dari hasil pembahasan dan penelitian serta memberikan saran sebagai akhir dari penelitian.

BAB II

LANDASAN TEORITIS

A. Kajian Pustaka

Landasan teori dalam penelitian ini adalah berdasar kepada kajian-kajian keilmuan terdahulu, yang peneliti rangkum dari sumber-sumber pustaka yang dapat dipertanggungjawabkan kebenaran serta keabsahannya. Adapun teori-teori yang berkenaan dengan variabel penelitian ini, yaitu pembahasan teori mengenai kinerja Amil dan *Islamic Human Capital* serta indikator-indikator terkait dari kedua variabel penelitian tersebut.

1. *Islamic Human Capital*

Human capital secara bahasa tersusun atas dua kata dasar yaitu manusia dan kapital (modal). Kapital diartikan sebagai faktor produksi yang digunakan untuk membuat suatu barang atau jasa tanpa mengonsumsinya selama proses produksi. Berdasarkan definisi kapital tersebut, manusia dalam *human capital* merupakan suatu bentuk modal seperti halnya mesin dan teknologi. Manusia juga memiliki peran atau tanggung jawab dalam segala aktifitas ekonomi, seperti produksi, konsumsi, dan transaksi (Ifa & Eti, 2021).

Menurut Stewart et al mengatakan bahwa *human capital* merupakan *lifeblood* dalam *intellectual capital*, sumber dari *innovation* dan *improvement*, tetapi merupakan komponen yang sulit untuk diukur. *Human capital* mencerminkan kemampuan kolektif perusahaan untuk menghasilkan solusi terbaik berdasarkan pengetahuan yang dimiliki oleh orang-orang yang ada dalam perusahaan (Tjiptohadi, dkk., 2003). Jadi, *Islamic Human Capital* adalah sumber daya insani menurut islam dan mempunyai sifat keislaman serta dapat menjunjung tinggi nilai keislaman (Ningsih et al., 2020). Dengan pengelolaan *Islamic Human Capital* yang baik, dapat menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, membantu

dalam penempatan sumber daya insani sesuai dengan kemampuan dan keahliannya akan dapat meningkatkan kinerja perusahaan (Ningsih et al., 2020). Sumber Daya Insani adalah salah satu faktor yang sangat penting bahkan tidak dapat dilepaskan dari sebuah organisasi. Pengertian SDI dapat dibagi menjadi dua, yaitu pengertian mikro dan makro. Pengertian SDI secara mikro adalah individu yang bekerja dan menjadi anggota suatu perusahaan atau institusi dan biasa disebut sebagai pegawai, buruh, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain sebagainya. Sedangkan pengertian SDI secara makro adalah penduduk suatu negara yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang belum bekerja maupun yang sudah bekerja.

Secara garis besar, pengertian Sumber Daya Insani adalah individu yang bekerja sebagai penggerak suatu organisasi, baik instansi maupun perusahaan dan berfungsi sebagai aset yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya (Ningsih et al., 2020). Menurut (Qordhawi, 2016), bahwa manusia membangun ilmu dan teknologi untuk mengembangkan human capital untuk kesejahteraan umat manusia. Lebih lanjut (Qordhawi, 2016) mengatakan, bahwa ilmu dan teknologi yang bercirikan spritualisme tidak hanya berdasarkan angka-angka akuntansi, laba produk dari energi manusia yang digunakan dengan ridho Tuhan untuk meningkatkan moral manusia menjadi mukmin dan mutaqin.

Dalam paradigma spiritualisme Islam memposisikan pekerja pencipta laba itu sebagai manusia ciptaan Tuhan, unsur spritualitas pekerja di hargai dan dikembangkan, pekerja dipandang sebagai makhluk yang bekerja dan berpikir dengan kekuatan percikan ruh Tuhan sehingga hidupnya penuh hikmah (Triyuwono, 2016). *Human capital* dalam menciptakan value merupakan hasil kerja manusia yang diridhoi oleh Tuhan, yang mendistribusikan kepada pihak-pihak di dalam dan luar perusahaan, dalam bentuk pembagian laba untuk shareholder, stakeholder serta menyantuni orang miskin,

anak yatim piatu, orang-orang yang dilanda kelaparan, melesarikan alam dan mengabdikan kepada Tuhan (Qordhawi, 2016).

Jadi, *Islamic Human Capital* adalah modal manusia sebagai aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dengan cara yang diridhoi tuhan untuk meningkatkan moral manusia dan mencapai tujuan perusahaan. Menurut (Zainal dkk., 2014), indikator *Islamic Human Capital* terdiri dari :

a. Produktivitas Kerja

Produktivitas merupakan istilah dalam kegiatan produksi sebagai perbandingan antara luaran (output) dengan masukan (input). Menurut Herjanto, produktivitas merupakan “suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal”. Produktivitas dapat digunakan sebagai tolak ukur keberhasilan suatu industri atau UKM dalam menghasilkan barang atau jasa. Sehingga semakin tinggi perbandingannya, berarti semakin tinggi produk yang dihasilkan. Fransiska menyampaikan didalam jurnalnya, Dewan Produktivitas Nasional menyatakan bahwa, “Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan”. Hal ini berarti produktivitas kerja memperlihatkan kaitan tingkat efektivitas yang dicapai dengan tingkat efisiensi dalam menggunakan sumber daya yang tersedia.

Menurut Herjanto (2013), produktivitas merupakan “suatu ukuran yang menyatakan bagaimana baiknya sumber daya diatur dan dimanfaatkan untuk mencapai hasil yang optimal”. Menurut Pauli Mali (1993) : “ Produktivitas kerja adalah pengukuran seberapa baik sumber daya yang digunakan bersama didalam organisasi dalam menyelesaikan suatu kumpulan hasil – hasil ”. Fransiska (2012), Dewan Produktivitas merumuskan faktor-faktor yang dapat mempengaruhi produktivitas kerja karyawan adalah sebagai

berikut :

- 1) **Pendidikan**, untuk dapat menumbuhkan kesadaran tentang produktivitas dan mempersiapkan karyawan agar kerja secara produktif dengan memberinya pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan. Hubungan pendidikan dengan produktivitas dapat tercermin dalam tingkat penghasilan. Menurut Payaman J. Simanjuntak (1993), pendidikan membentuk dan menambah pengetahuan seseorang untuk dapat mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat.
- 2) **Pelatihan**, Latihan tidak hanya menambah pengetahuan tetapi juga dapat meningkatkan kemampuan bekerja, meningkatkan produktivitas kerja karyawan dan diharapkan juga dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja karyawan dalam mencapai sasaran kerja yang telah ditetapkan serta membuat karyawan menjadi lebih produktif.
- 3) **Sikap dan Etika Kerja**, Mukjizat (1995) menyatakan bahwa : “sikap pekerja menunjukkan perasaannya terhadap pekerjaan atau hubungannya atasan dan teman kerja, inilah yang dinamakan moral. “Moral merupakan keseluruhan dari sikap pekerja terhadap pekerjaannya dengan demikian seorang pekerja yang melakukan pekerjaannya dengan penuh rasa tanggung jawab disebut sebagai seorang pekerja yang mempunyai sikap kerja yang baik maka akan menghasilkan produktivitas kerja yang tinggi.
- 4) **Motivasi**, menurut Abraham Maslow dalam teori motivasi adalah : “ Apabila kebutuhan-kebutuhan pada tingkat bawah terpenuhi, maka akan timbul kebutuhan untuk memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi. Dari

pendapat diatas tentang teori motivasi dapat diambil suatu gambaran umum tentang motivasi yaitu pengaruh tingkah laku dalam memenuhi kebutuhan hidupnya. Hubungan antara motivasi dengan produktivitas kerja disini berfungsi sebagai alat atau sasaran untuk memenuhi kebutuhan individu.

b. Disiplin

Fransiska menyampaikan didalam jurnalnya, Menurut Alex S.Nitisemita (1992; 199): "Disiplin kerja adalah suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis". Menurut Prajudi Atmosudirjo dalam I.G.Wursanto (1995; 146): "Disiplin kerja adalah ketaatan kepada lembaga atau organisasi beserta segala apa yang menjadi ketentuan tanpa memakai perasaan, hanya berdasarkan keinsafan dan kesadaran bahwa tanpa adanya ketaatan semacam itu segala apa yang menjadi ketentuan dalam tujuan organisasi tidak tercapai (I.G.Wursanto, 1995 : 146). Fransiska didalam jurnalnya menyampaikan, menurut Alex S. Nitisemita (1992), faktor-faktor yang dapat meningkatkan disiplin kerja adalah sebagai berikut :

- 1) **Kesejahteraan karyawan**, untuk menegakkan kedisiplinan tidak cukup hanya dengan ancaman-ancaman saja tetapi perlu diimbangkan dengan tingkat kesejahteraan yang cukup, seperti besarnya upah yang diterima dapat membiayai hidupnya secara layak. Dengan hidup yang layak karyawan akan lebih tenang

dalam melaksanakan tugasnya, dan dengan ketenangan tersebut diharapkan dapat lebih disiplin dalam bekerja.

- 2) **Ancaman**, untuk meningkatkan kedisiplinan perlu adanya ketegasan bagi mereka yang tidak disiplin. Dalam memberikan suatu ancaman terhadap pelanggar, harus dibuat secara menyeluruh dimana peraturan yang satu akan menunjang peraturan yang lain. Hal ini untuk menghindari timbulnya rasa iri antara bagian yang satu dengan bagian yang lain, sebab berada dalam satu kesatuan dalam suatu perusahaan tersebut. Disamping itu, ancaman hukuman yang diberikan bertujuan untuk mendidik mereka agar bertingkah laku sesuai dengan yang perusahaan inginkan.
- 3) **Teladan Pimpinan**, teladan pemimpin memberikan pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan, sebab pemimpin adalah panutan dan sorotan bagi bawahannya. Dengan demikian, apabila suatu perusahaan ingin menegakkan kedisiplinan agar karyawan datang tepat waktu, maka hendaknya diusahakan pimpinan datang tepat waktu. Dengan demikian, karyawan akan lebih disiplin, bukan hanya sekedar takut akan hukuman, tetapi lebih karena segan atau malu pada pimpinannya.
- 4) **Ketegasan**, seperti yang telah dijelaskan sebelumnya, bahwa dengan peningkatan kesejahteraan dan ancaman yang bersifat mendidik, diharapkan kedisiplinan karyawan meningkat. Namun hal ini belum mencukupi, sebab suatu ancaman hukuman yang tidak dilaksanakan dengan tegas dan konsekuen akan lebih buruk akibatnya daripada tanpa sebuah ancaman. Dengan membiarkan pelanggaran tanpa tindakan tegas

sesuai ancaman, maka karyawan tersebut akan menganggap ancaman yang diberikan tersebut hanyalah kosong belaka, artinya mereka berani melanggar lagi karena tidak ada tindakan tegas.

- 5) **Tujuan dan Kemampuan Karyawan**, kedisiplinan yang dimaksud merupakan kedisiplinan untuk tujuan perusahaan dan sesuai dengan kemampuan karyawan. Dengan kata lain, jangan menyuruh karyawan mengerjakan sesuatu yang sulit dilakukan. Sebab bila demikian maka aturan yang kita keluarkan apalagi disertai dengan ancaman hanya akan tinggal diatas kertas dan ini akan mengurangi kewibawaan dari pimpinan itu sendiri. Dengan demikian, perusahaan harus meneliti terlebih dahulu peraturan yang akan diterapkan sesuai dengan kemampuan karyawan atau tidak.

(Agustini, 2011), Indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu organisasi, di antaranya :

- 1) Tingkat kehadiran, jumlah kehadiran karyawan untuk melakukan aktivitas pekerjaan dalam perusahaan yang ditandai dengan rendahnya tingkat ketidakhadiran.
- 2) Tata cara kerja, aturan atau ketentuan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
- 3) Ketaatan pada atasan, mengikuti apa yang diarahkan atasan guna mendapatkan hasil yang baik; 4) Kesadaran bekerja. Sikap seseorang yang secara sukarela mengerjakan tugasnya dengan baik bukan atas paksaan.
- 4) Tanggung jawab, kesediaan karyawan mempertanggung jawabkan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakan, serta perilaku kerjanya.

c. Wewenang dan Tanggung Jawab

Tanggung jawab adalah kewajiban seseorang untuk melaksanakan fungsi yang ditugaskan dengan sebaik-baiknya sesuai dengan pengarahan yang diterima (Flippo, 1996) atau tingkatan sejauh mana anggota organisasi bertanggung jawab terhadap pekerjaan yang dibebankan (Cherrington, 1996). Tanggung jawab adalah perilaku yang menentukan bagaimana kita bereaksi setiap hari, apakah kita cukup bertanggung jawab untuk memegang komitmen, menggunakan sumber daya, menjadi toleran dan sabar, menjadi jujur dan adil, membangun keberanian serta menunjukkan kerjasama (Hawari, 2012).

(Raihanah, 2021), indikator tanggung jawab dapat dijadikan tolak ukur dalam tanggung jawab kerja, yaitu :

- 1) Penggunaan waktu dalam bekerja. Penggunaan waktu dalam kerja merupakan tingkat aktivitas diseslesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tertunda untuk aktivitas lain (Sudarmanto, 2009). Penggunaan waktu dalam kerja ini meliputi tungkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/ jam kerja hilang.
- 2) Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, Organisasi merupakan kumpulan orang yang terikat oleh aturan main dan etika organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Organisasi biasanya terdiri pengelompokan tugas dan fungsi yang masing-masingnya membentuk satuan tugas/kerja tertentu.
- 3) Intergitas adalah suatu kesadaran terpadu dan pelayanan terdalam atas suatu proses yang pernah dialami dengan suatu cara yang melampaui kreativitas, nilai-nilai, keterampilan-keterampilan dan emosi, serta daya analisis rasional.

2. Kinerja Amil

a. Pengertian Kinerja Amil Zakat

Untuk memahami definisi dari amil zakat dan kinerja amil zakat, ada baiknya kita mengetahui makna atau pengertian dari zakat. . Kata zakat dalam Bahasa Arab memiliki arti yang bervariasi. Istilah zakat berasal dari kata “zaka” yang berarti suci, jernih, bersih, berkah, berkembang, bertumbuh, bertambah, cerdas dan terpuji. Dalam ensiklopedia Islam Indonesia, zakat berarti tumbuh berkembang, bersih, atau baik dan terpuji (Nurhayati, Sri. Siswanto, Dodik, Rahman, Taufikur. Sasongko, 2019). Arti kata bersih, suci dalam istilah zakat memberi makna membersihkan harta atau membersihkan diri dari sifat tamak, dengki, dendam, dan bakhil. Jadi dalam agama Islam pula terdapat suatu ajaran yang penting untuk diketahui bahwa sesungguhnya dalam harta orang kaya terdapat hak orang lain yang harus dikeluarkan dalam bentuk zakat, infaq, dan shadaqoh agar tidak terjadi kesenjangan antara orang kaya dan orang miskin.

Dalam Al-Qur'an, dasar definisi zakat tersebut didalam beberapa surat, diantaranya: “Dan dirikanlah salat dan tunaikanlah zakat”. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan dapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan.”(QS. Al-baqarah:110). Berdasarkan arti dari ayat dalam Al-qur'an tersebut, zakat merupakan haqqullah, artinya prinsip harta adalah milik Allah dan manusia sekedar seseorang yang diberi titipan .(Nurhayati, Sri. Siswanto, Dodik, Rahman, Taufikur. Sasongko, 2019). Oleh karena itu sesungguhnya zakat tidak hanya bersifat ghairu mahdhah (ketuhanan), tetapi juga maliyah ijtimai'iyah yang berarti sosial kemanusiaan. Sedangkan dari sisi ekonomi, zakat

menghambat terjadinya penimbunan harta kekayaan pribadi yang menjadi sumber terciptanya kesenjangan sosial ekonomi dalam masyarakat, dan sebaliknya zakat mendorong pertumbuhan dalam investasi dan menggugah etos kerja umat (Haroen, 2009).

Didalam buku karya Rahmad Hakim, menurut M. 'Imarah zakat berarti kewajiban dalam harta khusus yang diwajibkan kepada pemilik harta yang dimiliki secara penuh. Muslim yang merdeka, baligh dan berakal. Jika telah memenuhi nisab, dengan persentase tertentu, dan berdasarkan manfaat. Sebagaimana disyariatkan dalam (QS. al-Baqarah [2]: 43). Dalam pengumpulan dan pendistribusian zakat, perlu adanya pengelolaan zakat. Oleh karena itu diperlukan seorang pengelola zakat yang dinamakan Amil. Fatwa MUI no.8 tahun 2011 tentang Amil zakat, Amil zakat adalah seseorang atau sekelompok orang yang diangkat oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat, atau seseorang atau sekelompok orang yang dibentuk oleh masyarakat dan disahkan oleh pemerintah untuk mengelola pelaksanaan ibadah zakat. Henny juga menyampaikan didalam jurnalnya, didalam hadits riwayat Bukhari dan Muslim Rasulullah SAW bersabda : "Islam dibangun diatas lima rukun ; syahadat tiada Tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan-Nya, menegakkan shalat, membayar zakat, berpuasa Ramadhan, dan menunaikan Haji bagi yang mampu".

Amil zakat harus memenuhi syarat sebagai berikut :

- 1) Beragama Islam
- 2) Mukallaf (berakal dan baligh)
- 3) Amanah
- 4) Memiliki ilmu pengetahuan tentang hukum-hukum zakat

dan hal lain yang terkait dengan tugas Amil zakat.

Siti khalimah menyampaikan didalam jurnalnya, Imam Syafi'i mengemukakan bahwa 'amilun adalah orang-orang yang diangkat untuk memungut zakat dari pemilik-pemiliknya. Yusuf Qardhawi menyampaikan 'amilun adalah semua orang yang bekerja dalam perlengkapan administrasi urusan zakat, baik urusan pengumpulan, penyimpanan, pencatatan, perhitungan maupun yang mencatat keluar masuk zakat dan membagikan kepada para mustahiq. Definisi menurut UU Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat, Pengelolaan zakat adalah kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan terhadap pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Dalam mengelola zakat, diperlukan kinerja amil agar tercapai tujuan mensejahterakan umat.

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan (Ningsih et al., 2020). Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan (Fransiska, 2012). Adapun faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai adalah sebagai berikut (Payaman J Simanjuntak, 2005) :

- 1) **Kompetensi Individu**, kompetensi individu adalah kemampuan keterampilan melakukan kerja.

Pengembangan kemampuan dan keterampilan pegawai sangat diperlukan baik melalui pendidikan maupun pelatihan-pelatihan. Pendidikan dan pelatihan merupakan bagian dari investasi sumber daya manusia (*human investment*). Semakin lama waktu yang digunakan untuk pendidikan dan pelatihan, semakin tinggi kemampuan atau kompetensinya melakukan pekerjaan, dan semakin tinggi pula kinerjanya (Fransiska, 2012).

- 2) **Dukungan Organisasi**, dukungan organisasi dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan melalui pengorganisasian karyawan, penyediaan sarana dan prasarana kerja, pemilihan teknologi, kenyamanan lingkungan kerja, serta kondisi dan syarat kerja. Pengorganisasian.
- 3) **Dukungan Manajemen**, kemampuan manajerial perusahaan atau pimpinan perusahaan juga sangat menentukan kinerja setiap individu yang akhirnya akan menentukan kinerja perusahaan itu sendiri.

Kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari perusahaan dimana individu tersebut bekerja (Hakim, 2006). Kriteria yang umum digunakan dalam pengukuran kinerja (As'ad, 1999) antara lain: kualitas, kuantitas, waktu yang dipakai, jabatan yang dipegang, absensi, dan keselamatan dalam menjalankan tugas pekerjaan..Indikator Kinerja pegawai adalah hasil kerja pegawai dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi.

Pengukuran aktivitas kinerja perusahaan dirancang untuk menaksir bagaimana kinerja aktivitas dan hasil akhir yang dicapai. (Nur'Aini, 2016). Kinerja dapat dikatakan baik apabila suatu pegawai yang telah diberikan tugas dapat menyelesaikannya secara cepat dan tepat tanpa mengabaikan efisiensi dana maupun alat yang digunakan selama pekerjaan berlangsung.

Cakupan kinerja dalam perspektif Islam lebih luas daripada teori kinerja pada umumnya. Islam menekankan pentingnya berbuat tidak hanya untuk kepentingan dunia tetapi juga untuk kepentingan akhirat. Kinerja tidak hanya harus dilakukan dengan baik, tetapi juga dengan benar (Diana, 2016). Allah berfirman dalam QS At-Taubah: 105:

Artinya: Dan Katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang Telah kamu kerjakan. Kata "*'amalakum*" berarti amalmu atau pekerjaan. Kata ini bisa berarti amalan di dunia yakni berupa prestasi selama di dunia. Dalam bahasa manajemen, hasil dari amalan atau pekerjaan itu adalah kinerja. Jadi, ungkapan "*sayarallâhu 'amalakum wa rasûluhû wal mu'minûn*" sejatinya adalah pelaksanaan performance appraisal. Yang perlu diperhatikan, pengungkapan kata Allah, Rasul, dan Mukmin. (yang dalam bahasa Arab menggunakan i'rab rafa', sebagai subjek), berarti para penilai itu tidak saja Allah, tetapi juga melibatkan pihak

lain, yakni Rasul dan kaum Mukmin (Yusuf, 2016).

- b. Islam memiliki lima indikator kinerja sebagai berikut :
 - 1) Kualitas. Bekerja secara efektif dan tepat sesuai dengan aturan syariah, keikhlasan, keramahan, dan efisiensi adalah beberapa kriteria yang dapat digunakan untuk menilai kualitas.
 - 2) Kuantitas. Kemampuan berzakat, infaq, dan sedekah merupakan salah satu elemen yang dapat digunakan untuk mengukur kuantitas, jumlah pekerjaan yang dilakukan dan seberapa baik keselarasannya dengan tujuan.
 - 3) Ketepatan waktu, yang dapat diukur dengan menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat.
 - 4) Keandalan, Waspada, memperhatikan, teliti, dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama adalah kualitas yang dapat digunakan untuk mengevaluasi keandalan.
 - 5) Kreativitas. Memiliki kapasitas untuk perbaikan diri dan memiliki solusi untuk masalah adalah komponen yang masuk ke penilaian kreativitas (Nuri, dkk., 2023).

c. Kelembagaan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

BAZNAS merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI Nomor 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infak, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Dalam operasionalnya, BAZNAS bertanggung jawab langsung dan memberikan laporan tahunan tentang penghimpunan

dan penyaluran ZIS kepada Presiden Republik Indonesia. Zakat merupakan bentuk ibadah mâliyah ijtimâ'iyah yang memiliki posisi dan peranan yang penting dan strategis, dari sudut keagamaan, sosial, ekonomi dan kesejahteraan masyarakat. Pemungutan dari muzakki dan penyaluran zakat kepada mustahik yang berhak menerimanya sejak dari masa Nabi Muhammad Saw, yang dilanjutkan dengan masa sahabat dan seterusnya, harus dilakukan melalui amil yang bisa dipercaya dan akuntabel (At-Taubah: 60 dan 103).

UU Nomor 38 Tahun 1999 Pasal 8 menjelaskan bahwa tugas BAZNAS adalah mengumpulkan, mendistribusikan, mendayagunakan zakat. Selain sebagai operator, BAZNAS memiliki tugas sebagai koordinator seluruh UPZ, khususnya Badan Amil Zakat daerah.

Secara filosofis, budaya kerja BAZNAS dipandu dengan adanya visi dan misi. Visi BAZNAS ialah, menjadi Badan Zakat Nasional yang Amanah, Transparan dan Profesional. Sedangkan misinya adalah: (1) Meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui amil zakat; (2) Meningkatkan penghimpunan dan pendayagunaan zakat nasional sesuai dengan ketentuan Syariah dan prinsip manajemen modern; (3) Menumbuh-kembangkan pengelola/amil zakat yang amanah, transparan, profesional, dan terintegrasi; (4) Mewujudkan pusat data zakat nasional; (5) Memaksimalkan peran zakat dalam menanggulangi kemiskinan di Indonesia melalui sinergi dan koordinasi dengan lembaga terkait.

Salah satu lembaga pengelola zakat di Provinsi Sumatera Utara adalah BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Lembaga ini didirikan atas dasar amanat UU No.38 Tahun

1999 tentang Pengelolaan zakat dan Surat Keputusan Gubernur Sumatera Utara Nomor : 451.7.05/K/2001 sebagai pengumpul dan penyalur zakat, Infaq/Shadaqah (ZIS) secara resmi dan juga koordinator Badan Amil Zakat. Merujuk pada Indikator Pemetaan Potensi Zakat (IPPZ) BAZNAS, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara mencatat Penerimaan Zakat sebesar 9,9 Miliar Rupiah pada tahun 2020, yang berarti hanya memenuhi 0,13 % dari potensinya sebesar 7,9 Triliun Rupiah berdasarkan pemetaan potensi zakat yang dirumuskan BAZNAS Pusat.

3. Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Berikut merupakan penelitian terdahulu berupa beberapa jurnal dan skripsi terkait dengan penelitian yang dilakukan penulis.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahlu

No	Nama Penulis	Judul Penelitian	Hasil, Persamaan dan Perbedaan Penelitian
1	Rahayu Ningsih, 2020	Pengaruh <i>Islamic Human Capital</i> dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah	Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Ningsih et al., 2020) menyatakan bahwa variabel <i>Islamic Human Capital</i> dan pengembangan karir secara simultan

			berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Persamaan : Menggunakan metode penelitian kuantitatif. Islamic Human Capital berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Perbedaan : Memiliki dua variabel bebas yakni Islamic Human Capital dan Pengembangan karir
2	Dwi Soegiarto, 2022	Pengaruh <i>Islamic Human Capital</i> Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang	Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa human capital berpengaruh terhadap kinerja manajerial. <i>Human Capital</i> dengan pendekatan Gusjigang ini mempengaruhi etika individu dan moralitas berusaha yang akan mempengaruhi kinerja manajerial Persamaan : Menggunakan metode penelitian kuantitatif. <i>Islamic Human Capital</i> berpengaruh terhadap

			kinerja karyawan. Perbedaan : Mengukur pengaruh <i>Islamic Human Capital</i> terhadap kinerja karyawan dengan berdasar nilai budaya Gusjigang
3	Henny Zurika, 2018	Implementasi PSAK No. 109 Pada Badan Amil Zakat Sumatera Utara	Penelitian ini menemukan bahwa berlakunya Standart PSAK No. 109 lebih memudahkan semua organisasi pengelola zakat untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi dalam pengelolaan zakatnya. Hasil penelitian ini yaitu PSAK 109 tidak hanya mengatur standart pelaporan keuangan lembaga amil zakat, namun mengatur tujuan akuntansin zakat lainnya yaitu pengakuan, pengukuran, penyajian dan pengungkapan transaksi zakat, infaq dan sedekah..

			Persamaan : Memiliki latar belakang masalah yakni masih rendahnya kompetensi pengelola zakat Perbedaan : Metode kualitatif.
4	Siti Mujiatun, 2018	Model of Professional Zakat Management in Indonesia	Penelitian ini menemukan bahwa pengelolaan zakat sebagaimana diatur dalam Undang-undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat adalah merencanakan, menyelenggarakan, melaksanakan dan mengawasi kegiatan penghimpunan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat. Prinsip pengelolaan zakat dilandasi oleh keimanan, keterbukaan, dan kepastian hukum sesuai dengan konstitusi. Persamaan : jika tercipta amil yang berdasarkan prinsip

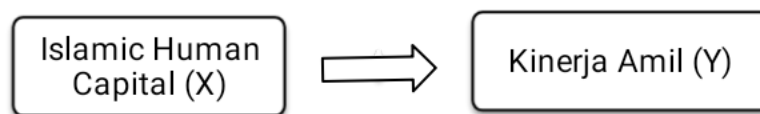
			syariah , kepercayaan, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terpadu dan akuntabilitas maka kesadaran umat dalam berzakat akan tinggi dan zakat dapat dijadikan alternatif untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan pengentasan kemiskinan. Perbedaan : penelitian lebih menekankan pada zakat profesi.
5	Muhammad Hi Hasan, 2020	Human Capital an Islamic Perspective	Hasil penelitian ini adalah terdapat 5 prinsip pengelolaan <i>human capital</i> dalam perspektif Islam yaitu prinsip kompetensi, optimalisasi kompetensi, amanah, kesesuaian kompetensi dengan kebutuhan dan tidak melebihi batas kemampuan. Persamaan : meneliti tentang pengelolaan

			<i>human capital</i> dalam perspektif Islam. Perbedaan : pengelolaan <i>human capital</i> dalam hal manajemen perusahaan bukan kinerja karyawan
6	Muafi, 2021	Examining the role of human capital and strategic management in Islamic Perspective : A strategic approach for encouraging business sustainability.	Hasil temuan dari penelitian ini adalah dalam menetapkan visi, misi, tujuan dan analisis SWOT perusahaan hendaknya tidak hanya mempertimbangkan kesenangan duniawi saja (misalnya keuntungan saja) tetapi juga harus berorientasi pada kehidupan selanjutnya dan dilakukan dengan hati-hati (Fontaine & Ahmad, 2013), tidak boleh melanggar perintah Allah, dan peraturan pemerintah. Demikian juga implementasi strategi harus mengedepankan kerjasama bukan persaingan, memiliki

			motivasi intrinsik bukan ekstrinsik, dan menaati peraturan yang ada agar semuanya aman (Fontaine & Ahmad, 2013). Oleh karena itu, UMKM harus membawa agama dalam setiap proses dan pilihan strategi bisnis yang akan diterapkan. Tidak hanya mengejar keuntungan tetapi juga bermanfaat bagi masyarakat sekitar (Khalifa, 2001). Persamaan : metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui kuesioner Perbedaan : Meneliti peran <i>human capital</i> dan manajemen strategis dalam perspektif Islam untuk mendorong keberlanjutan bisnis.
--	--	--	--

4. Kerangka Pemikiran

Dalam penelitian kuantitatif, kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Maka dapat dikembangkan satu kerangka berfikir atas rencana penelitian ini, yaitu Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara digambarkan seperti pada gambar dibawah ini :



Gambar 2.1 Kerangka Berfikir

5. Hipotesis

Hipotesis dapat diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian (Sugiyono, 2019). Maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Ha : Ada pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu. Pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Endang, 2018). Metode ini digunakan untuk mengetahui Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor BAZNAS Provinsi Sumatera Utara, Jl. Rumah Sakit Haji No.47, Medan Estate, Kec. Percut Sei Tuan, Kabupaten Deli Serdang, Sumatera Utara. Lokasi yang dipilih merupakan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sehingga hasil yang diperoleh lebih relevan dan dapat dipertanggungjawabkan hasilnya.

2. Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada bulan Januari 2023. Secara ringkas jadwal kegiatan dan waktu penelitian dapat dilihat pada tabel 3.1 dibawah ini:

Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Pelaksanaan dan Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2022				2023															
		Desember				Januari				Feb				Maret				April			
		1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
1	Pengajuan Judul																				
2	Penyusunan Proposal																				
3	Bimbingan Proposal																				
4	Seminar Proposal																				
5	Revisi Proposal																				
6	Pelaksanaan Penelitian																				
7	Pengumpulan Data																				
8	Penyusunan Skripsi																				
9	Bimbingan Skripsi																				
10	Revisi Skripsi																				
11	Sidang Meja Hijau																				

C. Populasi dan Sampel

Sampel dan penarikan sampel pada penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* dengan menggunakan metode *total sampling* yakni dengan jumlah

sampel sebanyak 30 responden. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah seluruh Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

D. Variabel Penelitian dan Definisi Operasional Variabel

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian adalah semua variabel yang tergantung dalam hipotesis yang telah dirumuskan. Adapun yang menjadi variabel dalam penelitian yaitu :

- a. Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel dependen (terikat). Pada penelitian ini variabel bebas yang digunakan adalah "*Islamic Human Capital*" yang diberi simbol X.
- b. Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat, karena adanya variabel independen (bebas). Pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah "Kinerja Amil" dengan simbol variabel Y.

2. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel pada penelitian ini adalah :

1) *Islamic Human Capital* (X)

Islamic Human Capital adalah modal manusia sebagai aset perusahaan yang harus dilatih dan dikembangkan kemampuannya dengan cara yang diridhoi tuhan untuk meningkatkan moral manusia dan mencapai tujuan perusahaan.

2) Kinerja Amil di BAZNAS (Y)

Kinerja Amil adalah pelaksanaan pengelolaan zakat dan penyempurnaan pekerjaan tersebut sesuai dengan tanggung jawabnya sehingga dapat mencapai hasil sesuai dengan yang diharapkan.

E. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data disuatu penelitian ilmiah bertujuan untuk mendapatkan bahan-bahan yang akurat dan terpercaya. Dalam penelitian ini teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode kuesioner (angket) dan observasi dokumen.

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya.

2. Observasi

Observasi merupakan suatu proses yang kompleks yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar (Sugiyono, 2019).

F. Instrumen Penelitian

Pada penelitian kuantitatif, peneliti akan menggunakan instrumen untuk mengumpulkan data. Instrumen penelitian digunakan untuk mengukur nilai variabel yang diteliti. Dengan demikian jumlah instrumen yang akan digunakan untuk penelitian akan bergantung pada jumlah variabel yang diteliti. Karena instrumen penelitian akan digunakan untuk melakukan pengukuran dengan tujuan menghasilkan data kuantitatif yang akurat, maka setiap instrumen harus mempunyai skala.

Adapun data yang dikumpulkan menggunakan kuesioner dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Skala likert yaitu beberapa pertanyaan dari 5 (lima) titik pilihan pertanyaan seperti Sangat tidak setuju, Tidak setuju, Kurang setuju, Setuju dan Sangat setuju (Budiaji, 2013a). Skor terendah diberi angka 1 dan skor tertinggi diberi angka 5.

Tabel 3.2 Instrumen Skala Likert

No	Pertanyaan	Skor
1	Sangat Tidak Setuju (STS)	1
2	Tidak Setuju (TS)	2
3	Kurang Setuju (KS)	3
4	Setuju (S)	4
5	Sangat Setuju (SS)	5

Skala yang digunakan untuk mengukur jawaban atau respon seseorang yang didapatkan melalui tanggapan secara singkat dari beberapa pertanyaan yang telah diajukan terhadap sampel.

Tabel 3.3 Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel Penelitian	Indikator
Islamic Human Capital (X)	1. Produktivitas Kerja 2. Disiplin 3. Wewenang dan Tanggung Jawab
Kinerja Amil (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas

	3. Ketepatan Waktu 4. Keandalan 5. Kreativitas
--	--

G. Uji Prasyarat

1. Uji Normalitas

Uji normalitas data dilakukan untuk melihat tingkat kenormalan data yang digunakan, apakah data berdistribusi normal atau tidak. Tingkat kenormalan data sangat penting, karena dengan data yang berdistribusi normal, maka data tersebut dianggap dapat mewakili populasi.

Uji normalitas dengan menggunakan metode One Sample Kolmogorov-Smirnov cara untuk mendeteksinya adalah dengan melihat nilai signifikan lebih dari 0,05 maka data terdistribusi secara normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear atau tidak secara signifikan. Uji ini biasa digunakan sebagai prasyarat dalam analisis korelasi atau regresi linear. Hasil uji linearitas dapat disimpulkan dengan asumsi sebagai berikut :

- 1) Jika Nilai Deviation from Linearity Sig $\geq$ 0,05 maka terdapat hubungan linear secara signifikan.
- 2) Jika Nilai Deviation from Linearity Sig $\leq$ 0,05 maka tidak terdapat hubungan linear secara signifikan.

H. Teknik Analisis Data

Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah : mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan (Sugiyono, 2019).

Teknik analisis data dalam penelitian kuantitatif menggunakan statistik. Untuk mendukung hasil penelitian ini, data penelitian yang telah diperoleh akan dianalisis dengan alat statistik melalui bantuan software SPSS Statistics. Adapun pengujian yang akan dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji apakah kuesioner layak digunakan sebagai instrument penelitian atau tidak. Dengan menggunakan instrumen yang valid dan reliabel, maka diharapkan hasil penelitian akan menjadi valid dan reliabel (Sugiyono, 2019). Berikut penjelasan mengenai uji validitas dan reliabilitas :

a. Uji Validitas

Validitas adalah kunci penting untuk penelitian yang efektif. Jika sebagian dari penelitian tidak valid, maka artinya penelitian itu tidak bernilai. Suatu alat ukur yang telah selesai dirancang tidaklah dapat langsung dipergunakan untuk memperoleh data yang akan dianalisis, akan tetapi terlebih dahulu harus diuji cobakan untuk mengetahui instrumen itu bagus atau tidak.

Menentukan validitas suatu instrumen pengukuran adalah menghasilkan derajat yang tinggi dari kedekatan data yang diperoleh dalam pengukuran (Lijan dan Sarton, 2022). Metode uji validitas ini dengan mengkorelasikan masing –masing skor item dengan skor total item. Skor total item adalah penjumlahan dari keseluruhan item. Pengujian validitas instrument dilakukan dengan menggunakan SPSS Statistics dengan kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan valid.
- 2) Jika $r \text{ hitung} < r \text{ tabel}$, maka pernyataan dinyatakan tidak valid.

b. Uji Reliabilitas

Lijan dan Sarton didalam bukunya menjelaskan, reliabilitas adalah prasyarat dari validitas, dan validitas bisa mencukupi tetapi bukan kondisi yang diperlukan dari reliabilitas. Dalam hal ini dapat dimaknai bahwa reliabel sudah pasti valid, akan tetapi valid belum tentu reliabel.

Terkait hal ini, (Brock-Utne, 1996) berpendapat bahwa validitas dan reliabilitas adalah persyaratan yang harus dipertahankan dalam penelitian kuantitatif. Reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian, atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen penelitian.

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji reabilitas kuesioner dalam penelitian ini dengan menggunakan rumus koefisien Alpha Cronbach. Variabel dinyatakan reliable jika memiliki nilai Alpha Cronbach minimal 0,60.

2. Analisis Regresi Linier Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk

mengetahui ada tidaknya pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat (Lijan dan Sartono, 2022). Regresi adalah metode peramalan ilmiah dan banyak digunakan khususnya dalam dunia industri. Model peramalan yang dilakukan disini adalah dalam hubungan linear, itulah sebabnya disebut *regresi linear*. Dengan kata lain regresi linear hanya digunakan jika hubungan linear (Wijayanto dkk., 2008).

Persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

Dimana :

Y = Nilai pengaruh yang di prediksi

a = Konstanta atau bilangan harga $X = 0$

b = Koefisien regresi

X = Nilai variabel dependen

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Pengaruh *Islamic Human Capital* sedangkan variabel terikatnya adalah Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Metode penelitian ini menggunakan program SPSS (Statistic Product and Service Solution).

3. Uji Hipotesis

a. Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Untuk menguji koefisien determinasi (kd) yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh antara kedua variabel yang diteliti, sehingga dihitung koefisien determinasi (kd) dengan asumsi-asumsi faktor lain diluar variabel dan dianggap konstan atau tetap. Nilai koefisien determinasi yaitu antara nol satu, nilai R^2 yang dapat diartikan bahwa kemampuan variabel bebas (*Islamic Human Capital*) dalam menjelaskan variabel terikat (kinerja Amil) tergolong terbatas. Sebaliknya nilai yang

mendekati satu diartikan variabel bebas memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel terikat.

b. Uji Parsial (Uji t)

Uji signifikansi ini dilakukan dengan menggunakan uji statistic t. pengujian ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependen secara parsial dengan tingkat validasi 5% (0,05). Pengambilan kesimpulan adalah dengan melihat nilai signifikansi yang dibandingkan dengan nilai α (0,05) dengan ketentuan jika nilai $Sig > \alpha$ maka H_a diterima.

c. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Uji F ini dilakukan untuk melihat pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Uji ini dilakukan untuk membandingkan pada tingkat nilai signifikansi dengan nilai α (0,05). Dengan ketentuan jika nilai $Sig < \alpha$ maka H_a diterima.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Institusi

1. Sejarah BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Pada awal berdirinya lembaga pengelolaan zakat, infaq dan shodaqoh di Sumatera Utara yaitu Lembaga Harta Agama Islam (LHAI). LHAI berdiri pada tahun 1954 di daerah Sumatera Utara berkantor di sekretariat Majelis Ulama Indonesia (MUI) Provinsi Sumatera Utara di Jl. Sutomo Ujung Medan. Pertama kali diketuai oleh Drs. H. Abd Jalil Muhammad yang ketika itu menjabat sebagai ketua MUI Provinsi Sumatera Utara. Kemudian terjadi masa transisi tentang instansi kelembagaan

inni dengan diterapkannya surat keputusan bersama Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia dengan Menteri Agama Republik Indonesia nomor 29 tahun 1991 dan nomor 47 tahun 1991 tentang pembinaan zakat, infaq dan shodaqoh, serta instruksi dalam negeri. Maka dengan itu didalam keputusan Menteri Agama Republik Indonesia dinyatakanlah institusi pengelolaan zakat, infaq dan shodaqoh adalah BAZIS (Badan Amil Zakat, Infaq dan Shodaqoh), kemudian berubah menjadi BAZDA (Badan Amil Zakat Daerah) Provinsi Sumatera Utara hingga pada akhirnya Lembaga Amil Zakat berubah menjadi BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) Provinsi Sumatera Utara.

BAZNAS Provinsi Sumatera Utara merupakan lembaga resmi yang dibentuk oleh pemerintah untuk melaksanakan pengelolaan zakat di Sumatera Utara. BAZNAS Provinsi Sumatera Utara secara kelembagaan dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 186 Tahun 2014 tentang Perubahan Atas Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 118 Tahun 2014 tentang Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi, keputusan Gubernur Sumatera Utara No. 188.47/715/KPTS/2016 Tentang Pembina dan Pimpinan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara Periode 2016-2017.

2. Visi dan Misi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Sesuai dengan keputusan pemerintah Provinsi Sumatera Utara, Visi dan Misi BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sebagai berikut :

a. Visi

“Menjadi Pengelola Zakat yang Amanah, Modern dan

Profesional untuk Kesejahteraan Umat Sumatera Utara yang Bermartabat”.

b. Misi

- 1) Meningkatkan literasi zakat dalam rangka membangun kesadaran umat untuk berzakat.
- 2) Melaksanakan manajemen pengelolaan zakat yang amanah (transparan dan akuntabel), modern (digitalisasi) dan profesional (inovatif dan berintegritas).
- 3) Modernisasi dan digitalisasi penghimpunan, pendistribusian serta pelaporan ZIS dengan sistem manajemen data yang akurat dan aksesibilitas.
- 4) Meningkatkan koordinasi pengelolaan ZIS di Sumatera Utara.
- 5) Memperkuat sinergi dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan dalam membangun ZIS di Sumatera Utara.
- 6) Maksimalisasi kemitraan strategis antara muzakki, mustahik serta pemerintah untuk memberdayakan ekonomi umat (zakatnomics) di Sumatera Utara.

3. Tujuan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Adapun BAZNAS SU sebagai UPZ milik pemerintah melakukan pengumpulan zakat, pendayagunaan zakat dan penyaluran zakat. Sebagaimana juga bidang usaha/tujuan dari BAZNAS SU adalah sebagai berikut:

- a. Melaksanakan pengumpulan segala jenis zakat, infaq dan sedekah (ZIS) dari masyarakat terutama PNS, TNI dan POLRI.

- b. Mendayagunakan hasil pengumpulan ZIS kepada mustahik sesuai dengan ketentuan yang berlaku.
 - c. Melaksanakan penyuluhan kepada masyarakat secara berkesinambungan guna menimbulkan kesadaran berzakat, berinfaq dan bersedekah yang pada akhirnya meningkatkan penerimaan ZIS.
 - d. Melakukan pembinaan pemanfaatan ZIS secara berkesinambungan kepada para mustahik agar lebih produktif dan terarah.
 - e. Pengendalian dan pengawasan atas pelaksanaan pengumpulan dan pendayagunaan ZIS.
 - f. Mengadministrasikan penerimaan, pengeluaran, pendayagunaan ZIS, asset dan kewajiban BAZNAS Sumatera Utara dengan berpedoman pada standard keuangan yang berlaku secara amanah, profesional dan transparan.
4. Kegiatan Operasional BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Adapun program-program bantuan pendayagunaan dana ZIS di BAZNAS Sumatera Utara adalah sebagai berikut :

a. Bidang Kemanusiaan (Sumut Peduli)

Sifat program bidang kemanusiaan adalah karitatif, program bidang kemanusiaan ini meliputi :

- 1) Bantuan kebutuhan hidup untuk kebutuhan fakir dan miskin di bidang sandang, pangan dan papan
- 2) Bantuan penyelesaian masalah hutang dalam pemenuhan kebutuhan dasar hidup serta penyelesaian tunggakan uang sekolah untuk fakir dan miskin
- 3) Bantuan musafir
- 4) Bantuan bersifat emergency atau tanggap darurat disebabkan alam dan lainnya

b. Bidang Dakwah-advokasi (Sumut Taqwa)

Sifat program Dakwah-advokasi ini meliputi :

- 1) Keterampilan Da'i
- 2) Pengembangan dakwah Islamiyyah di masjid/musholla, di desa -desa terpencil dan minoritas muslim
- 3) Pembangunan masjid secara utuh yang diprioritaskan di desa-desa terpencil minoritas muslim, bantuan renovasi masjid/musholla dan madrasah
- 4) Penguatan akidah dan ekonomi muallaf
- 5) Bantuan perayaan hari besar Islam

c. Bidang Pendidikan (Sumut Cerdas)

Sifat program bidang pendidikan adalah produktif, program bidang pendidikan ini meliputi :

- 1) Bantuan biaya pendidikan untuk SD, SMP dan Aliyah (sederajat)
- 2) Bantuan penulisan tugas akhir, skripsi, tesis dan disertasi
- 3) Bantuan pembinaan kepribadian/karakter
- 4) Bantuan biaya hidup dan biaya pendidikan satu keluarga miskin satu orang sarjana

d. Bidang Ekonomi (Sumut Makmur)

Program bidang ekonomi ini meliputi :

- 1) Bantuan modal usaha/profesi di berbagai sektor perekonomian, seperti pertanian, peternakan, perikanan dan bidang-bidang perekonomian lainnya
- 2) Bantuan pelatihan kewirausahaan
- 3) Biaya pendampingan pengelola usaha

e. Bidang Kesehatan (Sumut Sehat)

Program kesehatan ini meliputi :

1) Karitatif

1) Pembina

- a) Gubernur Sumatera Utara
- b) Ketua DPRD Provinsi Sumatera Utara
- c) Sekretaris Daerah Provinsi Sumatera Utara
- d) Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama
Provinsi Sumatera Utara
- e) Ketua MUI Provinsi Sumatera Utara

2) Pimpinan

- a) Ketua : Prof. Dr. H.
Mohammad Hatta
- b) Wakil Ketua I : Drs. H. Musaddad
Lubis, M.Ag
- c) Wakil Ketua II : Dr. H. Sultoni
Tri Kusuma, M.A
- d) Wakil Ketua III : Drs. H. Syamsul
Bahri, MM, Ak, CA
- e) Wakil Ketua IV : Azrai Harahap, MA
- f) Kepala Bagian Umum : Dedi Hartono
- g) Administrasi dan Arsip : Rinawati
Simanjuntak, SE
- h) Pendistribusian : T.M. Ridwan, SE
- i) Pembukuan : Fandi Ahmad
Batubara

Dalam keputusan Gubernur Sumatera Utara ini dinyatakan sebagai tugas pembina adalah melaksanakan pembinaan dan pengawasan terhadap BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sesuai kewenangannya meliputi fasilitas, sosialisasi dan edukasi melaporkan hasil kegiatan kepada Gubernur Sumatera Utara melalui Sekretaris Daerah Provsu. Sedangkan pimpinan bertugas :

- a) Ketua, bertugas pada bidang pelaksanaan

tugas di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara.

- b) Wakil ketua I, bertugas pada bidang pengumpulan, antara lain : Penyusunan strategi pengumpulan zakat, Pelaksanaan, pengelolaan dan pengembangan data muzakki, Pelaksanaan sosialisasi zakat, Pelaksanaan dan pengendalian pengumpulan zakat, Pelaksanaan pelayanan Muzakki, Pelaksanaan, evaluasi dan pengelolaan pengumpulan zakat, Penyusunan, pelaporan dan bertanggungjawab pengumpulan zakat, pelaksanaan, penerimaan dan tindak lanjut pengaduan atas layanan Muzakki dan koordinasi pelaksanaan, pengumpulan zakat tingkat kabupaten/kota se-Sumatera Utara.
- c) Wakil Ketua III, bertugas memimpin pelaksanaan tugas pada bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan, antara lain : Penyiapan dan penyusunan rencana strategis pengelolaan zakat tingkat kabupaten/kota se- Provinsi Sumatera Utara, Penyusunan rencana tahunan, pelaksanaan evaluasi tahunan dan lima tahunan rencana pengelolaan zakat, Pelaksanaan pengelolaan keuangan, pelaksanaan sistem akuntansi, Penyusunan laporan keuangan dan laporan akuntabilitas kinerja, penyiapan penyusunan laporan pengelolaan zakat kepada gubernur dan BAZNAS serta berpedoman pada ketentuan undang-undang yang berlaku.
- d) Wakil Ketua IV, bertugas memimpin

pelaksanaan tugas pada bagian administrasi, sumber daya manusia dan umum, antara lain :
 menyiapkan strategis pengelolaan Amil, melaksanakan perencanaan Amil, Pelaksanaan rekrutmen Amil, pelaksanaan pengembangan Amil, pelaksanaan administrasi perkantoran, penyusunan rencana strategis komunikasi dan hubungan masyarakat, pelaksanaan strategi komunikasi dan hubungan masyarakat, pemberian rekomendasi pembukaan UPZ di Provinsi Sumatera Utara. Dalam melaksanakan tugas-tugasnya baik pembina dan pimpinan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara bertanggungjawab kepada Gubernur Sumatera Utara kemudian ditegaskan biaya yang timbul akibat ditetapkannya keputusan Gubernur ini dan dibebankan kepada anggaran pendapatan dan belanja daerah Provinsi Sumatera Utara, pada bantuan hibah, hak Amil serta sumbangan/sumber dana yang sah dan tidak mengikat.

Tabel 4.1 Pembagian Tugas Amil BAZNAS

No	Satuan Kerja	Pelaksana
1	Bagian Pengumpulan dan Penghimpunan	Kepala Bagian Pengumpulan : Drs. Rosuludin Pelaksana Unit 1: Bagian SKPD, UPZ, Lembaga Profesi, Perusahaan swasta asing/nasional Pelaksana Unit 2: Bagian perseorangan, BUMN, BUMD,

		Bank (konvensional, syariah dan BPRS), perguruan tinggi negeri/swasta dan kopertis.
2	Bagian Pendistribusian dan Pendayagunaan	Kepala bagian Pendistribusian dan pendayagunaan : T.M. Ridwan, SE Pelaksana Unit 1: Bagian Pendistribusian konsumtif Pelaksana Unit 2 : Bagian Pendistribusian produktif (perseorangan dan kelompok) termasuk pembangunan masjid secara utuh, pembangunan rumah kumuh, ZCD, Klinik Pratama, pengobatan dan pemeriksaan kesehatan secara gratis dan khitanan massal
3	Bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan	Kepala bagian perencanaan, keuangan dan pelaporan : Fandi Ahmad Batubara, SE Pelaksana Unit 1 : Bagian perencanaan dan pelaporan Pelaksana Unit 2 : Siti Fatimah Am.D Bagian keuangan (pembukuan dan kasir serta satuan audit internal)
4	Bagian Administrasi Sumber Daya Manusia dan Umum	Kepala bagian administrasi, sumber daya manusia dan umum : Dedi Hartono Pelaksana Unit 1: Sofyan Arisyandi, ST Bagian IT, infokus dan human Pelaksana Unit 2 : Dimas Suharso

		Supir ketua BAZNAS Provinsi Sumatera Utara Pelaksana Unit 3 : Novi Andi Lubis Keamanan dan jaga malam Pelaksana Unit 4 : Gusnawan Hasibuan, Rinawati Simanjuntak, SE Administrasi surat menyurat dan perpustakaan Pelaksana Unit 5 : Dimas Suharso dan Naimah Supir, kurir, perawatan dan pemeliharaan Pelaksana Unit 6 : Abdullah Sani Lubis, Khairul Amri dan Ihsan Bagian teknik, kebersihan dan umum
--	--	--

6. Sistem Penyaluran Dana ZIS di BAZNAS

Adapun sistem penyaluran dana ZIS pada setiap tahun, yaitu sebagai berikut:

a. Zakat

1) Fakir miskin pada bantuan konsumtif dan produktif.

a) Bantuan jompo, anak yatim asuhan BAZNAS SU, bantuan keluarga miskin (dalam dan luar daerah), bantuan untuk orang sakit dan cacat kurang mampu, biaya perbaikan rumah kumuh dan pembangunan rumah baru, bantuan klinik dhu'afa dan bantuan pendidikan anak miskin (beasiswa; aliyah/SMA,D3/S1).

b) Bantuan pendidikan anak miskin terdiri dari:

pendidikan 9 tahun (paket perlengkapan sekolah), tingkat aliyah/SMU, D3/S1 dan pemberdayaan ekonomi keluarga miskin.

2) Amil

- a) Biaya operasional pengumpulan dan penyaluran zakat.
- b) Biaya operasional petugas.

3) Muallaf

4) Gharim

- a) Bantuan untuk orang berhutang
- b) Bantuan untuk korban bencana alam

5) Sabilillah :

- a) Pembinaan da'I,
 - b) Honorarium da'I,
 - c) Bantuan rehabilitasi dan pembangunan rumah ibadah (mesjid/musholah),
 - d) Bantuan sarana/prasarana lembaga pendidikan keagamaan swasta,
 - e) Bantuan pembinaan tahfizul qur'an, qori/qori'ah, kaligrafi, al-quran dan TPA/TKA
 - f) Bina belajar al-qur'an dan tafsir huruf braile kepada PERTUNI Sumatera Utara
 - g) Bantuan penulisan tesis/disertasi.
- 6) Ibnu sabil Yaitu bantuan untuk orang musafir pulang kekampungnya yang sedang melakukan perjalanan.

b. Sedekah

1) Pembinaan keagamaan

- a) Bantuan kegiatan keagamaan.
- b) Pesantren kilat
- c) PHBI/MTQ S

- d) Seminar keagamaan
- e) Pembelian buku-buku agama islam
- f) Sarana pendidikan islam
- 2) Bantuan konsumtif dan produktif
 - a) Bantuan untuk anak yatim, fakir miskin dan muallaf (konsumtif).
 - b) Bantuan bina usaha desa (produktif).
 - c) Bantuan produktif bergulir.
- 3) Penyuluhan pembinaan dan sosialisasi
 - a) Penerbitan risalah dan info zakat.
 - b) Biaya pengadaan dan penerbitan buku-buku perpustakaan dan himbauan/sosialisasi zakat.
 - c) Biaya penyuluhan langsung, TVRI/Radio, mimbar dan ceramah serta kegiatan ramadhan.
 - d) Biaya diklat pengolahan zakat di SUMUT.
 - e) Biaya mengikuti seminar, diklat pusat dan rakornas.
 - f) Informasi, publikasi, komunikasi sosial, baliho dan biaya gerakan sadar zakat.
 - g) Biaya pengembangan kualitas SDM BAZNAS Sumatera Utara.
 - h) Biaya pembiayaan muzakki, mustahik dan unit pengumpulan zakat (UPZ).

7. Daerah Pemasaran

Melakukan penyuluhan, pembinaan dan sosialisasi BAZNAS sekitar Provinsi Sumatera Utara yaitu loka karya pengembangan potensi zakat. Sasaran dalam daerah pemasaran BAZNAS adalah sekitar Provinsi Sumatera Utara dengan cara sosialisasi zakat, yaitu : mengarahkan, mendorong dan menyadadrkan masyarakat muslim agar melaksanakan pengelolaan dan pemberdayaan zakat

seperti :

a. Umat Islam

- 1) Memberikan dorongan kepada muzaki agar menunaikan zakat
- 2) Memahami dan mengamalkan pengetahuan tentang fiqih zakat
- 3) Memenuhi undang-undang yang berlaku
- 4) Memperkokoh kesatuan dan persatuan bangsa
- 5) Melatih sikap sosial untuk memberikan sebagian hartanya dan membuang jauh sifat kikir bakhil.

b. Metode Sosialisasi

Metode ini secara umum dapat dikelompokkan menjadi dua, yaitu :

1) Metode Langsung

Metode yang dipergunakan secara langsung bertatap muka antara peserta dan penyuluh pengelolaan zakat, antara lain :

- a) Ceramah
- b) Diskusi
- c) Serasehan
- d) Penataan/orientasi
- e) Media percontohan

Menerangkan kasus-kasus keberhasilan pengelolaan zakat dengan harapan dapat dijadikan contoh oleh masyarakat, dalam kegiatan ini dapat dipergunakan sebagai keteladanan, proyek percobaan dan mengadakan kunjungan/studi banding.

2) Metode Tidak Langsung

a) Media Cetak

Suatu informasi atau pengetahuan dapat diberikan

secara detail dan mendalam melalui media cetak seperti buku, brosur dan majalah

b) Media Elektronik

Suatu informasi atau pengetahuan dapat diberikan secara detail dan mendalam melalui media elektronik seperti ; televisi, radio, internet dan billboard (Drs. H. Syu'aibun, M.Hum, 2017).

B. Deskripsi Karakteristik Responden

Dibawah ini dijelaskan persentase responden berdasarkan jenis kelamin, usia dan pendidikan terakhir.

1. Jenis Kelamin Responden

Tabel 4.2 Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persen
Laki-laki	20	66,7%
Perempuan	10	33,3%
Total	30	100%

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.2 diatas menyatakan bahwa jumlah responden berdasarkan jenis kelamin laki-laki sebanyak 20 orang (66,67%) dan yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 10 orang (33,33%). Data diatas menjelaskan bahwa responden untuk kriteria berdasarkan jenis memiliki perbandingan yang tidak terlalu jauh antara responden laki-laki dan perempuan. Namun responden berjenis kelamin laki-laki lebih dominan sebagai Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera

Utara yakni sebanyak 20 orang (66,67%).

2. Usia Responden

Tabel 4.3 Usia Responden

Usia	Frekuensi	Persen
<25 Tahun	10	33,3%
26-30 Tahun	4	13,3%
31-35 Tahun	7	23,4%
36-40 Tahun	-	-
>41 Tahun	9	30%
Total	30	100%

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Pada tabel 4.3 diatas menunjukkan persentase usia responden, yang berusia dibawah 25 tahun sebanyak 10 orang (33,3%), usia 26 sampai 30 tahun sebanyak 4 orang (13,3%), usia 31 sampai 35 tahun sebanyak 7 orang (23,4%), usia diatas 41 tahun sebanyak 9 orang (30%).

3. Pendidikan Terakhir Responden

Tabel 4.4 Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persen
SMA	4	13.3%
D3	1	3.3%
S1	18	60%
S2	4	13.3%
S3	3	10%
Total	30	100%

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Tabel 4.4 diatas menunjukkan persentase pendidikan terakhir responden, yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 4 orang (13,3%), D3 sebanyak 1 orang (3,3%), S1 sebanyak 18

orang (60%), S2 sebanyak 4 orang (13,3%) dan S3 sebanyak 3 orang (10%).

C. Hasil Penelitian

1. Penyajian Data

Dibawah ini akan dijelaskan hasil penelitian dari kuesioner yang sudah disebar kepada responden yaitu seluruh Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara yang terdiri dari 19 pernyataan yaitu 10 item pernyataan tentang *Islamic Human Capital* dan 9 pernyataan tentang Kinerja Amil.

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis, penulis akan menjabarkan persentase jawaban responden untuk kuesioner yang sudah disebar. Penelitian ini menggunakan *Skala Likert* dengan skor 1-5.

Tabel 4.5 Kriteria Jawaban Responden

Kriteria	Keterangan
SS dengan skor 5	Sangat Setuju
S dengan skor 4	Setuju
KS dengan skor 3	Kurang Setuju
TS dengan skor 2	Tidak Setuju
STS dengan skor 1	Sangat Tidak Setuju

Dibawah ini akan dilampirkan persentase jawaban dari setiap pernyataan yang sudah disebar kepada responden.

Tabel 4.6 Persentase Jawaban Responden Variabel *Islamic Human Capital* (X)

No. Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
X.1	-	-	-	-	-	-	3	10	27	90	30	100

X.2	-	-	-	-	1	3,3	8	26,7	21	70	30	100
X.3	-	-	-	-	1	3,3	8	26,7	21	70	30	100
X.4	-	-	-	-	-	-	10	33,3	20	66,7	30	100
X.5	-	-	-	-	1	3,3	13	43,3	16	53,3	30	100
X.6	-	-	-	-	-	-	6	20	24	80	30	100
X.7	-	-	-	-	-	-	14	46,7	16	53,3	30	100
X.8	-	-	-	-	-	-	14	46,7	16	53,3	30	100
X.9	-	-	-	-	1	3,3	13	43,3	16	53,3	30	100
X.10	-	-	-	-	-	-	14	46,7	16	53,3	30	100

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan X.1 "Produktivitas kerja mempengaruhi hasil kerja saya" yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 3 orang (10%) dan Sangat Setuju sebanyak 27 orang (90%).
2. Pada pernyataan X.2 "Pelatihan dan evaluasi mempengaruhi produktivitas kerja saya" yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (3,3%), Setuju sebanyak 8 orang (26,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (70%).
3. Pada pernyataan X.3 "Memiliki sikap kerja yang baik akan mempengaruhi hasil kerja saya" yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (3,3%), Setuju sebanyak 8 orang (26,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 21 orang (70%).
4. Pada pernyataan X.4 "Kesejahteraan Amil akan mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja" yang menjawab Setuju sebanyak 10 orang (33,3%) dan Sangat Setuju sebanyak 20 orang (66,7%).
5. Pada pernyataan X.5 "Sanksi yang diberikan akan

- mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja” yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (3,3%), Setuju sebanyak 13 orang (43,3%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
6. Pada pernyataan X.6 “Teladan pimpinan memberikan pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan” yang menjawab Setuju sebanyak 6 orang (20%) dan Sangat Setuju sebanyak 24 orang (80%).
 7. Pada pernyataan X.7 “Tingkat kehadiran akan mempengaruhi hasil kerja saya” yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
 8. Pada pernyataan X.8 “Penggunaan waktu dalam bekerja mempengaruhi hasil kerja saya” yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
 9. Pada pernyataan X.9 “Satuan tugas/kerja mempengaruhi hasil kerja saya” yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (3,3%), Setuju sebanyak 13 orang (43,3%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
 10. Pada pernyataan X.8 “Mempertanggungjawabkan hasil kerja akan mempengaruhi hasil kerja saya” yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (53,3%).

Tabel 4.7 Persentase Jawaban Responden Variabel Kinerja Amil (Y)

No. Item	STS (1)		TS (2)		KS (3)		S (4)		SS (5)		Total	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
Y.1	-	-	-	-	2	6,7	11	36,7	17	56,7	30	100
Y.2	-	-	-	-	1	3,3	14	46,7	15	50	30	100

Y.3	-	-	-	-	1	3,3	15	50	14	46,7	30	100
Y.4	-	-	-	-	-	-	14	46,7	16	53,3	30	100
Y.5	-	-	-	-	-	-	13	43,3	17	56,7	30	100
Y.6	-	-	-	-	2	6,7	12	40	16	53,3	30	100
Y.7	-	-	-	-	-	-	12	40	18	60	30	100
Y.8	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	30	100
Y.9	-	-	-	-	-	-	-	-	30	100	30	100

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Penjelasan dari tabel diatas adalah sebagai berikut :

1. Pada pernyataan Y.1 “Bekerja secara efektif dan tepat sesuai dengan aturan syariah” yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 2 orang (6,7%), Setuju sebanyak 11 orang (36,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (56,7%).
2. Pada pernyataan Y.2 “Memiliki kemampuan dalam bekerja” yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (3,3%), Setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 15 orang (50%).
3. Pada pernyataan Y.3 “Jumlah tugas selaras dengan tujuan perusahaan” yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 1 orang (3,3%), Setuju sebanyak 15 orang (50%) dan Sangat Setuju

- sebanyak 14 orang (46,7%).
4. Pada pernyataan Y.4 “Jumlah muzaki semakin mengalami perkembangan” yang menjawab Setuju sebanyak 14 orang (46,7%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
 5. Pada pernyataan Y.5 “Menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat” yang menjawab Setuju sebanyak 13 orang (43,3%) dan Sangat Setuju sebanyak 17 orang (56,7%).
 6. Pada pernyataan Y.6 “Waspada, memperhatikan, teliti dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama” yang menjawab Kurang Setuju sebanyak 2 orang (6,7%), Setuju sebanyak 12 orang (40%) dan Sangat Setuju sebanyak 16 orang (53,3%).
 7. Pada pernyataan Y.7 “Menjalankan kegiatan penghimpunan dan pendistribusian dana zakat secara profesional dan bertanggung jawab” yang menjawab Setuju sebanyak 12 orang (40%) dan Sangat Setuju sebanyak 18 orang (60%).
 8. Pada pernyataan Y.8 “Memiliki kapasitas untuk perbaikan diri yang bagus” yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 orang (100%).
 9. Pada pernyataan Y.9 “Bijak dalam mengambil keputusan suatu permasalahan” yang menjawab Sangat Setuju sebanyak 30 orang (100%).

2. Uji Prasyarat

a. Uji Normalitas

Uji normalitas pada model regresi digunakan untuk menguji apakah nilai residual yang dihasilkan dari regresi berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah yang memiliki nilai residual yang berdistribusi secara normal. Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan metode *Kolmogorov-Smirnov* (K-S).

Hasil uji normalitas dengan menggunakan metode

Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada taraf signifikan 0,05. Hasil lengkap uji normalitas dapat dilihat pada tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
		Islamic Human Capital	Kinerja Amil
N		30	30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	46.30	41.57
	Std. Deviation	1.985	1.716
Most Extreme Differences	Absolute	.140	.137
	Positive	.096	.133
	Negative	-.140	-.137
Test Statistic		.140	.137
Asymp. Sig. (2-tailed)		.138 ^c	.155 ^c

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Dari tabel 4.8 diatas dapat dilihat bahwa nilai Asymp.Sig. (2-tailed) variabel *Islamic Human Capital* adalah 0,155 dimana nilai tersebut > Sig. (2-tailed) $\alpha = 0,05$, nilai Asymp.Sig. (2-tailed) variabel Kinerja Amil adalah 0,138 dimana nilai tersebut > Sig. (2-tailed) $\alpha = 0,05$, dengan begitu dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal.

b. Uji Linearitas

Secara umum uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel predictor (X) dengan variabel kriterium (Y), dalam beberapa referensi dinyatakan bahwa uji linearitas merupakan syarat sebelum dilakukannya uji regresi linear. Suatu uji yang dilakukan harus berpedoman

pada dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu jika nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka terdapat hubungan yang linear antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y). Adapun hasil uji linearitas dapat dilihat pada tabel 4.9 dibawah ini :

Tabel 4.9 Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Amil * Islamic Human Capital	Between Groups	(Combined)	24.843	8	3.105	1.077	.415
		Linearity	3.192	1	3.192	1.107	.305
		Deviation from Linearity	21.651	7	3.093	1.073	.414
	Within Groups		60.524	21	2.882		
	Total		85.367	29			

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan hasil uji linearitas diketahui Sig. deviation from linearity sebesar $0,414 > 0,05$. Maka dapat disimpulkan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat hubungan yang linear. Uji linearitas juga dapat dihitung dengan melihat F tabel. Jika diketahui nilai F hitung $1,073 < F$ tabel 3,98 (***Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023***) sehingga dapat disimpulkan bahwa antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat hubungan yang linear.

3. Analisa Data

a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk menguji kesesuaian dan ketepatan instrumen penelitian. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner yang disebar kepada responden yaitu seluruh Amil BAZNAS Provinsi Sumatera Utara. Pengolahan data dilakukan dengan *Software SPSS Statistic*.

1) Uji Validitas

Uji validitas berguna untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden.

Dasar Pengambilan Uji Validitas Pearson dengan membandingkan nilai rhitung dengan rtabel. Jika nilai rhitung > rtabel = valid, sebaliknya jika nilai rhitung < rtabel = tidak valid, cara mencari rtabel dengan $N-2 = 28$ untuk $N = 30$ pada signifikansi 5% pada distribusi nilai rtabel statistik. Maka diperoleh nilai rtabel sebesar 0,361. Dari pengolahan data yang dilakukan, maka diperoleh hasil untuk variabel *Islamic Human Capital* (X) sebagai berikut :

Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel *Islamic Human Capital* (X)

Item Pernyataan	Rhitung	rtabel 5% (30)	Kriteria
1	0,708	0,361	Valid
2	0,381	0,361	Valid
3	0,508	0,361	Valid
4	0,454	0,361	Valid
5	0,531	0,361	Valid
6	0,461	0,361	Valid
7	0,418	0,361	Valid
8	0,589	0,361	Valid
9	0,449	0,361	Valid
10	0,381	0,361	Valid

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Dari tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari 10 item pernyataan pada variabel *Islamic Human Capital* semua item pernyataan dinyatakan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya dari pengolahan data yang telah dilakukan diperoleh hasil untuk variabel Kinerja Amil (Y) sebagai berikut :

Tabel 4.11 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Amil (Y)

Item Pernyataan	Rhitung	rtabel 5% (30)	Kriteria
1	0,431	0,361	Valid
2	0,378	0,361	Valid
3	0,411	0,361	Valid
4	0,414	0,361	Valid
5	0,573	0,361	Valid
6	0,641	0,361	Valid
7	0,515	0,361	Valid
8	0,414	0,361	Valid
9	0,378	0,361	Valid

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Dari tabel 4.11 diatas dapat dilihat bahwa dari 9 item pernyataan pada variabel Kinerja Amil semua item pernyataan dinyatakan valid maka akan dilakukan pengujian selanjutnya

2) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Untuk mengukur

reliabilitas digunakan uji statistic *Cronbach Alpha*. Dasar pengukuran uji reliabilitas menurut (Sujarweni, 2012), kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* > 0,60. Hasil lengkap untuk uji reliabilitas dapat dilihat pada tabel 4.12 berikut :

Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
<i>Islamic Human Capital</i>	0,620	Reliabel
Kinerja Amil	0,884	Reliabel

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.12 diatas dapat diketahui bahwa nilai Cronbach Alpha dari seluruh variabel > 0,60, maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

b. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana merupakan analisis yang digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel *Islamic Human Capital* (X) terhadap variabel Kinerja Amil (Y). Hasil lengkap untuk analisis regresi linear sederhana dapat dilihat pada tabel 4.13 berikut :

Tabel 4.13 Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49.304	7.426		1.043
	X	.067	.006	.793	6.640

a. Dependent Variable: Y

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.13 diatas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05, maka variabel *Islamic Human Capital* (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Amil (Y). Adapun Persamaan regresi linear sederhana adalah :

$$Y = a + bX$$

$Y = 49.304 + 0,067X$ menunjukkan adanya pengaruh positif *Islamic Human Capital* terhadap Kinerja Amil.

c. Uji Hipotesis

1. Uji R^2 Koefisien Determinasi

Tabel 4.14 Hasil Uji R^2 Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.393 ^a	.137	.103	1.713

a. Predictors: (Constant), Islamic Human Capital

Berdasarkan tabel 4.14 diatas terdapat nilai R square sebesar 0,137 maka 13,7% perubahan kinerja Amil dipengaruhi oleh *Islamic Human Capital* dan 86,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya. Nilai 0,103 merupakan nilai korelasi yang diperoleh dari hasil pengujian yang dapat diartikan bahwa *Islamic Human Capital* mempengaruhi Kinerja Amil.

2. Uji Parsial (Uji t)

Tabel 4.15 Hasil Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	49.304	7.426		.306
	Islamic Human Capital	.067	.006	.193	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Amil

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.15 diatas dapat diketahui bahwa nilai t hitung sebesar $6,640 > t$ tabel taraf signifikansi 5% ($N-k = N-2 = 28$ untuk $N = 30$) yaitu 1,701. Maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y.

3. Uji Signifikansi Simultan (Uji F)

Tabel 4.16 Hasil Uji Signifikansi (Uji F)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	3.192	1	3.192	6.088	.006 ^b
	Residual	82.175	28	2.935		
	Total	85.367	29			

a. Dependent Variable: Kinerja Amil

b. Predictors: (Constant), Islamic Human Capital

Sumber : data diolah di SPSS oleh penulis, 2023

Berdasarkan tabel 4.16 hasil uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung (6,088) > F Tabel (3,98) dengan tingkat signifikan 0,006. Karena probabilitasnya signifikan jauh lebih kecil dari 0,05 maka H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara Islamic Human Capital terhadap Kinerja Amil.

D. Pembahasan

Berdasarkan rumusan masalah pada penelitian ini yaitu apakah terdapat pengaruh antara *Islamic Human Capital* terhadap Kinerja Amil dan seberapa besar pengaruhnya. Penjelasan lebih rinci hasil analisis dan pengujian yang telah dilakukan akan dijelaskan sebagai berikut :

1. Apakah *Islamic Human Capital* berpengaruh terhadap

kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara ?

Telah dilakukan beberapa pengujian menggunakan *SPSS Statistic 25*, dimulai dari uji normalitas data yang bertujuan untuk mengetahui apakah data terdistribusi secara normal atau tidak. Maka dalam penelitian ini dilakukan uji normalitas data menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov (K-S) pada taraf signifikan 0,05. Hasil uji normalitas data didapat nilai Asymp Sig. (2-tailed) variabel *Islamic Human Capital* adalah $0,155 > \text{Sig. (2-tailed)} \alpha = 0,05$ dan nilai Asymp Sig. (2-tailed) variabel Kinerja Amil adalah $0,138 > \text{Sig. (2-tailed)} \alpha = 0,05$. Maka hasil uji normalitas ini dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi secara normal. Setelah dilakukan uji normalitas, dilanjutkan dengan uji linearitas. Uji linearitas digunakan untuk mengetahui apakah dua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Data yang baik seharusnya terdapat hubungan yang linear antara variabel X dengan variabel Y. Setelah dilakukan uji linearitas maka didapat nilai Sig. Deviation from Linearity sebesar $0,414 > 0,05$, maka dapat disimpulkan antara variabel bebas (X) dengan variabel terikat (Y) terdapat hubungan yang linear.

Selanjutnya menganalisis data. Analisis data dilakukan dengan menguji validitas dan reliabilitas terlebih dahulu. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kevalidan atau kesesuaian kuesioner yang digunakan oleh peneliti dalam mengukur dan memperoleh data penelitian dari para responden. Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung dengan r tabel. Setelah dilakukan uji validitas

dengan menggunakan *SPSS Statistic 25*, maka diperoleh nilai r hitung masing-masing pernyataan pada variabel $X >$ dari nilai r tabel (0,361) dengan taraf signifikansi 5%, dan begitu juga pada variabel Y diperoleh nilai r hitung setiap pernyataan $>$ dari nilai r tabel (0,361) dengan taraf signifikansi 5%, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua item pernyataan pada variabel X dan Y dinyatakan valid dan akan dilakukan pengujian selanjutnya.

Selanjutnya uji reliabilitas. Uji ini dilakukan untuk melihat apakah kuesioner memiliki konsistensi jika pengukuran dengan kuesioner tersebut dilakukan secara berulang. Kuesioner dikatakan reliabel jika nilai *Cronbach Alpha* $> 0,60$. Setelah dilakukan uji reliabilitas, maka didapat nilai *Cronbach Alpha* variabel Islamic Human Capital (X) sebesar $0,620 > 0,60$, dan nilai *Cronbach Alpha* variabel Kinerja Amil (Y) sebesar $0,884 > 0,60$. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel bebas (X) dan satu variabel terikat (Y) sehingga dalam menganalisis data menggunakan analisis regresi linear sederhana. Analisis ini digunakan untuk mengukur besarnya pengaruh variabel bebas (*Islamic Human Capital*) terhadap variabel terikat (Kinerja Amil). Setelah dilakukan analisis regresi linear maka didapat nilai signifikansi sebesar $0,00 < \text{Probabilitas } 0,05$. Maka variabel *Islamic Human Capital* berpengaruh terhadap variabel Kinerja Amil. Adapun persamaan analisis linear $Y = 49.304 + 0,067X$ menunjukkan adanya pengaruh positif *Islamic Human Capital* terhadap Kinerja Amil.

Penelitian dengan variabel *Islamic Human Capital* pernah dilakukan oleh peneliti sebelumnya yaitu penelitian dari (Ningsih et al., 2020) “Pengaruh *Islamic Human Capital* dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah” hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel *Islamic Human Capital* dan pengembangan karir secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Begitu juga pada penelitian (Dwi Soegiarto, 2022) “Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Manajerial dengan Pendekatan Gusjigang” dengan hasil penelitian yang menyatakan bahwa *Islamic Human Capital* berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan hal tersebut hasil penelitian penulis dan didukung oleh hasil penelitian sebelumnya bahwa variabel *Islamic Human Capital* memiliki pengaruh terhadap Kinerja. Hal ini tentu berbanding lurus dengan pernyataan (Qordhawi, 2016) bahwa hakikat human capital yang dipahami berdasarkan filsafat spiritualisme Islam adalah hasil kerja manusia yang diridhoi Tuhan untuk kesejahteraan seluruh umat manusia, kelestarian lingkungan sosial dan kelestarian lingkungan alam. Lebih lanjut (Qordhawi, 2016) mengatakan bahwa disamping itu laba digunakan untuk membangun akhlak mulia, rendah hati (tawadhu), mengutamakan kepentingan umum (itsar), hidup sederhana, membantu orang lain dan selalu berbuat baik.

2. Berapakah besarnya pengaruh *Islamic Human Capital*

terhadap kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara ?

Untuk melihat besarnya pengaruh variabel bebas (*Islamic Human Capital*) terhadap variabel terikat (Kinerja Amil) maka dilakukan uji hipotesis. Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji R^2 Koefisien Determinasi, Uji Parsial (Uji t) dan Uji Signifikansi Simultan (Uji F). Hasil uji R^2 Koefisien Determinasi, didapat nilai R square sebesar 0,137. Maka besarnya perubahan kinerja Amil dipengaruhi oleh *Islamic Human Capital* yaitu 13,7% dan sebesar 86,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya. Adapun nilai Adjust R square mendekati 1 yaitu 0,103 merupakan nilai korelasi yang diperoleh dari hasil pengujian yang dapat diartikan bahwa *Islamic Human Capital* mempengaruhi Kinerja Amil.

Setelah dilakukan uji R^2 Koefisien Determinasi, maka selanjutnya dilakukan Uji Parsial (Uji t). Uji ini dilakukan dengan membandingkan nilai t hitung dengan t tabel. Hasil uji parsial (Uji t) didapat nilai t hitung sebesar $6,640 > t$ tabel taraf signifikansi 5% ($N-k = N-2 = 28$ untuk $N = 30$) yaitu 0,701. Maka variabel X berpengaruh signifikan terhadap variabel Y dan dapat dilakukan uji selanjutnya. Selanjutnya Uji Signifikansi Simultan (Uji F), uji ini dilakukan dengan melihat nilai F hitung pada tabel ANOVA. Setelah dilakukan pengujian, maka didapat nilai F hitung sebesar $6,088 > F$ tabel (3,98) dengan tingkat signifikan $0,006 < probabilitas$ signifikan 0,05. Maka dengan adanya hasil pengujian ini, H_a diterima. Hal ini

menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara *Islamic Human Capital* terhadap Kinerja Amil.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan pada bab sebelumnya, maka kesimpulan yang dapat diambil dalam penelitian ini adalah :

1. Hasil uji R^2 Koefisien Determinasi, didapat nilai R square sebesar 0,137. Maka besarnya perubahan kinerja Amil dipengaruhi oleh *Islamic Human Capital* yaitu 13,7% dan sebesar 86,3% dipengaruhi oleh berbagai variabel lainnya. Adapun nilai Adjust R square mendekati 1 yaitu 0,103 merupakan nilai korelasi yang diperoleh dari hasil pengujian

yang dapat diartikan bahwa *Islamic Human Capital* mempengaruhi Kinerja Amil. Nilai signifikansi (Sig.) < probabilitas 0,05, maka variabel *Islamic Human Capital* (X) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Amil (Y).

2. *Islamic Human Capital* (X) sebagai variabel independent berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Amil (Y) sebagai variabel dependen. Artinya semakin meningkat *Islamic Human Capital* pada Amil maka akan semakin meningkat Kinerja Amil tersebut.

B. Saran

Dalam hal ini, BAZNAS Provinsi Sumatera Utara perlu memiliki sistem rekrutmen yang mempertimbangkan betul pemahaman Amil terhadap prinsip-prinsip *Islamic Human Capital* agar meningkatkan komitmen dan loyalitas Amil yang berdampak pada peningkatan kinerja Amil dan mencapai tujuan perusahaan. Penelitian selanjutnya diharapkan dapat memperkaya literatur terkait *Islamic Human Capital* serta bermanfaat bagi BAZNAS dan perusahaan lainnya dalam perekrutan Amil/karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhaqqe, A.D.S (2017). Strategi Pengelolaan Zakat Dalam Upaya Meningkatkan Kepercayaan Muzakki Pada Badan Amil Zakat Infaq dan Shadaqah (BAZIS) DKI Jakarta. *Occupational Medicine*, 53 (4), 130.
- Budiaji, W. (2013a). Skala Pengukuran dan Jumlah Respon Skala Likert. *Jurnal Ilmu Pertanian dan Perikanan*, 2(2).
- Daulay, Raihanah., Kurnia. E, Maulana. I. (2021). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah di Kota Medan. *Proseding Seminar*

- Nasional Kewirausahaan, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 1(1), hal 209-218.
- Hadi, M. A. (2018). Analisis faktor – faktor yang memengaruhi strategi manajemen Sumber daya manusia pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). *JURNAL BENING*, 5(2).
<https://doi.org/10.33373/bening.v5i2.1457>
- Hasan, Muhammad Hi. (2020). Human Capital In Islamic Perspective. *Proceeding 1st International Conference On Business & Social Sciences (ICOBUSS) Surabaya*.
- Heryati, Yati., dkk. (2021). Pengaruh Human Capital dalam Meningkatkan Pengelolaan Zakat pada Kantor BAZNAS di Provinsi Sulawesi Barat. *Competitiveness. Vol. 10*, No. 2.
<https://sumut.baznas.go.id/>
<https://www.scribd.com/document/375395763/Sop-Baznas>
- Ilfi Nur Diana. (2016). Kinerja dalam Islam. (*Materi Kuliah Manajemen Sumber Daya Manusia*). *Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim Malang*.
- Maryani. (2019). WEWENANG DAN TANGGUNG JAWAB DALAM AL-QUR'AN DAN HADITS. *Agama*, 148, 148–162.
- Meiryani. (2021). Memahami Koefisien Determinasi Dalam Regresi Linear. *Accounting.Binus.Ac.Id*, 1(1), 57.
- Muhammad, F., & Abd Aziz, F. S. (2021). Islamic social reporting: Human capital disclosure by Malaysian shariah-compliant companies. *Journal of Global Business and Social Entrepreneurship*, 7(20), 115–125.
- Ningsih, R., Asyari, A., & Izmuddin, I. (2020). Pengaruh Islamic Human Capital dan Pengembangan Karir terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah. *EKONOMIKA SYARIAH: Journal of Economic Studies*, 4(2).
<https://doi.org/10.30983/es.v4i2.3490>
- Nuri, Aslami., dkk. (2023). Pengukuran Kinerja Islami Badan Amil

- Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumut dengan Menggunakan Pendekatan Masalah Performa (MaP). *Mumtaz : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 2, No. 1
- Ongkorahardjo, M.D.P.A., Susanto, A., & Rachmawati, D. (2009). Analisis Pengaruh Human Capital Terhadap Kinerja Perusahaan (Studi Empiris pada Kantor Akuntan Publik di Indonesia). *Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 10, PP. 11-21.
- Osman, M. F., Suib, S., & Md Noor, N. H. (2020). The function of the Zakat funds continuance modal insan in their sustainable in Islamic pedagogy. Dalam *Journal of Critical Reviews* (Vol. 7, Nomor 6, hlm. 526–530). Innovare Academics Sciences Pvt. Ltd. <https://doi.org/10.31838/jcr.07.06.97>
- Patmarina, H., & Erisna, N. (2018). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan yang dimediasi oleh Produktivitas Kerja Perusahaan CV. Laut Selatan Jaya di Bandar Lampung*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 3(1), 22.
- Putra, V. A., & Ratnasari, R. T. (2020). FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL (LAZNAS) YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 7(2). <https://doi.org/10.20473/vol7iss20202pp401-419>
- Qardhawi, Yusuf. (2016). Norma dan Etika Ekonomi Islam. Jakarta : *Gema Insani*
- Rafiki, A., AlKhalifa, K. M., & Buchari, I. (2014). Islamic Human Capital and Firm Performance: An Evidence of Small and Medium Enterprises in Bahrain. *International Journal of Business and Management*, 9(4). <https://doi.org/10.5539/ijbm.v9n4p173>
- Rois, A. K., & Suprianto, S. (2021). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani (Kajian Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)).

- Musyarakah: Journal Of Islamic ...*, 1(2), 100–109.
<http://journal.umpo.ac.id/index.php/MUSYROKAH/article/view/4424%0Ahttp://journal.umpo.ac.id/index.php/MUSYROKAH/article/download/4424/1962>
- Sedarmayanti. (2014). Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja. *Mandar Maju*.
- Sitompul, S. N., Ali, S., & Zackaria Rialmi. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Biro Hubungan Masyarakat Kementerian Perindustrian RI. *Konferensi Riset Nasional Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi*, 2(2).
- Sitorus, R. P. (2018). Analisis Kinerja Baznas Provinsi Sumatera Utara Dengan Metode Balanced Scorecard (Studi Kasus Baznas Provinsi Sumatera Utara). Dalam *Skripsi FEBI UIN Sumatera Utara*.
- Sugiyono. (2018). Sugiyono Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif*, 6.
- Sujarweni, V. W. (2012). SPSS untuk Paramedis. *Yogyakarta: Gava Media*.
- Sukoco, I., & Prameswari, D. (2017). HUMAN CAPITAL APPROACH TO INCREASING PRODUCTIVITY OF HUMAN RESOURCES MANAGEMENT. *AdBispreneur*, 2(1).
<https://doi.org/10.24198/adbispreneur.v2i1.12921>
- Wijayanto, A., Sos, S., & Si, M. (2008). ANALISIS REGRESI LINEAR SEDERHANA. Dalam *Undip*.
- Yudiaatmaja, F. (2013). Uji Analisis Regresi Linear Sederhana. *SPSS Indonesia*.
- Yuliar, A. (2021). Strategi Islamic Human Capital Management Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Bank Syariah Indonesia.

Bertuah: Journal of Shariah and Islamic Economics, 2(2), 1–12.

Zainal, V. R., Basalamah, S., & Muhammad, N. (2014d). Islamic human capital management. *Jakarta: PT Rajagrafindo Persada*, 233, 6–7.

Zakaria Bahari. (2014). Metodologi penelitian ekonomi Islam. *Konferensi Internasional Pembangunan Islami*, 69(11), 63–84.

Zurika, Henny. (2014). Implementasi PSAK No. 109 Pada Badan Amil Zakat Sumatera Utara. *Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*.

LAMPIRAN

STANDAR OPERASIONAL PROSEDUR (SOP) BAZNAS

Standar Operasional Prosedur (SOP)

1. Membentuk Unit Pengumpul Zakat di Majelis Taklim, Desa, Instansi, Perguruan Tinggi Negeri/Swasta dan Sekolah-sekolah khususnya sekolah Islam
2. Pengelolaan zakat dilakukan secara profesional, terbuka, dan bertanggung jawab.
3. Meningkatkan kesadaran masyarakat dalam penunaian ibadah zakat.
4. Meningkatkan fungsi dan peranan pranata keagamaan masyarakat.
5. Meningkatkan hasil guna dan daya guna zakat
6. Melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan zakat.

Standar Operasional Prosedur (SOP) Pengumpulan Zakat

1. Membentuk Pengumpulan Zakat di setiap Unit Pengumpul Zakat (UPZ)
2. Pengumpul Zakat bertugas menerima dan mengambil zakat, infaq, sodaqoh dari Muzakki
3. Perhitungan zakat mal dilakukan oleh muzakki atau atas bantuan petugas Badan Amil Zakat.
4. Hasil pengumpulan zakat didayagunakan untuk mustahiq sesuai dengan ketentuan.

Standar Operasional Prosedur (SOP) Distribusi Zakat

1. Hasil pengumpulan zakat selanjutnya dibagikan kepada para mustahiq, berdasarkan skala prioritas kebutuhan mustahiq.
 2. Untuk UPZ Majelis Taklim dan Desa diutamakan didistribusikan dalam bentuk sembako,
 3. Sedang untuk UPZ disekolah diprioritaskan untuk menunjang pendidikan khususnya bagi para siswa muslim/Duafa & Yatim Piatu.
 4. Untuk UPZ di instansi dan perusahaan diprioritaskan untuk usaha yang produktif.
 5. Dalam pendistribusian zakat didasarkan atas pendataan dan penelitian kebenaran mustasiq di wilayah masing-masing.
-

Standar Operasional Prosedur (SOP) Pendayagunaan Zakat

1. Kerangka kerja yang sistematis
 2. Menyusun analisis masalah, tujuan, sasaran serta implementasi program.
 3. Menyusun perencanaan keuangan program.
 4. Menyusun indikator keberhasilan program
 5. Mengembangkan matriks perencanaan kerja.
 6. Menerjemahkan matriks perencanaan kerja ke dalam laporan kerja.
 7. Mengembangkan sistem pelaporan berbasis internet,
-

KUESIONER PENELITIAN

PENGANTAR

Dengan tidak mengurangi rasa hormat kepada Bapak/Ibu, Saudara/I, untuk melengkapi skripsi saya dalam rangka menyelesaikan Studi Strata 1 (S1) Pada Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Penelitian ini membahas tentang “Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

Saya memohon kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I agar dapat meluangkan waktunya sejenak untuk mengisi kuesioner ini. Data kuesioner ini nantinya akan digunakan sebagai data dalam pengolahan data skripsi saya. Demikian kata pengantar ini saya sampaikan, atas perhatian dan kesediaan Bapak/Ibu, Saudara/I saya ucapkan terima kasih.

IDENTITAS RESPONDEN

Nama :
 Umur :
 Jenis Kelamin :
 Pendidikan Terakhir :

DAFTAR PERTANYAAN

Berilah tanda centang () pada pilihan yang tersedia untuk jawaban anda. Setiap pertanyaan dari kuesioner tersebut memiliki 5 (lima) jawaban dengan keterangan sebagai berikut :

STS (Sangat Tidak Setuju) : 1
 TS (Tidak Setuju) : 2
 KS (Kurang Setuju) : 3
 S (Setuju) : 4

SS (Sangat Setuju) : 5

VARIABEL X (*Islamic Human Capital*)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Produktivitas Kerja						
1	Produktivitas kerja mempengaruhi hasil kerja saya					
2	Pelatihan dan evaluasi mempengaruhi produktivitas kerja saya					
3	Memiliki sikap kerja yang baik akan mempengaruhi hasil kerja saya					
Disiplin						
4	Kesejahteraan Amil akan mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja					
5	Sanksi yang diberikan akan mempengaruhi kedisiplinan dalam bekerja					
6	Teladan pimpinan memberikan pengaruh besar dalam menegakkan kedisiplinan					
7	Tingkat kehadiran akan mempengaruhi hasil kerja saya					
Wewenang dan Tanggung Jawab						
8	Penggunaan waktu dalam bekerja mempengaruhi hasil kerja saya					
9	Satuan tugas/kerja mempengaruhi hasil kerja saya					

10	Mempertanggungjawabkan hasil kerja akan mempengaruhi hasil kerja saya					
----	---	--	--	--	--	--

VARIABEL Y (Kinerja Amil)

No	Pertanyaan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1	Bekerja secara efektif dan tepat sesuai dengan aturan syariah					
2	Memiliki kemampuan dalam bekerja					
Kuantitas						
3	Jumlah tugas selaras dengan tujuan perusahaan					
4	Jumlah muzaki semakin mengalami perkembangan					
Ketepatan Waktu						
5	Menyelesaikan tugas secara tepat waktu dan akurat					
Keandalan						
6	Waspada, memperhatikan, teliti dan memiliki kemampuan untuk bekerja sama					
7	Menjalankan kegiatan penghimpunan dan pendistribusian dana zakat secara profesional dan bertanggung jawab					
Kreativitas						
8	Memiliki kapasitas untuk perbaikan diri yang bagus					
9	Bijak dalam mengambil keputusan suatu permasalahan					

Data Responden

Statistics				
		Usia	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
N	Valid	30	30	30
	Missing	0	0	0
Mean		34.87	1.33	3.03
Median		32.00	1.00	3.00
Minimum		21	1	1
Maximum		60	2	5

Usia					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	21	1	3.3	3.3	3.3
	22	2	6.7	6.7	10.0
	23	3	10.0	10.0	20.0
	24	1	3.3	3.3	23.3
	25	3	10.0	10.0	33.3
	26	1	3.3	3.3	36.7
	28	1	3.3	3.3	40.0
	29	2	6.7	6.7	46.7
	32	3	10.0	10.0	56.7
	33	2	6.7	6.7	63.3
	34	1	3.3	3.3	66.7
	35	1	3.3	3.3	70.0
	45	1	3.3	3.3	73.3
	46	1	3.3	3.3	76.7
	48	3	10.0	10.0	86.7
	55	1	3.3	3.3	90.0
	60	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Jenis Kelamin					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-laki	20	66.7	66.7	66.7
	Perempuan	10	33.3	33.3	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Pendidikan Terakhir					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	SMA	4	13.3	13.3	13.3
	D3	1	3.3	3.3	16.7
	S1	18	60.0	60.0	76.7
	S2	4	13.3	13.3	90.0
	S3	3	10.0	10.0	100.0
	Total	30	100.0	100.0	

Tabulasi Data Kuesioner

No. Responden	Islamic Human Capital										Total X
	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	X.9	X.10	
1	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	43
2	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
3	5	4	5	5	4	5	5	5	4	4	46
4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	47
5	5	5	5	4	5	4	5	4	3	5	45
6	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	45
7	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	48
8	4	5	5	5	4	5	4	4	4	4	44
9	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
10	4	4	4	5	5	5	4	5	5	5	46
11	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	48
12	5	4	4	5	5	5	5	4	5	5	47
13	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	48
14	4	5	5	5	4	5	4	5	5	5	47
15	5	5	5	5	5	5	4	4	5	4	47
16	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	46
17	5	5	4	5	5	4	4	4	5	4	45

18	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	47
19	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	46
20	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
21	5	4	5	4	4	4	4	4	4	5	43
22	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	49
23	5	5	4	4	4	5	5	5	5	4	46
24	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	47
25	5	4	5	5	5	5	5	4	5	5	48
26	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	45
27	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
28	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	47
29	5	3	4	5	4	4	4	4	5	5	43
30	5	5	3	5	3	5	4	4	4	4	42

No. Responden	Kinerja Amil									Total Y
	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Y.6	Y.7	Y.8	Y.9	
1	5	5	5	5	5	5	4	5	5	44
2	4	4	5	4	4	4	4	5	5	39
3	5	4	5	4	4	4	5	5	5	41
4	3	5	5	4	4	4	4	5	5	39
5	3	5	4	5	4	4	5	5	5	40
6	4	4	5	4	5	4	5	5	5	41
7	4	5	5	5	5	5	5	5	5	44
8	5	4	5	5	4	5	4	5	5	42
9	4	5	4	5	5	4	5	5	5	42
10	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
11	4	5	5	5	4	4	4	5	5	41
12	5	4	4	4	5	5	5	5	5	42
13	5	4	4	5	5	4	4	5	5	41
14	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
15	4	4	4	5	5	5	4	5	5	41
16	5	4	4	4	4	5	5	5	5	41
17	5	5	5	5	5	5	5	5	5	45
18	5	4	5	5	5	5	5	5	5	44
19	5	5	4	4	4	3	4	5	5	39
20	4	5	5	4	5	5	5	5	5	43
21	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
22	5	5	4	4	4	3	4	5	5	39
23	4	3	3	5	5	5	4	5	5	39
24	5	5	5	4	5	4	5	5	5	43
25	4	4	4	5	5	4	5	5	5	41
26	5	4	5	5	5	5	4	5	5	43
27	4	5	4	4	4	4	4	5	5	39
28	5	5	4	4	5	5	5	5	5	43
29	5	4	4	5	4	5	5	5	5	42
30	4	5	5	4	5	4	5	5	5	42



UMSU
Unggul! Cerdas! Terpercaya!

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/11/2019
Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
http://fai.umsu.ac.id fai@umsu.ac.id umsumedan umsumedan umsumedan umsumedan

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Hal : Permohonan Persetujuan Judul
Kepada Yth :
Dekan FAI UMSU

05 Jumadil Akhir 1444 H
27 Desember 2022 M

Di -
Tempat



Dengan Hormat,
Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Makromatul Afifah Nst
Npm : 1901280120
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Kredit Kumulatif : 3,86

Mengajukan Judul sebagai berikut :

No	Pilihan Judul	Persetujuan Ka. Prodi	Usulan Pembimbing & Pembahas	Persetujuan Dekan
1	Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara	<i>[Signature]</i> 30-12-2022	<i>[Signature]</i> Dr. Salman Alhasan	<i>[Signature]</i> 31/1/23
2	Pengaruh Penerapan Total Quality Management (TQM) terhadap Kinerja Amil Zakat dan Tingkat Kepercayaan Muzaki di BAZNAS Provsu	-	-	-
3	Analisis Perbandingan Jumlah Muzaki Sebelum dan Sesudah Pandemi Covid-19 di BAZNAS Provsu	-	-	-

Demikian Permohonan ini saya sampaikan dan untuk pemeriksaan selanjutnya saya ucapkan terima kasih.

NB: Mahasiswa yang bersangkutan sudah mendownload dan mencetak buku panduan skripsi FAI UMSU

Wassalam
Hormat Saya

[Signature]

Makromatul Afifah Nst



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disertai
Nomor dan tanggalnya

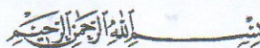
MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsuamedan](https://www.facebook.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.instagram.com/umsuamedan) [umsuamedan](https://www.tiktok.com/@umsuamedan) [umsuamedan](https://www.youtube.com/umsuamedan)



BERITA ACARA BIMBINGAN PROPOSAL

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Salman Nasution, M.A

Nama Mahasiswa : Makromatul Afifah Nst
Npm : 1901280120
Semester : VIII (Delapan)
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
6/1-2023		✗	
20/1-2023	Bab I Latar Belakang Masalah	✗	
28/1-2023	Bab II Tinjauan Pustaka	✗	
3/2-2023	Indikator <i>Islamic Human Capital</i>	✗	
10/2-2023	Bab III Lokasi dan Waktu Penelitian	✗	
27/2-2023	Bab III Uji prasyarat dan analisis data	✗	
	Acc Proposal		



Diketahui/Disetujui
Dekan

Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Medan, 28-2-2023

Pembimbing Proposal

Dr. Salman Nasution, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [f](#) umsumedan [ig](#) umsumedan [t](#) umsumedan [y](#) umsumedan



Pengesahan Proposal

Berdasarkan Hasil Seminar Proposal Program Studi **Manajemen Bisnis Syariah** yang diselenggarakan pada Hari Sabtu, 11 Maret 2023 M dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Makromatul Afifah Nst
Npm : 1901280120
Semester : VIII (Delapan)
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Proposal : Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Proposal dinyatakan sah dan memenuhi syarat untuk menulis Skripsi dengan Pembimbing.

Medan, 11 Maret 2023

Tim Seminar

Ketua Program Studi

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Sekretaris Program Studi

(Syahrul Amsari, SE.Sy., M.E.I)

Pembimbing

(Dr. Salman Nasution, MA)

Pembahas

(Isra Hayati, S.Pd, M.Si)

Diketahui/ Disetujui

A.n Dekan

Wakil Dekan I



Dr. Zailani, MA



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No.89/SK/BAN-PT/Akre/PT/III/2019
 Pusat Administrasi : Jalan Kapten Mukhtar Basri No 3 Medan 20238 Telp (061) 6622400 Fax. (061) 6623474, 6631003
<http://fai.umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [fai@umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#) [umsu.ac.id](#)

Bila menjawab surat ini agar disebutkan
 Nomor dan tanggalnya

BERITA ACARA PENILAIAN SEMINAR PROPOSAL PROGRAM STUDI
MANAJEMEN BISNIS SYARIAH

Pada hari Sabtu 11 Maret 2023 M telah diselenggarakan Seminar Program Studi Manajemen Bisnis Syariah dengan ini menerangkan bahwa :

Nama : Makromatul Afifah Nst
 Npm : 1901280120
 Semester : VIII (Delapan)
 Fakultas : Agama Islam
 Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
 Judul Proposal : Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Disetujui/ Tidak disetujui

Item	Komentar
Judul	- Perbaiki latar belakang
Bab I	- Perbaiki kata pengantar - Perbaiki daftar isi
Bab II	- Perbaiki daftar tabel & Daftar gambar. - Perbaiki penulisan paragraf
Bab III	- Perbaiki latar belakang & Identifikasi masalah - Perbaiki rumusan masalah & tujuan penelitian
Lainnya	- Perbaiki kutipan teori & penggunaan KBBI
Kesimpulan	Lulus ☒ Tidak Lulus ☐

- Perbaiki persamaan & perbedaan penelitian terdahulu
 - sign yg akan diteliti.
 Tim Seminar
 Meden, 11 Maret 2023

- tuliskan jumlah populasi dan sampel
 - tambahkan daftar pustaka.
 Ketua : (Isra Hayati, S.Pd., M.Si)
 Sekretaris : (Syahrul Amsari, SE.Sy., M.E.I)

Pembimbing : (Dr. Salim Nasution, MA)

Pembahas : (Isra Hayati, S.Pd., M.Si)



Unggul | Cerdas | Terpercaya
Bila menjawab surat ini agar disebutkan
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019
Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003
<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#) [umsu](#)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Salman Nasution, MA

Nama Mahasiswa : Makromatul Afifah Nst
Npm : 1901280120
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
17 Mar 2023	Bimbingan Kuesioner	✓	
27 Mar 2023	Penambahan pernyataan di kuesioner	✓	
1 May 2023	Penambahan narasi pada Interpretasi hasil penelitian	✓	
3 May 2023	Perbaikan kesimpulan dan saran	✓	

Medan, 04 Mei 2023

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Salman Nasution, MA



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bila mengowah surat ini agar disetujui
Nomor dan tanggalnya

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA

FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 66224567 - 6631003

<http://fai@umsu.ac.id> fai@umsu.ac.id [umsu](https://www.facebook.com/umsu) [umsu](https://www.instagram.com/umsu) [umsu](https://www.youtube.com/umsu)



BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI

Nama Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara Medan
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Jenjang : S1 (Strata Satu)

Ketua Program Studi : Isra Hayati, S.Pd., M.Si
Dosen Pembimbing : Dr. Salman Nasution, MA

Nama Mahasiswa : Makromatul Afifah Nst
Npm : 1901280120
Semester : VIII
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Tanggal	Materi Bimbingan	Paraf	Keterangan
05 May 2023	Perbaikan kesempitan dan saran	↓	
08-May 2023	se	↓	

Medan, 04 Mei 2023

Diketahui/Disetujui
Dekan

Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA

Diketahui/ Disetujui
Ketua Program Studi

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Pembimbing Skripsi

Dr. Salman Nasution, MA

BERITA ACARA BIMBINGAN SKRIPSI



Telah selesai di berikan bimbingan dalam penulisan skripsi sehingga naskah skripsi ini telah memenuhi syarat dan dapat di setujui untuk di pertahankan dalam ujian skripsi oleh :

NAMA MAHASISWA : Makromatul Affah Nst
 NPM : 1901280120
 PROGRAM STUDI : Manajemen Bisnis Syariah
 JUDUL SKRIPSI : Pengaruh *Islamic Human Capital* Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Medan, 04 Mei 2023

Pembimbing

Dr. Salman Nasution, MA

DI SETUJUI OLEH:
 KETUA PROGRAM STUDI

Isra Hayati, S.Pd., M.Si

Dekan,



Assoc. Prof. Dr. Muhammad Qorib, MA



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Bisa membuat kami ini agar lebih baik
untuk dan berguna

MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI PENELITIAN & PENGEMBANGAN PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS AGAMA ISLAM

UMSU Terakreditasi A Berdasarkan Keputusan Badan Akreditasi Nasional Perguruan Tinggi No. 89/SK/BAN-PT/Akred/PT/III/2019

Pusat Administrasi: Jalan Mukhtar Basri No. 3 Medan 20238 Telp. (061) 6622400 - 66224567 Fax. (061) 6625474 - 6631003

<https://fal.umsu.ac.id>

fai@umsu.ac.id

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

[umsu](#)

Nomor : 326/IL.3/UMSU-01/F/2023
Lamp : -
Hal : Izin Riset

25 Sya'ban 1444 H
18 Maret 2023 M

Kepada Yth :
Pimpinan BAZNAS Provinsi Sumatera Utara
di-

Tempat.

Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

Dengan hormat, dalam rangka penyusunan skripsi mahasiswa guna memperoleh gelar sarjana S1 di Fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (FAI UMSU) Medan, maka kami mohon bantuan Bapak/Ibu untuk memberikan informasi data dan fasilitas seperlunya kepada mahasiswa kami yang mengadakan penelitian/riset dan pengumpulan data dengan :

Nama : Makromatul Afifah Nst
NPM : 1901280120
Semester : VIII
Fakultas : Agama Islam
Program Studi : Manajemen Bisnis Syariah
Judul Skripsi : Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara

Demikianlah hal ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasama yang baik kami ucapkan terima kasih. Semoga Allah meridhoi segala amal yang telah kita perbuat. Amin.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wabarokatuh

A.n Dekan,

Wakil Dekan III



Dr. Munawir Pasaribu, MA
NIDN : 0116078305

CC. File





Surat – Keterangan
Nomor: 190/SB-K.Riset/IV/2023

Sehubungan dengan surat Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU) Fakultas Agama Islam a.n. Dekan, Wakil Dekan III Nomor: 326/II.3/UMSU-01/F/2023, tanggal 25 Sya'ban 1444 H/ 18 Maret 2023, perihal ***Mohon Izin Riset*** pada Kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Sumatera Utara dapat kami maklumi dan selanjutnya Pimpinan **BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI SUMATERA UTARA** dengan ini memberikan ***izin penelitian*** kepada mahasiswi tersebut dibawah ini :

- N a m a : Makromatul Afifah Nst
- NIM : 1901280120
- Fakultas : Agama Islam
- Semester : VIII (Delapan)
- Program Study : Manajemen Bisnis Syariah
- Judul Skripsi : Pengaruh Islamic Human Capital Terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Sumatera Utara.

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk dimaklumi dan dipergunakan seperlunya.

Medan, 11 April 2023



AZRAL HARAHAP, MA
Wakil Ketua IV

Tembusan :

Ketua BAZNAS Provinsi Sumatera Utara sebagai laporan.

Alamat Kantor :

Gedung BAZNAS Sumatera Utara, Jl. Rumah Sakit Haji – Medan Estate 20371 – Deli Serdang Sumatera Utara
Telp. : 061.6617626 Fax.: 061.6617580
Email: baznasprov.sumut@baznas.go.id Web: sumut.baznas.go.id

DAFTAR RIWAYAT HIDUP**Data Pribadi**

Nama : Makromatul Afifah Nst
Tempat & Tanggal Lahir : Medan, 13 April 2000
Jenis Kelamin : Perempuan
Agama : Islam
Status : Mahasiswa
Warga Negara : Indonesia
Alamat : Jl. Terusan Gg. Musyawarah Gg. Keadilan No. 397
No. Hp : 081267108481

**Nama Orang Tua**

Ayah : Azhari TH Nst
Ibu : Astuti Handayani

Pendidikan Formal

Tahun 2006 – 2012 : SDN 104202
Tahun 2012 – 2015 : SMPN 1 Percut Sei Tuan
Tahun 2015 – 2018 : Man 2 Model Medan
Tahun 2019 – Sekarang : Tercatat sebagai Mahasiswa Fakultas Agama Islam
Program Studi Manajemen Bisnis Syariah Universitas
Muhammadiyah Sumatera Utara

Medan, 04 Mei 2023

Makromatul Afifah Nst