

**PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA  
TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT DENGAN KEPUASAN  
KERJA SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING*  
(Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat)**

**SKRIPSI**

Disusun Untuk Memenuhi Tugas dan Melengkapi Syarat  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Strata S.1  
Dalam Ilmu Ekonomi Islam



Oleh :

**SITI KAULIFAH ANDARWATIK**

**1505026001**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO  
SEMARANG**

**2019**

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Lamp : 4 (empat) eks  
Hal : Naskah Skripsi  
An. Sdr. Siti Kaulifah Andarwatik  
Kepada Yth.  
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam  
UIN Walisongo  
Di Semarang

*Assalamu'alaikum Wr. Wb.*


Setelah saya meneliti dan mengadakan perbaikan seperlunya bersama ini saya kirim naskah skripsi saudara:

Nama : Siti Kaulifah Andarwatik  
NIM : 1505026001  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat SoloPeduli Ummat)**

Dengan ini telah kami setuju dan mohon agar segera diujikan. Demikian atas perhatiannya kamiucapkan terima kasih.

*Wassalamu'alaikum Wr. Wb.*

Pembimbing I,

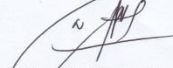


**Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag.**

NIP. 19730811 200003 1 004

Semarang, 05 Oktober 2019

Pembimbing II,



**Nurudin, SE., MM.**

NIP. 19900523 201503 1 004



PENGESAHAN

Skripsi Saudara : **Siti Kaulifah Andarwatik**  
NIM : 1505026601  
Judul Skripsi : **Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat SoloPeduli Ummat)**

Telah dimunaqosahkan oleh Dewan Penguji Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, dan dinyatakan lulus dengan predikat cumlaude/baik/cukup pada tanggal 16 Oktober 2019. Dan dapat diterima sebagai syarat guna memperoleh gelar Sarjana Strata 1 tahun akademik 2019/2020.

Semarang, 18 Oktober 2019

Ketua Sidang,

**Choirul Huda, M.Ag.**

NIP. 19760109 200501 1002

Sekretaris Sidang,

**Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag.**

NIP. 19730811 200003 1 004

Penguji I,

**Heny Yuningrum, S.E., M.Si.**

NIP.19810609 200710 2 005

Penguji II,

**Dr. Ali Murtdho, M.Ag.**

NIP. 19710830 199803 1 003

Pembimbing I,

**Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag.**

NIP. 19730811 200003 1 004

Pembimbing II,

**Nurudin, SE., MM.**

NIP. 19900523 201503 1 004



## MOTTO

إِنْ أَحْسَنْتُمْ أَحْسَنْتُمْ لِأَنْفُسِكُمْ وَإِنْ أَسَأْتُمْ فَلَهَا

*“Jika kamu berbuat baik (berarti) kamu berbuat baik bagi dirimu sendiri dan jika kamu berbuat jahat maka kejahatan itu bagi dirimu sendiri” (Al-Isra ayat 7)*

## **PERSEMBAHAN**

*Alhamdulillah Hirabbil 'Alamin*

Dengan Senantiasa Memanjatkan Puji Syukur Kehadirat Allah SWT

Serta

Shalawat Serta Salam Buat Nabi Agung Muhamad Saw.

Kupersembahkan karya Ini untuk :

Almamaterku tercinta UIN Walisongo Semarang

### ***Kedua Orang Tua Tercinta***

Bapak dan Mamakku tercinta (Sukandar & Giati) yang senantiasa selalu memberikan kasih sayang, pengorbanan, dukungan dan doa serta kepercayaan untuk menuntut ilmu. Terima kasih atas do'a dan nasehat serta motivasi yang tak pernah terputus-putus.

### ***Mas, Mba, Adik & Keponakan Tersayang***

Buat Mas dan Mbak (Ahmad Sujai & Eko Listiana Norma Yunita), Adiku Erma Nur Afifah, dan kedua keponakanku Annur Fauzi dan Asnan Nur Azam terimakasih atas nasehat dan motivasinya. Semoga kebaikan akan senantiasa mewarnai hari indahmu.

### ***Keluarga Besar Penulis***

Terimakasih untuk keluarga besar Alm Mbah Sukardi dan Mbah Iran atas nasehat dan dukungannya baik materi maupun nonmateri selama penulis Studi.

### DEKLARASI

Dengan penuh kejujuran dan tanggung jawab, penulis menyatakan bahwa skripsi tidak berisi materi yang telah ditulis oleh orang lain atau diterbitkan. Demikian juga Skripsi ini tidak berisi pikiran-pikiran orang lain, kecuali yang terdapat dalam referensi yang di jadikan bahan rujukan.

Semarang, 05 Oktober 2019

Deklarator



Siti Kaulifah Andarwati

NIM. 1505026001

## PEDOMAN TRANSLITERASI

Transliterasi Arab-Latin berdasarkan Surat Keputusan Bersama Menteri Agama RI dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan RI Nomor 158/1987 dan 0543 b/U/1987, tanggal 22 Januari 1988.

### A. Konsonan

No	Arab	Latin	No	Arab	Latin
1	ا	Tidak dilambangkan	16	ط	ṭ
2	ب	B	17	ظ	ẓ
3	ت	T	18	ع	‘
4	ث	Ts	19	غ	G
5	ج	J	20	ف	P
6	ح	ḥ	21	ق	Q
7	خ	Kh	22	ك	K
8	د	D	23	ل	L
9	ذ	Dz	24	م	M
10	ر	R	25	ن	N
11	ز	Z	26	و	W
12	س	S	27	ه	H
13	ش	Sy	28	ء	‘
14	ص	ṣ	29	ي	Y
15	ض	ḍ			

Hamzah ( ء ) yang letaknya di awal kata mengikuti vokalnya tanpa diberi tanda apapun. Jika ditengah atau akhir, maka ditulis dengan tanda ( ‘ ).

## B. Vokal

Vokal tunggal atau monoftong bahasa Arab yang lambangnya berupa tanda atau harakat, transliterasinya sebagai berikut:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آ	Fathah	A	A
إ	Kasrah	I	I
أ	Dhammah	U	U

Vokal rangkap atau diftong bahasa Arab yang lambangnya berupa gabungan antara harakat dan tanda huruf, transliterasinya berupa gabungan huruf, yaitu:

Tanda	Nama	Huruf Latin	Nama
آي	Fathah dan ya	Ai	A dan I
أو	Fathah dan wau	Au	A dan U

## C. Syaddah (Tasydid)

Dalam tulisan Arab dilambangkan dengan tanda ( ّ ), dalam transliterasi dilambangkan dengan pengulangan huruf (konsonan ganda) yang diberi tanda Syaddah.

Contoh: اِدَّة : *'iddah*

## D. Kata Sandang

Kata sandang ( ...ال ) ditulis dengan *al-...* misalnya القرآن : *al-Qur'an*. Al ditulis huruf kecil kecuali jika terletak pada permulaan kalimat.



E. Ta' marbutah

1. Bila dimatikan atau mendapat harakat sukun transliterasinya ditulis h.

Contoh: حكمة : *hikmah*

2. Bila dihidupkan karena dirangkai dengan kata lain atau mendapat harakat fathah, kasrah, dhammah, transliterasinya ditulis t.

Contoh: زكاة الفطر : *zakatul-fitri*

## ABSTRAK

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat)”. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif deskriptif dengan analisis jalur. Populasinya adalah seluruh amil zakat di LAZ Solopeduli Ummat yaitu 60 amil. Sedangkan untuk mengambil sampel penulis menggunakan sampel jenuh atau semua populasi dijadikan sampel

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1). Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Amil zakat LAZ Solopeduli Ummat. 2). Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Amil LAZ Solopeduli Ummat. 3). Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Amil LAZ Solopeduli Ummat. 4). Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Amil LAZ Solopeduli Ummat. 5). Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja Amil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada LAZ Solopeduli Ummat. 6). Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Amil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada LAZ Solopeduli Ummat

**Kata Kunci:** Kompensasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja Amil Zakat

## KATA PENGANTAR

### *Bismillahirrahmanirrahim*

*Alhamdulillah Wasyukurilallah*, senantiasa penulis ucapkan atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan nikmat kepada semua hamba-Nya, sehingga sampai saat ini kita masih mendapatkan ketetapan Iman dan Islam. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada junjungan kita Rasulullah Muhammad SAW pembawa rahmat bagi makhluk seluruh alam.

Penyusunan Skripsi ini tidak terlepas dari bantuan berbagai pihak, baik dalam ide, kritik, saran maupun dalam bentuk lainnya. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih sebagai penghargaan atas peran sertanya dalam penyusunan skripsi ini kepada:

1. Prof. Dr. H. Imam Taufiq, M.Ag., selaku Rektor UIN Walisongo Semarang .
2. H. Muhammad Saifullah, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang.
3. H. Ade Yusuf Mujaddid, M.Ag. selaku Kepala Jurusan Ekonomi Islam atas segala bimbingannya.
4. Dr. H. Nur Fatoni, M.Ag. selaku Wali Dosen dan Pembimbing I yang telah banyak membantu, dengan meluangkan waktu dan tenaganya yang sangat berharga semata-mata demi mengarahkan dan membimbing penulis selama menempuh study serta dalam proses penyusunan skripsi ini.

5. Nurudin, SE., MM. selaku sekretaris Jurusan Ekonomi Islam dan Pembimbing II yang telah banyak membantu, dengan meluangkan waktu dan tenaganya yang sangat berharga semata-mata demi mengarahkan penulis selama proses penyusunan skripsi ini.
6. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang yang telah banyak memberikan ilmunya kepada penulis dan senantiasa mengarahkan serta memberi motivasi selama penulis melaksanakan kuliah sehingga penulis mampu menyelesaikan penulisan skripsi ini.
7. Bapak Luthfi Hidayat selaku bagian keuangan LAZ Solopeduli, serta segenap jajaran pengurus Lembaga Amil Zakat Solopeduli yang telah memberikan izin dan memberikan bantuan dalam penelitian ini.
8. Terimakasih untuk mas dan mba yang telah memberikan dukungan dan mengingatkan penulis untuk selalu mengerjakan skripsi ini serta mendengarkan keluh kesah penulis, mba Vivi Liana, mba Eny Kusumawati, cece Mita Kurnia Rizki dan mas Ahmad Ulin Nuha
9. Keluarga Besar Forum Studi Hukum Ekonomi Islam angkatan 2009, 2012, 2013, 2014, 2015, 2016, 2017, 2018 Terimakasih atas support dan bantuan penulis selama berkuliah serta penulisan skripsi ini.
10. Teman-teman Jurusan Ekonomi Islam Angkatan 2015 terkhusus keluarga Ekonomi Islam A angkatan 2015 yang selalu mendukung penulis dari awal kuliah hingga selesai. Terimakasih Kawan.
11. Semua pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini yang tidak bisa penulis sebutkan satu-persatu.

Mohon maaf apabila dalam penulisan masih banyak kekurangan dan kesalahan yang penulis perbuat. Kritik dan saran sangat penulis harapkan untuk memperbaiki kesalahan yang telah penulis perbuat. Semoga kritik dan saran yang penulis terima dapat memperbaiki karya tulis yang akan datang. Semoga penelitian ini bermanfaat bagi masyarakat pada umumnya dan khususnya bagi pihak-pihak tertentu yang membutuhkan penelitian ini.

Semarang, 05 Oktober 2019

Penulis

**Siti Kaulifah Andarwatik**

NIM. 1505026001

## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL.....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING.....</b>	<b>ii</b>
<b>HALAMAN PENGESAHAN.....</b>	<b>iii</b>
<b>HALAMAN MOTTO.....</b>	<b>iv</b>
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN.....</b>	<b>v</b>
<b>HALAMAN DEKLARASI.....</b>	<b>vi</b>
<b>HALAMAN PEDOMAN TRANSLITERASI.....</b>	<b>vii</b>
<b>HALAMAN ABSTRACT.....</b>	<b>x</b>
<b>HALAMAN KATA PENGANTAR.....</b>	<b>xi</b>
<b>HALAMAN DAFTAR ISI.....</b>	<b>xiv</b>
<b>HALAMAN DAFTAR TABEL.....</b>	<b>xvii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xviii</b>
<b>HALAMAN DAFTAR LAMPIRAN.....</b>	<b>xix</b>

### **BAB I: PENDAHULUAN**

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3. Tujuan Penelitian.....	8
1.4 Manfaat Penelitian.....	9
1.5 Sistematika Penulisan.....	10

### **BAB II: LANDASAN TEORI**

2.1 Sumber Daya Manusia.....	12
2.2 Kompensasi.....	21
2.3 Lingkungan Kerja.....	38

2.4 Kepuasan Kerja .....	46
2.5 Kinerja Karyawan.....	54
2.6 Lembaga Amil Zakat .....	60
2.7 Penelitian Terdahulu.....	66
2.8 Kerangka Berpikir .....	73
2.9 Hipotesis Penelitian .....	75

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

3.1 Jenis Penelitian .....	76
3.2 Tempat dan Waktu .....	76
3.3 Populasi dan Sampel .....	76
3.4 Sumber Data dan Teknik Pengumpulan Data .....	78
3.5 Variabel Penelitian Data dan Pengukuran.....	80
3.6 Metode Analisis Data .....	85
3.6.1 Uji Validitas dan Reabilitas.....	85
3.6.2 Uji Asumsi Klasik .....	87
3.6.3 Uji Hipotesis .....	89
3.6.4 Analisis Jalur .....	91

### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian.....	95
4.1.1 Profil UmLembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat.....	95
4.1.2 Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat.....	96
4.1.3 Struktur Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat	97
4.2 Analisis Deskriptif.....	99

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	99
4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	99
4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	100
4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja .....	101
4.3 Uji Validitas dan Reabilitas .....	102
4.3.1 Uji Validitas .....	102
4.3.2 Uji Reabilitas .....	106
4.4 Uji Asumsi Klasik .....	108
4.4.1 Uji Normalitas .....	108
4.4.2 Uji Heteroskedastisitas .....	109
4.4.3 Uji Multikoleniaritas .....	110
4.5 Uji Hipotesis .....	111
4.5.1 Uji Koefisien Determinas ( $R^2$ ) .....	111
4.5.2 Uji Simultan (Uji F) .....	112
4.5.3 Uji Parsial (Uji T) .....	114
4.5.4 Uji Analisis Jalur .....	121
4.6 Pembahasan Hasil Penelitian .....	126

## **BAB V: PENUTUP**

5.1 Kesimpulan .....	139
5.2 Saran .....	140

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

## **DAFTAR RIWAYAT HIDUP**



## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Penghimpunan ZISWAF LAZ Solopeduli Ummat 2015-2018.....	3
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	66
Tabel 3.1 Skor Jawaban Angket dengan Skala Likert.....	79
Tabel 3.2 Indikator Variabel .....	81
Tabel 4.1 Karakteristik Reaponden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	99
Tabel 4.2 Karakteristik Reaponden Berdasarkan Usia.....	99
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan .....	100
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	101
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas.....	102
Tabel 4.6 Hasil Uji Reabilitas .....	107
Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas.....	108
Tabel 4.8 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	109
Tabel 4.9 Hasil Uji Multikolenieritas.....	110
Tabel 4.10 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ ) .....	112
Tabel 4.11 Hasil Uji Simultan ( F).....	113
Tabel 4.12 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model 1.....	115
Tabel 4.13 Hasil Model Summasry Analisis Jalur Model 1.....	116
Tabel 4.14 Hasil Coefficients Analisis Jalur Model II.....	118
Tabel 4.15 Hasil Model Summary Analisis Jalur Model II.....	119

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1	Kerangka Pemikiran Penelitian .....	75
Gambar 3.1	Model Struktur Analisis Jalur.....	92
Gambar 4.1	Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat.....	97
Gambar 4.2	Model Struktur Analisis Jalur .....	114
Gambar 4.3	Hasil Analisis Jalur .....	121

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1	: Surat Izin Riset
Lampiran 2	: Surat Keterangan Sudah Melaksanakan Riset
Lampiran 3	: Kuesioner Penelitian
Lampiran 4	: Rekapitulasi Jawaban Responden
Lampiran 5	: Uji Validitas
Lampiran 6	: Uji Reabilitas
Lampiran 7	: Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	: Dokumentasi Penyebaran Kuesioner

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Lembaga Amil Zakat adalah suatu organisasi yang terdiri dari sekelompok orang dengan tugas menghimpun dan meyalurkan dana zakat, infaq, sadakah, dan wakaf. Sedangkan menurut UU No, 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat Lembaga Amil Zakat adalah lembaga yang dibentuk masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Sesuai dengan pengertian Lembaga Amil Zakat menurut UU No. 23 Tahun 2011 tujuan atau fungsi dari lembaga amil zakat adalah sebagai wadah pengumpulan, pendistribusian atau penyalurkan, dan pendayagunaan dana zakat guna menolong perekonomian *mustahik*, dan sebagai penyeimbang dalam perekonomian nasional. Zakat dalam jangka panjang memiliki tujuan utama untuk mengubah para *mustahik* menjadi *muzakki*, dalam konteks ini menunjukkan bahwa zakat diharuskan dapat membantu mengatas kesenjangan ekonomi dan kemiskinan di suatu negara.

Indonesia adalah negara dengan jumlah penduduk muslim terbanyak di dunia. Menurut badan pusat statistik jumlah penduduk muslim pada tahun 2018 sebanyak 222 juta jiwa atau 87% dari penduduk negara Indonesia. Jumlah penduduk muslim yang cukup banyak ini menunjukkan potensi zakat yang banyak. Potensi zakat di Indonesia pada tahun 2019 menurut indikator pemetaan potensi zakat

yang dikeluarkan baznas pada tahun 2019 sebesar Rp. 233,8 triliun, yang mencakup potensi zakat pertanian, Rp. 19,79 triliun, potensi zakat peternakan Rp. 9,51 triliun, potensi zakat uang Rp. 58,76 triliun, potensi zakat perusahaan Rp. 6,71 triliun, serta zakat penghasilan 139,07 triliun, dengan total penghimpunan pada tahun 2018 menurut *Indonesia Development and Islamic Student (IDEAS)* sebesar Rp. 7,6 triliun. Sedangkan potensi zakat di Jawa Tengah menurut ketua Baznas Jawa Tengah KH. Ahmad Darozi adalah 1 Triliun dengan 500 juta di kelola oleh Aparatur Sipil Negara dan sisanya dikelola Lembaga Amil Zakat.

Upaya untuk meningkatkan penerimaan zakat secara nasional Pemerintah melalui kementerian agama membentuk Badan Amil Zakat Nasional untuk melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Selain itu masyarakat juga berhak membuat Lembaga Amil Zakat setelah mendapat izin dari Kementerian Agama untuk membantu tugas dari Baznas. Pembentukan Lembaga Amil Zakat ini telah di atur dalam UU No 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, sedangkan untuk pemberian izin operasional dari LAZ diatur dalam Keputusan Menteri Agama No. 333 tahun 2015 tentang pedoman pemberian izin pembentukan lembaga amil zakat. Dalam keputusan kementerian agama lembaga amil zakat dikategorikan menjadi tiga yaitu: Lembaga Amil Zakat Nasional (jika penghimpunan zakat mencapai Rp 50.000.000.000/tahun), Lembaga Amil Zakat Provinsi (jika penghimpunan zakat mencapai Rp 20.000.000.000/tahun), dan

Lembaga Amil Zakat Kabupaten/Kota (jika penghimpunan zakat Rp 3.000.000.000/tahun), dengan adanya pengklasifikasian lembaga amil zakat ini diharapkan potensi zakat yang ada di Indonesia dapat terserap secara optimal .

Solopeduli Ummat adalah salah satu lembaga amil zakat skala provinsi yang sudah mendapatkan surat izin operasional dari kementerian agama. Surat Izin itu didapatkan pada tahun 2016 sebagai lembaga amil zakat skala provinsi Jawa Tengah, dengan Surat Keputusan Dirjen Bimas Islam Kementerian Agama RI No.271. dan pada tahun 2017 lembaga ini juga memperoleh penghargaan dalam ajang Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Award 2017 pada kategori Lembaga Amil Zakat skala Provinsi dengan Pertumbuhan Zakat, Infak, Shodaqoh terbaik. Pada tahun 2019 juga mendapatkan penghargaan serupa dalam bidang Lembaga Amil Zakat skala Provinsi dengan Pertumbuhan Zakat, Infak, Shodaqoh terbaik, pendayagunaan zis terbaik dan laporan keuangan tahunan terbaik.

Berikut tabel penghimpunan ziswaf LAZ Solopeduli Ummat tahun 2015-2018

**Tabel.1.1**

**Penghimpunan ZISWAF LAZ Solopeduli Ummat 2015-2018**

No.	Tahun	Target	Total Penghimpunan
1.	2015	Rp. 20.000.000.000	Rp. 14.646.509.893,90
2.	2016	Rp. 20.000.000.000	Rp. 14.354.515.029,07
3.	2017	Rp. 20.000.000.000	Rp. 16.840.702.673,07

4.	2018	Rp. 20.000.000.000	Rp. 21.269.842.568,09
----	------	--------------------	-----------------------

*Sumber: Laporan keuangan LAZ Solopeduli Ummat 2016 & 2018*

Dilihat dari tabel 1.1 kita mengetahui bahwa penghimpunan dana ziswaf Lembaga Amil zakat Solopeduli Ummat dari tahun 2015-2018, pada tahun 2015-2017 total penghimpunan belum mencapai target yang diharuskan oleh pemerintah, sedangkan baru pada tahun 2018 total penghimpunan melampaui target sebesar Rp. 21.269.842.568,09.

Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat Sebagai lembaga yang telah mendapatkan surat izin operasional diwajibkan untuk melaporkan penghimpunan zakatnya ke Baznas, serta berkomitmen untuk dapat menghimpun dana ziswaf sebesar Rp. 20.000.000.000/tahun. Adanya surat izin operasional ini memberikan pengaruh terhadap kepercayaan dari masyarakat untuk membayar ziswaf melalui lembaga amil zakat. Untuk dapat mengoptimalkan penghimpunan zakat serta mencapai tujuan dari lembaga amil zakat tersebut maka setiap lembaga amil zakat membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kinerja yang baik agar melakukan tugasnya dengan profesional. Sumber daya manusia dalam hal ini adalah amil. Amil sendiri adalah seseorang yang bertugas untuk mengelola Zakat, Infaq, dan Shodakoh baik secara langsung maupun tidak langsung dalam hal pengelolaan zakat. Sedangkan jika yang mengelola lembaga, maka semua pihak yang terkait dengan pengelolaan zakat

adalah amil, baik itu direktur, pegawai dalam bidang manajemen, keuangan, pendistribusian, pengumpulan dan lain-lain.<sup>1</sup> Kinerja amil yang baik dan profesional di pengaruhi beberapa faktor diantaranya kompensasi dan lingkungan kerja.

Mangkuprawira dan Hubeis (2007) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil proses pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai serta organisasi bersangkutan. Sedangkan menurut Rivai (2010) kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Ukuran kinerja dapat dilihat dari sisi jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan standar organisasi perusahaan atau lembaga. Setiap kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal diantaranya adalah kompensasi dan lingkungan kerja, Kompensasi Kerja adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atau kerja mereka.<sup>2</sup> Kompensasi adalah balas jasa yang diberikan oleh organisasi atau perusahaan kepada karyawannya, yang bisa berupa finansial maupun non finansial yang diberikan pada satu periode tertentu baik itu mingguan, ataupun bulanan<sup>3</sup> Sedangkan Menurut Burhannudin Yusuf kompensasi adalah imbal jasa yang diberikan kepada karyawan

---

<sup>1</sup> Yusuf Qardhawi, *Fiqh al-zakat*, Bairut: Muasasah al-Risalah, 2000, h. 121

<sup>2</sup> Faustino Cardose Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Penerbit Andi, 2003, h. 129

<sup>3</sup> Farida Elmi, *Telisik Manajemen Sumber Daya Manusia, cet 1*, Jakarta: Mitra Macana Media, 2018, h.83



sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi dan pekerjaan mereka kepada perusahaan, di mana penghargaan tersebut dapat berwujud finansial yang langsung maupun tidak langsung, serta penghargaan tersebut dapat pula bersifat tidak langsung.<sup>4</sup>

Masalah kompensasi ini berkaitan erat dengan konsistensi dari pihak internal dan eksternal. Konsistensi internal berhubungan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berhubungan dengan tingkat relative penggajian yang berlaku di luar organisasi. Pemberian kompensasi ini dapat meningkatkan kinerja serta memotivasi karyawan. Sedangkan Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhi karyawan dan dapat mempengaruhi dalam menjalankan tugas yang diberikan kepadanya.<sup>5</sup>

Hal ini didukung dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Deflin Tresye Nanilaitta (2018) yang mengatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh M. Tegar Yozeta (2018) dengan hasil bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan. Akan tetapi ada beberapa penelitian yang memiliki hasil berbeda diantaranya yang dilakukan oleh Dionisius Ady Danaswara

---

<sup>4</sup> Baharuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan syariah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2015, h. 237

<sup>5</sup> Pandi Afandi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, konsep, dan indicator*, Cet.1, Pekanbaru:Zanafa Publishing, 2018, h. 65

(2018) menghasilkan bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Kholek Mohtamaji (2016) dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara positif dan tidak signifikan. Sedangkan untuk variabel kompensasi ada juga perbedaan hasil yang dilakukan oleh Suharyanto, dkk (2014) mengatakan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan dengan kinerja karyawan. Selain itu juga telah dilakukan penelitian oleh Ni Made Nurcahyani dan I.G.A Dewi Adnyani (2016) dengan menambahkan variabel *intervening* dengan hasil positif dan signifikan bahwa variabel kepuasan kerja dapat memediasi variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Muhajidin Yunani (2017) dengan hasil kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Melihat perbedaan hasil yang dilakukan penelitian terdahulu serta masalah yang ada maka peneliti bertujuan untuk meneliti mengenai **“Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel *Intervening* (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat)**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Amil Zakat Pada Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat?

2. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Amil Zakat Pada Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat?
3. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Amil Zakat Pada Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat?
4. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Amil Zakat Pada Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat?
5. Apakah Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Amil Zakat Melalui Kepuasan Kerja Pada Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat?
6. Apakah Lingkungan Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Amil Zakat Melalui Kepuasan Kerja Pada Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk:

1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja amil zakat pada lembaga amil zakat solopeduli ummat
2. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja amil zakat pada lembaga amil zakat solopeduli ummat
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil zakat pada lembaga amil zakat solopeduli ummat
4. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja amil zakat pada lembaga amil zakat solopeduli ummat

5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil zakat melalui kepuasan kerja pada lembaga amil zakat solopeduli ummat
6. Untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja amil zakat melalui kepuasan kerja pada lembaga amil zakat solopeduli ummat.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Penelitian ini diharapkan dapat berguna untuk bergagai pihak baik secara teoritis maupun praktisi, Kegunaanya tersebut diantaranya:

1. Manfaat Teoritis

Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat menyajikan informasi sebagai acuan dan untuk menambah wawasan pemikiran dalam hal pengembangan ilmu ekonomi syariah dan ilmu mengenai lembaga amil zakat.

2. Manfaat Praktisi

Secara praktisi kegunaan penelitian ini antara lain adalah :

- a. Bagi Akademisi

Sebagai sumber dan media informasi bagi penelitian-penelitian yang akan datang serta sebagai bahan refrensi dan acuan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan kinerja amil.

- b. Bagi pihak Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat

Penelitian ini diharapkan dapat membantu Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat untuk melihat kelayakan

kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja amil dimana kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

### **1.5 Sistematika Penulisan**

Untuk memudahkan skripsi, peneliti membuat sistematika sebagai berikut:

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

Pada bab ini menjelaskan tentang latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan skripsi.

#### **BAB II: LANDASAN TEORI**

Pada bab ini menjelaskan tentang beberapa teori yang digunakan dalam penelitian ini seperti teori sumber daya manusia, kompensasi kerja, lingkungan kerja, kepuasan kerja, kinerja amil, dan lembaga amil zakat. selain itu pada bab ini juga akan dipaparkan mengenai penelitian terdahulu, kerangka berpikir dan hipotesis penelitian.

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

Pada bab ini menjelaskan tentang metodologi penelitian seperti jenis penelitian apa yang digunakan, waktu dan tempat penelitian, populasi, sampel, dan teknik pengambilan sampel, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, variabel penelitian serta teknik analisis data.

#### **BAB IV: HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

Pada bab ini menjelaskan uraian mengenai profil dan gambaran umum Lembaga amil zakat Solopeduli Ummat. Selain itu juga berisikan data yang diperoleh peneliti dari lapangan serta diuraikan mengenai hasil analisis data dan pembahasan hasil analisis.

#### **BAB V: PENUTUP**

Pada bab ini menjelaskan kesimpulan dan saran.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Sumber Daya Manusia**

##### **2.1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia**

Manajemen sumber daya manusia adalah salah satu bidang dari manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian dalam fungsi atau bidang produksi, pemasaran, keuangan, maupun kepegawaian.<sup>6</sup> Manajemen Sumber Daya Manusia adalah manajemen fungsional sumber daya manusia bagian dari keseluruhan manajemen, organisasi agar mampu menciptakan nilai ekonomi dan sosial secara efektif dan efisien dalam mencapoi tujuan organisasi.<sup>7</sup>

Manajemen Sumber Daya Manusia atau biasa di sebut dengan Manajemen Personalia adalah salah satu bagian penting yang harus ada dalam perusahaan baik itu dari bagian *human resource* (HR) departemen dan manajer di semua bagian yang diharapkan dapat di terapkan dengan baik, benar dan tepat sehingga dapat memaksimalkan potensi dari karyawan agar mampu mencapai tujuan perusahaan serta

---

<sup>6</sup>Rival, dan sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*, cet. 2, Jakarta: RajaGrafindo persada, 2010, h. 1

<sup>7</sup>Wirawan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintah dan pendidikan*, cet. 1, Jakarta: RajaGrafindo persada, 2015, h. 21.

perkembangan zaman. Sedangkan menurut para ahli Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. **Malayu S.P Hasibuan:** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu mengatur hubungan dan peranann tenaga kerja agar efektif dan efesien membantu mewujudkannya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.
- b. **Henry Simamora:** Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunana, pengembangan, penilaian, pemberian balas jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.
- c. **Dale Yoder:** *“Personel management is the provision of leadership and direction of people in their warking or employment relationship. (Manajemen personalia adalah penyediaan kepemimpinan dan pengarahan para karyawan dalam pekerjaan atau hubungan kerja mereka).”*
- d. **Edwin B. Flippo:** *Personel management is the planning, organizing, directing and comtrolling of the procurement, development, compensation, integration, maintenance, and separation of human resources to the end that individual, organizational, and societal objektives are accomplished.*

Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorgasasian, pengarahan, dam pengendalian, dari



pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberentian karyawan, dengan maksud terwujudnya tujuan perusahaan, individu, karyawan, dan masyarakat.<sup>8</sup>

- e. **Achmad S, Rucky:** Manajemen Sumber Daya Manusia adalah penerapan secara tepat dan efektif dalam proses akusisi, pendayagunaan, pengembangan dan pemeliharaan personil yang dimiliki sebuah organisasi secara efektif untuk mencapai tingkat pendayagunaan sumber daya manusia yang optimal oleh organisasi tersebut dalam mencapai tujuan-tujuannya.
- f. **John b, miner dan Mary Green Miner:** Manajemen personalia adalah suatu proses pengembangan menerapkan dan menilai kebijakan-kebijakan, prosedur-prosedur, metode-metode, dan program-program yang berhubungan dengan individu karyawan dalam organisasi.<sup>9</sup>

Sedangkan manajemen sumber daya manusia yang ada di dalam islam adalah sumber daya yang dimanfaatkan untuk ibadah kepada Allah, bukan untuk lainnya, dengan adanya rasa menerima amanah dari Allah maka kemampuan

---

<sup>8</sup> Taufiq Rachman, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. 1, Bogor: Ghalia Indonesia, 2016. h. 1-2

<sup>9</sup> Imam Muslimin, *Manajemen staffing*, Malang: UIN Maliki PRESS, 2016, h. 116-118

yang dimiliki akan ditingkatkan dan dilakukan dalam rangka menjalankan amanah yang diemban.<sup>10</sup> selain itu pada zaman Rasulullah telah mempraktikkan seorang *human resources* harus memiliki sikap atau karakter Amanah, Fathanah, Tabligh, dan Shidq, Amanah adalah sikap seseorang yang bisa di percaya untuk mengemban tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Fathanah adalah sikap profesional seseorang dalam melakukan berbagai pekerjaan. Tabligh adalah sikap transparan dan amanah kepada tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Shidq adalah setiap *human resources* harus memiliki sikap jujur sehingga dapat di percaya mampu mengembang tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>11</sup>

Jika kita simpulkan manajemen sumber daya manusia adalah bagaimana cara seseorang atau perusahaan untuk mendayagunakan dengan merencanakan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian, dari pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemberentian karyawan agar tercapainya tujuan dari perusahaan dengan memerhatikan kenyamanan agar karyawan tidak merasa bahwa mereka di perbudak oleh perusahaan.

---

<sup>10</sup> Ibid., h. 115

<sup>11</sup> Abu Fahmi, et al, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama, 2014, h. 84

### 2.1.2 Peran Sumber Daya Manusia

Peran Manajemen Sumber Daya Manusia dalam manajemen suatu perusahaan adalah sebagai berikut<sup>12</sup>:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas, dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan berdasarkan *job description, job specification, job requirement, dan evaluation*.
- b. Menetapkan penarikan, seleksi, dan penempatan karyawan berdasarkan asas *the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi, dan pemberhentian.
- d. Meremalkan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perubahan dan kebijaksanaan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. Memonitor kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
- h. Melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan.

---

<sup>12</sup> Rachman, *Manajemen Sumber.....* 5-6

- i. Mengatur mutasi karyawan baik, vertical maupun horizontal.
- j. Mengatur pension, pemberhentian dan pesangonnya.

### 2.1,3 Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Fungsi dari Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut<sup>13</sup>:

- a. **Pengencanaan (*Human Resources Planing*):** Adalah merencanakan tenaga kerja secara efektif serta efisien agar sesuai dengan kebutuhan perusahaan dalam membantu terwujudnya tujuan.
- b. **Pengorganisasian:** Adalah kegiatan yang mengorganisasi semua karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bagan organisasi (*Organization Chart*).
- c. **Pengarahan (*Divecting*):** Adalah kegiatan mengarahkan semua karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat.
- d. **Pengendalian (*Controlling*):** Adalah kegiatan mngendalikan semua karyawan agar menaati peraturan-peraturan perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana.

---

<sup>13</sup> Ibid., h. 6-9

- e. **Pengadaan (*Procurement*):** Adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
- f. **Pengembangan (*Development*):** Adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan pendidikan, dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
- g. **Kompensasi (*Compensation*):** Adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*), berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan yang harus bersifat adil dan layak.
- h. **Pengintegrasian (*Integration*):** Adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan perusahaan dan karyawan, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling membutuhkan.
- i. **Pemeliharaan (*Maintenance*):** Adalah kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental. Dan loyalitas karyawan, agar mereka mau bekerja sampai pensiun.

- j. **Kedisiplinan:** Adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan-peraturan perusahaan dan norma-norma sosial.
- k. **Pemberhentian (*Separation*):** Adalah putusan hubungan kerja seseorang dari suatu perusahaan.

Sedangkan secara fungsional MSDM memiliki fungsi yang saling berkaitan satu dengan lainnya, semua fungsinya merupakan aktifitas yang simultan, dengan tujuannya adalah: membantu organisasi mencapai tujuan organisasi, meningkatkan produktifitas, memanfaatkan keahlian dan kemampuan pegawai secara efisien, meningkatkan kepuasan kerja dan aktualisasi diri, mengomunikasikan kebijakan MSDM dengan para pegawai, menjaga kebijakan yang etis dan tanggungjawab pribadi para pegawai, mengelola perubahan korelasi antar individu, kelompok, organisasi, dan masyarakat.<sup>14</sup>

Sedangkan Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia menurut M. Manulang yaitu:

- a. ***Prucuring*:** Adalah membuat anggaran kerja bagi lembaga pendidikan, organisasi atau perusahaan, membuat job analysis, job description, dan job specification, menentukan dan menghubungi sumber-

---

<sup>14</sup> Eko Budiyanto, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kerangka Teori Dan Pendekatan Teknis*, cet.1, Yogyakarta:Grahallmu,2013 h. 51

- sumber tenaga kerja, mengadakan seleksi staf dan karyawan.
- b. ***Developing***: Adalah melatih dan mendidik staf atau pegawai, promosikan, dan memindahkan staf atau pegawai, mengadakan penilaian kecakapan staf atau pegawai hingga mereka menjadi cakap dan profesional di bidangnya.
  - c. ***Maintenancing***: Adalah mengurus pemberhentian, pensiaun, kesejahteraan karyawan termasuk pembayaran upah, pemindahan, dan lain-lain serta motivasi untuk para staf, karyawan atau pegawai di sebuah lembaga pendidikan, organisasi, atau sebuah perusahaan.<sup>15\</sup>

#### **2.1.4 Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia**

Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia setiap perusahaan atau organisasi atau lembaga berbeda-beda tergantung tingkat perkembnagan organisasinya. Adapun secara umum tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai berikut:

- a. Memberikan saran kepada manajemen tentang kebijakan Sumber Daya Manusia guna memastikan organisasi memiliki tenaga kerjayang bermotivasi dan kinerja tinggi, serta dilengkapi dengan sarana untuk menghadapi perubahan dan dapat memenuhi kebutuhan pekerjaannya.

---

<sup>15</sup> Muslimin, *Manajemen* .....h. 119-120

- b. Melaksanakan dan memelihara semua kebijakan dan prosedur Sumber Daya Manusia yang diperlukan untuk memastikan pencapaian tujuan organisasi.
- c. Membantu perkembangan arah dan strategi organisasi secara keseluruhan, terutamadengan memerhatikan dari segi-segi Sumber Daya Manusia,
- d. Menyediakan bantuan dan menciptakan kondisi yang dapat membantu manajer lini dalam mencapai tujuan mereka.
- e. Mengatasi krisis dan situasi sulit dalam hubungan antar pengawal untuk memastikan tidak adanya gangguan dalam pecapaian tujuan organisasi.
- f. Menyediakan sarana komunikasi antar karyawan dengan manajemen organisasi.
- g. Bertindak sebagai penjamin standart dan nilai organisasi dalam pengelola Sumber Daya Manusia.<sup>16</sup>

## **2.2 Kompensasi Kerja**

### **2.2.1 Pengertian Kompensasi Kerja**

Salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang paling sulit ditentukan yaitu mengenai tingkat kompensasi. Karena kompensasi ini penting bagi perusahaan maupun karyawan. Pengertian “kompensasi sendiri adalah

---

<sup>16</sup> Abdul Choliq, *Diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta:TrustMedia,2011), h. 20



pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”.<sup>17</sup> Sedangkan Andrew F. Sikula dalam Taufiq Rachman menurutnya kompensasi adalah segala sesuatu yang berbentuk barang, uang, dan jasa yang diterima karena jasa yang di berikannya yang terdiri atas gaji, intensif, benefit, dan service.<sup>18</sup> Kasmir juga berpendapat bahwa kompensasi adalah hak karyawan atas jasanya membantu perusahaan mencapai tujuannya. Dan sebaliknya merupakan kewajiban perusahaan untuk membayar atas kontribusi yang telah diberikan, baik tenaga, pikiran maupun waktu selama bekerja.<sup>19</sup>

Gaji adalah salah satu komponen kompensasi yang memiliki peran penting dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan dan sebagai faktor perangsang dalam mendorong karyawan untuk tercapainya tujuan lembaga, sehingga pemberian Gaji yang layak bagi karyawan harus di perhatikan. Dengan pemberian gaji, diharapkan seorang tenaga kerja dapat produktif dan mempunyai tanggung jawab penuh

---

<sup>17</sup> Afandi, *Manajemen*, h. 191

<sup>18</sup> Rachman, *Manajemen sumber.....* h. 77

<sup>19</sup> Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed,1, Cet 2, Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2016, h. 235

terhadap tugasnya, sehingga target volume produksi lembaga dapat terpenuhi.<sup>20</sup>

Jadi dapat kita simpulkan bahwa kompensasi adalah segala hal baik financial maupun non financial yang di berikan perusahaan atau organisasi kepada karyawannya sebagai imbal hasil atas tugas atau tanggung jawab yang telah di kerjakannya.

Dalam hal ini ada beberapa faktor yang mempengaruhi kebijakan kompensasi dalam nilai uang yaitu: 1. Permintaan dan penawaran atas keterampilan-keterampilan karyawan, 2. Organisasi karyawan, 3. Kemampuan perusahaan untuk membayar, 4. Produktifitas perusahaan dan perekonomian, 5. Biaya hidup, 6. Pemerintah. Dalam departemen personalia kompensasi adalah cara yang paling efektif untuk meningkatkan prestasi karyawan, motivasi, serta kepuasan kerja dari seorang karyawan.

### **2.2.2. Jenis-Jenis Kompensasi**

Ada tiga jenis kompensasi berdasarkan komponen-komponen keseluruhan program gaji secara umum yaitu:

1. Kompensasi finansial secara langsung berupa: bayaran pokok (gaji dan upah), bayaran prestasi, bayaran intensif (bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi

---

<sup>20</sup> Deflin Tresye Nanulaitta, *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ksu Amboina mekar di kota ambon*, Jurnal Manajemen vol 5 no. 2, 2018, h. 205

- saham) dan bayaran tertangguh (program tabungan dan anuitas pembelian saham.
2. Kompensasi finansial tidak langsung berupa: program-program proteksi (asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran diluar jam kerja (liburan, hari besar, cuti tahunan, dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruanga kantor, dan tempat parkir.
  3. Kompensasi *non financial*, berupa pekerjaan (tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan, dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (kebijakan-kebijakan yang sehat, supervise yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).<sup>21</sup>

### 2.2.3 Sistem Kompensasi

Sistem kompensasi yang sering diterapkan secara umum ada tiga yaitu sebagai berikut:

- a. **Sistem Waktu:** Pada penggunaan sistem ini besarnya kompensasi dihitung berdasarkan standar waktu dan lamanya karyawan menyelesaikan suatu pekerjaan seperti Jam, Hari, Mingguan, Bulan.

Kelemahan dari sistem waktu adalah:

---

<sup>21</sup> Farida Emil, *Telisisik Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 1*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2018, h. 86-87

- 1) Mengakibatkan menurunnya semangat karyawan yang produktivitasnya tinggi (di atas rata-rata).
- 2) Tidak membedakan usia, pengalaman, dan kemampuan karyawan.
- 3) Membutuhkan pengawasan yang ketat agar karyawan sungguh-sungguh bekerja.
- 4) Kurang mengakui adanya prestasi kerja karyawan.

Kelebihan dari sistem waktu adalah:

- 1) Dapat mencegah hal-hal yang kurang diinginkan seperti pilih kasih, diskriminasi maupun kompetisi yang kurang sehat.
  - 2) Menjamin kepastian penerimaan upah secara periodik.
  - 3) Tidak memandang rendah karyawan yang lanjut usia.<sup>22</sup>
- b. **Sistem Prestasi: sistem** prestasi ini biasa di sebut juga dengan sistem hasil. Besarnya kompensasi/upah ditetapkan atas kesatuan unit yang dihasilkan pekerja dalam waktu tertentu dan di ukur secara kuantitatif, seperti per potong, per meter, per liter, per kilogram dan lainnya.
- c. **Sistem Kontrak/Borongon:** Sistem borongan adalah suatu cara pemberian kompensasi yang penetapan besarnya jasa didasarkan atas volume pekerjaan, kuantitas, kualitas, dan lama mengerjakann.

---

<sup>22</sup> Ibid., h. 91

#### **2.2.4. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi secara umum oleh perusahaan atau lembaga adalah sebagai berikut:

1. Memberikan Hak Karyawan: artinya setiap kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan merupakan hak dari karyawan atas jasa dan jerih payahnya dalam bekerja. Oleh karena itu setiap perusahaan atau lembaga wajib memberikan kompensasi kepada karyawannya.
2. Menjamin rasa keadilan: dalam hal ini pemberian kompensasi harus dilakukan secara terbuka dan penentuan besarnya kompensasi didasarkan kepada kinerjanya serta tanpa melakukan deskriminasi antar karyawan.
3. Memproleh karyawan yang berkualitas: pemberian kompensasi yang baik akan menarik perhatian pelamar yang berkualitas untuk melamar di perusahaan atau lembaga. Kompensasi yang tinggi ini mampu menarik perhatian orang-orang yang memiliki kualitas tinggi dan professional.
4. Mempertahankan Karyawan: pemberian kompensasi yang baik dan menarik akan mempertahankan karyawan yang kompetitif.
5. Pengendalian biaya: pemberian kompensasi yang layak akan dapat mengurangi biaya rekrutmen dan seleksi. Hal ini terjadi karena jika kompensasi tidak sesuai akan ada

banyak karyawan yang resign dan mengakibatkan kekosongan posisi.

6. Menghindari konflik: pemberian kompensasi yang sesuai dengan aturan akan mengurangi konflik antar karyawan dengan perusahaan, dan karyawan dengan karyawan.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia Tujuan dari pemberian kompensasi antara lain sebagai berikut:

1. Ikatan kerja sama: dengan pemberian kompensasi ini akan terjalin ikatan kerja sama yang formal dan baik antara pekerja dengan lembaga.
2. Kepuasan kerja: dengan imbal jasa, pekerja akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari tanggung jawabnya.
3. Pengadaan efektif: jika program kompensasi diterapkan cukup besar, pengadaan pekerja yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.
4. Motivasi: jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
5. Stabilitas karyawan: dengan program kompensasi ini atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena *turn-over* relative kecil.

6. Disiplin: dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.
7. Pengaruh serikat buruh: dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
8. Pengaruh pemerintah: jika program kompensasi sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

### **2.2.5 Indikator-indikator kompensasi**

Indikator-indikator kompensasi diantaranya:

- a. Upah dan gaji: Upah biasanya berhubungan dengan tarif gaji perjam. Upah merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan.
- b. Intensif : adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi.
- c. Tunjangan: adalah tambahan yang berupa uang atau hal lain seperti, asuransi kesehatan, asuransi hari tua, ataupun tunjangan transportasi. Biasanya tunjangan ini di

berikan ketika telah menjadi karyawan tetap disuatu perusahaan.

- d. Fasilitas: adalah alat-alat yang digunakan ketika bekerja seperti computer, meja kursi, ruangan, dan lain sebagainya.

### 2.2.6 Teori Pengharapan dan Kompensasi

Menurut teori ini permotivasian dengan uang, ataupun dengan faktor lain akan berhasil jika karyawan akan berperilaku dengan sesuai dengan tata perusahaan. Dan pengaruhnya tergantung dengan karyawan atas dua hal yaitu:

- 1) Nilai uang dalam memenuhi kebutuhan pribadi,
- 2) Kekuatan pengharapan (*Expectancy*) bahwa perilaku yang ditentukan itu akan benar-benar mengakibatkan diperolehnya imbalan/ganjaran yang ditawarkan.

Oleh karena itu Vroom menyarankan rumus yaitu sebagai berikut:

$$\text{Kekuatan Motivasional} = \text{Valensi (Valance)} \times \text{Pengharapan (Expectancy)}$$

Untuk menentukan valensi (kemauan, kehendak) atau nilai uang bagi para karyawan, kita perlu mengetahui tingkatan-tingkatan kebutuhan. Maslow mengemukakan bahwa orang yang harus berjuang keras untuk mempertahankan hidup akan sangat menghargai uang sebagai alat pemuas kebutuhan-kebutuhan fisik. Kesulitan terbesar



dalam motivasi dengan uang adalah penentuan besarnya pengharapan (*expectancy*). Dalam hal ini karyawan akan menilai secara subjektif kemungkinan bahwa kompensasi yang diinginkan itu akan benar-benar diperoleh, dengan mempertimbangkan dua hal penting yaitu: a. kemampuan pribadi untuk melakukan tindakan yang haruskan, b. persepsi bahwa perilaku semacam itu akan benar-benar diganjar. Sedangkan pengharapan adalah menyakinkan karyawan bahwa manajemen memegang teguh janjinya untuk memberikan imbalan jika perilaku yang diwajibkan itu dilaksanakan.<sup>23</sup>

### **2.2.7 Hubungan Kompensasi dengan Kinerja Karyawan**

Pengertian Kompensasi seperti yang telah dijelaskan sebelumnya adalah segala sesuatu baik berupa barang ataupun lainnya yang yang diberikan oleh perusahaan ataupun lembaga kepada karyawan sebagai imbal jasa atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Penentuan kompensasi yang tepat, baik besarnya, susunanya, maupun pembayarannya dapat mendorong semangat kerja karyawan untuk mencapai prestasi kerja yang optimal sehingga membantu terwujudnya tujuan perusahaan. Oleh karena itu kompensasi menjadi salah satu faktor penting untuk meningkatkan kinerja karyawan. Dalam hal ini sebuah perusahaan harus berhati-hati dalam

---

<sup>23</sup> Rachman, *Manajemen*..... h. 114-115

menentukan besarnya kompensasi, karena jika manajemen perusahaan salah dalam menentukan kompensasi atau tidak sesuai dengan keinginan dan kebutuhan karyawan maka akan mengakibatkan karyawan malas bekerja serta menimbulkan kinerja karyawan yang jelek dan tidak profesional. Sedangkan bila kompensasi yang diberikan lebih besar dari kemampuan atau kinerja karyawan akan menyebabkan kerugian terhadap perusahaan atau lembaga. Jadi besarnya kompensasi yang akan diberikan perusahaan atau lembaga terhadap karyawannya harus berdasarkan analisis pekerjaan, uraian pekerjaan, spesifikasi pekerjaan, posisi jabatan, serta berpedoman kepada undang-undang perburuhan. Dengan adanya kebijakan ini diharapkan akan memberikan efek positif yaitu terjalannya atau terbinanya kerja sama yang serasi dan memberikan kepuasan kepada semua pihak.

### **2.2.8 Konsep Kompensasi dalam Islam**

Kompensasi dalam islam menurut abu sinn<sup>24</sup> sudah ada sejak rasulullah, pada masanya beliaulah secara pribadi yang menetapkan upah bagi para pegawainya sesuai dengan kondisi, tanggung jawab, dan jenis pekerjaan. Proses penetapan gaji pwrutama kali dilakukan oleh rasulullah ketika beliau memberikan gaji satu dirham setiap hari kepada itab

---

<sup>24</sup> Ahmad Ibrahim Abu Sinn, *Manajemen syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2006, h. 112-113

bin usaid yang diangkat sebagai gubernur Makkah. Pada masa khalifah Umar kompensasi atau upah yang diberikan berdasarkan tingkat kebutuhan dan taraf kesejahteraan masyarakat setempat. Jika tingkat biaya hidup masyarakat setempat meningkat atau naik, maka upah pegawai harus dinaikkan, sehingga mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup.

Prinsip dasar yang digunakan oleh Rasulullah dan Khulafaur Rasyidin adalah pertengahan atau modorat dalam penentuan upah pegawai, tidak berlebih-lebih atau terlalu sedikit (proporsional). Tujuan utama pemberian upah adalah agar setiap pegawai dapat memenuhi kebutuhan pokok mereka, sehingga mereka tidak terdorong untuk melakukan tindakan yang tidak dibenarkan dalam agama hanya sekedar untuk memenuhi kebutuhan hidupnya atau nafkah untuk dirinya maupun keluarganya. Sedangkan upah sendiri adalah imbalan yang diterima seseorang atau pekerjanya dalam bentuk imbalan materi (di dunia) dan dalam bentuk imbalan pahala (di akhirat) secara layak dan adil.

Menurut Hendri Tanjung dalam Tesisnya yang berjudul Manajemen Syariah dalam praktik pengupahan karyawan perusahaan. Upah dalam Islam dikaitkan dengan imbalan yang diterima seseorang yang bekerja, baik imbalan dunia (financial maupun non financial, maupun imbalan akhirat

(pahala sebagai investasi akhirat). Upah dalam islam biasa disebut dengan kata Ujrah. Allah menegaskan dalam Al-Qur'an tentang Ujrah terdapat dalam beberapa surat, salah satunya surat Al-Qashash ayat 27

قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي  
ثَمَنِي حِجَابٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ  
أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ

*Berkatalah dia (Syu'aib): "Sesungguhnya aku bermaksud menikahkan kamu dengan salah seorang dari kedua anakku ini, atas dasar bahwa kamu bekerja denganku delapan tahun dan jika kamu cukupkan sepuluh tahun maka itu adalah (suatu kebaikan) dari kamu, maka aku tidak hendak memberati kamu. Dan kamu Insya Allah akan mendapatiku termasuk orang-orang yang baik".*

Menurut Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Mishbah kata *Ta'jurani* (تَأْجُرَنِي) dalam ayat ini memiliki arti engkau mengambil upah denganku. Ditegaskan bahwa musa mendapatkan imbal jasa atau upah setelah bekerja dengan syu'aib selama delapan tahun dapat menikahi salah satu dari kedua putrinya.<sup>25</sup>

---

<sup>25</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 9, Tangerang: Pt Lentera Hati, 2016 h. 581-583

Selain itu juga terdapat dalam hadis Nabi riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda:

حَدَّثَنَا الْعَبَّاسُ بْنُ الْوَلِيدِ الدَّمَشَقِيُّ : حَدَّثَنَا وَهْبُ بْنُ سَعِيدِ بْنِ عَطِيَّةَ السَّلْمِيِّ : حَدَّثَنَا عَبْدُ الرَّحْمَنِ بْنُ زَيْدِ بْنِ أَسْلَمَ, عَنْ أَبِيهِ, عَنْ عِنْدِ اللَّهِ بْنِ عُمَرَ قَالَ: قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ: ((أَعْطُوا الْأَجْرَ أَوْ جَزْرَهُ, قَبْلَ أَنْ يَجِفَّ عَرْقُهُ)).

*“Al-Abbas bin al walid ad-Dimasyqi menyampaikan kepada kami dari wahb bin Sa'id bin athiyyaha as-salami dari abdurahman bin zaid bin aslam, dari ayahnya, dari Abdullah bin umar bahwa Rasulullah SAW bersabdah: Berikanlah kepada pekerja upahnya sebelum kering keringatnya.”*<sup>26</sup>

Dari ayat dan hadist tersebut dapat di ambil kesimpulan bahwa setiap aktifitas yang berkaitan dengan upah mengupah harus ada perjanjian diawal akad, atau harus di beritahukan diawal. Pada dasarnya umat islam memberikab kebebasan untuk menentukan waktu pembayaran upah sesuai dengan kesepakatan antara pekerja dan atasan, atau sesuai dengan kondisi.

Islam dalam memandang kompensasi harus diberikan secara adil, hal ini menjadikan setiap perusahaan harus

---

<sup>26</sup> Abu Abdullah Muhammad bin Yazid al-Qazwini Ibnu Majah, *Ensiklopedia Hadits 8 Sunan Ibnu Majah*, Terj. Saifuddin Zuhri, Jakarta:Almahira, 2013, h.436

berupaya semaksimal mungkin untuk menerapkan manajemen kompensasi dengan seadil-adilnya sehingga dapat bersaing dalam industri atau market, aspek-aspek syariah mengenai sistem kompensasi yang ada didalam Kesepahaman Majelis Insan Perusahaan antara perusahaan dengan Majelis insan yaitu sebagai berikut:

a. Aspek Keadilan

Manajemen Penggajian dilakukan dengan menggunakan *Job Grading*. *Job Grading* adalah suatu sistem untuk menentukan peringkat dan besar gaji seorang karyawan berdasarkan analisis pekerjaan dan evaluasi pekerjaan. Analisis pekerjaan adalah prosedur yang menetapkan tugas dan tuntutan keterampilan dari suatu jabatan dan spesifikasi orang yang dibutuhkan. Sedangkan evaluasi pekerjaan adalah suatu kegiatan dalam manajemen penggajian yang dilakukan untuk mengukur bobot dan nilai dari semua atau sebagian jabatan kerjaan dalam organisasi.

b. Tunjangan akikah

Akikah menurut istilah adalah menyembelih hewan berupa kambing pada hari ketujuh dari kelahiran sang anak, dan pada hari itu pula rambut anak itu dicukur dan diberi nama. Pada saat ini perusahaan memberikan tunjangan akikah berupa uang kepada karyawan yang

istrinya baru melahikan guna membeli kambing untuk disembelih dan dagingnya diberikan kepada fakir miskin.

c. Tunjangan Pernikahan

Pernikahan dalam islam adalah suatu ibadah dan usaha untuk mendekatkan diri kepada Allah Swt. Tujuan pernikahan adalah untuk menjaga diri dan jiwa dari hal-hal yang haram dan bukan karena dorongan nafsu. Oleh karena itu perusahaan yang karyawannya menikah, perusahaan hendaknya memberikan tunjangan guna membantu para karyawan dalam melaksanakan sunah Nabi.

d. Kesempatan Melaksanakan Haji dan Umrah

Haji adalah ibadah yang menyimbolkan persatuan umat islam, tanpa memandang ras, warna kulit, suku, atau kebangsaan karena persatuan kaum muslim adalah akidah, agama, dan syariat islam. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan kesempatan karyawan untuk melaksanakan ibadah haji atau umrah, baik berupa waktu maupun keuangan.

e. Cuti Iktikaf

Iktikaf adalah kegiatan yang dilakukan oleh Rasulullah pada malam 10 terakhir pada bulan Ramadhan. Oleh karena itu perusahaan harus memberikan cuti iktikaf

selama tiga tahun sekali selama 10 hari kepada karyawannya.

f. Pinjaman tanpa bagi hasil

Perusahaan seharusnya memberikan pinjaman ringat tanpa bagi hasil kepada karyawan dengan keperluan mendesak seperti biaya rumah sakit, pendidikan, melahirkan dan lainnya.

g. Perusahaan Al-Khairat

Perusahaan memberikan jaminan kematian atas kecelakaan kerja karyawannya sebesar 40 kali gaji. Fasilitas ini di luar fasilitas jaminan sosial tenaga kerja.

h. Penambahan cuti Cuma Cuma sehari sesudah dan sebelum hari raya

Penambahan cuti ini dimaksudkan agar karyawan dapat merayakan hari raya lebih khusuk dengan keluarga.

i. Benefit kesehatan yang baik dan fleksibel

Fasilitas kesehatan karyawan berupa rawat jalan, rawat inap, kacamata, melahirkan. Fasilitas ini diberikan agar karyawan cepat pulih agar segera kembali berproduktifitas.

j. Pembayaran gaji yang tepat waktu

Pembayaran gaji karyawan hendaknya di bayarkan secara tepat waktu misalnya setiap tanggal 25.



Atau ketika pada tanggal 25 itu hari libur maka gaji akan diberikan pada tanggal 23 atau 24.

k. Pengambilan zakat profesi

Disamping memenuhi peraturan pemerintah dengan membayar pajak karyawan juga harus membayar kewajibannya dalam membayar zakat profesi setiap bulannya jika sudah mencapai haulnya.<sup>27</sup>

## 2.3 Lingkungan Kerja

### 2.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan Kerja menurut Pandi Afandi adalah segala sesuatu yang ada dilingkungan para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam melakukan tugas seperti temperature, kelembapan, ventilasi, penerangan, keganduhan, kebersihan tempat kerja, dan memadai tidaknya alat-alat perlengkapan kerja.<sup>28</sup> Lingkungan kerja dapat diartikan sebagai seluruh hal-hal yang seharusnya dihadapi oleh pekerja, baik dari perkakas, teman kantor, metode pekerjaan dan lainnya. Beberapa pengertian Lingkungan Kerja adalah:

- a. **NitiseMITO:** Lingkungan Kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas dibebankan.

---

<sup>27</sup> Fahmi, et al, *HRD Syariah Teori*.....h. 188-197

<sup>28</sup> Afandi, *Manajemen Sumber* .....h. 66

- b. **Komarudin:** Lingkungan Kerja adalah kehidupan sosial psikologi dan fisik dalam organisasi yang berpengaruh terhadap pekerjaan karyawan dalam melakukan tugasnya.

### 2.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja

Secara umum lingkungan kerja terbagi menjadi dua yaitu lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja non fisik.

#### 1. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan fisik adalah lingkungan yang berada di sekitar pekerja tersebut. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan yang meliputi:

- a) **Rencana Ruang Kerja:** Kesesuaian pengaturan dan tata letak peralatan kerja, hal ini sangat berpengaruh besar terhadap kenyamanan dan tampilan kerja karyawan.
- b) **Rancangan Pekerjaan:** Peralatan kerja dan prosedur kerja atau metode kerja, peralatan kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan mempengaruhi kesehatan hasil kerja karyawan.
- c) **Kondisi lingkungan kerja:** Penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pekerja dalam bekerja. Sirkulasi udara, suhu ruangan dan penerangan yang sangat sesuai

mempengaruhi kondisi seseorang dalam menjalankan tugasnya.

d) **Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*:**

Dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang dapat memberi privasi bagi karyawannya.

2. Faktor lingkungan non fisik atau sosial.

Faktor ini berhubungan dengan hal-hal yang menyangkut hubungan sosial dan keorganisasian diantaranya:

a). **Pekerjaan yang berlebih:** Jumlah pekerjaan yang tidak sebanding dengan waktu yang digunakan karyawan untuk melaksanakan tugasnya akan mengakibatkan efek tegang dan tertekan.

b). **Sistem pengawasan yang buruk:** Sistem pengawasan disini penting untuk mengawasi bagaiman kerja arau sepak terjang karyawan dalam menjalankan tugasnya agar nantinya dapat memberikan hasil yang baik serta dapat meningkatkan prestasi karyawan.

c). **Frustasi:** Frustrasi ini disebabkan oleh tekanan yang diberikan perusahaan yng tidak seimbang dengan kompensasi yang diberikan serta harapan atau capaian antar perusahaan dengan karyawan berbeda ini akan menghambat tercapainya tujuan perusahaan.

- d). **Perubahan-perubahan dalam segala bentuk:**  
Perubahan ini bisa dari lingkungan kerja, sistem atau metode kerja ataupun perubahan pimpinan perusahaan yang mempengaruhi cara kerja karyawan.
- e). **Perselisihan antar pribadi atau kelompok:**  
Perselisihan ini terjadi ketika ada beberapa orang ataupun pribadi memiliki tujuan yang sama dan bersaing untuk mencapai tujuan tersebut, hal ini akan mempengaruhi komunikasi, kekompakan dan kerjasama yang baik antar karyawan.<sup>29</sup>
- f). **Struktur Tugas:** struktur tugas menunjukkan bagaimana pembagian tugas dan wewenang dilaksanakan, dan berdampak jelas pada siapa yang bertanggung jawab serta keberadaan mekanisme pelaksanaan tugas dalam hal tanggung jawab siapa atas siapa.
- g). **Desain Pekerjaan:** fungsi atau cara penempatan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional.
- h). **Pola Kepemimpinan:** kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi dalam menentukan organisasi, memotivasi, perilaku pengikut untuk mencapai

---

<sup>29</sup> Ibid .....h. 66-69

tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok.

- i). **Kerja sama:** kerjasama adalah pola atau bentuk hubungan antar karyawan dalam lembaga, karyawan dengan karyawan, ataupun karyawan dengan atasan, yang memungkinkan seseorang dapat memperoleh dan memberikan respon terhadap tugas.<sup>30</sup>

### **2.3.3 Hubungan antara Lingkungan Kerja dengan Kinerja**

#### **Karyawan**

Lingkungan kerja dapat di artikan semua yang berhubungan dengan pekerja baik itu lingkungan tepat bekerja serta hal hal yang bisa mempengaruhi kinerja karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu lingkungan kerja sangat berhubungan dengan kinerja karyawan, dimana dengan adanya lingkungan kerja yang baik tentunya akan membuat karyawan nyaman saat bekerja, sehingga akan menimbulkan semangat dalam menyelesaikan pekerjaannya. Pada dasarnya lingkungan yang baik akan memberikan dampak yang baik pula kepada karyawan, dimana lingkungan yang nyaman dan layak yang didukung dengan fasilitas-fasilitas yang memadai

---

<sup>30</sup> Dwi Silvia Eka s, dkk, *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selat Malang*, jurnal administrasi Bisnis, Vol. 40 no. 1, 2016 h. 78

ini kan memberikan kenyamanan bagi karyawan sehingga akan membuat pikiran para pekerja menjadi fresh dan terciptanya ide-ide yang baru demi kemajuan perusahaan atau lembaga. Sehingga beban pekerjaan yang diberikan kepada karyawan akan cepat terselesaikan atau selesai dengan tepat waktu, serta memberikan semangat karyawan yang tinggi, sedangkan lingkungan yang tidak memadai akan mengganggu karyawan dalam melakukan tugasnya.

#### **2.3.4 Konsep Lingkungan Kerja dalam Islam**

Islam memandang dalam menciptakan budaya kerja dan lingkungan kerja yang baik dan kondusif dimulai dari seorang pemimpin. Jika para pemimpin perusahaan menyikapi seorang pekerja bukan hanya sebagai bawahan, maka akan memberikan pengaruh yang lain. suasana kerja akan berbeda dan akan terasa lebih nyaman. Jika seorang karyawan sudah mendapatkan kenyamanan dalam pekerjaannya akan menimbulkan munculnya kreatifitas-kreatifitas yang ada di dalam dirinya. Namun jika bawahan berada dibawah tekanan (*under Pressure*) yang kuat dari pemimpin yang galak, tidak bersahabat, dan tidak kebabakan, maka bawahan tidak akan berprestasi dan hanya akan mengerjakan apa yang menjadi kewajibannya.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> Didin Hafidhuddin dan Hendri Tanjung, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta:Gema Insani, 2003, h.61-62

Pada saat ini suasana kerja yang banyak dijumpai adalah suasana yang menakutkan mencekam, baik di perusahaan maupun di pabrik-pabrik. Karena banyak bawahan yang memandang atasan sebagai sosok oaring yang tidak pernah bersahabat. Oleh karena itu jika pemimpin melakukan kesalahan para bawahan akan melakukan demonstrasi, itu juga terjadi jika kebutuhan karyawan tidak di penuhi. Semua ini disebabkan oleh hubungan kemanusiaan yang tidak terpenuhi. Karena hubungan yang ada hanya sebatas pimpinan dan bawahan. Seorang pemimpin yang mengalami hal ini adalah pemimpin yang tidak pernah mencoba membangun hubungan yang bersifat horizontal. Ia juga tidak menyadari bahwa bawahan juga merupakan manusia yang memiliki perasaan, kebutuhan dan kehormatan. Faktor kepribadian seorang pemimpin sangat menentukan dalam menciptakan suasana yang lebih cair. Ia akan menciptakan pola kerja yang keras, namun dengan suasana yang cair, itulah metode yang perlu dibudayakan dalam lingkungan kerja saat ini. Metode ini akan menciptakan seorang karyawan yang bekerja keras luar biasa, namun dengan suasana yang cair, bukan suasana yang kaku dan menakutkan.

Keberhasilan Rasulullah Saw, dalam membangun suasana kerja yang kondusif disebabkan oleh sikap beliau

yang sangat penyayang kepada orang lain, sebagaimana dinyatakan dalam Al-Qur'an Surat Al-Imran Ayat 159:

فِيمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۗ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ  
لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۗ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي  
الْأَمْرِ ۗ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۗ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

*Artinya: Maka disebabkan rahmat dari Allahlah kamu berlaku lemah lembut terhadap mereka, sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. Karena itu maafkanlah mereka. Mohonkanlah ampun bagi mereka dalam urusan itu. Kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, maka bertakwalah kalian kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakal kepadanya.*

Munurut Quraish Shihab dalam Tafsir Al-Misbah ayat ini menjelaskan tentang Allah menuntun Nabi Muhammad Saw untuk bersikap lemah lembut kepada khususnya kepada kaum muslimin yang telah melakukan kesalahan dan pelanggaran dalam perang uhud, Dalam ayat ini ditegaskan bahwa Allah menyuruh Nabi Muhammad Saw, untuk bersikap lemah lembut, tidak memaki, serta tidak berkata kasar karena kesalahan orang mukmin dalam perang uhud. Karena jika Nabi Muhammad bersikap kasar dan keras, maka kaum muslimin akan bercerai berai dan meninggalkan Nabi Muhammad. Oleh karena itu, Allah menyuruh Nabi



Muhammad untuk melupakan kesalahan serta memintakan ampun dan mengajak mereka untuk bermusyawarah untuk mengetahui pendapat kaum muslimin dalam berbagai persoalan. Serta menyerahkan segala sesuatu kepada Allah.<sup>32</sup>

## 2.4 Kepuasan Kerja

### 2.4.1 Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang sehingga kepuasan kerja bukan konsep tunggal.<sup>33</sup> Kepuasan kerja adalah sikap yang positif dari tenaga kerja meliputi perasaan dan tingkah laku terhadap pekerjaannya melalui penilaian salah satu pekerjaan sebagai rasa menghargai dalam mencapai salah satu nilai-nilai penting pekerjaan. Sedangkan menurut para ahli kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

- a. **Robert Kreitner dan Angelo Kinicki:** Kepuasan Kerja (*Job Satisfaction*) adalah sebuah tanggapan afektif dan emosional terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang.
- b. **Keith Davis:** *Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work.* Kepuasan Kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam berkerja.

---

<sup>32</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 2, Tangerang: Pt Lentera Hati, 2016 h. 309-318

<sup>33</sup> Afandi, *Manajemen* .....h. 73

- c. **Wexley dan Yuki:** Kepuasan Kerja *is the way an employee feels about his or her job*. Kepuasan kerja adalah cara pegawai merasakan dirinya atau pekerjaannya.
- d. **Anwar Prabu Mangkunegara:** Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya *maupun* dengan kondisi dirinya.

Dapat disimpulkan dari beberapa pengertian di atas kepuasan kerja adalah respon emosional dari seorang karyawan yang menyokong ataupun tidak menyokong diri karyawan itu sendiri dari pekerjaan yang dilakukan.

#### 2.4.2 Sebab-Sebab Kepuasan Kerja

Menurut Krietner dan Kinicki (2014) sebab-sebab kepuasan kerja ada lima model yaitu sebagai berikut:

- a. **Pemenuh Kebutuhan:** pada model ini suatu kepuasan ditentukan oleh tingkatan dimana karakteristik dari sebuah pekerjaan untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam hal ini ada empat aspek yang sering dipilih oleh karyawan sebagai kepuasan kerja yaitu: Gaji, Tunjangan, Keamanan Pekerjaan, dan Keseimbangan Pekerjaan.
- b. **Ketidaksesuaian:** pada model ini kepuasan di dapatkan karena ekspektasi yang terpenuhi. Ekspektasi yang

terpenuhi ini menunjukkan perbedaan yang ingin diterima seseorang dengan yang sebenarnya mereka terima, baik itu berupa Gaji, Bonus, Tunjangan, Fasilitas dan lain sebagainya. Ekspektasi lebih besar dari yang di terima akan mengakibatkan rasa ketidak puasan, dan sebaliknya.

- c. **Pencapaian Nilai:** pada model ini kepuasan kerja didapat dari persepsi bahwa pekerjaan memungkinkan adanya pemenuhan terhadap nilai-nilai kerja yang penting bagi seseorang,
- d. **Keadilan:** pada model ini kepuasan kerja didapat dari seberapa adil karyawan diperlakukan dalam tempat kerjanya.
- e. **Komponen-Komponen Disposisi/Genetis:** pada model ini kepuasan kerja di datangkan dari sifat pribadi dan faktor genetis.

Selain penyebab kepuasan kerja terdapat faktor penentu kepuasan kerja yaitu:

- a. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*)

Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sukar tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahlian dibutuhkan dalam melakukan

pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan.

b. Hubungan dengan atasan (*Supervision*)

Kepemimpinan yang konsisten berkaitan dengan kepuasan kerja adalah tegang rasa (*conderation*). Hubungan fungsional mencerminkan sejauhmana atasan membantu tenaga kerja untuk memuaskan nilai-nilai pekerjaan yang penting bagi tenaga kerja.

c. Teman sekerja (*workers*)

Teman kerja adalah factor yang berhubungan dengan hubungan antar pegawai dengan atasan atau pegawai lainnya, baik yang sama ataupun yang berbeda jenis pekerjaan.

d. Promosi (*promotion*)

Promosi adalah factor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja.

e. Gaji atau upah (*pay*)

Merupakan faktor pemenuh kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.<sup>34</sup>

### 2.4.3 Teori-Teori Tentang Kepuasan Kerja

a. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

---

<sup>34</sup> Ibid,,,,, h. 75-77

Teori ini dipelopori oleh Adam. Menurut Wexley dan Yuki dalam Mangkunegara (2017) mengatakan bahwa “*input is anything of value that an employee perceives that he contributes to his job.*” Artinya input adalah semua nilai yang diterima pegawai yang dapat menunjang pelaksanaan kerja. Seperti pengalaman, pendidikan, skill, usaha, peralatan pribadi, dan jumlah jam kerja.

*Outcome is anything of value that the employee perceives he obtains from the job.* Artinya semua nilai yang diperoleh dan dirasakan pegawai. Seperti keuntungan tambahan, upah, status symbol, pengenalan kembali, kesempatan untuk berprestasi dan mengembangkan potensi diri.

Dan *Ccomparison person may be someone in the same organization, someone in a different organization, or even the person himself in a previous job.* Artinya seorang pegawai dalam organisasi yang sama, seseorang pegawai dalam organisasi yang berbeda atau dirinya sendiri dalam pekerjaan sebelumnya). Jadi menurut teori ini, puas atau tidak puasnya pegawai merupakan hasil dari membandingkan antara *input-outcome* dirinya dengan *input-outcome* pegawai lain (*Ccomparison person*). Jika perbandingan

itu dirasakan seimbang (*equity*) maka pegawai tersebut akan merasa puas. Tetapi, apabila terjadi tidak seimbang (*inequity*) dapat menyebabkan dua kemungkinan, yaitu: *over compensation inequity* (ketidakseimbangan yang menguntungkan dirinya) dan, sebaliknya, *under compensation inequity* (keseimbangan yang menguntungkan pegawai lain yang menjadi pembanding atau *comparison person*).

b. Teori *Perbedaan* atau *Discrepancy Theory*

Teori ini pertama kali dipelopori oleh Proter. Beliau berpendapat bahwa mengukur kepuasan dapat dilakukan dengan cara menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan pegawai. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada apa yang diharapkan maka pegawai tersebut menjadi puas. Sebaliknya, apabila yang didapatkan karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan, akan menyebabkan karyawan tidak puas.

c. Teori Pemenuh Kebutuhan (*Need Fulfillment Theory*)

Menurut Teori ini kepuasan kerja karyawan akan terpenuhi jika terpenihinya kebutuhan karyawan. Karyawan akan merasa puas ketika ia mendapatkan apa yang dibutuhkannya. Semakin besar kebutuhan

karyawan semakin besar pula kepuasan kerjanya, dan begitu sebaliknya.

d. Teori Pandangan Kelompok (*Social Reference Group Theory*)

Menurut teori ini kepuasan kerja karyawan bukan tergantung pada terpenuhinya kebutuhan saja. Tetapi juga bergantung kepada kelompok orang yang dijadikan acuan oleh karyawan tersebut. Oleh karena itu karyawan akan puas jika hasil kerjanya sesuai dengan minat dan kebutuhan kelompok yang dijadikan acuan.

e. Teori Dua Faktor dari Herzberg

Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg. Beliau menggunakan teori Abraham Maslow sebagai titik acuannya. Dua faktor yang mengakibatkan rasa puas dan tidak puas menurut Herzberg adalah sebagai berikut: 1. Faktor pemeliharaan dan Faktor permotivasi.

#### **2.4.4 Indikator-Indikator Kepuasan kerja**

Menurut Pandi Afandi Indikator kepuasan kerja ada lima yaitu:

a. Pekerjaan: Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.

- b. Upah: Jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah sesuai dengan kebutuhan yang dirasakan adil.
- c. Promosi: Kemungkinan seseorang dapat berkembang melalui kenaikan jabatan.
- d. Pengawas: Seseorang yang senantiasa memberikan perintah atas petunjuk dalam pelaksanaan kerja.
- e. Rekan kerja: Teman-teman kepada siapa seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.<sup>35</sup>

#### 2.4.5 Konsep Kepuasan Kerja dalam Islam

Konsep mengenai kepuasan kerja dalam islam menjelaskan bahwa bagaimana seorang karyawan dapat bersyukur atas fasilitas, dan prestasi yang dia dapatkan dari perusahaan ataupun dari lembaga tempatnya bekerja, hal ini sesuai dengan Surat Al Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأْتِيَنَّكُمْ رِيبٌ مِنْ رَبِّكُمْ لِئِنْ شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِنْ كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ

*Artinya: Dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), maka sesungguhnya azab-Ku sangat pedih.*

---

<sup>35</sup> Ibid,,,,,h. 82



Menurut Tafsir Al-Misbah karya Quraish Shihab ayat menjelaskan tentang bersyukur nikmat Allah. Dalam ayat ini ditegaskan bahwa jika bersyukur maka pasti Allah akan menambah nikmatnya, akan tetapi ketika kalian kufur nikmat maka Allah akan memberikan siksaan yang teramat pedih. Dalam kaitannya tentang kepuasan kerja sudah sepatutnya seorang karyawan bersyukur atas fasilitas, gaji, dan pencapaian yang telah di capai.<sup>36</sup>

## 2.5 Kinerja Karyawan

### 2.5.1 Pengertian Kinerja Karyawan

Kinerja adalah hasil kerja yang dilakukan seseorang baik secara individu atau tim yang dapat di evaluasi untuk membentuk kinerja yang semakin baik, dalam hal ini kinerja mencakup tiga aspek yaitu sikap (*attitude*), kemampuan (*ability*), dan prestasi (*accomplishment*).<sup>37</sup>

Sedangkan Kinerja karyawan yang dikutip suaztha dalam Abu Fahmi, Agus Siswanto, dkk menurut beberapa ahli diantaranya yaitu:

- a. **Bernadin dan Russel:** Kinerja/prestasi adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

---

<sup>36</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 6, Tangerang: Pt Lentera Hati, 2016, h. 329

<sup>37</sup> *Ibid.*, h. 83

- b. **Soeprihanto:** Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu, misalnya standar, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.
- c. **Sentngono:** Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi.
- d. **Stolovitch dan Keeps:** Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta.
- e. **Schermerhorn, Hunt, dan Osborn:** Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok maupun perusahaan.
- f. **Hersey Blanchard:** Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan pekerjaan, seseorang harus memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas

tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.<sup>38</sup>

Jadi dapat kita simpulkan bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan seharusnya yang diinginkan perusahaan atau lembaga.

### **2.5.2 Jenis-Jenis Kinerja**

Menurut Porter dan Lawier dalam Syarifuddin menyebutkan ada tiga jenis kinerja yaitu:

- a. Ukuran kinerja melibatkan tingkat *Output*, furnish penjualan selama periode waktu tertentu, produksi sekelompok pegawai melaporkan kepada manager dan sebagainya.
- b. Ukuran kinerja melibatkan peringkat individu oleh orang lain selain orang yang kinerjanya sedang dipertimbangkan.
- c. Ukuran kinerja *self-appraisal* dan *self-rating*. Teknik ini digunakan dalam mendorong pegawai untuk mengambil peran aktif dalam penganturannya.

Sedangkan menurut Roliinson (2002) mengatakan bahwa kinerja ditentukan oleh lingkungan, kemampuan, dan motivasi dimana dicatat bahwa manager dapat mengontrol langsung proses seleksi karena berpengaruh pada

---

<sup>38</sup> Syarifuddin, *Motivasi dan Kinerja Pegawai pendekatan riset, Edisi Pertama*, Sidoarjo:Indomedia Pustaka, 2018, h. 63

kemampuan dan pengetahuan, dalam hal ini dapat ditingkatkan dengan pelatihan dan pengembangan.<sup>39</sup>

### 2.5.3. Indikator-indikator Kinerja

Untuk mengukur kinerja karyawan seseorang memerlukan indikator yang sesuai dengan aspek-aspek ukuran dalam melakukan penilaian kinerja. Indikator kinerja menurut Robert L. Mathis-John H. Jakson adalah sebagai berikut:<sup>40</sup>

a. Kuantitas

Kuantitas adalah jumlah yang dihasilkan, yang biasanya dinyatakan dalam jumlah unit, jumlah aktifitas yang telah dilakukan, jumlah siklus aktifitas yang dilakukan oleh karyawan, dan biasanya dituliskan dalam jumlah angka. Kuantitas juga dapat diartikan sebagai seberapa jumlah aktivitas atau pekerjaan yang telah dilakukan atau dihasilkan karyawan.

b. Kualitas

Kualitas adalah ketaatan seseorang baik dalam prosedur, disiplin, dedikasi. Tingkat dimana hasil aktifitas yang dikehendaki mendekati sempurna sesuai dengan cara ideal dan cara memenuhi tujuan-tujuan yang diharapkan dari suatu aktifitas.

c. Ketepatan waktu

---

<sup>39</sup> Ibid,,, h. 65

<sup>40</sup> Robert L. Mathis & John H. Jakson, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006, h. 378.

Ketepatan waktu adalah ketepatan pengerjaan pekerjaab dan penyampaian laporan pekerjaan.

d. Kehadiran

kehadiran adalah keyakinan akan masuk kerja setiap hari dan sesuai dengan jam kerja yang telah ditetapkan.

e. Kemampuan bekerja

Kemampuan bekerja adalah kemampuan seseorang tenaga kerja dalam mengerjakan atau menyelesaikan pekerjaannya baik secara tim ataupun individu.

#### **2.5.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja**

faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- a. Kemampuan, kepribadian, dan minat kerja.
- b. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
- c. Tingkat motivasi pekerja yaitu daya energy yang mendorong, mengarahkan, dan mempertahankan perilaku.
- d. Kopetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai.
- e. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan.
- f. Budaya kerja adalah perilaku kerja pagawai yang kreatif dan inovatif.

- g. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja.
- h. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhiya agar tujuan tercapai.<sup>41</sup>

### 2.5.5. Konsep Kinerja Karyawan dalam Islam

Konsep kinerja dalam islam terdapat dalam surat Ar-Ra'd ayat 11, Allah berfirman:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

*Artinya:.....Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan sesuatu kaum sehingga mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap sesuatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya; dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia.*

Menurut Tafsir Quraishi Shihab ayat ini menjelaskan tentang perubahan, bahwa Allah tidak akan mengubah suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan apa yang ada pada diri mereka sendiri, apabila mereka melakukan perbuatan yang durhaka, maka azablah yang akan mereka terima, dalam ayat ini perubahan yang dimaksud adalah perubahan apa pun, baik nikmat dari

---

<sup>41</sup> Ibid... h. 86-87

nikmat yang positif ke negatif ataupun sebaliknya dari negatif ke positif, perubahan ini bisa berupa kekayaan, kemiskinan, kesehatan, penyakit, kemuliaan, kehinaan, persatuan maupun perpecahan dan hal-hal lain yang menyangkut semua golongan. Dapat kita simpulkan bahwa setiap hasil kerja yang bagus dan baik di dapat oleh amil zakat adalah suatu hasil yang mereka terima dari usaha kerjanya.<sup>42</sup>

## 2.6 Lembaga Amil Zakat

Pengertian Lembaga Amil Zakat dalam UU No. 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat adalah institusi pengelola zakat yang dibentuk oleh masyarakat dan dikukuhkan oleh pemerintah untuk melakukan kegiatan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat sesuai dengan ketentuan agama.<sup>43</sup>

Syarat untuk menjadi lembaga Amil Zakat yaitu:

- a. Terdaftar sebagai organisasi kemasyarakatan Islam yang mengelola bidang pendidikan, dakwah, dan sosial, ekonomi,
- b. Berbentuk lembaga berbadan hukum.
- c. Mendapat rekomendasi dari BAZNAS.
- d. Memiliki pengawas syariah.
- e. Memiliki kemampuan teknis, administratif, dan keuangan untuk melaksanakan kegiatannya.

---

<sup>42</sup> M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 2, Tangerang: Pt Lentera Hati, 2016 h. 232

<sup>43</sup> Ahmad Rofiq, *Rekonstruksi rancangan bangun tata kelola zakat di Indonesia*, Semarang; DIPA IAIN Walisongo, 2011 h. 51

- f. Bersifat nirlaba
- g. Memiliki program untuk mendayagunaan zakat bagi kesejahteraan umat .
- h. Bersedia diaudit syariat dan keuangan secara bersekala.<sup>44</sup>

Macam-macam Lembaga Amil Zakat Menurut Keputusan Kementerian Agama No. 333 tahun 2015 ada tiga jenis yaitu:

a. Lembaga Amil Zakat Nasional

Lembaga Amil Zakat Nasional adalah LAZ yang izin pembentukannya diberikan oleh memteri setelah mendapatkan rekomendasi dari BAZNAS, dengan Menyertakan syarat-syarat tertentu dan surat pernyataan kesanggupan menghimpun zakat, infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya nominal Rp. 50.000.000.000,- (Lima Puluh milyar Rupiah) per tahun.<sup>45</sup>

b. Lembaga Amil Zakat Provinsi

Lembaga Amil Zakat Provinsi adalah LAZ yang izin pembentukannya diberikan oleh memteri setelah mendapatkan rekomendasi dari BAZNAS, dengan menyertakan syarat-syarat tertentu dan surat pernyataan kesanggupan menghimpun zakat, infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya nominal Rp. 20.000.000.000,- (Dua puluh milyar Rupiah), Pertahun.<sup>46</sup>

c. Lembaga Amil Zakat Kabupaten atau Kota

---

<sup>44</sup> Ahamad Furqon, *Manajemen Zakat*, Semarang: CV Karya Abadi Jaya, 2015, h. 56

<sup>45</sup> Keputusan Kementerian Agama No. 333 tahun 2015 tentang Pemberian izin pembentukan LAZ, h. 7

<sup>46</sup> *Ibid.*, h. 8



Lembaga Amil Zakat Kabupaten atau Kota adalah LAZ yang izin pembentukannya diberikan oleh kepala kantor wilayah setelah mendapat rekomendasi BAZNAS, dengan menyertakan syarat-syarat tertentu dan surat pernyataan kesanggupan menghimpun zakat, infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya nominal. Rp. 3.000.000.000,- (Tiga Miliar Rupiah) Pertahun.<sup>47</sup>

Menurut Ahmad Furqon (2015), indikator lembaga pengelola zakat yang baik diantaranya sebagai berikut:

- a. Memiliki sistem, prosedur, dan aturan yang jelas.

Adanya sistem, prosedur dan aturan yang jelas membuat lembaga zakat dapat terus berjalan, walaupun adanya pergantian pengurus, karena sistemnya telah terbangun engan baik. Sehingga lembaga zakat tidak tergantung pada person atau individu.

- b. Memiliki manajemen yang terbuka (*open management*)

Lembaga amil zakat mengelola keuangan publik, oleh sbab itu suatu lembag amil zakat dalam pengelolaannya harus terbuka dan terperinci. Dengan melibatkan masyarkat dalam melakukan kegiatan dan mengkses kegiatan dan dana zakat yang dikelola lembaga pengelola zakat.

- c. Mempunyai rencana kerja

---

<sup>47</sup> Ibid., h. 9

Perencanaan adalah hal yang penting dilakukan oleh pengelola zakat. memiliki perencanaan merupakan indicator lembaga yang dikelola secara sungguh-sungguh dan professional.

d. Memiliki sistem akuntansi dan manassjemen keuangan

Lembaga pengelola zakat sebagai lembaga public yang mengelola dana masyarakat harus memiliki sistem akuntansi dan lembaga keuangan yang baik. Manfaatnya adalah untuk akuntabilitas dan transfarasi dana public yang nantinya akan mendapat kepercayaan tersendiri bagi masyarakat.

e. Melakukan publikasi

Untuk mewujudkan akuntabilitas dan trasparasi dana yang telah diterima dan di saurkan dapat di publikasi melalui media elektronik seperti televise, dan internet.

f. Melakukan perbaikan terus menerus.

Untuk meningkatkan kinerja dari lembaga amil zakat dapat melakukan perbaikan dan evaluasi, serta menerapkan sirkulus PDCA (*Plan, Do, Check, Art*).<sup>48</sup>

Amil adalah berasal dari bahasa arab '*amila ya'malu* yang berarti bekerja, sedangkan amil adalah orang yang bekerja. Amil zakat adaalah orang atau badan yang diangkat pemimpin (imam) sebagai amil zakat yang bertugas

---

<sup>48</sup> Furqon, *Manajemen* , .....h. 65-67

mengambil harta zakat dari orang-orang kaya (agbniya') dan menyerahkannya kepada orang-orang yang berhak menerima (mustahiq) sesuai dengan perintah Allah SWT.<sup>49</sup> Amil zakat adalah orang atau kelompok orang atau badan yang ditunjuk dan diangkat oleh pemerintah, yang bertugas mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunaan zakat. Negara Indonesia hanya mengakui amil zakat berbentuk badan dan atau lembaga bukan perorangan.<sup>50</sup>

Sedangkan menurut pendapat empat mazhab pengertian amil memiliki beberapa perbedaan yang signifikan yaitu:

- a. Mazhab Imam Syafi'i mendefinisikan amil sebagai orang yang bekerja mengurus zakat, dan tidak mendapat upah selain zakat tersebut (bagian amil).
- b. Imam Abu Hanifah mendefinisikan amil adalah orang yang diangkat untuk mengambil dan mengurus zakat.
- c. Imam Hanbal mendefinisikan amil adalah pengurus zakat, yang diberi sekedar upah pekerjaannya (sesuai dengan upah pekerjaannya).<sup>51</sup>

Orang-orang yang berhak menjadi amil menurut Yusuf Qordawi adalah orang yang memenuhi syarat diantaranya yaitu:

---

<sup>49</sup> Jamal Ma'mur Asmani, *Zakat Solusi Mengentasi Kemiskinan Umat*, Yogyakarta: Aswaja Pressindo, 2016, h. 99

<sup>50</sup> Furqon, *Manajemen*, .....h. 68

<sup>51</sup> Ahmad Dakhoir, *Hukum Zakat Pengaturan dan integrasi kelembagaan pengelolaan zakat dengan fungsi lembaga perbankan syariah*, 2015, Surabaya: Aswaja Pressindo. h. 29-30

- a. Hendaklah seorang amil adalah muslim. Karena zakat adalah urusan internal kaum muslimin.
- b. Hendaklah seorang mukallaf, yakni orang dewasa yang sehat akal pikirannya.
- c. Petugas zakat hendaklah orang yang jujur, karena ia diamati harta kaum muslimin.
- d. Memahamssi hukum-hukum zakat.
- e. Kemampuan untuk melaksanakan tugas.
- f. Serta kesungguhan amil dalam melaksanakan tugasnya.

Sama halnya dalam hadis yang diriwayatkan oleh Abu Kuraib sebagai berikut:

حَدَّثَنَا أَبُو كُرَيْبٍ : حَدَّثَنَا عَبْدُهُ بْنُ سُلَيْمَانَ، وَ مُحَمَّدُ بْنُ فَطِيلٍ، وَيُونُسُ بْنُ بُبَكَيْرٍ،  
عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ أَسْحَاقَ، عَنْ عَاصِمِ بْنِ عُمَرَ بْنِ قَتَادَةَ، عَنْ مُحَمَّدِ بْنِ لَبِيدٍ،  
عَنْ رَافِعِ بْنِ خَدِيجٍ قَالَ : سَمِعْتُ رَسُولَ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ يَقُولُ : ((الْعَامِلُ عَلَى  
الصَّدَقَةِ بِالْحَقِّ كَالْعَازِي فِي سَبِيلِ اللَّهِ، حَتَّى يَرْجِعَ إِلَى بَيْتِهِ))

*Artinya: Abu Kuraib menyampaikan kepada kami dari abdah bin sulaiman, Muhammad bin fudhail dan yunus bin Bhukair, dari Muhammad bin ishaq, dari ashim bin umar bin qatadah, dari Muhammad bin labid, dari Rafi' bin Khadij berkata: aku mendengar Rasulullah Saw Bersabdah amil zakat yang bekerja dengan benar seperti orang yang berperang di jalan allah, hingga dia pulang kerumahnya.<sup>52</sup>*

---

<sup>52</sup> Yazid al-Qazwini Ibnu Majah, *Ensiklopedia Hadits 8 Sunan Ibnu Majah*, Terj. Saifuddin Zuhri, Jakarta:Almahira....., h. 321

Dalam hadis ini menjelaskan bahwa seorang amil yang bekerja dengan profesional, baik dan benar di anggap sebagai orang yang setara dengan seorang yang berperang atau membela agama allah hingga dia pulang sampai kerumahnya.

## 2.7 Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu disajikan dalam bentuk tabel seperti berikut:

**Tabel 2.1**  
**Penelitian terdahulu**

No.	Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1.	Deflin Tresye Nanulaitta (2018)	Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar di Kota Ambon.	a. Kompensasi (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan kinerja karyawan dipengaruhi oleh kompensasi dan lingkungan kerja, baik secara persial maupun simulitan.
2.	M. Tegar Yozeta (2018)	Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan	a. Kompensasi (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT.

				Penerbit Erlangga Bandar Lampung.
3.	Dionisius Ady Danaswara (2018)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan produksi bagian cutting PT Eagle Glove Indonesia, Purwomartani, Sleman, Yogyakarta).	a. Lingkungan Kerja (X1) b. Kompensasi (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja dan kompensasi tidak secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Secara persial lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
4.	Kholek Mohtamaji (2016)	Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa	a. Kepemimpinan (X1) b. Disiplin Kerja (X2) c. Motivasi Kerja (X3) d. Pelatihan Kerja (X4) e. Lingkungan	Hasil Penelitian ini menunjukan Secara parsial hanya kepemimpinan, disiplin kerja dan motivasi kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja

		Furniture Pati.	n Kerja (X5) f. Kinerja Pegawai (Y)	karyawan, sedangkan pelatihan kerja dan lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
5.	Suharyanto dkk (2014)	Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Divisi Qip Pt. Gsi Cianjur	a. Kompetensi (X1) b. Lingkungan Kerja (X2) c. Kinerja Karyawan (Y)	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. dan variabel lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
6.	Himawan Chandra Hadinata (2014)	Pengaruh Lingkungan Kerja dan kompensasi terhadap Kepuasan Kerja	a. Lingkungan Kerja (X1) b. Kompetensi (X2) c. Kepuasan Kerja (Y)	Hasil Penelitian menunjukkan bahwa: 1. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja. 2. Terdapat pengaruh positif dan signifikan

				antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. 3. Terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja.
7.	Nurul Hidayah (2016)	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)	<ul style="list-style-type: none"> <li>a. Kompensasi (X1)</li> <li>b. Kinerja Karyawan (Y)</li> <li>c. Kepuasan Kerja (Z)</li> </ul>	Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,645 dan $F_{hitung} > F_{tabel}$ ( $4,589 > 3,97$ ); (2) Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja dengan nilai koefisien mediasi 0,154



				<p>dan <math>t_{hitung} &gt; t_{tabel}</math> (<math>1,949 &gt; 1,991</math>).</p> <p>Kepuasan Kerja dikatakan sebagai variabel mediasi sebagian karena pengaruh langsung lebih besar dari pengaruh tidak langsung (<math>0,456 &gt; 0,154</math>).</p>
8.	Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016)	Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening	<p>a. Kompetensi (X1)</p> <p>b. Motivasi (X2)</p> <p>c. Kepuasan Kerja (Z)</p> <p>d. Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Hasil Penelitian ini yang menggunakan analisis jalur ditemukan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan,</p>

				<p>motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil penelitian, perusahaan PT. Sinar Sosro Pabrik Bali sebaiknya memberikan kompensasi secara adil, memotivasi karyawan dengan promosi jabatan.</p>
9.	Muhajidin Yunani (2017)	Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan	<p>a. Motiva si (X1) b. Kompe nsasi</p>	<p>Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: 1. Motivasi</p>

		lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales PT. Quamed Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.	(X2) c. Lingkungan Kerja (X3) d. Kepuasan Kerja (Z) e. Kinerja Karyawan (Y)	tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quamed Yogyakarta. 2. Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quamed Yogyakarta 3. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quamed Yogyakarta 4. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja
--	--	--	--	--

				karyawan PT. Quamed Yogyakarta
--	--	--	--	--------------------------------------

*Data diolah Juli 2019*

Dari beberapa penelitian di atas yang membedakan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah terletak pada objek penelitian.

## **2.8 Kerangka Berpikir**

Kinerja amil adalah salah satu hal yang penting untuk tercapainya visi, misi, dan tujuan sebuah lembaga selain itu juga penting untuk mencapai target-target yang ditentukan oleh lembaga pada setiap bulan ataupun tahunnya. Apabila kinerja karyawan atau amil baik maka semakin cepat pula visi, misi, dan tujuan lembaga tercapai akan tetapi sebaliknya jika kinerja amil buruk akan sulit tercapainya visi, misi, dan tujuan lembaga.

Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan atau amil yaitu kompensasi dan lingkungan kerja. Seperti kita ketahui kompensasi adalah imbal jasa atas kerja keras atau pekerjaan yang telah dilakukan karyawan dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Kompensasi disini ada beberapa jenis diantaranya intensif, gaji, kenaikan pangkat, tunjangan, bonus dan lain-lain. Apabila perusahaan atau lembaga yang memberikan hak atau kompensasi pegawainya secara adil dan sesuai dengan kinerja dari karyawan atau amilnya maka tingkat kinerja dan loyalitas dari karyawan atau amil akan semakin meningkat.

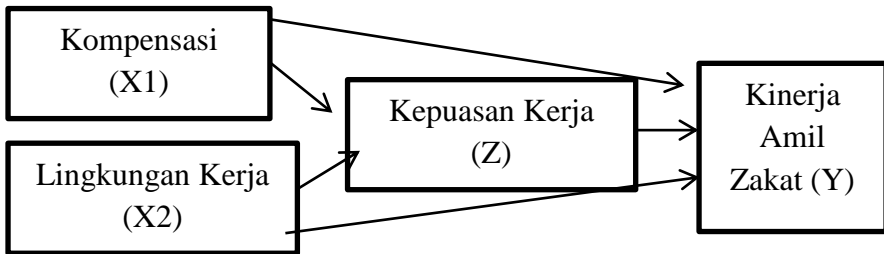
Sedangkan lingkungan kerja adalah semua hal yang berkaitan dengan pekerjaan baik keadaan kantor, ruangan, fasilitas, dan metode kerja serta suasana yang di bangun dalam sebuah perusahaan atau lembaga. Lingkungan kerja bisa dikatakan baik apabila setiap karyawan atau amil dapat melaksanakan tugasnya secara optimal, sehat, nyaman dan mampu mencapai target yang telah ditentukan oleh perusahaan. Oleh karena itu terciptanya lingkungan kerja yang baik akan menentukan keberhasilan tujuan dari perusahaan atau lembaga itu sendiri, akan terjadi sebaliknya jika lingkungan kerja tidak baik maka motivasi, semangat dan kinerja karyawan akan turun yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan perusahaan atau lembaga.

Kepuasan kerja menurut Siagian (2006) adalah salah satu faktor yang berperan dalam meningkatnya kinerja seorang karyawan. Kepuasan kerja suatu keadaan emosional karyawan tentang kemampuan kerja yang di terapkan dan balas jasa atas kerja yang telah dilakukan karyawan.

Kinerja karyawan adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur hasil pelaksanaan tugas, tanggung jawab serta imbal jasa yang diberikan apakah sudah sesuai atau belum.

Berdasarkan kajian teori dan penelitian terdahulu, maka disusunlah kerangka berpikir yang menyatakan pengaruh antar variabel kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sebagai berikut:

**Gambar 2.1**  
**Kerangka Berpikir**



## 2.9 Hipotesis Penelitian

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau dugaan sementara atas permasalahan yang diteliti oleh seseorang. Hipotesis dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H1: Kompensasi berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H2: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja
- H3: Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat
- H4: Lingkungan Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Amil Zakat
- H5: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Amil Zakat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening
- H6: Lingkungan Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Kinerja Amil Zakat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis Penelitian**

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif deskriptif. Metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada falsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data bersifat kuantitatif/statistic dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>53</sup> Metode deskriptif adalah cara untuk mengetahui dan menjelaskan karakteristik dari variabel yang diteliti.

#### **3.2 Tempat Dan Waktu**

Waktu penelitian ini dimulai dari bulan 21 Agustus-20 September 2019. Penelitian ini dilakukan di lembaga amil zakat skala provinsi yaitu: Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat, Griya Solopos lantai 3, Jln Adi Sucipto No. 190 Surakarta.

#### **3.3 Populasi Dan Sampel**

##### **3.3.1 Populasi**

Populasi adalah kumpulan dari seluruh unsur atau elemen atau unit pengamatan (*observation unit*) yang akan

---

<sup>53</sup>Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, Bandung: ALFABRTA, 2013, h.13

diteliti.<sup>54</sup> Menurut Tony Wijaya (2013), populasi adalah seluruh kumpulan elemen (orang, kerja, dian, produk) yang dapat digunakan untuk membuat beberapa kesimpulan. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan atau amil pada lembaga amil zakat Solopeduli ummat yang berjumlah 60 Orang.

### 3.3.2 Sampel

Sampel adalah sebagian dari unsur atau elemen atau unit pengamatan dari populasi yang sedang dipelajari tersebut.<sup>55</sup> Menurut Tony Wijaya (2013), sampel adalah bagian dari populasi yang diambil atau ditentukan berdasarkan karakteristik dan teknik tertentu. Dikarenakan jumlah karyawan Lembaga Amil Zakat Solopeduli ummat yang berjumlah 60 kurang dari 100. Maka dalam penelitian ini menggunakan teknik *non probability sampling* artinya teknik yang tidak memberikan peluang atau kesempatan bagi setiap unsur dari populasi untuk dipilih menjadi sebuah sampel, Dengan jenis teknik *Sampling* Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

---

<sup>54</sup> Abuzar, Puguh Badro Irwan, Agus Purwoto, *Metode Penelitian Survei*, Bogor: In Media, 2014, h.70

<sup>55</sup> *Ibid*,,,,, h. 70



### **3.4 Sumber Data Dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.4.1 Sumber Data**

a. Data Primer

Dalam penelitian ini data primer berupa penyebaran kuesioner kepada amil lembaga amil zakat Solopeduli umat.

b. Data Sekunder.

Dalam penelitian ini data sekunder berupa laporan keuangan, buku-buku, jurnal-jurnal, artikel, skripsi, dokumen dan media online, serta website.

#### **3.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Pengumpulan data adalah suatu proses pengumpulan data primer dan sekunder dalam suatu penelitian. Pengumpulan data merupakan langkah yang amat penting, karena data yang dikumpulkan akan digunakan untuk pemecahan masalah yang sedang diteliti atau untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.<sup>56</sup>

a. Dokumentasi

Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data terkait variabel yang digunakan yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen rapat, agenda dan sebagainya. Dalam penelitian ini

---

<sup>56</sup> Syofian Siregar, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian : Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta:Rajawali Pers, 2014, h. 130

menggunakan data berupa absensi dan rekap data karyawan.

b. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu kehendak responden, teknik ini dilakukan dengan cara memberikan pertanyaan dan pernyataan baik tertulis maupun online kepada responden untuk dijawabnya.<sup>57</sup>

Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner kepada karyawan atau amil lembaga amil zakat solo peduli ummat. Kuesioner berisi pertanyaan mengenai data responden dan pertanyaan yang bersifat tertutup dengan Skala Likert. Jawaban responden berupa pilihan dari lima alternatif jawaban, sebagai berikut:

**Tabel 3.1**

**Skor jawaban angket dengan skala likert**

<b>Bobot</b>	<b>Kategori</b>
5	Sangat Setuju
4	Setuju
3	Cukup Setuju

---

<sup>57</sup> Sugiyono, *Metode,.....*, h. 199

2	Tidak Setuju
1	Sangat Tidak Setuju

### 3.5 Variabel Penelitian dan Pengukuran

#### 3.5.1 Devinisi Variabel

Variabel Penelitian menurut Sugiyini, (2004), adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini menggunakan tiga variabel yaitu:

a. Variabel independen (X)

Variabel independen adalah variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen. Variabel independen biasa disebut dengan variabel bebas, atau stimulus, prediktor, *antecedent*. Variabel independen dalam penelitian ini adalah:

- 1) Variabel Kompensasi (X1)
- 2) Variabel Lingkungan Kerja (X2)

b. Variabel Intervening (Y)

Variabel Intervening adalah variabel yang secara teoritis mempengaruhi hubungan variabel independen dan dependen menjadi hubungan yang tidak langsung dan tidak dapat diamati, dilihat, diukur, atau dimanipulasi.

Dalam penelitian ini variabel intervening adalah variabel kepuasan kerja (Y).

c. Variabel Dependen (Z)

Variabel Dependen adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat, karena adanya variabel bebas. Variabel dependen biasa disebut variabel terikat, atau output, kriteria, konsekuen. Dalam penelitian ini variabel dependen adalah Variabel Kinerja Karyawan (Z).

### 3.5.2 Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Definisi operasional adalah kegiatan atau proses yang dilakukan peneliti untuk mengurangi tingkat abstraksi konsep sehingga konsep tersebut dapat diukur.<sup>58</sup> Definisi operasional yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

**Tabel 3.2**

**Indikator variabel**

No.	Variabel	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kompensi	Adalah Imbal jasa yang diterima	1. Upah 1. Tunjangan 2. Intensif	Skala Likert

---

<sup>58</sup> Zulganef, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2013, h. 84.

		oleh karyawan atas pekerjaan yang telah mereka lakukan untuk terwujudnya tujuan perusahaan.	3. Pengakuan 4. Pencapaian	
2.	Lingkungan Kerja	Adalah lingkungan kerja non fisik, baik itu berupa hubungan kerja dengan atasan maupun hubungan kerja dengan karyawan.	1. Hubungan antara atasan dan bawahan . 2. Hubungan antara sesama rekan kerja. 3. Perhatian dan	Skala Likert

			<p>dukungan dari pimpinan</p> <p>4. Struktur tugas</p> <p>5. Kerjasama antar kelompok</p> <p>6. Kelancaran komunikasi</p> <p>7. Lingkungan yang Kondusif</p> <p>8. Peralatan kantor yang lengkap</p> <p>9. Hubungan Kerjasama antar</p>	
--	--	--	---	--

			Donatur atau Muzakki 10. Hubungan dengan mustahik	
3.	Kinerja Karyawan	Adalah hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan kewajiban yang dilaksanakan sudah sesuai atau belum.	1. Kuantitas 2. Kualitas 3. Ketepatan waktu 4. Kehadiran 5. Kemampuan bekerja	Skala Likert
4.	Kepuasan Kerja	Adalah sikap yang muncul ketika di hadapkan dengan segala aspek pekerjaan	1. Pekerjaannya itu sendiri 2. Upah atau Kesesuaian Upah	Skala Likert

		yang ada.	3. Pengawa san	
			4. Rekan Kerja	
			5. Promosi kerja	

Sumber: Data diolah, 2019

### 3.6 Metode Analisis Data

Data yang telah dikumpulkan nantinya akan dilakukan uji analisis Jalur dengan tujuan untuk mengetahui besar pengaruh satu variabel bebas atau lebih terhadap satu variabel tidak bebas melalui variabel intervening. Akan tetapi agar mendapatkan hasil atau kesimpulan data yang valid maka data akan diuji kelayakannya dengan beberapa uji yaitu: uji validitas dan reliabilitas serta uji asumsi klasik dengan uji normalitas, heteroskedastisitas, uji multikolinieritas serta uji hipotesis.

#### 3.6.1 Uji Validitas dan Reliabilitas

##### a. Uji Validitas

Validasi adalah salah satu jenis ukuran yang digunakan untuk mengetahui tingkat kevalidan data atau ke benaran data. Instrument dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat dan akurat, sehingga tidak menyimpang



dari gambaran yang sebenarnya.<sup>59</sup> Uji validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan membandingkan r hitung dengan r tabel untuk tingkat signifikansi 5% dari *degree of freedom* (df) = n-2, dalam hal ini n adalah jumlah sampel. Jika r hitung > r tabel maka setiap item pertanyaan yang digunakan dalam indikator dinyatakan valid. Sedangkan bila r hitung < r tabel maka setiap item pertanyaan yang digunakan dalam indikator dinyatakan tidak valid. Rumus korelasi yang digunakan adalah Korelasi *product moment*.

$$r = \frac{N(\sum XY) - (\sum X \sum Y)}{N\sum X^2 - (N\sum Y^2) - (Y)}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi antar item (x) dengan skor total (y)

X = skor setiap item

Y = Skor total

N = Jumlah responden

Uji Reliabilitas

Reliabilitas adalah alat ukur yang digunakan untuk mengukur objek atau variabel yang sama pada waktu yang berbeda akan tetapi memiliki hasil yang sama. Secara implisit, reliabilitas mengandung

---

<sup>59</sup> Suharsimi Arikunto, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2006, h. 260

objektivitas karena hasil pengukuran tidak terpengaruh oleh siapa pengukurnya<sup>60</sup>. Dalam penelitian ini reliabilitas menggunakan cara *one shot*. Alat untuk mengukur reliabilitas dengan menggunakan *cronbach's alpha*, suatu variabel dikatakan reliabel apabila *cronbach's alpha*,  $> 0,70$ .

### 3.6.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi Klasik adalah uji yang berguna untuk menganalisis asumsi-asumsi dasar yang wajib atau harus dipenuhi ketika melakukan uji regresi.

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel atau residual memiliki distribusi normal, uji normalitas bertujuan untuk menguji variabel independen dan variabel dependen agar berdistribusi normal atau mendekati normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan uji statistic non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S).

Uji K-S dilakukan dengan membuat hipotesis:

H<sub>0</sub>: Data residual berdistribusi normal

H<sub>A</sub>: Data residual tidak berdistribusi normal<sup>61</sup>

---

<sup>60</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.2006 ,hlm 86

<sup>61</sup> Ibid., h.164

b. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas ini berfungsi untuk mengetahui adanya hubungan linear atau sempurna atau pasti antara variabel independent di dalam model regresi berganda. Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dilihat dari (1). Nilai Tolerance dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel independen manakah yang dijelaskan independen lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel independen menjadi variabel dependen (terikat) diregres terhadap variabel independen lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel independen yang terpilih yang tidak dijelaskan oleh variabel lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena  $VIF=1/Tolerance$ ). Nilai cutoff dalam penelitian ini untuk menunjukkan adanya Multikolinieritas adalah  $Tolerance < 0.10$  atau  $> 10$ . Dengan tingkat tolerance sebesar 0,10 sama dengan tingkat kolonieritas 0,95 atau 95%.<sup>62</sup>

c. Uji Heterokedastisitas

Uji Heterokedastisitas memiliki arti variansi dari error bersifat konstan atau tetap dan disebut juga

---

<sup>62</sup> Ibid., h. 105

dengan identik.<sup>63</sup> Uji Heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut Homoskedastisitas dan jika berbeda disebut Hererokendastisitas. Dalam penelitian ini uji yang digunakan untuk mengetahui terjadi tidaknya Heterokedastisitas menggunakan uji Glejser.

### 3.6.3 Uji Hipotesis

#### a. Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji  $R^2$  atau uji determinan digunakan untuk menunjukkan seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menerangkan variasi variabel dependen. Disini  $R^2$  memiliki nilai antara  $0 < R^2 < 1$  yang memiliki arti sebagai berikut:

1. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati nol berarti kemampuan variabel kompensasi dan lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja semakin kecil.
2. Jika nilai  $R^2$  semakin mendekati satu berarti kemampuan variabel pemberian kompensasi dan

---

<sup>63</sup> Setiawan dan Dwi Endah Kusriani, *Ekonometrika*, Yogyakarta:ANDI, 2010, h. 103

lingkungan kerja dalam menjelaskan variasi pada variabel kepuasan kerja semakin besar

**b. Uji Simultan (F)**

Uji F atau uji kelayakan model digunakan untuk mengetahui apakah model atau variabel yang dianalisis memiliki tingkat kelayakan model yang tinggi atau dapat menjelaskan fenomena yang dianalisis. Untuk menguji F ini digunakan uji Anova dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai F hitung  $>$  F tabel atau nilai signifikansi  $<$  0,05 maka H1 diterima artinya secara simultan ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependent.
2. Jika nilai F hitung  $<$  F table atau nilai signifikansi  $>$  0,05 maka H0 diterima artinya secara simultan tidak ada pengaruh signifikan antara variabel independen terhadap variabel dependent

**c. Uji Parsial (T)**

Uji t (t-test) adalah uji yang digunakan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang digunakan pada penelitian ini. Uji hipotesis secara parsial ini menggunakan uji t dengan kriteria sebagai berikut:

1. Jika nilai  $t$  hitung  $< t$  table atau nilai signifikansi  $> 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_0$  diterima artinya secara persial tidak ada pengaruh variabel independen terhadap variabel depemden.
2. Jika nilai  $t$  Hitung  $> t$  table atau nilai signifikansi  $< 0,05$  maka dapat disimpulkan  $H_1$  diterima artinya secara persial ada pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.

#### **3.6.4 Analisis Jalur atau Path Analisis**

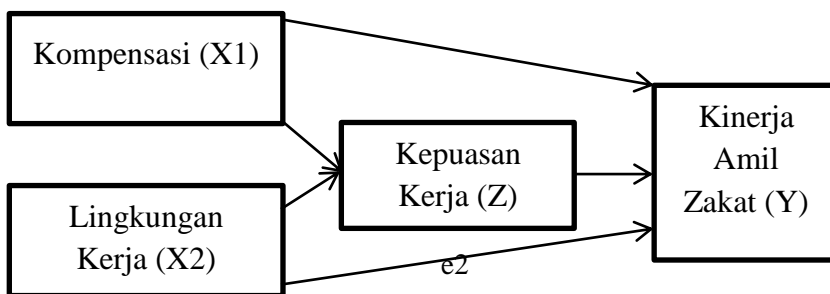
Menurut Paul Webley analisis jalur atau biasa disebut path analisis adalah pengembangan langsung bentuk regresi berganda dengan tujuan untuk memberikan estimasi tingkat kepentingan (*magnitude*) dan signifikasi (*Significance*) hubungan sebab akibat hipotetikal dalam seperangkat variabel. Sedangkan menurut Jonathan Sarwono path analisis adalah teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang inheren antar variabel yang disusun berdasarkan urutan temporer dengan menggunakan koefesien jalur sebagai besaran nilai dalam menentukan besarnya pengaruh variabel independen exogenous terhadap variabel dependen endogenous.

Analisis jalur digunakan untuk menggambarkan dan menguji model hubungan antara variabel sebab

akibat, menerangkan mengapa variabel-variabel berkorelasi dengan menggunakan suatu model yang berurutan secara temporer, menggambar atau menguji suatu model matematis dengan menggunakan persamaan yang mendasarinya, mengidentifikasi jalur penyebab suatu variabel tertentu terhadap variabel lain yang dipengaruhinya, dan menghitung besarnya pengaruh satu variabel independen exogenous atau lebih terhadap variabel dependen endogenous lainnya.<sup>64</sup>

Untuk melakukan perhitungan secara langsung dan tidak langsung dilakukan dari nilai *standardized coefficients* regresi masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dan dapat dibuat gambar analisis jalur sebagai berikut:

**Gambar 3.1**  
**Model struktur analisis jalur**  
e1



<sup>64</sup> Jonathan Sarwono, *Path Analysis dengan SPSS Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Jakarta: Pt Elex Media Komputindo, 2012, h. 31-32

Setelah itu dilakukan Uji Sobel dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) kepada variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur  $X \rightarrow M$  (a) dengan jalur  $M \rightarrow Y$  (b) atau  $ab$ . Jadi koefisien  $ab = (c - c')$  di mana  $c$  adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c'$  adalah koefisien pengaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Standar error koefisien a dan b ditulis dengan  $Sa$  dan  $Sb$ , besarnya standar error tidak langsung (*indirect effect*)  $Sab$  dihitung dengan rumus berikut ini:

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2}$$

Keterangan:

$P2$  : Koefisien variabel bebas

$P3$  : Koefisien variabel mediasi

$Sp2$  : Standar error koefisien bebas

$Sp3$  : Standar error koefisien mediasi

Untuk menguji signifikansi pengaruh tidak langsung, maka kita perlu menghitung nilai  $t$ , dengan rumus sebagai berikut:

$$t = \frac{p2p3}{sp2p3}$$

Nilai  $t$  hitung dibandingkan dengan nilai  $t$  table dan jika nilai  $t$  hitung  $>$  nilai  $t$  table maka dapat



disimpulkan bahwa terjadi pengaruh mediasi. Sedangkan apabila nilai  $t$  hitung  $<$  dari  $t$  tabel maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi pengaruh mediasi.<sup>65</sup>

---

<sup>65</sup> Ghozali, *Aplikasi analisis.....*, h. 248

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

##### **4.1.1 Profil Umum Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat**

Yayasan Solo Peduli Ummat atau biasa disebut Solo Peduli adalah lembaga nirlaba milik masyarakat Soloraya pada khususnya, dan masyarakat Indonesia pada umumnya. Sebagaimana namanya, Solopeduli berkhidmat mengangkat nilai-nilai kepedulian masyarakat untuk peduli kepada kaum dhuafa (miskin). Kepedulian tersebut digalang melalui dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, Wakaf, serta dana sosial lainnya yang halal dan legal, dari perseorangan, perusahaan/lembaga), yang selanjutnya diwujudkan dalam program-program sosial yang inovatif dan solutif sesuai kebutuhan masyarakat.

Solopeduli hadir saat masyarakat Indonesia dilanda krisis moneter tahun 1998. Krisis moneter saat itu menyebabkan perekonomian terpuruk, terjadi banyak Pemutusan Hubungan Kerja, pengangguran dimana-mana sehingga angka kemiskinan semakin meningkat. Melihat kondisi memprihatinkan di atas, Solopeduli hadir untuk menumbuhkan kepedulian kepada sesama, terutama kepedulian kepada masyarakat dhuafa yang paling menderita akibat krisis. Dibidani oleh tiga orang, yaitu Danie H.

Soe'oad (Harian Umum Solopos), Erie Sudewo (Dompot Dhuafa) dan Drs. Mulyanto Utomo (Harian Umum Solopos).

Yayasan Solo Peduli Berdiri tanggal 11 Oktober 1999 di Solo Jawa Tengah dengan pembaharuan akta notaris No 147 Notaris Ny Rahayu Utami Sari,S.H pada tanggal 25 Februari 2010. Dan mendapatkan pengesahan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor: AHU.924.AH.01.04. Tahun 2010. Adapun Nomor Pokok Wajib Pajak : 31.164.613.7-526.000. SK Dirjen Bimas Islam Kemenag RI No. 271 : Solopeduli sebagai Lembaga Amil Zakat (LAZ) Resmi Tingkat Provinsi<sup>66</sup>

#### **4.1.2 Visi dan Misi Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat**

##### **a. Visi**

Menjadi Lembaga Sosial Percontohan dalam Memberdayakan dan Memandirikan Umat

##### **b. Misi**

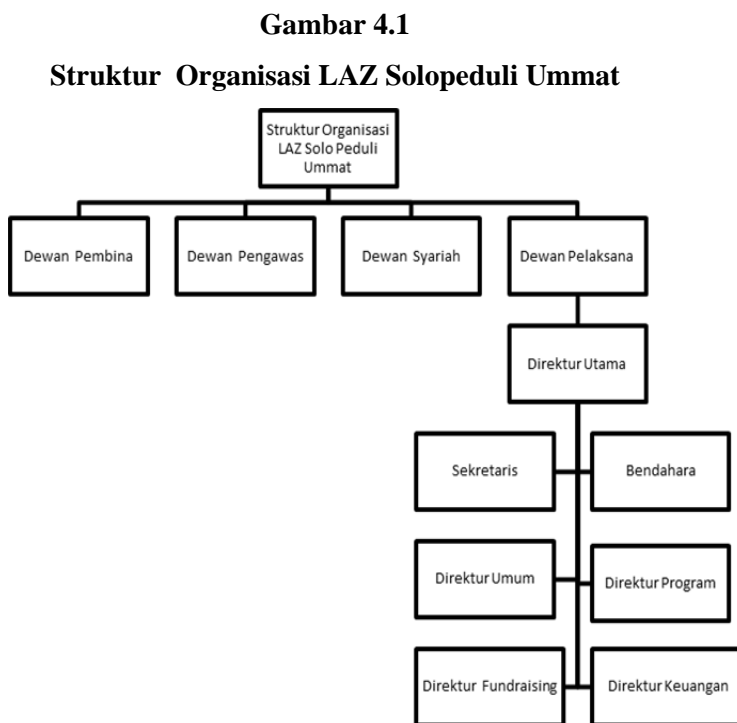
1. Menghadirkan program monumental yang solutif untuk masyarakat miskin sejak lahir sampai meninggal.
2. Membangun sinergi dengan seluruh elemen ummat di lingkup Regional, Nasional maupun Internasional.

---

<sup>66</sup><https://www.solopeduli.com/sejarah-solopeduli.html> di akses pada 05 Juli 2019 Pukul 11.00

3. Mencetak para pejuang sosial yang berkarakter dan berintegritas.
4. Menerapkan prinsip good corporate government dalam tata kelola lembaga
5. Melakukan transformasi digital dalam upaya menggapai target-target lembaga.<sup>67</sup>

#### 4.1.3 Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat



<sup>67</sup> <https://www.solopeduli.com/visi-misi-solopeduli.html> di akses pada 11:23 05 Juli 2019

### **Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat SoloPeduli**

1. Dewan Pembina
  - a. Bapak Danie H. Soe'oad
  - b. Bapak Drs. Mulyanto Utomo
  - c. Bapak Supomo, S.S
2. Dewan Pengawas
  - a. Bapak H. Zaenal Abidin Zein
  - b. Laila Khusnaini, S.Pt, MM
3. Dewan Syariah
  - a. Ust. Tri Bimo Soewarno, Lc, M. Si
  - b. Ust. Rial Fuadi, S.Ag, M. Ag
  - c. Ust. Muhammad Amin Rois, LC
4. Dewan Pelaksana
  - a. Direktur Utama: Sidiq Anshori
  - b. Sekretaris: Sigit Ari Hastomo
  - c. Bendahara: Eni Widyastuti
  - d. Direktur Umum : Sidik Anshori
  - e. Direktur Program : Harjito
  - f. Direktur Fundraising: Sutarno
  - g. Direktur Keuangan : Luthfi Hidayat<sup>68</sup>
5. Kantor Area
  - a. Kepala Cabang
  - b. Admin FO
  - c. Fundraising

---

<sup>68</sup> <https://www.solopeduli.com/struktur-organisasi.html> di akses pada 05 Juli 2019 Pukul 11.34

## 4.2 Analisis Deskriptif

### 4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan identifikasi responden menurut jenis kelamin dilihat jumlah distribusi karyawan laki-laki dan perempuan, dengan hasil bias dilihat pada table berikut:

**Tabel 4.1**

#### Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	36	60%
Perempuan	24	40%
Total	60	100%

Sumber : Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan table 4.1 menunjukkan jumlah responden laki-laki yang ikut berpartisipasi lebih banyak yaitu 36 responden (60%) dibandingkan dengan responden perempuan sebanyak 24 responden (40%).

### 4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Dalam melakukan identifikasi menurut usia dapat dibuat klasifikasi seperti table berikut ini:

**Table 4.2**

#### Berdasarkan Usia

Usia (Tahun)	Jumlah	Presentase
21-30 Tahun	40	66%
31-40 Tahun	16	26%

41-50 Tahun	3	5%
51-60 Tahun	1	1,6%
Total	60	100 %

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan table 4.2 menunjukkan jumlah responden dengan usia 21-30 tahun dengan jumlah paling banyak yaitu 40 responden (66%), responden berumur 31-40 tahun sebanyak 16 responden (26 %). Kemudian responden usia 41-50 tahun sebanyak 3 responden (5%), serta responden dengan usia 50-60 tahun sebanyak 1 responden (1.6%).

#### 4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Dalam menganalisis responden berdasarkan pendidikan, dapat diklasifikasi sebagai berikut:

**Table 4.3**

#### **Berdasarkan Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase
SMA/SMK/SLTA	15	25%
D2/D3	10	16%
S1	35	58%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan table 4.3 menunjukkan bahwa jenjang pendidikan dengan responden terbanyak yaitu S1 sebanyak 35 responden (58%), jenjang pendidikan SMA/SMK/SLTA sebanyak 15 responden (25%), dan jenjang pendidikan D2/D3 sebanyak 10 responden (16%).

#### 4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Dalam menganalisis responden berdasarkan lama bekerja dapat kita analisis melalui table dibawah:

**Table 4.4**  
**Berdasarkan Lama Bekerja**

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase
1 Bulan - 2 Tahun	33	55%
2 tahun - 4 Tahun	11	18%
4 Tahun - 6 Tahun	8	13%
6 Tahun - 8 Tahun	5	8,3%
8 Tahun – 10 Tahun	3	5%
Total	60	100%

Sumber: Hasil Pengolahan Data 2019



Dari table 4.4 menunjukkan bahwa berdasarkan lama bekerja amil/karyawan di lembaga amil zakat solopeduli dengan jumlah paling banyak adalah lama bekerja 1 bulan -2 tahun sebanyak 33 orang (55%), dan di ikuti lama bekerja 2 tahun-4 tahun sebanyak 11 orang (18%), lama bekerja 4 tahun- 6 tahun sebanyak 8 orang (13%), lama bekerja 6 tahun-8 tahun sebanyak 5 orang (8,3%), dan lama bekerja 8 tahun- 10 tahun sebanyak 3 orang (5%).

### 4.3 Uji Validitas dan Reabilitas

#### 4.3.1 Uji Validitas

Daftar pertanyaan yang ada didalam kuesioner dikatakan valid apabila  $r$  hitung lebih besar dari  $r$  table atau dengan signifikansi sebesar 0,05. Sedangkan untuk mencari  $r$  table, peneliti melihat dari table dengan mengetahui derajat kebebasannya (*Degree of freedom*). Derajat kebebasan (*Degree of freedom*) untuk mencari  $r$  table adalah  $df = n-2$  dengan tingkat signifikansi sebesar 5% (0,05). Dalam penelitian ini memiliki jumlah responden sebanyak 60, jadi besarnya  $df + 60-2 = 58$ , dan didapatkan  $r$  teble sebesar 0,2542. Uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

**Table 4.5**

#### Hasil Uji Validasi

Variabel	Item Pertanyaa	r Hitun	r Table	Keteranga n
----------	-------------------	------------	------------	----------------

	n	g		
Kompensas i	P1	0,602	0,254 2	Valid
	P2	0,655	0,254 2	Valid
	P3	0,603	0,254 2	Valid
	P4	0,645	0,254 2	Valid
	P5	0,767	0,254 2	Valid
	P6	0,753	0,254 2	Valid
	P7	0,692	0,254 2	Valid
	P8	0,596	0,254 2	Valid
	P9	0,806	0,254 2	Valid
	P10	0,643	0,254 2	Valid
Lingkungan Kerja	P1	0,675	0,254 2	Valid
	P2	0,734	0,254	Valid

			2	
	P3	0,632	0,254	Valid
			2	
	P4	0,713	0,254	Valid
			2	
	P5	0,870	0,254	Valid
			2	
	P6	0,797	0,254	Valid
			2	
	P7	0,817	0,254	Valid
			2	
	P8	0,716	0,254	Valid
			2	
	P9	0,748	0,254	Valid
			2	
	P10	0,681	0,254	Valid
			2	
Kepuasan Kerja	P1	0,629	0,254	Valid
			2	
	P2	0,760	0,254	Valid
			2	
	P3	0,675	0,254	Valid
			2	
	P4	0,372	0,254	Valid

			2	
	P5	0,850	0,254	Valid
			2	
	P6	0,739	0,254	Valid
			2	
	P7	0,766	0,254	Valid
			2	
	P8	0,825	0,254	Valid
			2	
	P9	0,779	0,254	Valid
			2	
	P10	0,818	0,254	Valid
			2	
Kinerja Amil Zakat	P1	0,761	0,254	Valid
			2	
	P2	0,634	0,254	Valid
			2	
	P3	0,720	0,254	Valid
			2	
	P4	0,769	0,254	Valid
		2		
	P5	0,747	0,254	Valid
			2	
	P6	0,780	0,254	Valid

			2	
	P7	0,659	0,254	Valid
			2	
	P8	0,653	0,254	Valid
			2	
	P9	0,674	0,254	Valid
			2	
	P10	0,494	0,254	Valid
			2	

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Dari table Uji validitas diatas dapat kita lihat bahwa nilai R Hitung setiap variabel baik kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan lebih besar dari R table ini memiliki arti bahwa setiap indikator atau kuesioner yang digunakan dalam masing-masing variabel dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat ukur.

#### 4.3.2 Uji Reabilitas

Indikator atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel. Reabilitas suatu indikator atau kuesioner dapat dilihat dari nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ), yaitu apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih besar ( $>$ ) dari 0,70 maka indikator atau kuesioner adalah

reliabel, sedangkan apabila nilai *cronbach's alpha* ( $\alpha$ ) lebih kecil ( $<$ ) 0,70 maka indikator atau kuesioner tidak reliabel. Secara keseluruhan hasil uji reliabilitas dapat dilihat hasilnya sebagai berikut:

**Table 4.6**  
**Hasil Uji Reabilitas**

Variabel	<i>Cronbach's alpha</i>	Standar Reliabilitas	Keterangan
Kompensasi	0,867	0,70	Reliabel
Lingkungan Kerja	0,908	0,70	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,888	0,70	Reliabel
Kinerja Amil Zakat	0,881	0,70	Reliabel

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Dapat kita ketahui dari table 4.6 bahwa nilai *cronbach's alpha* lebih besar dari 0,70. Artinya indikator atau kuesioner yang digunakan variabel kompensasi, lingkungan kerja, kepuasan kerja, serta kinerja karyawan semua dinyatakan dapat dipercaya atau handal sebagai alat ukur variabel.

#### 4.4 Uji Asumsi Klasik

##### 4.4.1 Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui bahwa data dengan model regresi yang akan dianalisis memiliki distribusi normal atau tidak. Dalam penelitian ini uji statistis yang digunakan adalah uji statistik non-parametrik Kolmogorov-Smirnov (K-S). Penelitian dikatakan berdistribusi normal jika nilai signifikansi (sig.) > dari 0,05 sedangkan jika nilai signifikansi (sig.) < dari 0,05 maka penelitian berdistribusi tidak normal.

**Tabel 4.7**

#### Hasil Uji Normalitas dengan uji K-S

<b>One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test</b>		
Unstandardized Residual		
N		60
Normal Parameters <sup>a, b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15441488
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.085
	Negative	-.107

Test Statistic		.107
Asymp. Sig.(2-tailed)		.085 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal
  - b. Calculated from data
  - c. Lilliefors Significance Correction
  - d. Dependent Variable: ABS\_RES
- Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan table 4.7 output SPSS di atas, kita ketahui bahwa nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar  $0,085 > 0,05$ , yang memiliki arti bahwa data penelitian ini berdistribusi normal.

#### 4.4.2 Uji Heterokendatisitas

Uji heterokenditas bertujuan untuk mengetahui dalam model regresi tidak terjadi ketidaksamaan variance dari residual atau dari pengamatan satu ke pengamatan lain. penelitian ini dalam melakukan Uji Heterokendasitas menggunakan Uji Grejser.

**Tabel 4.8**  
**Uji Heterokendasitas menggunakan Uji Grejser**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized	Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta	T	Sig.
		B				
1.	(Constant)	2.304	2.260		1.019	.312
	Kompensasi	-.058	.076	-.147	-.773	.443



Lingkungan Kerja	-.011	.078	-.028	-.137	.892
Kepuasan Kerja	.073	.072	.186	1.007	.318

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Jika kita lihat pada table 4.8 coefficients dengan variabel ABS\_RES yang berperan sebagai variabel dependen . berdasarkan output di atas diketahui nilai signifikan (Sig.) variabel kompensasi sebesar 0,443, variabel lingkungan kerja sebesar 0,892, dan variabel kepuasan kerja sebesar 0,318  $>$  0,05 memiliki arti bahwa data penelitian ini tidak terjadi heteroskedasitas.

#### 4.4.3 Uji Multikoloneritas

Uji multikoloneritas adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel bebas memiliki masalah multikorelasi atau tidak. Regresi yang baik seharusnya tidak terjadi masalah korelasi.

**Table 4.9**

#### **Hasil Uji Multikoloneritas**

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Kompensasi	.480	2.083	Tidak ada Multikoloneritas
Lingkungan Kerja	.408	2.451	Tidak ada Multikoloneritas

Kepuasan Kerja	.514	1.947	Tidak ada Multikoloneritas
----------------	------	-------	-------------------------------

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Jika kita lihat pada table coefficients hasil perhitungan nilai tolerance tidak ada variabel independen yang memiliki nilai tolerance kurang dari 0,10 yang berarti tidak ada korelasi antar variabel independen yang nilainya lebih dari 95%., sedangkan jika kita lihat dari hasil perhitungan nilai *Variance inflation factor* atau VIF juga menunjukkan hal yang sama tidak ada satupun variabel independen yang memiliki nilai VIF lebih dari 10. Jadi dapat kita simpulkan bahwa tidak ada multikoloneritas antar variabel independen dalam model regresi.

## 4.5 Uji Hipotesis

### 4.5.1 Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

$R^2$  atau uji koefisien determinasi digunakan untuk mengukur kebaikan dari persamaan regresi yaitu menunjukkan seberapa besar variasi dari variabel bebas mempengaruhi variabel tidak bebas.

**Tabel 4.10**  
**Hasil Uji R<sup>2</sup>**

<b>Model Summary</b>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.380	3.238

a. Predictors:(Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Dari table 4.10 kita dapat mengetahui nilai koefisien korelasi sebesar 0,642 artinya ada hubungan antara variabel dependen (kinerja amil zakat) dengan variabel independen (kompensasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja) sebesar 0,642. Koefisien determinasi sebesar 0,412 ini berarti kontribusi variabel independen (Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja) mempengaruhi variabel dependen (kinerja amil zakat) sebesar 41,2 % sedangkan sisanya 58,8% dipengaruhi oleh variansi variabel lain di luar model

#### **4.5.2 Uji Simultan (Uji F)**

Uji F atau uji koefisien regresi secara simultan dilakukan untuk mengetahui apakah variabel-variabel penjelas secara bersama-sama berarti secara statistic

dalam mempengaruhi variabel dependen. Untuk mengetahui uji F atau uji variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen yaitu jika nilai F hitung  $>$  F tabel dan dengan nilai signifikan lebih kecil dari 0,05

**Tabel 4.11**  
**Hasil Uji F**

ANOVA <sup>a</sup>					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1. Regression	410.664	3	136.888	<b>13.058</b>	<b>.000<sup>b</sup></b>
Residual	587.070	56	10.483		
Total	997.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Amil Zakat

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan uji pada table 4.11 dapat diketahui bahwa hasil uji F pada penelitian ini memiliki nilai koefisien sebesar 13,058 dengan nilai F hitung sebesar 13,058 lebih besar nilai F table yaitu 2,37 sedangkan signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini dapat diartikan bahwa variabel kompensasi, lingkungan kerja,

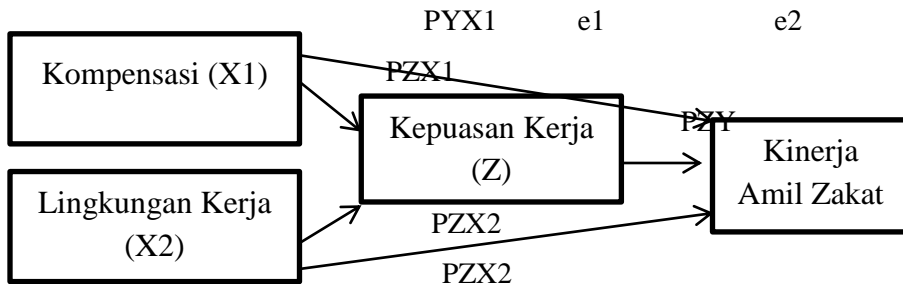
dan kepuasan kerja secara silmutan mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja amil zakat

#### 4.5.3 Uji Persial (Uji T)

Uji T atau Uji Hipotesis pada penelitian ini menggunakan analisis jalur yang merupakan bentuk luas dari analisis regresi linear berganda. Tujuan dari digunakannya analisis ini adalah untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel bebas terhadap variabel terikat. Dalam penelitian ini digunakan untuk menguji seberapa besar pengaruh variabel kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja amil lembaga amil zakat solopeduli umat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

**Gambar 4.2**

#### Model Struktur Analisis jalur



Setelah menentukan model struktur analisis jalur langkah selanjutnya dalam analisis jalur ini menggunakan dua model persamaan linear atau Strukturnya yaitu:

$$Z = \alpha + PZX1 + PZX2 + e1$$

$$Y = \alpha + PYX1 + PYX2 + PZY + e2$$

Hasil analisis jalur model 1 pengaruh Kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja.

**Tabel 4.12**

**Hasil Coefficients analisis Jalur Model 1**

a. Dependent Variabel: Kepuasan Kerja

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstandar dized B	Coefficients Std. Error	Standard ized Coefficients Beta	T	Sig.	Collinearity Tolerance	Statistics VIF
1.	(Constant)	<b>9.450</b>	3.945		2.396	.020		
	Kompensasi	<b>.251</b>	.135	.248	1.867	.067	.509	1.963
	Lingkungan Kerja	<b>.483</b>	.128	.501	3.764	.000	.509	1.963

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diatas dapat dikonotasikan dengan persamaan model 1 sebagai berikut:

$Z=9,450+0,251x_1+0,483x_2+e_1$ . Dari persamaan model 1 tersebut diatas  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} \cdot 1$ . Sedangkan untuk dapat melihat nilai  $R^2$  pada table berikut ini:

**Table 4.13**

**Hasil Model Summary analisis Jalur Model 1**

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.468	3.546

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Sehingga  $e_1$  dapat dihitung yaitu  $e_1 = \sqrt{1 - 0,486}$  dihitung dan hasilnya sebesar 0,514. Nilai  $e_1$  dimasukan kepersamaan regresi 1 di atas menjadi  $Z=9,450-0,251x_1+0,483x_2+ 0,514e_1$ . maka dapat kita artikan bahwa: konstanta sebesar 9,450 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata realisasi kepuasan kerja amil LAZ Solopeduli Ummat sebesar 9,450 atau jika  $X_1$ , dan  $X_2$  adalah nol maka variabel  $Z$  akan konstan sebesar 9,450. Dengan demikian kita simpulkan bahwa:

- a. Nilai Koefisien regresi kompensasi ( $b_1$ ) mempunyai hasil positif sebesar 0,251 memiliki arti bahwa semakin tinggi kompensasi di LAZ Solopeduli Ummat dalam hal ini dilihat dari indikator variabel kompensasi yaitu upah, tunjangan, intensif, pengakuan, dan pencapaian, maka akan semakin tinggi pula bagi karyawan menikmati kepuasan kerjanya, yaitu sebesar 0,251 dengan eror 0,514.
- b. Nilai Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $b_2$ ) mempunyai hasil positif sebesar 0,483 memiliki arti bahwa semakin bertambah atau meningkat lingkungan kerja di LAZ Solopeduli Ummat dalam hal ini dilihat dari indikator variabel lingkungan kerja yaitu Hubungan antara atasan dan bawahan, Hubungan antara sesama rekan kerja, Perhatian dan dukungan dari pimpinan, Struktur tugas, Kerjasama antar kelompok, Kelancaran komunikasi, Lingkungan yang Kondusif, Peralatan kantor yang lengkap, Hubungan Kerjasama antar Donatur atau Muzakki, dan Hubungan dengan mustahik, maka akan semakin tinggi pula bagi karyawan menikmati kepuasan kerjanya, yaitu sebesar 0,483 dengan eror 0,514.



Hasil analisis jalur model 2 pengaruh Kompensasi, lingkungan kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja amil zakat LAZ Solopeduli Ummat:

**Tabel 4.14**

**Hasil Coefficients analisis Jalur Model 2**

a. Dependent Variabel: Kinerja Amil Zakat

Coefficients <sup>a</sup>								
Model		Unstan dardized B	Coeffi cients Std. Error	Standar dized Coeffi cients Beta	T	Sig.	Colline arity Tolera nce	Statistics VIF
1.	(Co nsta nt)	<b>16.255</b>	3.779		4.301	.000		
Kompensasi		<b>-.050</b>	.127	-.059	-.397	.693	.480	2.083
Lingkungan Kerja		<b>.207</b>	.131	.254	1.580	.120	.408	2.451
Kepuasan Kerja		<b>.409</b>	.121	.483	3.378	.001	.514	1.947

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Berdasarkan hasil perhitungan diatas maka dapat dikonotasikan dengan dengan persamaan model 2 sebagai berikut:  $Y = 16,255 - 0,059X_1 + 0,254X_2 + 0,483X_3 + e_1$ . Dari persamaan model 2 tersebut diatas  $e_1 = \sqrt{1 - R^2} \cdot 1$ . Sedangkan untuk dapat melihat nilai  $R^2$  pada table berikut ini:

Tabel 4.15

**Hasil Model Summary analisis Jalur Model 2**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	<b>.412</b>	.380	3.238

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Kompensasi, Lingkungan Kerja

Sumber: Hasil Pengolahan Data Primer 2019

Sehingga  $e_2$  dapat dihitung yaitu  $e_1 = \sqrt{1 - 0,412}$  dihitung dan hasilnya sebesar 0,588. Nilai  $e_2$  dimasukkan kepersamaan model 2 di atas menjadi:  $Y = 16,255 - 0,050 + 0,207 + 0,409 + 0,588 e_2$  maka dapat kita artikan bahwa: konstanta sebesar 16,255 menyatakan bahwa jika variabel independen dianggap konstan, maka rata-rata realisasi Kinerja kerja amil zakat LAZ Solopeduli Ummat sebesar 16,255 atau jika  $X_1$ ,  $X_2$ , dan  $Z$  adalah nol maka variabel  $Y$  akan konstan sebesar 16,255. Dengan demikian kita simpulkan bahwa:

a. Nilai Koefisien regresi kompensasi ( $b_1$ ) mempunyai hasil Negatif sebesar 0,059, memiliki arti bahwa semakin rendah atau menurun kompensasi di LAZ Solopeduli Ummat dalam hal ini dilihat dari indikator

variabel kompensasi yaitu upah, tunjangan, intensif, pengakuan, dan pencapaian, maka akan semakin rendah pula bagi amil dalam melaksanakan kerja/kinerja yaitu sebesar  $-0,059$  atau jika  $X_1$  mengalami penurunan senilai 1 maka akan terjadi  $-0,050$  dengan error  $0,588$ .

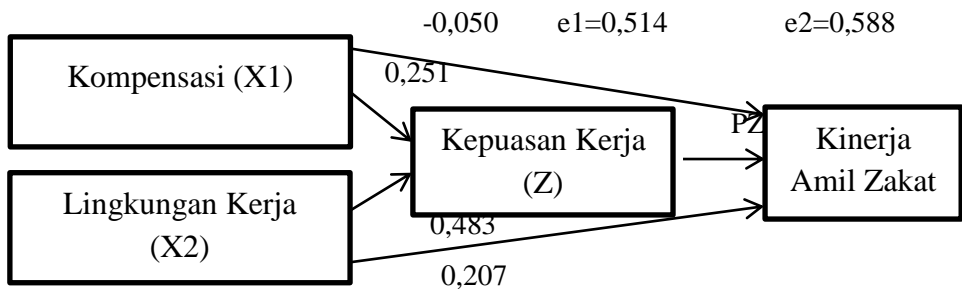
- b. Nilai Koefisien regresi Lingkungan Kerja ( $b_2$ ) mempunyai hasil positif sebesar  $0,207$  memiliki arti bahwa semakin bertambah atau meningkat lingkungan kerja di LAZ Solopeduli Ummat dalam hal ini dilihat dari indikator variabel lingkungan kerja yaitu Hubungan antara atasan dan bawahan, Hubungan antara sesama rekan kerja, Perhatian dan dukungan dari pimpinan, Struktur tugas, Kerjasama antar kelompok, Kelancaran komunikasi, Lingkungan yang Kondusif, Peralatan kantor yang lengkap, Hubungan Kerjasama antar Donatur atau Muzakki, dan Hubungan dengan mustahik,, maka akan semakin tinggi pula kinerja amil yang dilakukan, yaitu sebesar  $0,207$  dengan eror  $0,588$ .
- c. Nilai Koefisien regresi Kepuasan Kerja ( $Y_3$ ) mempunyai hasil positif sebesar  $0,409$  memiliki arti bahwa semakin bertambah atau meningkat kepuasan kerja amil di LAZ Solopeduli Ummat dalam hal ini

dilihat dari indikator variabel kepuasan kerja yaitu Pekerjaan itu sendiri, Upah atau Kesesuaian Upah, Pengawasan, Rekan Kerja, Promosi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja amil yang dilakukan, yaitu sebesar 0,409 dengan eror 0,588.

#### 4.5.4 Uji Analisis Jalur

**Gambar 4.3**

**Hasil Analisis Jalur**



Berdasarkan analisis jalur persamaan regresi 1 dan 2 dapat dilakukan pengujian variabel secara persial yang menjelaskan pengaruh antara masing-masing variabel. Uji persial dengan t test bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh masing-masing variabel independen secara individu atau persial terhadap variabel dependen. Pengujian t dilakukan dengan membandingkan t hitung dengan t table. Jika t hitung lebih besar dari t table pada tingkat kepercayaan 95% atau p-value < 0,005), maka Ha

diterima, artinya variabel independen yang di uji secara persial mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen. Ketentuan-ketentuan uji persial untuk menguji variabel sebagai berikut:

- a. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja amil LAZ Solopeduli Ummat.

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,867 atau nilai sig sebesar  $0,067 > 0,05$  dan nilai t table pada alpa 5% sebesar 1,671 maka nilai t hitung  $> t$  table atau  $1,867 > 1,671$  berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

- b. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kepuasan kerja amil zakat LAZ Solopeduli Ummat.

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3.764 atau nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t table pada alpa 5% sebesar 1,671 maka nilai t hitung  $> t$  table atau  $3.764 > 1,671$  berarti variabel Lingkungan Kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja.

- c. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja amil LAZ Solopeduli Ummat.

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar  $-0,397$  atau nilai sig sebesar  $0,693 > 0,05$  dan nilai t table pada alpa 5% sebesar  $-0,397$  maka nilai t hitung  $>$  t table atau  $-0,397 < 1,671$  berarti variabel Kompensasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja amil zakat

- d. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja amil LAZ Solopeduli Ummat.

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar  $1,580$  atau nilai sig sebesar  $0,120 > 0,05$  dan nilai t table pada alpa 5% sebesar  $1,671$  maka nilai t hitung  $>$  t table atau  $1,580 < 1,671$  berarti variabel Lingkungan berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap Kinerja amil zakat

- e. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil LAZ Solopeduli Ummat melalui kepuasan kerja.

Untuk mengetahui signifikansi variabel intervening atau indirect effect digunakan rumus:

Besarnya pengaruh langsung variabel kompensasi terhadap kinerja amil zakat  $-0,050$  sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung

$(0,251 \times 0,409) = 0,103$  dengan total pengaruh  $(-0,050 + 0,103) = 0,053$ .

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien ( $P2 \times P3$ ) untuk  $X1$  sebesar 0,053 signifikan atau tidak itu di uji menggunakan sobel test dengan menghitung standart eror dari koefisien indirect effect ( $Sp2p3$ ).

$$Sp2p3 = \sqrt{P3^2 SP2^2 + P2^2 SP3^2 + SP2^2 SP3^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,409^2 0,135^2 + 0,251^2 0,121^2 + 0,135^2 0,121^2}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,003048696 + 0,000922 + 0,000267}$$

$$Sp2p3 = \sqrt{0,004238}$$

$$Sp2p3 = 0.0650999232$$

Berdasarkan  $Sp2p3$  dapat dihitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus :

$$T = \frac{p2p3}{sp2p3} = \frac{0,053}{0.0650999232} = 0.814133065$$

Dapat kita ketahui bahwa nilai t hitung = 0.814133065 lebih kecil dari t table 1,671 maka dapat disimpulkan bahwa tidak ada Pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil melalui kepuasan kerja

- f. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja amil LAZ Soloprduli Ummat melalui kepuasan kerja.

Untuk mengetahui signifikansi variabel intervening atau indirect effect digunakan rumus:

Besarnya pengaruh langsung variabel lingkungan kerja terhadap kinerja amil zakat 0,207 sedangkan pengaruh tidak langsung dihitung  $(0,483 \times 0,409) = 0,197547$  dengan total pengaruh  $(0,207 + 0,197547) = 0,404547$

Pengaruh mediasi yang ditunjukkan oleh perkalian koefisien (P2 x P3) untuk X2 sebesar 0,404547 signifikan atau tidak itu di uji menggunakan sobel test dengan menghitung standart eror dari koefisien indirect effect (Sp2p3).

$$Sp_{2p3} = \sqrt{P_3^2 SP_2^2 + P_2^2 SP_3^2 + SP_2^2 SP_3^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,409^2 0,128^2 + 0,483^2 0,121^2 + 0,128^2 0,121^2}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,002741 + 0,003416 + 0,00024}$$

$$Sp_{2p3} = \sqrt{0,006397}$$

$$Sp_{2p3} = 0,0799812478$$

Berdasarkan Sp2p3 dapat dihitung nilai t statistic pengaruh mediasi dengan rumus :

$$T = \frac{p_{2p3}}{sp_{2p3}} = \frac{0,404547}{0,0799812478} = 5,05802311$$

Dapat kita ketahui bahwa nilai t hitung = 5,05802311 lebih besar dari t table 1,671 maka dapat disimpulkan bahwa ada Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap kinerja amil melalui kepuasan kerja



#### 4.6 Pembahasan Hasil Penelitian

##### 1. Hipotesis Pertama: Kompensasi Berpengaruh Terhadap Kepuasan Kerja Amil Zakat LAZ Solopeduli Ummat

Berdasarkan hasil analisis uji t variabel kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar 1,867 atau nilai sig sebesar 0,067 > 0,05 dan nilai t table pada alpa 5% sebesar 1,671 maka nilai t hitung > t table atau  $1,867 > 1,671$  berarti variabel kompensasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Karena terdapat faktor lainnya yang mempengaruhi kepuasan kerja amil zakat yang tidak di teliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, religiuitas, jiwa sosial dan rasa bersyukur.

Sedangkan berdasarkan jawaban atas kusioner yang di berikan kepada responden menyatakan bahwa Pada item pertanyaan 1, 23,3% responden menyatakan cukup, 63,3% responden menyatakan setuju, 13,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi yang diterima amil sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang di emban. Pada item pertanyaan 2, 35% responden menyatakan cukup. 55% responden menyatakan setuju, 35% responden menyatakan sangat setuju bahwa kebijaksanaan atau sistem pemeberian gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan bonus di lembaga cukup adil. Pada item pertanyaan 3, 3,5 % responden menyatakan tidak setuju, 43,3 % responden menyatakan cukup, 48,3% responden menyatakan setuju, 5% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga

memberikan macam-macam tunjangan untuk amil. Pada item pertanyaan 4, 20% responden menyatakan tidak setuju, 25% responden menyatakan cukup setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, dan 5% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan amil tunjangan rekreasi. Pada item pertanyaan 5, 6,6% responden menyatakan tidak setuju, 33,3% responden menyatakan cukup setuju, 45% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan bonus kepada amil jika amil berprestasi. Pada item pertanyaan 6, 1,6 % responden menyatakan tidak setuju, 31,6% responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh amil. Pada item pertanyaan 7, 1,6% responden menyatakan tidak setuju, 35% responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, 11,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan peluang promosi atas prestasi amil. Pada item pertanyaan 8, 1,7 % responden menyatakan tidak setuju, 28,3% responden menyatakan cukup setuju, 55% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sanagat setuju bahwa lembaga memberikan kesempatan jenjang karir kepada amil. Pada item pertanyaan 9, 1,6 responden menyatakan tidak setuju, 31,6% responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden

menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sangat setuju lembaga memberikan reward atas pencapaian amil. Pada item pertanyaan 10, 1,6% responden menyatakan tidak setuju, 38,3 % responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, 8,3% responden menyatakan sangat setuju.

Hasil penelitian ini bertolak belaka dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)” dan juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Ni Made Nurcahyani dan I.G.A. Dewi Adnyani (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening” dengan penemuan kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## **2. Hipotesis Kedua: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Amil Zakat LAZ Solopeduli Ummat**

Hipotesis ini diterima karena berdasarkan hasil uji t variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 3.764 atau nilai sig sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t table pada alpa 5% sebesar 1,671 maka nilai t hitung  $> t$  table atau  $3.764 > 1,671$ .

Hal ini sesuai dengan teori Lingkungan kerja dalam hal ini memiliki arti jika suasana dan kondisi lingkungan yang efektif

dan dapat mendukung setiap pekerjaan amil akan menumbuhkan rasa kepuasan kerja. Dengan memberikan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien akan memberikan efek terhadap kepuasan kerja amil.

Sedangkan berdasarkan atas kuesioner yang telah diberikan kepada responden menyatakan bahwa pada pertanyaan item 1, 20% responden menyatakan cukup setuju, 68,3% responden menyatakan setuju dan 11,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa amil selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan. pada item pertanyaan 2, 18,3% responden menyatakan cukup setuju, 58,3% responden menyatakan setuju, 23,3% responden menyatakan setuju bahwa amil selalu membangun kerjasama baik dengan sesama amil. Pada item pertanyaan 3, 1,7 % responden menyatakan tidak setuju, 28,3% responden menyatakan cukup setuju, 55 % responden menyatakan setuju dan 15 % responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan semangat dan perhatian kepada semua amil. Pada item pertanyaan 4, 6,7% responden menyatakan tidak setuju, 28,3 % responden menyatakan cukup setuju, 58,3% responden menyatakan setuju, dan 6,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan SOP dan lengkap dengan petunjuk pelaksanaan. Pada item pertanyaan 5, 1,7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 20% responden

menyatakan cukup setuju, 58,3% responden menyatakan setuju dan 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa amil merasa senang saat bekerja karena sesama amil memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan masalah. Pada item pertanyaan 6, 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 11,7% responden menyatakan cukup setuju. 58,3% responden menyatakan setuju dan 28,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi yang baik akan membantu kelancaran bekerja. Pada item pertanyaan 7, 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 18,3% responden menyatakan cukup setuju, 53,3% responden menyatakan setuju, dan 26,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang kondusif membantu kelancaran bekerja. Pada item pertanyaan 8, 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 31,3% responden menyatakan cukup setuju, 50% responden menyatakan setuju dan 16,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa perlengkapan kerja yang ada di kantor membantu saya dalam menyelesaikan tugas. Pada item pertanyaan 9, 13,3% responden menyatakan cukup setuju, 43,3% responden menyatakan setuju dan 43,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa amil merasa senang ketika dapat membantu donatur atau muzaki. Pada item pertanyaan 10, 8,3% responden menyatakan cukup setuju, 45% responden menyatakan setuju, dan 46,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa amil merasa senang ketika saya dapat membantu para mustahik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Himawan Chandra Hadinata (2014) dengan Judul Penelitian Pengaruh lingkungan kerja dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pabrik Genteng Massokka Kebumen, Jawa Tengah” dengan hasil penemuan terdapat pengaruh positif dan signifikan antara lingkungan kerja terhadap Kepuasan kerja.

### **3. Hipotesis Ketiga: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Amil Zakat LAZ Solopeduli Ummat**

Hipotesis ini ditolak karena berdasarkan hasil uji t variabel Kompensasi diperoleh nilai t hitung sebesar  $-.397$  atau nilai sig sebesar  $0,693 > 0,05$  dan nilai t table pada alpa 5% sebesar  $-.397$  maka nilai t hitung  $> t$  table atau  $-.397 < 1,671$ .

Hasil penelitian menunjukkan tidak adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil zakat. Sehingga hipotesis yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil zakat ditolak. Artinya pada saat ini semakin tinggi kompensasi yang diberikan lembaga, tidak akan mempengaruhi tingginya kinerja amil zakat akan pekerjaanya.

Teori yang menyatakan bahwa setiap karyawan akan lebih giat dan bersemangat dalam melakukan pekerjaanya saat kompensasi dinaikan, untuk saat ini tidak benar. dan terdapat faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja amil zakat yang tidak di teliti dalam penelitian ini, seperti motivasi, religiuitas, jiwa sosial dan lainnya.

Sedangkan berdasarkan jawaban atas kusioner yang di berikan kepada responden menyatakan bahwa Pada item pertanyaan 1, 23,3% responden menyatakan cukup, 63,3% responden menyatakan setuju, 13,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa kompensasi yang diterima amil sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang di emban. Pada item pertanyaan 2, 35% responden menyatakan cukup. 55% responden menyatakan setuju, 35% responden menyatakan sangat setuju bahwa kebijaksanaan atau sistem pemeberian gaji, jaminan sosial, tunjangan, dan bonus di lembaga cukup adil. Pada item pertanyaan 3, 3,5 % responden menyatakan tidak setuju, 43,3 % responden menyatakan cukup, 48,3% responden menyatakan setuju, 5% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan macam-macam tunjangan untuk amil. Pada item pertanyaan 4, 20% responden menyatakan tidak setuju, 25% responden menyatakan cukup setuju, 33,3% responden menyatakan setuju, dan 5% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan amil tunjangan rekreasi. Pada item pertanyaan 5, 6,6% responden menyatakan tidak setuju, 33,3% responden menyatakan cukup setuju, 45% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan bonus kepada amil jika amil berprestasi. Pada item pertanyaan 6, 1,6 % responden menyatakan tidak setuju, 31,6% responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden

menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan penghargaan atas prestasi yang dilakukan oleh amil. Pada item pertanyaan 7, 1,6% responden menyatakan tidak setuju, 35% responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, 11,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan peluang promosi atas prestasi amil. Pada item pertanyaan 8, 1,7 % responden menyatakan tidak setuju, 28,3% responden menyatakan cukup setuju, 55% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sangat setuju bahwa lembaga memberikan kesempatan jenjang karir kepada amil. Pada item pertanyaan 9, 1,6% responden menyatakan tidak setuju, 31,6% responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, 15% responden menyatakan sangat setuju lembaga memberikan reward atas pencapaian amil. Pada item pertanyaan 10, 1,6% responden menyatakan tidak setuju, 38,3 % responden menyatakan cukup setuju, 51,6% responden menyatakan setuju, 8,3% responden menyatakan sangat setuju.

Hal ini bertolak belaka dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Deflin Tresye Nanulaitta (2018) dengan Judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Ksu Amboina Mekar di Kota Ambon” dan M. Tegar Yozeta (2018) dengan judul penelitian “Pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Penerbit



Erlangga Bandar Lampung” dengan penemuan bahwa Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

#### **4. Hipotesis Keempat: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap p Kinerja Amil Zakat LAZ Solopeduli Ummat**

Hipotesis ini ditolak karena berdasarkan uji t variabel Lingkungan Kerja diperoleh nilai t hitung sebesar 1.580 atau nilai sig sebesar  $0,120 > 0,05$  dan nilai t table pada alpa 5% sebesar 1,671 maka nilai t hitung  $> t$  table atau  $1.580 < 1,671$

Hasil penelitian menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja amil zakat. pada dasarnya lingkungan fisik maupun non fisik seperti suasana, hubungan antar karyawan, hubungan atara karyawan dan atasan, serta fasilitas yang diberikan lembaga akan menunjang kinerja amil zakat. akan tetapi pada penelitian ini pernyataan ini di tolak karena ada faktor lainnya yang lebih memengaruhinya seperti motivasi, gaya kepemimpinan, religiuitas, jiwa sosial dan lainnya.

Sedangkan berdasarkan atas kuesioner yang telah diberikan kepada responden menyatakan bahwa pada perttanyaan item 1, 20% responden menyatakan cukup setuju, 68,3% responden menyatakan setuju dan 11,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa amil selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan. pada item pertanyaan 2, 18,3%

responden menyatakan cukup setuju, 58,3% responden menyatakan setuju, 23,3% responden menyatakan setuju bahwa amil selalu membangun kerjasama baik dengan sesama amil. Pada item pertanyaan 3, 1,7 % responden menyatakan tidak setuju, 28,3% responden menyatakan cukup setuju, 55 % responden menyatakan setuju dan 15 % responden menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan selalu memberikan dukungan semangat dan perhatian kepada semua amil. Pada item pertanyaan 4, 6,7% responden menyatakan tidak setuju, 28,3 % responden menyatakan cukup setuju, 58,3% responden menyatakan setuju, dan 6,7% responden menyatakan sangat setuju bahwa tugas yang diberikan sesuai dengan SOP dan lengkap dengan petunjuk pelaksanaan. Pada item pertanyaan 5, 1,7% responden menyatakan sangat tidak setuju, 20% responden menyatakan cukup setuju, 58,3% responden menyatakan setuju dan 20% responden menyatakan sangat setuju bahwa amil merasa senang saat bekerja karena sesama amil memberikan dukungan dan membantu dalam menyelesaikan masalah. Pada item pertanyaan 6, 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 11,7% responden menyatakan cukup setuju. 58,3% responden menyatakan setuju dan 28,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa komunikasi yang baik akan membantu kelancaran bekerja. Pada item pertanyaan 7, 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 18,3% responden menyatakan cukup setuju, 53,3%

responden menyatakan setuju, dan 26,3% responden menyatakan sangat setuju bahwa lingkungan kerja yang kondusif membantu kelancara bekerja. Pada item pertanyaan 8, 1,7% responden menyatakan tidak setuju, 31,3% responden menyatakan cukup setuju, 50% responden menyatakan setuju dan 16,6% responden menyatakan sangat setuju bahwa perlengkapan kerja yang ada di kantor membantu saya dalam menyelesaikan tugas. Pada item pertanyaan 9, 13,3% responden menyatakan cukup setuju, 43,3% responden menyatakan setuju dan 43,3 % responden menyatakan sangat setuju bahwa amil merasa senang ketika dapat membantu donatur atau muzaki. Pada item pertanyaan 10, 8,3% responden menyatakan cukup setuju, 45% responden menyatakan setuju, dan 46,7 responden menyatakan sangat setuju bahwa amil merasa senang ketika saya dapat membantu para mustahik.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Kholek Mohtamaji (2016) dengan judul penelitian “Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Pelatihan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Rajawali Perkasa Furniture Pati” dengan hasil bahwa lingkungan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. akan tetapi berbanding terbalik dengan penelitian yang telah dilakukan oleh Muhajidin Yunani (2017) dengan judul “Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales PT.

Quamed Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.” Dengan hasil menyatakan bahwa Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Quamed Yogyakarta.

**5. Hipotesis Kelima: Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Amil Zakat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening LAZ Solopeduli Ummat.**

Hipotesis ini ditolak karena berdasarkan uji t dimana nilai t hitung =0.814133065 lebih kecil dari t table 1,671. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja tidak dapat memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil zakat, dan menyatakan bahwa hubungan langsung dengan hubungan tidak langsung sama-sama tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja amil zakat LAZ Solopeduli.

Hal ini bertolak belakang dengan penelitian yang dilakukan oleh Nurul Hidayah (2016) dengan judul “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan Dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta)” dengan hasil Kompensasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja.

**6. Hipotesis Keenam: Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil Zakat Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening LAZ Solopeduli Ummat**

Hipotesis ini diterima berdasarkan uji t, nilai t hitung = 5,05802311 lebih besar dari t table 1,671. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kepuasan kerja dapat memediasi pengaruh lingkungan Kerja terhadap kinerja amil zakat, dan menyatakan bahwa hubungan langsung dengan hubungan tidak langsung sama-sama signifikan berpengaruh terhadap kinerja amil zakat LAZ Solopeduli

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Muhajidin Yunani (2017) dengan judul “Analisis pengaruh motivasi, kompensasi, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan sales PT. Quamed Yogyakarta dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.” Dengan hasil penemuan mengatakan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan Hasil Penelitian yang telah dilakukan mengenai pengaruh kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja amil zakat dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada lembaga amil zakat solopeduli ummat, maka dapat kita tarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja Amil zakat LAZ Solopeduli Ummat
2. Lingkungan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Amil LAZ Solopeduli Ummat.
3. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap Kinerja Amil LAZ Solopeduli Ummat
4. Lingkungan kerja berpengaruh negatif terhadap Kinerja Amil LAZ Solopeduli Ummat
5. Kompensasi berpengaruh negatif terhadap kinerja Amil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada LAZ Solopeduli Ummat
6. Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap kinerja Amil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada LAZ Solopeduli Ummat

## 5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian, berikut ini beberapa saran untuk meningkatkan kinerja amil/karyawan LAZ Solopeduli Ummat sebagai berikut:

1. Bagi LAZ Solopeduli
  - a. Untuk manajemen LAZ Solopeduli Ummat diharapkan untuk dapat meningkatkan atau menaikkan kompensasi amil zakat untuk meningkatkan kepuasan kerja
  - b. Lingkungan kerja yang kurang kondusif dan baik dapat berdampak negatif terhadap kinerja amil zakat. Oleh karena itu manajemen ataupun pimpinan harus memperhatikan lingkungan kerja dari karyawannya baik fisik maupun non fisik.
2. Bagi Peneliti mendatang

Diharapkan pada peneliti yang akan datang memperhatikan variabel yang akan digunakan dalam penelitian, relevan tidaknya dengan masalah. Serta dapat menggunakan variabel lainnya yang belum ada di dalam penelitian ini. Misalnya Motivasi Kerja, Stress Kerja, Etos Kerja dan lainnya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abuzar, dkk, 2014, *Metode Penelitian Survei*, Bogor: In Media
- Abu Sinn, Ahmad Ibrahim, 2006, *Manajemen syariah*, Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Aditya Kiswuryanto. 2014."Analisis Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Bagian HRD di PT inducement Tunggal Prakarsa Tbk Bogor)".Fakultas Ekonomikadan Bisnis.Universitas Diponegoro.Semarang.
- Afandi, Pandi, 2018, *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep, Dan Indikator*,
- Afifuddin dan Ahmad Saebani, 2009, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: CV. Pustaka Setia
- Ahmad Kurniawan.2017."Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan (Studi pada KSP KOPDA Belitang)".Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik. Universitas Lampung. Bandar Lampung.
- Angelica, Diana, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resource Management*, edisi 14, Jakarta: Salemba Empat.
- Arikunto, Suharsimi. 2006, *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Al-Qazwini Ibnu Majah, Abu Abdullah Muhammad bin Yazid, 2013, *Ensiklopedia Hadits 8 Sunan Ibnu Majah*,Terj. Saifuddin Zuhri, Jakarta:Almahira.
- Asmani, Jamal Ma'mur,2016, *Zakat Solusi Mengentasi Kemiskinan Umat*, Yogyakarta:Aswaja Pressindo



- Budiyanto, Eko, 2013, *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia Kerangka Teori Dan Pendekatan Teknis*, cet.1, Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Choliq, Abdul, 2011, *Diskursus Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: TrustMedia.
- Dakhoir, Ahmad, 2015, *Hukum Zakat Pengaturan dan integrasi kelembagaan pengelolaan zakat dengan fungsi lembaga perbankan syariah*, Surabaya: Aswaja Pressindo.
- Eni Sulastri.2015."Pengaruh Kompensasi,Kepemimpinan, dan lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada KPP Pratama Sukoharjo".Fakultas Ekonomi dan Bisnis.Universitas Muhammadiyah Surakarta.Surakarta.
- Eka S, Dwi Silvia dkk, 2016, *Pengaruh lingkungan kerja fisik dan non fisik terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT Telkom Indonesia Witel Jatim Selat Malang*. jurnal administrasi Bisnis, Vol. 40 no. 1
- Furqon, Ahamad, 2015, *Manajemen Zaka*, Semarang: CV Karya Abadi Jaya
- Ghozali, Imam, 2006, *Aplikasi analisis multivariate dengan program SPSS*, Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gomes, Faustino cardose, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: penerbit Andi
- Hasibuan Malayu.SP. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia* , Edisi Revisi, Bumi Aksara
- Hafidhudin, Didin dan Tanjung, Hendri, 2003, *Manajemen Syariah dalam Praktik*, Jakarta:Gema Insani.
- Ilyas supena dan Darmuin,2009, *Manajemen zakat*, Semarang: Walisongo Press

Kasmir, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Ed,1, Cet 2, Jakarta:RajaGrafindo Persada, 2016

Keputusan Mementrian Agama No 333 Tahun 2015 tentang Pemberian izin operasional Lembaga Amil Zakat

Muslimin, Imam, *Manajemen staffing*, 2016, Malang: UIN Maliki PRESS

Moeheriono, 2012, *Perencanaan, Aplikasi, dan Pengembangan Indikator Kinerja Utama (IKU) Bisnis dan Publik*, Cet. 2, Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.

Nurul Hidayah.2016.” Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Keuangan dan Akuntansi Universitas Negeri Yogyakarta).Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Negeri Yogyakarta.

Nanulaitta, Deflin Tresye, 2018, *Pengaruh Kompensasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Ksu Amboina mekar di kota ambon*, Jurnal Manajemen vol 5 no. 2

Qardhawi, Yusuf , 2000, *Fiqh al-zakat*, Bairut: Muasasah al-Risalah.

Rachman, Taufiq, 2016, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cet. 1, Bogor: Ghalia Indonesia.

Rika intan Juniasari.2018.”Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. JAPFA COMFEED INDONESIA UNIT SUKAJAWA”.Fakultas Ilmu Keguruan dan Pendidikan.Universitas Lampung.Bandar Lampung.

Rival, dan Sagala, 2010, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahan Dari Teori Ke Praktik*, cet. 2, Jakarta: RajaGrafindo persada.

Rofiq, Ahmad, 2011, *Rekontruksi rancangan bangun tata kelola zakat di Indonesia*, Semarang; DIPA IAIN Walisongo

Sarwono, Jonathan , 2012, *Path Analysis dengan SPSS Teori, Aplikasi, Prosedur Analisis untuk Riset Skripsi, Tesis, dan Disertasi*, Jakarta: Pt Elex Media Komputindo

Setiawan dan Dwi Endah Kusri, 2010, *Ekonometrika*, Yogyakarta: ANDI

Siregar, Syofian, 2014, *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian : Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17*, Jakarta: Rajawali Pers

Shihab, M. Quraish, 2016, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 2, Tangerang: Pt Lentera Hati

Shihab, M. Quraish, 2016, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 6, Tangerang: Pt Lentera Hati

Shihab, M. Quraish, 2016, *Tafsir Al-Misbah: Pesan, Kesan, dan Keserasian Al-Qur'an*, vol. 9, Tangerang: Pt Lentera Hati

Sri Rahayu. 2014. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi pada badan pusat statistic provinsi Sulawesi Barat)". Program Pascasarjana. Universitas Terbuka. Jakarta

Sugiyono, 2013, *Metode Penelitian Bisnis pendekatan kuantitatif, kualitatif, dan R & D*, Bandung: ALFABETA

UU No, 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat

Wirawan, 2015, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia, Teori, Psikologi, Hukum Ketenagakerjaan, Aplikasi dan penelitian: Aplikasi dalam organisasi bisnis, pemerintah dan pendidikan*, cet. 1, Jakarta: RajaGrafindo persada.

[www.solopeduli.com](http://www.solopeduli.com)

Yusuf, Baharuddin, 2014, *Manajemen Sumber Daya Manusia di lembaga keuangan syariah*, Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Zulganef, 2013, *Metode Penelitian Sosial dan Bisnis*, Yogyakarta: Graha Ilmu

# LAMPIRAN 1



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI WALISONGO SEMARANG  
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM  
Jl. Prof. Dr. Hamka Kampus II Ngaliyan Simp. (024) 750844 Semarang 50185  
website : Fekb.walisongo.ac.id - Email : fekb@walisongo2@gmail.com

Nomor : B-2800/10.5/D1/TL.00/08/2019 30 Agustus 2019  
Lampiran : --  
Hal : Surat Pengantar Izin Riset

Yth.  
Pimpinan LAZ Solo Peduli Ummat  
Griya Solopost Lt.III Jl. Adi Sucipto No.190 Surakarta

Di Tempat.

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Dengan hormat, kami sampaikan bahwa dalam rangka penyusunan Skripsi untuk mencapai gelar Kesarjanaan pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang, dengan ini kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan izin Riset kepada :

Nama : Siti Kaulifah Andarwatik  
NIM/Program/Smt : 1505026001 / S.1 / IX  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Alamat : Ds. Linggarsi Dsn. II Rt.02 Rw.02 Kec. Sungai Lilin Kab. Musi Banyuwasin Sumsel  
Tujuan Penelitian : Mencari data untuk penyusunan Skripsi dalam Ilmu Ekonomi Islam Program S.1  
Judul Skripsi : Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Amil dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Lembaga Amil, Zakat Solo Peduli Ummat)  
Waktu Research : 30 Agustus 2019 sampai selesai  
Lokasi Penelitian : LAZ Solo Peduli Ummat Griya Solopos Surakarta

Bersama ini kami lampirkan Proposal Penelitian dan Instrumen Pengumpulan Data yang bersangkutan

Demikian atas perhatian dan terkabulnya permohonan ini kami ucapkan banyak terima kasih.

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

An. Dekan,  
Wakil Dekan Bidang Akademik  
dan Kelembagaan  
M. ALI MURTADHO

Tembusan :  
Yth. Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Walisongo Semarang  
(sebagai laporan)

## LAMPIRAN 2



**SURAT KETERANGAN**  
**No : 900.0054/A/DIRUM/LAZ-SP/IX/2019**

Yang bertandatangan dibawah ini,

Nama : Sidik Anshori, S.Sos.I  
NIK : 2008 010 1 080384  
Jabatan : Direktur Umum SOLOPEDULI

Menerangkan bahwa,

Nama Mahasiswa : Siti Kaulifah andarwatik  
NIM : 1505026001/S.1/IX  
Jurusan : Ekonomi Islam  
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam  
Asal Kampus : Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Telah melakukan penelitian di SOLOPEDULI, tertanggal 21 Agustus s.d 20 September 2019 guna memenuhi Skripsi yang disusun. Dengan judul : "Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Solopeduli).

Demikian surat keterangan ini dibuat, agar digunakan sebagaimana mestinya.

Surakarta, 26 September 2019

Hormat Kami,  
SOLOPEDULI  
  
Solopeduli  
Sidik Anshori, S.Sos.I  
Direktur Umum

## LAMPIRAN 3

### **Kusioner Penelitian**

Kepada Yth.

Amil Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat

Assalamualaikum Wr.Wb

Karyawan LAZ Solo Peduli Ummat yang saya hormati, dalam rangka penyelesaian skripsi yang sedang saya lakukan dengan judul **“PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA AMIL ZAKAT DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Solo Peduli Ummat)”**, saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Siti Kaulifah Andarwatik

NIM : 1505026001

Jurusan/Fak : Ekonomi Islam/Ekonomi dan Bisnis Islam

Instansi : Universitas Negeri Islam Walisongo Semarang

Memohon kepada Bapak/Ibu/Sdr/I untuk mengisi kusioner dari pertanyaan atau pernyataan yang tertera pada angket penelitian. Semua keterangan dan jawaban yang Bapak/Ibu/Sdr/I berikan bersifat rahasia dan tidak akan diketahui oleh pihak lain kecuali peneliti sendiri.

Atas bantuan dan kerjasamanya saya ucapkan terimakasih.

Wassalamualaikum Wr.wb

Semarang, Agustus 2019

Hormat Saya,

Siti Kaulifah Andarwatic



## Petunjuk Pengisian

1. Tulislah Identitas Anda dengan memberikan tanda centang (√) pada kolom yang telah disediakan dibawah ini.
2. Bacalah terlebih dahulu setiap butir pertanyaan atau pernyataan di dalam angket dengan cermat.
3. Berikan tanda centang (√) pada kolom jawaban yang benar-benar sesuai dengan kondisi anda.
4. Satu pertanyaan atau pernyataan hanya boleh di jawab dengan satu pilihan jawaban.
5. Pilihan yang tersedia:  
SS : Sangat Setuju  
S : Setuju  
CS : Cukup Setuju  
TS : Tidak Setuju  
STS : Sangat Tidak Setuju

## Identitas Responden:

Nama : .....(boleh tidak di isi)  
Jenis Kelamin : Laki-Laki/Perempuan (Coret yang tidak diperlukan)  
Pendidikan Terakhir :  
Usia :  
Lama Bekerja :

## I. Kompensasi

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Kompensasi yang saya terima sesuai dengan besarnya tanggung jawab yang diemban.					
2.	Kebijakan atau sistem pemberian gaji, jaminan sosial, tunjangan dan bonus di instansi ini cukup adil.					
3.	Lembaga telah memberikan bermacam-macam tunjangan kepada saya.					
4.	Lembaga memberikan tunjangan rekreasi kepada karyawannya.					
5.	Lembaga memberikan bonus kepada saya jika saya berprestasi atau bekerja di atas standar yang telah ditetapkan.					

6.	Lembaga memberikan penghargaan atas prestasi yang dilakukan karyawan					
7.	Lembaga telah memberikan peluang promosi atas prestasi kerja saya.					
8.	Lembaga memberikan kesempatan jenjang karir terhadap karyawan					
9.	Lembaga memberikan reward atas pencapaian yang telah dilakukan karyawan					
10.	Lembaga mengakui atas keberhasilan-keberhasilan karyawan dalam mengerjakan tugasnya					

## II. Lingkungan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik dengan pimpinan					
2.	Saya selalu membangun hubungan kerja yang baik					

	dan kerja sama dengan sesama rekan kerja					
3.	Saya merasa senang bekerja disini karena pimpinan selalu memberikan dukungan semangat dan perhatian kepada semua karyawan					
4.	Tugas yang saya dapatkan sesuai dengan struktur yang telah di tetapkan dan pimpinan memberikan informasi yang lengkap tentang petunjuk pelaksanaan kerja yang benar kepada karyawan					
5.	Saya merasa senang bekerja disini karena saya bekerja sama dengan teman-teman yang akan selalu memberikan dukungan semangat dan membantu menyelesaikan masalah jika					

	saya sedang mendapatkan masalah dalam bekerja					
6.	Komunikasi yang baik antar rekan kerja, atasan, bawahan, muzaki, dan mustahik dapat membantu kelancaran pekerjaan					
7.	Lingkungan kerja yang kondusif sangat mendukung kelancaran bekerja					
8.	Perlengkapan kerja yang ada di tempat saya bekerja membantu saya dalam menyelesaikan tugas					
9.	Saya merasa senang dan nyaman bekerja disini karena dapat membantu donatur melakukan kebaikan.					
10.	Saya merasa senang dan nyaman ketika saya dapat membantu para mustahik					

### III. Kinerja Amil Zakat

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Saya mampu melakukan semua tugas yang diberikan					
2.	Saya mampu atau berhasil menyelesaikan pekerjaan sesuai yang ditargetkan					
3.	Saya dapat mengerjakan tugas dengan baik dan sempurna					
4.	Saya berhasil melakukan tugas sesuai dengan prosedur yang ditetapkan					
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
6.	Saya melaporkan hasil pekerjaan dengan tepat waktu					
7.	Saya rajin masuk kerja					
8.	Saya mengajukan izin ketika berhalangan masuk kerja					
9.	Saya melakukan kerjasama dengan teman kerja untuk					

	menyelesaikan pekerjaan kantor					
10.	Karyawan tidak segan meminta dan memberikan bantuan dalam menyelesaikan pekerjaan kantor					

### VI. Kepuasan Kerja

No.	Pertanyaan	SS	S	CS	TS	STS
1.	Lembaga memberikan pekerjaan yang menambah pengalaman saya					
2.	Pekerjaan yang saya dapatkan sesuai dengan jabatan saya, dan saya tidak merasa tertekan					
3.	Saya merasa mendapat gaji yang sesuai dengan pekerjaan saya.					
4.	Kenaikan gaji yang saya terima tidak seberapa dan jarak kenaikan gaji terdahulu terlalu lama					

5.	Saya merasa nyaman bekerja karena atasan memperhatikan kondisi bawahannya					
6.	Untuk mendisiplinkan karyawan atasan selalu melakukan pengawasan					
7.	Rekan kerja saya bersikap baik kepada saya					
8.	Ketika saya menemukan permasalahan atau kesulitan dalam pekerjaan rekan kerja akan membantu menyelesaikan					
9.	Orang yang melakukan tugasnya dengan baik akan memperoleh kesempatan yang sama untuk dipromosikan.					
10.	Saya puas dengan kesempatan promosi yang diberikan					



## LAMPIRAN 4

### Data Responden

No	Nama Responden	P/L	Pendidikan	Usia	Lama Bekerja
1.	Suharmanto	L	SMA	40	4 Tahun
2.	Indarjo	L	SMA	38	4 Tahun
3.	Pranoko	L	S1	27	1.5 Tahun
4.	Sundiyah	P	S1	35	2 Tahun
5.	Andi Senya	L	S1	40	8 Tahun
6.	Abu Mufid T	L	S1	27	5 Bulan
7.	Anjan	L	D3	25	3 Tahun
8.	Hamba Allah	L	SLTA	30	5 Tahun
9.	Indi K	P	S1	25	1 Tahun
10.	Tri T	L	S1	26	2.5 Tahun
11.	Timbul Hartomo	L	S1	39	4 Tahun
12.	Nur	L	D3	25	5.5 Tahun
13.	Intan	P	SMK	17	5 Bulan
14.	Rikasari	P	S1	23	6 Bulan
15.	Yayan	L	S1	26	2 Tahun
16.	Ikhwanudin H	L	S1	26	1 Bulan
17.	Zuhud Tri H	L	S1	36	6 Tahun
18.	Hamba Allah	P	SMK	25	6 Tahun

19.	Hamba Allah	P	S1	23	3 Bulan
20.	Dian Puspitasari	p	S1	24	3 Bulan
21.	Hamba Allah	P	D3	22	3 Bulan
22.	Sutam	L	S1	27	4 Tahun
23.	Tulus S	L	S1	43	5 Tahun
24.	Muhammad Purnomo	L	S1	27	3 Tahun
25.	Propo	L	SMA	39	8 Tahun
26.	Zulfikar	L	S1	25	1 Tahun
27.	Hamba Allah	L	S1	35	10 Tahun
28.	Tri Waluyo	L	S1	26	2 Tahun
29.	Sumarno	L	SMK	35	4 Tahun
30.	Andika A	L	S1	23	4 Bulan
31.	Hamba Allah	L	D3	22	10 Bulan
32.	Novia	P	SMK	21	1.8 Tahun
33.	Sugiyanto	L	SLTA	60	9 Tahun
34.	NN	L	S1	35	3 Tahun
35.	Sambari	L	SMA	30	2 Tahun
36.	Sri Ruwanto	L	SMA	50	3 Tahun
37.	Luthfi Hidayat	L	S1	28	10 Tahun
38.	Sukirman	L	SMA	47	1 Tahun
39.	Lia	P	S1	22	4 Bulan
40.	Eka Fitriyana	P	S1	24	1.3 Tahun
41.	Siam	P	D2	36	6 Tahun

42.	Hamba Allah	P	S1	33	2 Tahun
43.	Tri W	P	SMK	23	2 Tahun
44.	Fafa	P	SMA	27	6 Bulan
45.	Taufiq	L	S1	31	5 Tahun
46.	Hamba Allah	L	D3	25	1 Tahun
47.	Harjito	L	S1	32	8 Tahun
48.	Hamba Allah	L	S1	34	6.5 Tahun
49.	Hamba Allah	L	S1	26	2.5 Tahun
50.	Hari Mulyadi	L	S1	27	2 Tahun
51.	Hamba Allah	P	S1	25	2 Tahun
52.	Megawati	P	D3	31	8 Tahun
53.	Ika	P	S1	29	5.5 Tahun
54.	Fulan	L	D3	23	11 Bulan
55.	Vanessa	P	S1	23	2 Tahun
56.	Hamba Allah	P	SMK	22	3 Tahun
57.	Hamba Allah	P	D3	26	2 Tahun
58.	Hamba Allah	P	S1	21	1 Bulan
59.	Hamba Allah	P	S1	22	1 Tahun
60.	Hamba Allah	p	D3	21	10 Bulan

## KOMPENSASI

NO	No Soal/Skor										Jumlah
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
1	4	5	5	5	5	3	3	4	3	5	42
2	3	3	2	4	5	4	4	5	5	5	40
3	4	3	3	2	3	4	5	5	4	4	37
4	3	3	3	3	2	3	3	3	3	3	29
5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	49
6	4	4	3	3	4	4	3	3	3	3	34
7	5	4	5	5	5	5	5	5	5	4	48
8	4	4	4	3	3	3	3	4	3	3	34
9	4	4	3	3	3	3	4	4	4	4	36
10	3	2	4	4	3	3	3	4	3	3	32
11	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	46
12	3	4	4	3	4	4	3	4	4	4	37
13	4	4	3	3	4	5	3	4	4	4	38
14	4	3	4	3	5	5	5	2	5	3	39
15	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
16	3	3	3	3	3	3	3	4	4	4	33
17	4	3	2	2	3	4	3	3	3	3	30
18	4	3	4	3	4	3	4	4	4	4	37
19	4	4	4	4	4	4	3	3	5	5	40
20	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
21	4	4	3	5	4	4	4	4	5	5	42
22	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
23	4	4	3	3	3	4	4	4	4	3	36
24	4	4	4	3	4	4	4	4	3	3	37
25	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	38



54	2	3	3	2	3	3	3	4	3	4	30
55	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	43
56	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
57	5	4	3	3	4	4	3	3	4	4	37
58	4	3	3	2	3	3	3	3	3	4	31
59	3	3	4	2	4	4	4	4	4	4	36
60	4	3	3	2	2	2	2	4	2	2	26



26	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	47
27	4	4	3	3	4	4	4	3	5	5	39
28	5	5	2	2	5	4	5	4	4	5	41
29	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	42
30	4	3	4	4	3	4	3	4	3	4	36
31	3	4	3	2	3	3	3	3	5	5	34
32	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	46
33	4	4	4	3	4	4	3	4	4	4	38
34	4	4	4	3	4	5	5	4	4	4	41
35	3	4	3	3	4	4	4	3	4	5	37
36	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
37	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
38	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	50
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	39
40	4	5	5	3	4	4	4	3	5	5	42
41	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
42	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
43	3	4	4	4	4	4	4	5	5	5	42
44	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
45	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
46	3	3	4	4	3	4	4	4	5	5	39
47	5	4	4	4	5	4	5	4	5	5	45
48	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	39
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	4	3	3	3	3	4	3	4	3	3	33
51	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	43
52	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	43
53	4	4	4	3	3	3	4	3	4	4	36







26	4	4	4	3	4	4	4	5	5	4	41
27	4	4	4	2	3	4	5	5	4	4	39
28	5	5	4	3	4	4	4	4	4	4	41
29	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	38
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
31	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	38
32	5	4	4	3	4	3	5	5	4	4	41
33	5	4	3	5	5	4	4	4	5	3	42
34	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
35	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	37
36	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	30
37	5	4	3	2	3	3	3	3	3	2	31
38	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	46
39	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	39
40	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	38
41	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
42	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	39
43	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	41
44	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	39
45	4	3	3	3	3	3	3	3	3	3	31
46	4	4	4	3	4	4	4	4	4	3	38
47	5	5	4	2	4	4	4	4	5	5	42
48	4	4	3	3	3	3	4	4	4	3	35
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	40
50	3	3	3	3	2	3	2	3	3	3	28
51	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	37
52	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	38
53	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	39









# LAMPIRAN 5

## UJI VALIDASI

### Kompensasi

		Correlations										Total_Kompe nsasi
		VAR00001	VAR00002	VAR00003	VAR00004	VAR00005	VAR00006	VAR00007	VAR00008	VAR00009	VAR00010	
VAR00001	Pearson Correlation	1	.607**	.342**	.295*	.412**	.415**	.353**	.261*	.359**	.114	.602**
	Sig. (2-tailed)		.000	.007	.022	.001	.001	.006	.044	.005	.384	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00002	Pearson Correlation	.607**	1	.514**	.440**	.406**	.353**	.252	.272*	.355**	.275*	.655**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.001	.006	.052	.036	.005	.033	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00003	Pearson Correlation	.342**	.514**	1	.430**	.411**	.307*	.312*	.229	.333**	.209	.603*
	Sig. (2-tailed)	.007	.000		.001	.001	.017	.015	.078	.009	.109	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00004	Pearson Correlation	.295*	.440**	.430**	1	.432**	.348**	.198	.293*	.410**	.360**	.645**
	Sig. (2-tailed)	.022	.000	.001		.001	.007	.130	.023	.001	.005	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00005	Pearson Correlation	.412**	.408**	.411**	.432**	1	.640**	.483**	.295*	.560**	.475**	.767**
	Sig. (2-tailed)	.001	.001	.001	.001		.000	.000	.022	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00006	Pearson Correlation	.415**	.353**	.307*	.348**	.640**	1	.642**	.318*	.695**	.405**	.753**
	Sig. (2-tailed)	.001	.006	.017	.007	.000		.000	.013	.000	.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00007	Pearson Correlation	.353**	.252	.312*	.198	.483**	.642**	1	.476**	.656**	.376**	.692**
	Sig. (2-tailed)	.006	.052	.015	.130	.000	.000		.000	.000	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00008	Pearson Correlation	.261*	.272*	.229	.293*	.295*	.318*	.476**	1	.449**	.474**	.596**
	Sig. (2-tailed)	.044	.036	.078	.023	.022	.013	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00009	Pearson Correlation	.359**	.355**	.333**	.410**	.560**	.695**	.656**	.449**	1	.656**	.806**
	Sig. (2-tailed)	.005	.005	.009	.001	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00010	Pearson Correlation	.114	.275*	.209	.360**	.475**	.405**	.376**	.474**	.656**	1	.643**
	Sig. (2-tailed)	.384	.033	.109	.005	.000	.001	.003	.000	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_Kompensasi	Pearson Correlation	.602**	.655**	.603**	.645**	.767**	.753**	.692**	.596**	.806**	.643**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).



# Lingkungan Kerja

## Correlations

		VAR00012	VAR00013	VAR00014	VAR00015	VAR00016	VAR00017	VAR00018	VAR00019	VAR00020	VAR00021	Total_Lingku nganKerja
VAR00012	Pearson Correlation	1	.524**	.443**	.458**	.597**	.566**	.553**	.379**	.282*	.282*	.675**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.000	.003	.029	.029	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00013	Pearson Correlation	.524**	1	.433**	.345**	.635**	.448**	.500**	.416**	.566**	.601**	.734**
	Sig. (2-tailed)	.000		.001	.007	.000	.000	.000	.001	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00014	Pearson Correlation	.443**	.433**	1	.635**	.443**	.374**	.321*	.377**	.457**	.190	.632**
	Sig. (2-tailed)	.000	.001		.000	.000	.003	.012	.003	.000	.146	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00015	Pearson Correlation	.458**	.345**	.635**	1	.534**	.614**	.482**	.596**	.358**	.232	.713**
	Sig. (2-tailed)	.000	.007	.000		.000	.000	.000	.000	.005	.074	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00016	Pearson Correlation	.597**	.635**	.443**	.534**	1	.686**	.759**	.610**	.617**	.572**	.876**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00017	Pearson Correlation	.566**	.448**	.374**	.614**	.686**	1	.749**	.501**	.490**	.460**	.797**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.003	.000	.000		.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00018	Pearson Correlation	.553**	.500**	.321*	.482**	.759**	.749**	1	.568**	.542**	.539**	.817**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.012	.000	.000	.000		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00019	Pearson Correlation	.379**	.416**	.377**	.596**	.610**	.501**	.568**	1	.413**	.378**	.716**
	Sig. (2-tailed)	.003	.001	.003	.000	.000	.000	.000		.001	.003	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00020	Pearson Correlation	.282*	.566**	.457**	.358**	.617**	.490**	.542**	.413**	1	.787**	.748**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.000	.005	.000	.000	.000	.001		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00021	Pearson Correlation	.282*	.601**	.190	.232	.572**	.460**	.539**	.378**	.787**	1	.681**
	Sig. (2-tailed)	.029	.000	.146	.074	.000	.000	.000	.003	.000		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_LingkunganKerja	Pearson Correlation	.675**	.734**	.632**	.713**	.876**	.797**	.817**	.716**	.748**	.681**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* .Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* .Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# Kepuasan Kerja

## Correlations

		VAR00023	VAR00024	VAR00025	VAR00026	VAR00027	VAR00028	VAR00029	VAR00030	VAR00031	VAR00032	Total_KepuasanKerja
VAR00023	Pearson Correlation	1	.512**	.358**	.024	.494**	.393**	.523**	.503**	.499**	.389**	.629**
	Sig. (2-tailed)		.000	.005	.855	.000	.002	.000	.000	.000	.002	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00024	Pearson Correlation	.512**	1	.553**	.159	.647**	.519**	.500**	.479**	.607**	.541**	.760**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.225	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00025	Pearson Correlation	.358**	.553**	1	-.092	.489**	.373**	.594**	.589**	.509**	.658**	.675**
	Sig. (2-tailed)	.005	.000		.486	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00026	Pearson Correlation	.024	.159	-.092	1	.280*	.286*	.093	.207	.148	.209	.372**
	Sig. (2-tailed)	.855	.225	.486		.030	.025	.480	.113	.258	.109	.003
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00027	Pearson Correlation	.494**	.647**	.489**	.280*	1	.712**	.596**	.662**	.623**	.624**	.850**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.030		.000	.000	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00028	Pearson Correlation	.393**	.519**	.373**	.288*	.712**	1	.374**	.510**	.567**	.579**	.739**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.003	.025	.000		.003	.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00029	Pearson Correlation	.523**	.500**	.594**	.093	.596**	.374**	1	.765**	.566**	.618**	.766**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.480	.000	.003		.000	.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00030	Pearson Correlation	.503**	.479**	.589**	.207	.662**	.510**	.765**	1	.569**	.724**	.825**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.113	.000	.000	.000		.000	.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00031	Pearson Correlation	.499**	.607**	.509**	.148	.623**	.567**	.566**	.569**	1	.574**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.258	.000	.000	.000	.000		.000	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00032	Pearson Correlation	.389**	.541**	.658**	.209	.624**	.579**	.618**	.724**	.574**	1	.818**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.000	.109	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_KepuasanKerja	Pearson Correlation	.629**	.760**	.675**	.372**	.850**	.739**	.766**	.825**	.779**	.818**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.003	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

# Kinerja Amil Zakat

## Correlations

		VAR00034	VAR00035	VAR00036	VAR00037	VAR00038	VAR00039	VAR00040	VAR00041	VAR00042	VAR00043	Total_Kinerja Amil
VAR00034	Pearson Correlation	1	.469**	.643**	.469**	.478**	.611**	.405**	.376**	.421**	.319*	.761**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000	.001	.003	.001	.013	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00035	Pearson Correlation	.469**	1	.606**	.549**	.442**	.393**	.261*	.305*	.358**	.302*	.634**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.002	.044	.018	.005	.019	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00036	Pearson Correlation	.643**	.606**	1	.510**	.481**	.566**	.397**	.222	.373**	.366**	.720**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000	.002	.089	.003	.004	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00037	Pearson Correlation	.469**	.549**	.510**	1	.839**	.740**	.409**	.362**	.457**	.255*	.769**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000	.001	.005	.000	.049	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00038	Pearson Correlation	.478**	.442**	.481**	.839**	1	.739**	.536**	.390**	.395**	.097	.747**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000	.000	.002	.002	.461	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00039	Pearson Correlation	.611**	.393**	.566**	.740**	.739**	1	.405**	.390**	.308*	.220	.780**
	Sig. (2-tailed)	.000	.002	.000	.000	.000		.001	.002	.017	.091	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00040	Pearson Correlation	.405**	.261*	.397**	.409**	.536**	.405**	1	.638**	.395**	.247	.659**
	Sig. (2-tailed)	.001	.044	.002	.001	.000	.001		.000	.002	.057	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00041	Pearson Correlation	.378**	.305*	.222	.362**	.390**	.390**	.638**	1	.471**	.294*	.653**
	Sig. (2-tailed)	.003	.018	.089	.005	.002	.002	.000		.000	.022	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00042	Pearson Correlation	.421**	.358**	.373**	.457**	.395**	.308*	.395**	.471**	1	.407**	.674**
	Sig. (2-tailed)	.001	.005	.003	.000	.002	.017	.002	.000		.001	.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
VAR00043	Pearson Correlation	.319*	.302*	.366**	.255*	.097	.220	.247	.294*	.407**	1	.494**
	Sig. (2-tailed)	.013	.019	.004	.049	.461	.091	.057	.022	.001		.000
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60
Total_KinerjaAmil	Pearson Correlation	.761**	.634**	.720**	.769**	.747**	.780**	.659**	.653**	.674**	.494**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60	60

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

## LAMPIRAN 6

### UJI REABILITAS

#### Kompensasi

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.867	10

#### Lingkungan Kerja

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.908	10

#### Kepuasan Kerja

##### **Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
.888	10

#### Kinerja Amil Zakat

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.881	10

## LAMPIRAN 7

### UJI ASUMSI KLASIK

#### UJI NORMALITAS

#### One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.15441488
Most Extreme Differences	Absolute	.107
	Positive	.085
	Negative	-.107
Test Statistic		.107
Asymp. Sig. (2-tailed)		.085 <sup>c</sup>

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

#### UJI HETEROKENDATISITAS

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.304	2.260		1.019	.312
	Kompensasi	-.058	.076	-.147	-.773	.443
	Lingkungan Kerja	-.011	.078	-.028	-.137	.892
	Kepuasan Kerja	.073	.072	.186	1.007	.318

a. Dependent Variable: ABS\_RES

## UJI MULTIKOLONERITAS

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.255	3.779		4.301	.000		
	Kompensasi	-.050	.127	-.059	-.397	.693	.480	2.083
	Lingkungan Kerja	.207	.131	.254	1.580	.120	.408	2.451
	Kepuasan Kerja	.409	.121	.483	3.378	.001	.514	1.947

a. Dependent Variable: Kinerja Amil Zakat

## UJI R

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.380	3.238

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi, Lingkungan Kerja

## UJI F

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	410.664	3	136.888	13.058	.000 <sup>b</sup>
	Residual	587.070	56	10.483		
	Total	997.733	59			

a. Dependent Variable: Kinerja Amil Zakat

b. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi, Lingkungan Kerja

## Model 1

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.697 <sup>a</sup>	.486	.468	3.546

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja, Kompensasi

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	9.450	3.945		2.396	.020		
	Kompensasi	.251	.135	.248	1.867	.067	.509	1.963
	Lingkungan Kerja	.483	.128	.501	3.764	.000	.509	1.963

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

## Model 2

### Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.642 <sup>a</sup>	.412	.380	3.238

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja , Kompensasi, Lingkungan Kerja

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16.255	3.779		4.301	.000		
	Kompensasi	-.050	.127	-.059	-.397	.693	.480	2.083
	Lingkungan Kerja	.207	.131	.254	1.580	.120	.408	2.451
	Kepuasan Kerja	.409	.121	.483	3.378	.001	.514	1.947

a. Dependent Variable: Kinerja Amil Zakat



## LAMPIRAN 8

### Dokumentasi Penyebaran Kuesioner





## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

1. Nama : Siti Kaulifah Andarwatik
2. Jenis Kelamin : Perempuan
3. Nim : 1505026001
4. Tempat/ Tanggal Lahir : Blora, 28 April 1999
5. Agama : Islam
6. Nama Orang Tua  
Ayah : Sukandar  
Ibu : Giati
7. Alamat : Desa Linggo Sari Dusun 1 Rt.  
001/Rw 002, Blok A, Kec.  
Sungai Lilin, Kab Musi  
Banyuasin, Sumatera Selatan
8. Nomor Handphone : 081390203283
9. Email : [Kaulifah.forshei@gmail.com](mailto:Kaulifah.forshei@gmail.com)

Pendidikan Formal:

1. TK Aisyiyah Bustanul Athfal Sudung
2. MI Muhammiyah Sudung
3. SD Negeri 1 Linggo Sari
4. SMP Negeri 3 Sungai Lilin
5. SMA Negeri 1 Sungai Lilin
6. Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang

Pengalaman Organisasi

1. Anggota bidang Media & Jurnalistik Forum Studi Hukum Ekonomi Islam 2015-2016
2. Pengurus bidang Media & Jurnalistik Forum Studi Hukum Ekonomi Islam 2016-2017

3. Anggota Himpunan Mahasiswa Jurusan Ekonomi Islam 2016-2017
4. Majelis Pertimbangan Forum Studi Hukum Ekonomi Islam 2018-Sekarang
5. Anggota Keluarga Mahasiswa Sumatera Selatan (KEMASS) 2015-Sekarang
6. Anggota Dompot Dhuafa Volunteer Kota Semarang

#### Pengalaman Kerja

1. Admin CV. Plantamor Semarang 2017-2018
2. sAdmin Forum Zakat Jawa Tengah 2018-Sekarang