

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **A. Gambaran Umum Obyek Penelitian dan Subyek Penelitian**

##### **1. Gambaran Umum Obyek Penelitian**

###### **a. Sejarah Pembentukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)**

Zakat sebagai rukun Islam merupakan kewajiban setiap muslim yang mampu untuk membayarnya dan diperuntukan bagi mereka yang berhak menerimanya. Dengan pengelolaan yang baik, zakat merupakan sumber dana potensial yang dapat dimanfaatkan untuk memajukan kesejahteraan umum bagi seluruh masyarakat. Agar menjadi sumber dana yang dapat dimanfaatkan bagi kesejahteraan masyarakat terutama untuk mengentaskan masyarakat dari kemiskinan dan menghilangkan kesenjangan sosial, perlu adanya pengelolaan zakat secara professional dan tanggung jawab yang dilakukan oleh masyarakat bersama pemerintah. Dalam hal ini pemerintah berkewajiban

memberikan perlindungan, pembinaan, dan pelayanan kepada muzaki, mustahiq dan pengelola zakat tentang pengelolaan zakat yang berasaskan iman dan taqwa.

Di Indonesia badan amil zakat sudah dilembagakan yaitu dinamakan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). Sementara itu, terjadi perkembangan yang menarik di Indonesia bahwa pengelolaan zakat, kini memasuki era baru, yakni dikeluarkannya Undang-undang yang berkaitan dengannya, yakni Undang-undang No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat dengan Keputusan Menteri Agama (KMA) Nomor 581 tahun 1999 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 38 tahun. Undang-undang tersebut menyiratkan tentang perlunya BAZ dan LAZ meningkatkan kinerja sehingga menjadi amil zakat yang profesional, amanah, terpercaya dan memiliki program kerja yang jelas dan terencana, sehingga mampu mengelola zakat, baik pengambilannya maupun pendistribusiannya dengan terarah yang kesemuanya itu dapat meningkatkan kualitas hidup dan kehidupan para mustahik.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional.

Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Dengan demikian, BAZNAS bersama Pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang berasaskan: syariat Islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi dan akuntabilitas. Selain menerima zakat, BAZNAS juga dapat menerima infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya. Pendistribusian dan pendayagunaan infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya dilakukan sesuai dengan syariat Islam dan dilakukan sesuai dengan peruntukan yang diikrarkan

oleh pemberi dan harus dilakukan pencatatan dalam pembukuan tersendiri.

Untuk melaksanakan tugasnya, BAZNAS dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara dan Hak Amil. Sedangkan BAZNAS provinsi dan BAZNAS kabupaten/kota dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Daerah dan Hak Amil, serta juga dapat dibiayai dengan Anggaran Pendapatan dan Belanja Negara.

BAZNAS merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional. Sebagaimana yang tertuang dalam pasal 7 UU No. 23 tahun 2011 Tentang Pengelola Zakat bahwasanya dalam melaksanakan tugas, BAZNAS juga menyelenggarakan fungsi:

a. perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat

b. pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat

c.pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat dan

d.pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.

Dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, BAZNAS dapat bekerja sama dengan pihak terkait sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. BAZNAS melaporkan hasil pelaksanaan tugasnya secara tertulis kepada Presiden melalui Menteri dan kepada Dewan Perwakilan Rakyat Republik Indonesia paling sedikit 1 (satu) kali dalam 1 (satu) tahun.

Struktur Organisasi Badan Amil Zakat Nasional terdiri atas:

1. Badan Pelaksana
2. Dewan Pertimbangan
3. Komisi Pengawas

### 1) Badan Pelaksana

Badan Pelaksana mempunyai tugas menyelenggarakan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat sesuai dengan ketentuan agama dan tugas lain berkenaan dengan pengelolaan zakat sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Dalam melaksanakan tugasnya, Badan Pelaksana memperhatikan pertimbangan yang disampaikan oleh Dewan Pertimbangan dan hasil pelaksanaan tugas Badan Pelaksana setiap 1 (satu) tahun dilaporkan kepada Presiden dan Dewan Perwakilan Rakyat, termasuk laporan hasil pengawasan oleh Komisi Pengawas.

### 2) Dewan Pertimbangan

Tugas dari Dewan Pertimbangan yaitu memberikan pertimbangan berkenaan dengan pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat kepada Badan Pelaksana agar tugas dari badan pelaksana dapat berjalan dengan baik

### 3) Komisi Pengawas

Komisi Pengawas mempunyai tugas menyelenggarakan pengawasan atas pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat oleh Badan Pelaksana. Komisi Pengawas dapat meminta bantuan akuntan publik dalam melaksanakan tugas pemeriksaan keuangan.

Mengenai tentang jangka waktu keanggotaan BAZNAS sesuai yang tercantum dalam pasal 15 Kepres No. 8 tahun 2001 tentang Badan Amil Zakat nasional yaitu Anggota Badan Amil Zakat Nasional diangkat untuk satu kali periode selama 3 (tiga) tahun. Anggota Badan Amil Zakat Nasional yang telah menyelesaikan satu periode, dapat diangkat kembali sebagai Anggota Badan Amil Zakat Nasional hanya untuk satu kali periode berikutnya. untuk Pengurus dan Anggota BAZNAS Masa bakti 2015-2020, dapat di lihat di lampiran.

## Tata Kerja BAZNAS Povinsi dan Kabupaten / Kota

Badan Pelaksana BAZNAS provinsi dan Kabupaten / Kota bertugas:

- a) menyelenggarakan tugas administratif dan teknis pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- b) mengumpulkan dan mengolah data yang diperlukan untuk penyusunan rencana pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- c) menyelenggarakan bimbingan di bidang pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.
- d) menyelenggarakan tugas penelitian dan pengembangan, komunikasi, informasi, dan edukasi di bidang pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat

### **b. Visi & Misi BAZNAS**

Di dalam menjalankan organisasi, perlu dilakukan perencanaan strategik yaitu sebuah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi dan arahan dalam

pengambilan keputusan untuk mengalokasikan sumber daya (Financial dan SDM). Perencanaan strategik merupakan alat manajemen yang digunakan untuk mengetahui kondisi organisasi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi organisasi masa depan sehingga menjadikan sebuah petunjuk yang dapat digunakan organisasi dari saat ini untuk patokan organisasi dalam bekerja di masa depan. Dalam rencana strategik disusun suatu misi, visi, tujuan sasaran, kebijakan, program dan sasaran yang disesuaikan dengan arahan dan misi dari presiden sebagai amil zakat tertinggi dan juga arahan dari kementrian Agama

### 1) **Visi BAZNAS**

Visi dari BAZNAS adalah **“Menjadi Pengelola Zakat terbaik dan terpercaya di Dunia.”** dengan menerapkan 10 nilai sebagai pegangan

1. Visioner
2. Optimis
3. Jujur
4. Sabar

5. Amanah
6. Teladan
7. Profesional
8. Perbaikan Berkelanjutan
9. Entreprenurial
10. Transformasional

## **2) Misi BAZNAS**

1. Mengkoordinasikan BAZNAS Prov, BAZNAS Kab/Kota, dan LAZ dalam mencapai target-target nasional
2. Mengoptimalkan secara terukur pengumpulan zakat nasional
3. Mengoptimalkan pendistribusian dan pendayagunaan zakat untuk pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pemoderasian kesenjangan sosial
4. Menerapkan system manajemen keuangan yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi dan komunikasi terkini
5. Menerapkan system pelayanan prima kepada seluruh pemangku kepentingan zakat nasional.

6. Menggerakkan dakwah Islam untuk kebangkitan zakat nasional melalui sinergi ummat.
7. Terlibat aktif dan memimpin gerakan zakat dunia
8. Mengarusutamakan zakat sebagai instrument pembangunan menuju masyarakat yang adil dan makmur, *baladatul thayyibatun warabbun ghafuur*
9. Mengembangkan kompetensi amil zakat yang unggul dan menjadi rujukan dunia
10. Meningkatkan kesadaran umat untuk berzakat melalui amil zakat.
11. Meningkatkan penghimpunan dan pendayagunaan zakat nasional sesuai dengan ketentuan syariah dan prinsip manajemen modern.
12. Menumbuh kembangkan pengelola/amil zakat yang amanah, transparan, profesional, dan terintegrasi.
13. Mewujudkan pusat data zakat nasional.
14. Memaksimalkan peran zakat dalam menanggulangi kemiskinan di Indonesia melalui sinergi dan koordinasi dengan lembaga terkait.

Sebagai lembaga yang memiliki sertifikasi ISO 9001:2008, BAZNAS telah menetapkan Kebijakan Mutu dan Tujuan Mutu dan tata kelola zakat nasional sebagai berikut:

### **3) Kebijakan dan Tujuan Mutu BAZNAS**

#### Kebijakan Mutu

BAZNAS sebagai Badan Pengelola Zakat tingkat Nasional berupaya melakukan:

1. Pembinaan, pengembangan dan penyadaran kewajiban berzakat demi meningkatkan kesejahteraan serta kualitas kehidupan masyarakat.
2. Memberikan pelayanan yang terbaik bagi muzaki dan mustahik BAZNAS.
3. Membuat program pemberdayaan yang terencana dan berkesinambungan dalam meningkatkan taraf hidup mustahik menjadi muzaki.
4. Menyajikan data penerimaan dan pendayagunaan zakat yang akurat karena didukung oleh amil yang bekerja secara profesional.

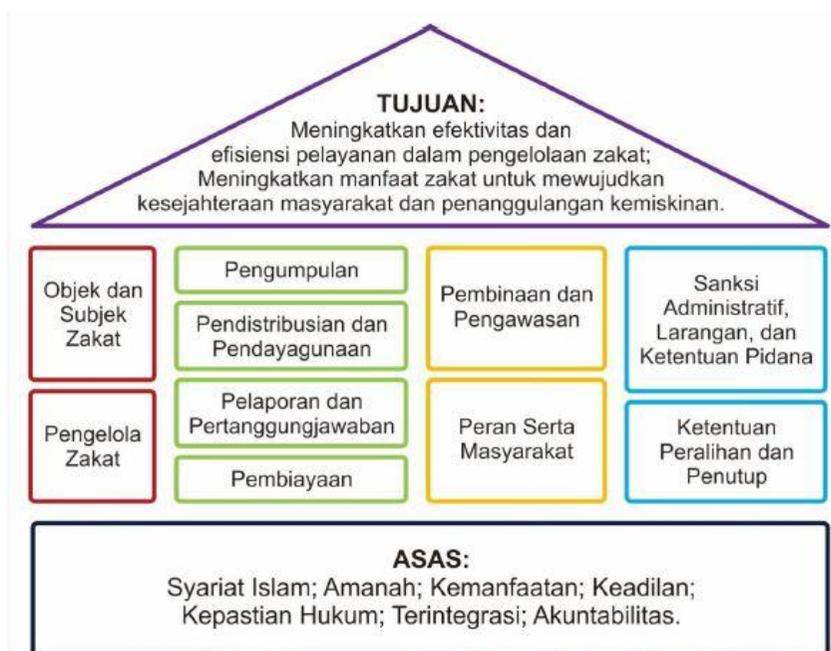
5. Manajemen yang fokus terhadap pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia sebagai amil yang menjalankan amanah.
6. Selalu mengedepankan keselamatan dan kesehatan kerja bagi seluruh amil BAZNAS.

Keberhasilan dan kesuksesan penerapan hal-hal di atas menjadi tanggung jawab Pimpinan dan seluruh Amil BAZNAS.

#### Tujuan Mutu

1. Menjadikan program unggulan BAZNAS sebagai mainstream (arus utama) program pendayagunaan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) seluruh Indonesia.
2. Memaksimalkan partisipasi organisasi pengelola zakat dalam mendukung program bersama pendayagunaan zakat nasional.
3. Fokus kepada instansi pemerintah, BUMN dan Luar Negeri melalui penguatan regulasi.
4. Penguatan sentralisasi data nasional baik muzaki maupun jumlah penghimpunan.
5. Melakukan sosialisasi dan edukasi bersama.

6. Optimalisasi KKI (Koordinasi, Konsultasi, Informasi) melalui penyusunan mekanisme dan sistem koordinasi, penguatan lembaga serta SDM OPZ.
7. Meningkatkan kerjasama antar lembaga nasional dan internasional.
8. Intensifikasi dan ekstensifikasi hubungan kemitraan dan koordinasi dengan instansi pemerintah, BUMN, perbankan syariah, dan organisasi sosial/ keagamaan di dalam dan luar negeri
9. Penyempurnaan Regulasi dan SOP
10. Peningkatan sumber dana dan sumber daya manusia
11. Reorganisasi dan konsolidasi organisasi.



(sumber: Slide Profil BAZNAS, 2016)

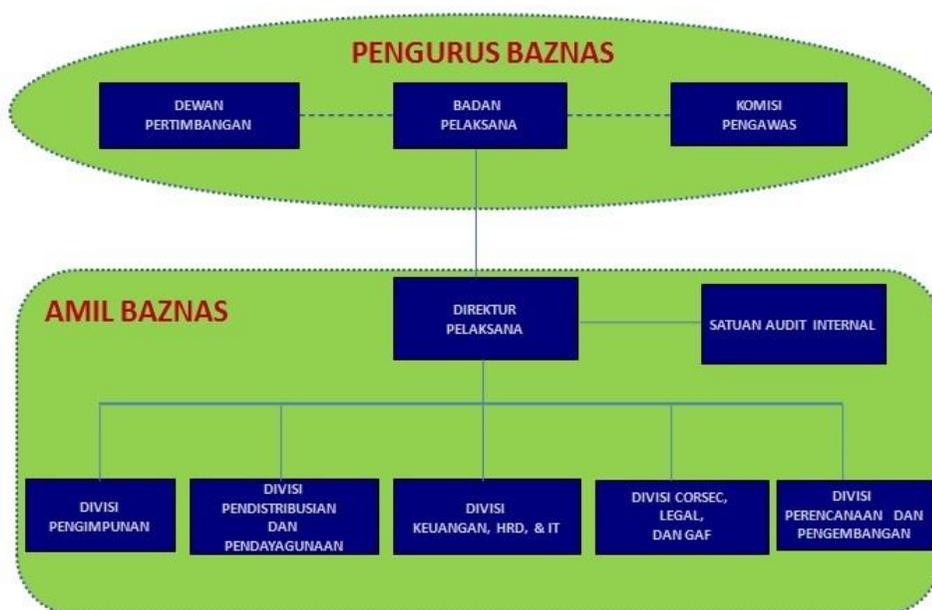
Gambar 4.1

Tata Kelola Zakat nasional

#### 4) Struktur Organisasi

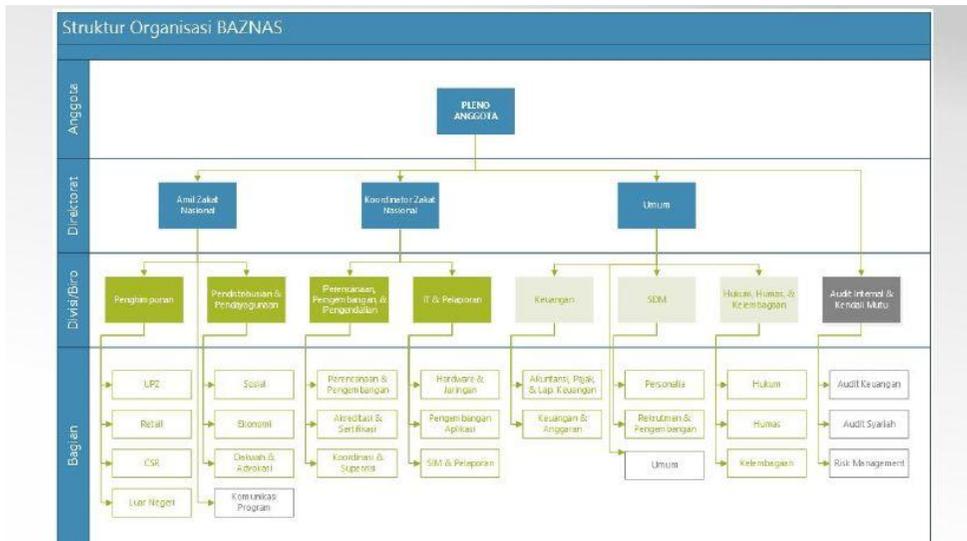
Berikut ini adalah struktur organisasi di BAZNAS, yaitu sebagai berikut :

## STRUKTUR ORGANISASI



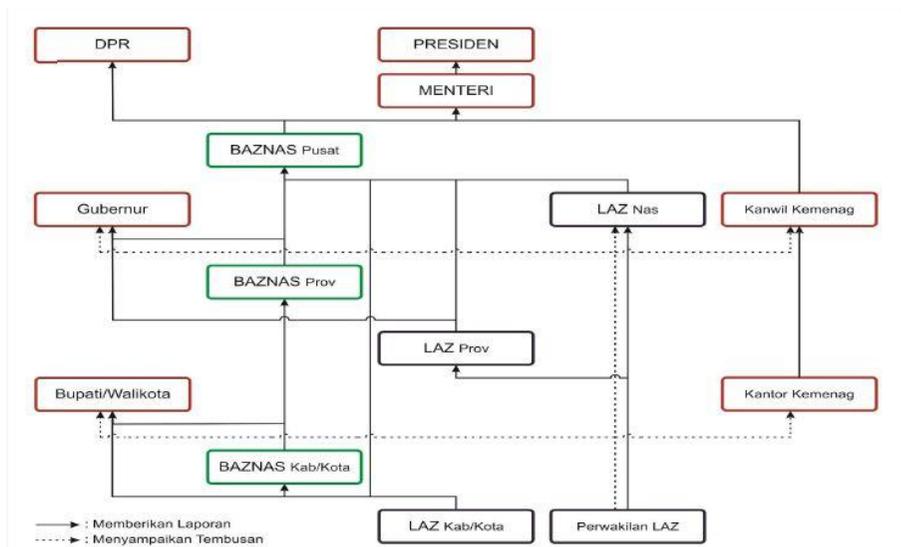
(sumber: Slide Profil BAZNAS, 2016)

**Gambar 4.2**  
**Struktur Organisasi BAZNAS**



(sumber: Slide Profil BAZNAS, 2016)

Gambar 4.3  
Struktur Lengkap BAZNAS



(sumber: Slide Profil BAZNAS, 2016)

Gambar 4.4  
Garis Koordinasi BAZNAS dengan Pemerintah

**b. Produk, Program dan Pelayanan BAZNAS**

## 1) Program Penghimpunan

Melalui Unit Pengumpul Zakat dengan mekanisme

UPZ di K/L, UPZ di BUMN, UPZ di BUMS

Secara langsung

Melalui *Payment Roll*, *Virtual Account* di Bank,

dan Konter BAZNAS.

## 2) Layanan Muzakki BAZNAS (Korporasi)

Penghimpunan Dana

Unit Pengumpul Zakat (UPZ)

kerjasama program Bina Lingkungan/ CSR

Donasi Pelanggan/retail

## 3) Layanan Pembayaran Zakat

Pembayaran ZIS melalui Counter BAZNAS

Pembayaran ZIS melalui Payroll System

Pembayaran melalui BANK : ATM, (transfer,

phone & internet banking)

Pembayaran melalui e-commerce

Layanan JemputZakat

LayanBiz Zakat (Mobil Zakat Keliling)

#### 4) Layanan Muzaki (Personal)

Konsultasi dan Konfirmasi Zakat

Nomor Pokok Wajib Zakat (NPWZ)

Bukti Setor Zakat (BSZ) dan Laporan Donasi

#### 5) Program Penyaluran



(sumber: [www.BAZNAS.go.id](http://www.BAZNAS.go.id), 2017)

Gambar 4.4

Program Penyaluran BAZNAS



(sumber: [www.BAZNAS.go.id](http://www.BAZNAS.go.id), 2017)

Gambar 4.5

Program Partnership dan Layanan Kerjasama BAZNAS

## 2. Gambaran Umum Subyek Penelitian

### a. Hasil Penyebaran Kuesioner

Dalam penelitian ini, peneliti mendistribusikan kuesioner sebanyak 80 kuesioner di BAZNAS. Peneliti mendistribusikan kuesioner kepada seluruh Karyawan BAZNAS. Penelitian dilakukan di BAZNAS pusat Jakarta dimulai sejak tanggal 15 Januari sampai 18 Februari.

Kuesioner yang didistribusikan oleh peneliti dikembalikan dengan jumlah 68 kuesioner dan layak untuk diolah sebagai data penelitian. Tetapi dari 80 buah kuesioner yang didistribusikan terdapat 10 buah kuesioner yang tidak diteruskan oleh BAZNAS karena ada divisi di BAZNAS yang tidak berhubungan dengan penelitian dan 2 yang tidak mencantumkan data demografi. maka dari itu, peneliti menggunakan 68 buah kuesioner untuk diolah sebagai data penelitian Sedangkan kuesioner lainnya tidak di kembalikan.

#### **b. Deskripsi Responden**

Gambaran kondisi responden memberikan penjelasan tentang deskripsi responden berkenaan dengan analisis variabel penelitian. Deskripsi karakteristik responden dapat dilihat pada Tabel 4.1 yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.1**  
**Deskripsi Karakteristik Responden**

No.	Karakteristik		Frekuensi	Persentase
1.	Jenis Kelamin	Laki-laki	35	51.5%
		Perempuan	33	48.5%
	<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>
2.	Usia	18-23 tahun	11	16.2%
		24-29 tahun	39	57.4%
		30-35 tahun	1	1.5%
		36-41 tahun	13	19.1%
		42-47 tahun	1	1.5%
		48-53 tahun	1	1.5%
	54-59 tahun	2	2.9%	
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	
3.	Pendidikan	SMA/STM	1	1.5%
		D3	5	7.4%
		S1	56	82.4%
	S2	6	8.8%	
<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>	
4.	Lama Kerja	0-1 tahun	46	67.6%
		2-5 tahun	13	19.1%
		6-9 tahun	9	13.2%
	<b>Total</b>		<b>68</b>	<b>100%</b>

Sumber : data primer diolah tahun 2017

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa dari 68 orang responden penelitian, mayoritas responden berusia antara 24-29 tahun yaitu sebanyak 39 orang (57.4%), selanjutnya responden penelitian dengan usia 36-41 tahun yaitu sebanyak 13 orang (19.1%). Responden

penelitian berdasarkan jenis kelamin hampir seimbang yaitu berjenis kelamin Laki-Laki sebanyak 35 orang (51.5%) dan Perempuan sebanyak 33 orang (48.5%). Responden didominasi oleh latar belakang pendidikan Sarjana Strata 1 sebanyak 56 orang (82.4%) dan Pascasarjana sebanyak 6 orang (8.8%).

## **B. Deskripsi Variabel Penelitian**

Analisis deskriptif variabel penelitian merupakan gambaran variabel yang diperoleh berdasarkan jawaban responden atas pertanyaan-pertanyaan yang diajukan pada kuesioner terhadap indikator yang diteliti. Dalam hal ini akan dilihat kecenderungan jawaban responden untuk semua variabel penelitian. Untuk menemukan kategori dari masing-masing variabel, terlebih dahulu ditentukan interval kelas yang dihitung berdasarkan perumusan sebagai berikut :

$$i = \frac{\text{range}}{\text{kategori}} = \frac{5 - 1}{5} = 0.8$$

Berdasarkan hasil perhitungan interval kelas di atas, selanjutnya dapat disusun range untuk kategori interpretasi, seperti yang ditampilkan pada tabel berikut ini, yaitu :

**Tabel 4.2**  
**Kategori Interpretasi Rata-Rata Nilai Mean Jawaban Responden**

<i>Means</i>	<b>Kategori</b>
1 - 1,79	Sangat Rendah
1,80 - 2,59	Rendah
2,60 - 3,39	Cukup
3,40 - 4,19	Tinggi
4,20 - 5,00	Sangat Tinggi

Berdasarkan nilai kategori di atas, selanjutnya akan dihitung nilai *mean* dari masing-masing variabel penelitian dan hasilnya akan dicocokkan masuk ke dalam kategori yang mana dari tabel interpretasi di atas.

**Tabel 4.3**  
**Kategori Jawaban Responden**

1. Variabel Religiusitas

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
RL1	68	3	5	4.22	Sangat Tinggi
RL2	68	2	5	3.88	Tinggi
RL3	68	2	5	4.09	Tinggi
RL4	68	2	5	3.96	Tinggi
RL5	68	3	5	3.97	Tinggi
RL6	68	3	5	4.1	Tinggi
RL7	68	3	5	4.22	Sangat Tinggi
RL8	68	3	5	4.19	Tinggi
RL9	68	3	5	4.31	Sangat Tinggi
RL10	68	2	5	4.09	Tinggi
Total				4.10	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2017

## 2. Variabel Professionalisme

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
PR1	68	2	5	4.16	Tinggi
PR2	68	2	5	4.03	Tinggi
PR3	68	2	5	3.96	Tinggi
PR4	68	2	5	3.79	Tinggi
PR5	68	2	5	3.9	Tinggi
PR6	68	2	5	4.04	Tinggi
PR7	68	2	5	3.91	Tinggi
PR8	68	2	5	4.04	Tinggi
Total				3.97	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2017

## 3. Variabel Modal Intelektual

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
MI1	68	2	5	3.94	Tinggi
MI2	68	3	5	4.07	Tinggi
MI3	68	2	5	3.94	Tinggi

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
MI4	68	2	5	3.9	Tinggi
MI5	68	2	5	3.87	Tinggi
MI6	68	2	5	3.84	Tinggi
<b>Total</b>				3.92	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2017

#### 4. Variabel Motivasi

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
MT1	68	2	5	3.84	Tinggi
MT2	68	2	5	3.84	Tinggi
MT3	68	2	5	3.66	Tinggi
MT4	68	2	5	3.79	Tinggi
<b>Total</b>				3.78	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2017

#### 5. Variabel Kinerja

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
KN1	68	2	5	4.01	Tinggi
KN2	68	2	5	3.93	Tinggi

<b>Indikator</b>	<b>N</b>	<b>Minimum</b>	<b>Maximum</b>	<b>Mean</b>	<b>Keterangan</b>
KN3	68	2	5	3.84	Tinggi
KN4	68	2	5	3.69	Tinggi
KN5	68	2	5	3.93	Tinggi
KN6	68	2	5	4.04	Tinggi
KN7	68	2	5	3.81	Tinggi
KN8	68	2	5	4.01	Tinggi
<b>Total</b>				3.90	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2017

#### 6. Total Keseluruhan Variabel

Variabel	Mean	Keterangan
Religiusitas	4.10	Tinggi
Professionalisme	3.97	Tinggi
Modal Intelektual	3.92	Tinggi
Motivasi	3.78	Tinggi
Kinerja	3.90	Tinggi

Sumber : data primer diolah tahun 2017

## C. Analisis Konstruk dengan *Smart PLS*

### a. Uji Validitas

Untuk mengukur validitas kuesioner yang diberikan kepada responden tersebut dalam penelitian ini menggunakan analisis faktor dengan bantuan *software Smart PLS*. Berikut ini hasil tes kepada 68 responden penelitian untuk menggunakan tingkat validitas instrumen penelitian yang digunakan dengan beberapa teknik analisis *Smart PLS*, yaitu sebagai berikut :

#### 1. *Convergent Validity*

Dalam penelitian ini digunakan batas *loading factor* sebesar 0.70. Dalam evaluasi *convergent validity* dari pemeriksaan individual item *reliability*, dapat dilihat dari *standardized loading factor*. Korelasi dapat dikatakan valid apabila memiliki nilai  $> 0,70$  (Ghozali & Latan, 2015). Berikut ini adalah hasil pengolahan dengan menggunakan *Smart PLS* yang dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.4**  
**Validitas Skala Religiusitas (sebelum)**

Variabel	Indikator	<i>Loading Factor</i>
RL1	Takut berbuat hal yang merugikan Lembaga	0.807
RL2	Sembahyang menjadikan saya datang tepat waktu	0.771
RL3	Pemahaman Agama mencegah saya berbuat curang	0.782
RL4	Pemahaman ilmu tentang zakat membantu saya dalam pekerjaan	<b>0.182</b>
RL5	Saya Berdoa dalam menjalankan setiap Pekerjaan	0.793
RL6	Bekerja merupakan salah satu sarana beribadah	0.881
RL7	Saya menghayati bahwa yang saya kerjakan memberikan manfaat untuk ummat	0.912
RL8	Bekerja membantu sesama merupakan cara saya melaksanakan ketentuan agama	0.882
RL9	Kejujuran dalam bekerja merupakan hal utama	0.832
RL10	Bekerja bukan merupakan hal duniawi, namun juga meraih hal ukhrawi	0.823

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan

kuesioner pada variabel Religiusitas dalam penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70. Namun, terdapat satu indikator yaitu RL4 yang tidak memenuhi *convergent validity* sebab memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.70 yaitu 0.182. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur Religiusitas belum memenuhi standard valid sehingga dilakukan pembuangan indikator yang tidak memenuhi nilai *convergent validity*, lalu dilakukan penghitungan kembali.

**Tabel 4.5**  
**Validitas Skala Religiusitas (Sesudah)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
RL1	Takut berbuat hal yang merugikan Lembaga	0.810
RL2	Sembahyang menjadikan saya datang tepat waktu	0.775
RL3	Pemahaman Agama mencegah saya berbuat curang	0.782
RL5	Saya Berdoa dalam menjalankan setiap Pekerjaan	0.797

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
RL6	Bekerja merupakan salah satu sarana beribadah	0.878
RL7	Saya menghayati bahwa yang saya kerjakan memberikan manfaat untuk ummat	0.910
RL8	Bekerja membantu sesama merupakan cara saya melaksanakan ketentuan agama	0.880
RL9	Kejujuran dalam bekerja merupakan hal utama	0.831
RL10	Bekerja bukan merupakan hal duniawi, namun juga meraih hal ukhrawi	0.823

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil *output* pengujian kembali analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel Religiusitas dalam penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70.. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur Religiusitas memenuhi standard validitas dan dinyatakan “valid” atau

memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.6**  
**Validitas Skala Professionalisme (Sebelum)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>
PR1	Saya menjunjung tinggi perbuatan yang jujur	0.804
PR2	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya	0.852
PR3	Saya mencoba bersikap amanah atas semua tugas.	0.880
PR4	Bertindak rasional berdasarkan data dan fakta dalam menyelesaikan pekerjaan	0.881
PR5	Mampu mengkomunikasikan visi dan misi dan tujuan lembaga.	0.839
PR6	Saya mampu mengemukakan masalah, saran, dan kritik atas tugas yang di berikan	0.766
PR 7	Cerdas dalam menggunakan sumber daya yang ada di lembaga	<b>0.597</b>
PR 8	Mampu berpikir Komprehensif	0.768

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel Religiusitas dalam penelitian

telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70. Namun, terdapat satu indikator yaitu PR7 yang tidak memenuhi *convergent validity* sebab memiliki nilai *loading factor* dibawah 0.70 yaitu 0.597. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur Religiusitas belum memenuhi standard valid sehingga dilakukan pembuangan indikator yang tidak memenuhi nilai *convergent validity*, lalu dilakukan penghitungan kembali.

**Tabel 4.7**  
**Validitas Skala Professionalisme (Sesudah)**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
PR1	Saya menjunjung tinggi perbuatan yang jujur	0.794
PR2	Saya bertanggung jawab atas semua pekerjaan saya	0.871
PR3	Saya mencoba bersikap amanah atas semua tugas.	0.893
PR4	Bertindak rasional berdasarkan data dan fakta dalam menyelesaikan pekerjaan	0.892
PR5	Mampu mengkomunikasikan visi dan misi dan tujuan lembaga.	0.853

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
PR6	Saya mampu mengemukakan masalah, saran, dan kritik atas tugas yang di berikan	0.757
PR 8	Mampu berpikir Komprehensif	0.756

sumber : Data primer diolah, 2017 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil *output* pengujian kembali analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel Professionalisme dalam penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70.. Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur Professionalisme sudah memenuhi standard validitas dan dinyatakan “valid” atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya

**Tabel 4.8**  
**Validitas Skala Modal Intelektual**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
MI1	Saya bekerja sesuai S.O.P	0.838
MI2	Pekerjaan membuat saya mendapatkan pelajaran dan peningkatan diri	0.781
MI3	Mampu Menginisiasi muzakki dan mustahiq baru	0.826
MI4	Mampu membina hubungan dengan Muzakki dan Mustahiq	0.819
MI5	Memahami Struktur kerja, Penamaan dan Tema Kegiatan dan Jasa	0.788
MI6	Mampu memberikan pelayanan kepada Muzakki dan Mustahiq dengan prosedur yang sesuai dengan lembaga	0.710

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel Modal Intelektual dalam penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70.

Maka, dapat dikatakan instrumen (kuesioner) penelitian yang digunakan untuk mengukur kepemimpinan transformasional dinyatakan “valid” atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.9**  
**Validitas Skala Motivasi**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Loading Factor</b>
MT1	Saya termotivasi karena saya Paham Sepenuhnya Misi dan Tujuan Lembaga	0.814
MT2	Saya termotivasi karena saya bangga bekerja di lembaga dengan kondisi yang nyaman	0.854
MT3	Saya termotivasi karena mendapat peluang untuk berkembang dan berprestasi	0.862
MT4	Saya termotivasi karena pekerjaan saya menarik dan menantang	0.845

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel Motivasi dalam penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel

memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70 sehingga memenuhi standard validitas dan dinyatakan “valid” atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**Tabel 4.10**  
**Validitas Skala Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Loading Factor</i></b>
KN1	Saya mengetahui 8 golongan <i>asnaf</i> penerima zakat	0.820
KN2	Mampu memanfaatkan basis data untuk distribusi dan penghimpunan dana	0.865
KN3	Mengetahui Lembaga mempunyai kepatuhan terhadap system akuntansi	0.811
KN4	Mengetahui Lembaga diaudit secara independen	0.788
KN5	Dana yang saya salurkan sesuai dengan yang disediakan	0.859
KN6	Saya mendistribusikan dana dengan cepat, efisien dan tepat sasaran	0.872
KN7	Saya memastikan dana yang didistribusikan di terima dengan baik	0.881
KN8	Saya bertujuan meningkatkan kesejahteraan penerima ( <i>Mustahik</i> ) hingga dapat menjadi donatur ( <i>Muzakki</i> )	0.845

sumber: data primer diolah 2017 (lampiran 5)

Berdasarkan hasil *output* pengujian analisis faktor diketahui bahwa masing-masing item pertanyaan kuesioner pada variabel Kinerja dalam penelitian telah memenuhi *convergent validity* karena seluruh variabel memiliki nilai *loading factor* di atas 0.70 sehingga memenuhi standard validitas dan dinyatakan “valid” atau memenuhi *convergent validity* dan teruji keabsahannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

## ***2. Discriminant Validity***

Uji *discriminant validity* dilakukan untuk memastikan bahwa setiap konsep dari masing-masing variabel laten berbeda dengan variabel lainnya. Model dikatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik jika setiap nilai *loading indicator* dari sebuah variabel laten lebih besar berkorelasi dengan variabel laten tersebut dibanding bila dikorelasikan dengan variabel laten lainnya. Berikut ini adalah hasil pengujian *discriminant validity* dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut :

Tabel 4.11  
 Nilai *Discriminant Validity* (*Cross Loading*)

	<b>RL</b>	<b>PR</b>	<b>MI</b>	<b>MT</b>	<b>KN</b>
<b>RL1</b>	0.810	0.516	0.304	0.461	0.342
<b>RL2</b>	0.775	0.493	0.352	0.548	0.352
<b>RL3</b>	0.782	0.535	0.440	0.496	0.440
<b>RL5</b>	0.797	0.506	0.388	0.584	0.388
<b>RL6</b>	0.878	0.406	0.280	0.406	0.280
<b>RL7</b>	0.910	0.508	0.338	0.493	0.338
<b>RL8</b>	0.880	0.519	0.332	0.470	0.332
<b>RL9</b>	0.831	0.600	0.388	0.573	0.388
<b>RL10</b>	0.823	0.596	0.312	0.593	0.410
<b>PR1</b>	0.553	0.794	0.345	0.637	0.549
<b>PR2</b>	0.489	0.871	0.475	0.657	0.681
<b>PR3</b>	0.565	0.893	0.543	0.615	0.642

	<b>RL</b>	<b>PR</b>	<b>MI</b>	<b>MT</b>	<b>KN</b>
<b>PR4</b>	0.550	0.892	0.583	0.669	0.619
<b>PR5</b>	0.455	0.853	0.564	0.686	0.643
<b>PR6</b>	0.447	0.757	0.679	0.595	0.591
<b>PR8</b>	0.578	0.756	0.569	0.577	0.622
<b>MI1</b>	0.289	0.563	0.838	0.513	0.606
<b>MI2</b>	0.312	0.467	0.781	0.467	0.523
<b>MI3</b>	0.282	0.515	0.826	0.438	0.518
<b>MI4</b>	0.267	0.533	0.819	0.481	0.545
<b>MI5</b>	0.216	0.479	0.788	0.579	0.674
<b>MI6</b>	0.251	0.507	0.710	0.592	0.724
<b>MT1</b>	0.541	0.716	0.485	0.814	0.607

	<b>RL</b>	<b>PR</b>	<b>MI</b>	<b>MT</b>	<b>KN</b>
<b>MT2</b>	0.493	0.681	0.590	0.854	0.703
<b>MT3</b>	0.417	0.600	0.609	0.862	0.719
<b>MT4</b>	0.632	0.577	0.489	0.845	0.650
<b>KN1</b>	0.367	0.579	0.566	0.692	0.820
<b>KN2</b>	0.246	0.593	0.604	0.609	0.865
<b>KN3</b>	0.322	0.545	0.585	0.694	0.811
<b>KN4</b>	0.454	0.654	0.594	0.581	0.788
<b>KN5</b>	0.358	0.636	0.668	0.612	0.881
<b>KN6</b>	0.415	0.671	0.695	0.709	0.845
<b>KN7</b>	0.365	0.672	0.712	0.721	0.859
<b>KN8</b>	0.416	0.683	0.652	0.738	0.872

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 6)

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* yang paling besar dibanding dengan nilai *loading factor* apabila dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik.

#### **a. Uji Reliabilitas Konstruk**

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui kehandalan kuesioner, kuesioner yang reliabel adalah kuesioner yang apabila dicoba secara berulang-ulang pada kelompok yang sama akan menghasilkan data yang sama pula (Simamora, 2004). Reliabilitas telah dianggap memuaskan apabila koefisiennya mencapai minimal  $r_{xy} = 0.900$ . Dalam penelitian ini untuk mengukur reliabilitas kuesioner menggunakan *Cronbach Alpha* dengan menggunakan *software Smart PLS*. Berdasarkan kriteria Gulidford dalam Sugiyono (2010) koefisien reliabilitas *Cronbach*

*Alpha* terbagi ke dalam beberapa jenjang, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.12**  
**Koefisien Reliabilitas *Cronbach Alpha***

<b>Kriteria</b>	<b>Nilai <i>Cronbach Alpha</i></b>
Sangat Reliabel	> 0.900
Reliabel	0.700 – 0.900
Cukup Reliabel	0.400 – 0.700
Kurang Reliabel	0.200 – 0.400
Tidak Reliabel	< 0.200

Sumber : Sugiyono (2010)

Berikut ini adalah hasil dari uji instrumen yang dilakukan terhadap 68 responden penelitian yang bertujuan untuk mengetahui tingkat reliabilitas serta konsistensi dalam instrumen penelitian sebagaimana yang telah disajikan pada setiap item-item pertanyaan pada kuesioner yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.13**  
**Hasil Uji Reliabilitas Konstruk Religiusitas, Professionalisme,**  
**Modal Intelektual, Motivasi dan Kinerja**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b><i>Cronbach Alpha</i></b>	<b>Kriteria</b>
Religiusitas	10	<b>0.944</b>	Sangat Reliabel
Professionalisme	8	<b>0.925</b>	Sangat Reliabel
Modal Intelektual	6	<b>0.882</b>	Reliabel
Motivasi	4	<b>0.865</b>	Reliabel
Kinerja	8	<b>0.942</b>	Sangat Reliabel

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 7)

Berdasarkan hasil *output* pengujian *Cronbach Alpha* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *Cronbach Alpha* untuk 10 item pertanyaan pada variabel Religiusitas sebesar 0.944. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh Gulidford menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0.944 dalam penelitian ini dinyatakan “sangat reliabel” dan teruji kehandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil *output* pengujian *Cronbach Alpha* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *Cronbach Alpha* untuk 8 item pertanyaan pada variabel Professionalisme sebesar 0.925. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh Gulidford menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0.925 dalam penelitian ini dinyatakan “sangat reliabel” dan teruji keandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil *output* pengujian *Cronbach Alpha* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *Cronbach Alpha* untuk 6 item pertanyaan pada variabel Modal Intelektual sebesar 0.882. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh Gulidford menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0.882 dalam penelitian ini dinyatakan “reliabel” dan teruji keandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil *output* pengujian *Cronbach Alpha* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *Cronbach Alpha* untuk 4 item pertanyaan pada variabel Motivasi sebesar 0.865. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh Gulidford menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0.865 dalam penelitian ini dinyatakan “reliabel” dan teruji keandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

Berdasarkan hasil *output* pengujian *Cronbach Alpha* pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai rata-rata *Cronbach Alpha* untuk 8 item pertanyaan pada variabel Kinerja sebesar 0.942. Berdasarkan kriteria yang telah ditentukan oleh Gulidford menunjukkan hasil *Cronbach Alpha* sebesar 0.942 dalam penelitian ini dinyatakan “sangat reliabel” dan teruji keandalannya sehingga dapat digunakan dalam penelitian selanjutnya.

**b. *Composite Reliability dan Average Variance Extracted (AVE)***

Kriteria validitas dan reliabilitas juga dapat dilihat dari nilai *Composite Reliability* dan nilai AVE dari masing-masing konstruk. Konstruk dikatakan memiliki reliabilitas yang tinggi jika nilai *Composite Reliability* berada di atas 0.70 dan AVE berada di atas 0.50. Berikut ini adalah hasil dari nilai *Composite Reliability* dan AVE, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.14**

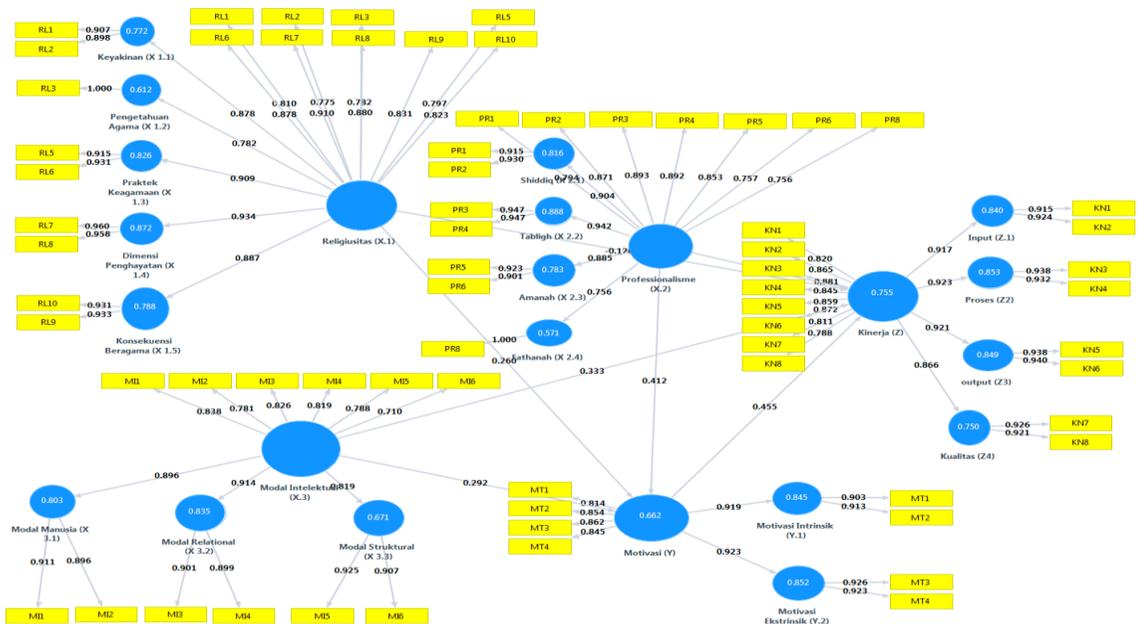
***Tabel Composite Reliability (CR), Average Variance Extracted (AVE) untuk 5 konstruk***

<b>Konstruk</b>	<b><i>Composite Reliability (CR)</i></b>	<b><i>Average Variance Extracted (AVE)</i></b>
RL	<b>0.944</b>	<b>0.694</b>
PR	<b>0.925</b>	<b>0.693</b>
MI	<b>0.882</b>	<b>0.631</b>
MT	<b>0.865</b>	<b>0.713</b>
KN	<b>0.942</b>	<b>0.711</b>

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 7 & 8)

Tabel di atas menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi *Composite Reliability* (CR) karena nilai yang dihasilkan lebih dari 0.70. Berdasarkan tabel di atas maka nilai AVE yang dihasilkan sesuai dengan yang telah dijelaskan yaitu lebih dari 0.50. Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit. Hal ini berarti bahwa semua item pertanyaan yang digunakan untuk mengukur variabel adalah reliabel.

### 3. Pengukuran Struktur Model (*Inner Model*) dan Hipotesis



sumber : data primer diolah (lampiran 3)

Gambar 4.6  
Struktur Model Penelitian

Berdasarkan gambar diatas dapat dijelaskan bahwa perolehan nilai pada setiap variabel yang dipengaruhi oleh nilai *R-Square* dapat dilihat pada tabel dibawah ini, yaitu sebagai berikut :

**Tabel 4.15**  
**Nilai R Square**

	<i>R-Square</i>
Religiusitas	
Professionalisme	
Modal Intelektual	
Motivasi	0.662
Kinerja	0.755

sumber: data primer diolah, 2017 (lampiran 10)

Berdasarkan Tabel 4.15 diatas menunjukkan bahwa nilai *R-Square* untuk variabel Motivasi (MI) sebesar 0.662 dan Kinerja (KN) sebesar 0.755. Evaluasi model konstruk selanjutnya dilakukan dengan menghitung *Q-Square Predictive Relevance* (Ghozali,2006), sebagai berikut :

$$\begin{aligned}
 Q^2 &= 1 - (1 - R_{MI}^2)(1 - R_{KN}^2) \\
 &= 1 - (1-0,662)(1-0,755) \\
 &= 0.437 \text{ (prediktif)}
 \end{aligned}$$

Jika  $Q^2 > 0$  menunjukkan model mempunyai *predictive relevance* dan jika  $Q^2 < 0$  menunjukkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Sehingga, berdasarkan perhitungan tersebut,

nilai  $Q^2$  yang diperoleh sebesar 0.437 menunjukkan bahwa model yang dibentuk sudah baik atau *predictive relevance*.

Untuk menguji hipotesis yang telah diajukan dapat dilihat besarnya nilai t-statistik. Apabila nilai t-statistik > t-tabel, maka hipotesis akan diterima. Berikut ini adalah hasil dari pengujian hipotesis, yaitu sebagai berikut

**Tabel 4.16**  
***Path Coefficients of Direct Effect***  
***(Mean, STERR, P-Values)***

<b>Arah Konstruk</b>	<b><i>Original Sample (O)</i></b>	<b><i>Sample Mean (M)</i></b>	<b><i>Standard Error (STERR)</i></b>	<b><i>T-Statistics (O/STERR)</i></b>	<b><i>P-Values</i></b>	<b>Keterangan</b>
Religiusitas → Motivasi	0.260	0.250	0.114	2.269	0.024	Diterima
Professionalisme → Motivasi	0.412	0.414	0.156	2.639	0.009	Diterima
Modal Intelektual → Motivasi	0.292	0.300	0.093	3.148	0.002	Diterima
Religiusitas → Kinerja	-0.120	-0.107	0.095	1.269	0.205	Ditolak
Professionalisme → Kinerja	0.261	0.228	0.181	1.439	0.151	Ditolak

<b>Arah Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T-Statistics (O/STERR)</b>	<b>P-Values</b>	<b>Keterangan</b>
Modal Intelektual → Kinerja	0.333	0.338	0.112	2.968	0.003	Diterima
Motivasi → Kinerja	0.455	0.467	0.165	2.754	0.006	Diterima

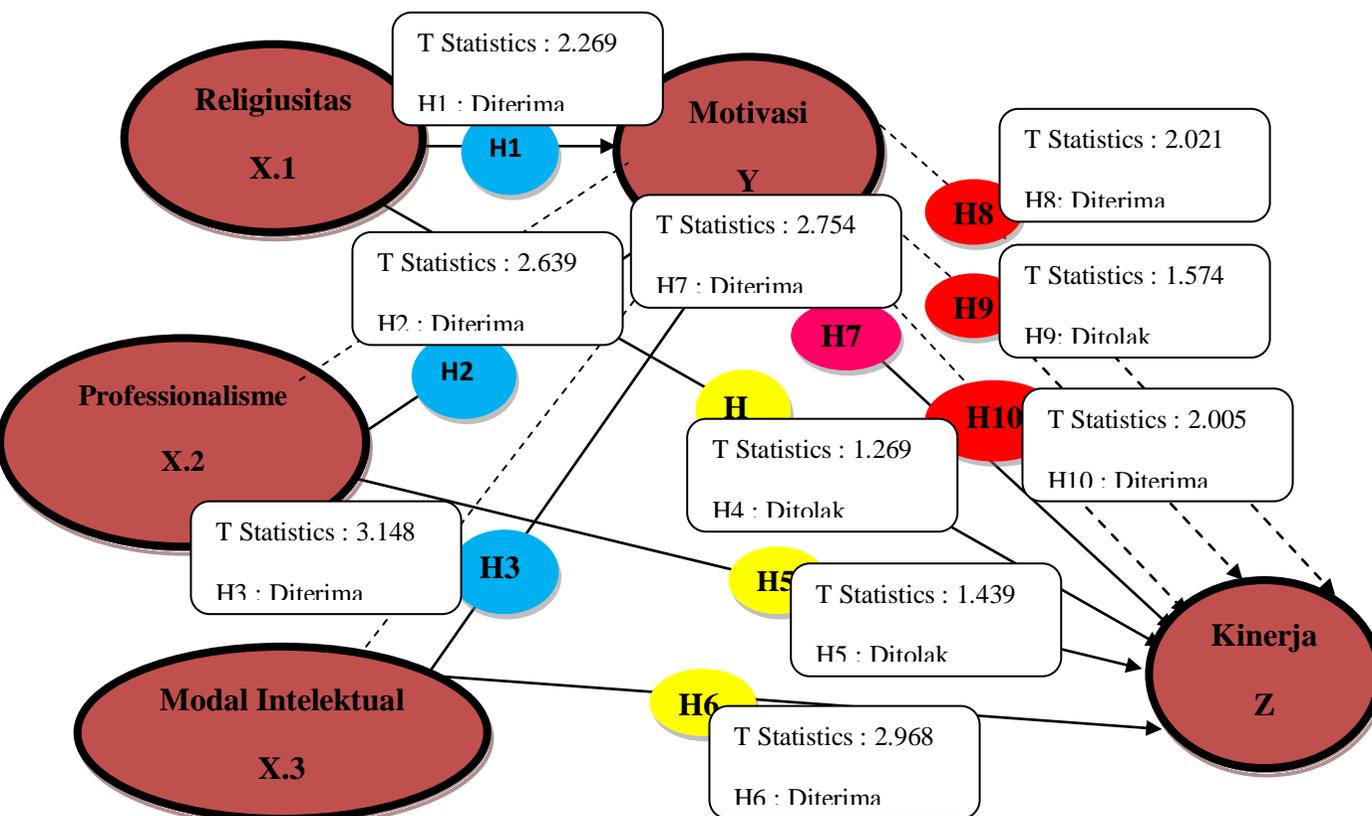
Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 11)

**Tabel 4.17**  
*Path Coefficients of Indirect Effect*  
(Mean, STERR, P-Values)

<b>Arah Konstruk</b>	<b>Original Sample (O)</b>	<b>Sample Mean (M)</b>	<b>Standard Error (STERR)</b>	<b>T-Statistics (O/STERR)</b>	<b>P-Values</b>	<b>Keterangan</b>
Religiusitas → Kinerja	0.118	0.109	0.059	2.021	0.044	Diterima
Profesionali sme → Kinerja	0.188	0.202	0.119	1.574	0.116	Ditolak
Modal Intelektual → Kinerja	0.133	0.140	0.066	2.005	0.046	Diterima

Sumber : data primer diolah tahun 2017 (lampiran 11)

Hasil uji hipotesis melalui *inner model* dapat dilihat pada *path coefficients* seperti Tabel 4.15 untuk hubungan langsung, dan Tabel 4.16 untuk mediasi di atas. Berdasarkan hasil uji *inner model* yang terdapat pada tabel di atas, dapat disimpulkan sebagai berikut :



**Gambar 4.7**  
**Kesimpulan Hipotesis**

#### **4. Hasil Uji Hipotesis dan Pembahasan**

##### **a. Hipotesis 1 Pengaruh Religiusitas terhadap Motivasi**

Hasil uji koefisien parameter antara Religiusitas terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.024 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.269. Hal ini menunjukkan bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap motivasi. Sehingga hipotesis pertama (H1) menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, “diterima”.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Religiusitas terhadap motivasi dibuktikan dengan diterimanya hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hal ini menjelaskan bahwa religiusitas atau keberagamaan memberikan andil kepada motivasi amil zakat di BAZNAS. Motivasi adalah tentang bagaimana seseorang di berikan rangsangan agar mau mengerjakan

sesuatu. Ada beberapa aspek dari religiusitas yang mempengaruhi motivasi amil zakat di BAZNAS, yang pertama sebagai lembaga non struktural di bawah Kemenag, BAZNAS seringkali mengadakan koordinasi yang berkaitan dengan hal-hal keagamaan seperti sosialisasi dan pelatihan penghitungan dana zakat dan juga lingkungan kerja di BAZNAS mendukung untuk meningkatkan motivasi melalui peran religiusitas, yang bisa diaplikasikan ke dalam pekerjaan sehari-hari.

Keyakinan beragama yang baik meliputi penerapan agama dalam kehidupan yang membentuk akhlak oleh BAZNAS di jadikan acuan dalam meningkatkan motivasi amil zakat di BAZNAS, indikator dalam religiusitas seperti, meyakini bahwa yang dikerjakan akan memberikan manfaat untuk ummat, lalu mempunyai pandangan bahwa bekerja adalah salah satu cara beribadah. Selain itu keyakinan akan adanya akhirat menjadikan para amil zakat mempunyai motivasi bekerja

tidak hanya untuk urusan dunia, namun untuk akhirat yang sejatinya lebih panjang masanya.

Dari beberapa hal-hal tersebut di atas mendukung penelitian Fauzan dan Irma Tyasari (2011) yang menyatakan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, dimana Religiusitas dalam diri karyawan membentuk etika dalam bekerja sehingga meningkatkan motivasi karyawan.

#### **b. Hipotesis 2 Professionalisme terhadap Motivasi**

Hasil uji koefisien parameter antara Professionalisme terhadap motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.009 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.639. Hal ini menunjukkan bahwa Professionalisme berpengaruh positif terhadap motivasi. Sehingga hipotesis kedua (H2) menyatakan bahwa Professionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, “diterima”.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Professionalisme terhadap motivasi dibuktikan dengan

diterimanya hipotesis kedua yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. dimana dalam hal ini BAZNAS mempunyai dan menyediakan acuan untuk bersikap dan bekerja didasarkan pada nilai yang diturunkan dari visi dan misi BAZNAS, menjadi amil zakat sekarang ini merupakan sebuah profesi, dimana Forum Zakat (FOZ) sebagai wadah komunikasi lembaga zakat juga membuat serangkaian sikap profesional sebagai acuan para amil zakat dalam melaksanakan tugasnya, sikap tersebut berasal dari penghayatan akan 4 sifat terpuji Rasulullah SAW dan disesuaikan terhadap kebutuhan lembaga zakat, adapun di lembaga BAZNAS sendiri sudah ada beberapa sikap acuan yang digunakan untuk meningkatkan motivasi bekerja seperti sikap melayani, mengayomi dan ramah.

Setelah BAZNAS mendapatkan sertifikat ISO maka BAZNAS menambah serangkaian sikap profesional yang diturunkan dari nilai-nilai visi BAZNAS, dimana hal ini sekaligus meningkatkan

motivasi bekerja amil zakat BAZNAS, karena tujuan akhirnya adalah terselesaikan masalah dan donatur merasa puas lalu dengan adanya sikap untuk melayani masyarakat dalam penyaluran dana zakat dan juga kepuasan untuk memberdayakan mustahik hingga menjadi muzakki, menjadikan sebuah motivasi tersendiri bagi karyawan BAZNAS.

Poin-poin dari indikator profesionalisme seperti mampu berpikir secara komprehensif lalu, dapat bersikap amanah dan rasional sesuai data dan fakta, lalu di dorong dengan organisasi profesi dan etika profesi yang baik, dapat memotivasi amil zakat untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menjadikan amil zakat sebagai profesi sehingga mampu bersikap professional dalam setiap pekerjaan yang diberikan.

Hal ini mendukung penelitian Hening Pratiwi (2012) dan Fitri (2012) dimana profesionalisme dan lingkungan yang professional berpengaruh positif terhadap motivasi. dan poin yang menjadi pendukung

dalam hipotesis kedua ini adalah sikap professional seseorang dapat memotivasi dirinya dalam bekerja, dan juga dalam penelitian Fitri dijelaskan bahwa motivasi kerja yang meningkat mampu meningkatkan profesionalisme guru.

### **c. Hipotesis 3 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Motivasi**

Hasil uji koefisien parameter antara Modal Intelektual dengan Motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.002 dan nilai *t-statistics* sebesar 3.148. Hal ini menunjukkan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif terhadap Motivasi. Sehingga hipotesis ketiga (H3) menyatakan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi, “diterima”.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Modal Intelektual terhadap motivasi dibuktikan dengan diterimanya hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa

modal intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi.

BAZNAS, sebagai satu-satunya lembaga amil zakat milik negara, telah mempunyai serangkaian modal intelektual yang akan dijadikan cara untuk meningkatkan motivasi amil zakatnya, yang pertama BAZNAS dalam menerapkan Modal Manusia, dari pertama sekali yaitu perekrutan, sudah memilih rekrutan SDM berdasarkan pengalaman dan *cross checking* dengan lembaga calon karyawan bekerja sebelumnya, sehingga ketika telah terjadi perekrutan, BAZNAS mempunyai cara yang tepat untuk menempatkan karyawan pada tempat terbaik sesuai dengan latar belakangnya, sehingga karyawan akan semangat dalam meningkatkan diri dan pada akhirnya meningkatkan motivasi.

Selanjutnya dalam menerapkan modal relational, BAZNAS mempunyai banyak hubungan dengan lembaga penyelenggara negara karena BAZNAS memang ditugaskan untuk melayani kebutuhan zakat dan CSR

lembaga tersebut seperti lembaga pemerintahan dan BUMN dimana rutin menyalurkan dana ziswaf melalui BAZNAS, karena BAZNAS mempunyai database donatur yang telah melakukan kerjasama dengan BAZNAS, sehingga dapat memotivasi amil zakat dalam melayani dan menjalin hubungan dengan lembaga-lembaga yang sudah pernah melakukan kerjasama dengan BAZNAS, hal ini menjadikan motivasi bagi amil zakat.

Dalam menerapkan modal struktural, BAZNAS mempunyai struktur organisasi yang rapih dan menyesuaikan kebutuhan lembaga, dan setelah mendapat sertifikat ISO struktur tersebut menjadi lebih baik dan tidak kaku seperti pada lembaga negara yang penuh birokrasi, atas masalah yang ada amil zakat bisa langsung terhubung dengan bagian terkait guna mendapat solusi, dan apabila solusi didapatkan dengan cepat maka motivasi amil zakat akan meningkat karena rasa puas setelah mendapat solusi. Poin-poin Modal Intelektual seperti, mendapatkan peningkatan dengan bekerja di BAZNAS,

karena hal-hal terkait Modal Intelektual yang sudah disediakan lembaga mendukung untuk bekerja, lalu dengan adanya informasi yang baik, amil zakat dapat memberikan layanan sesuai dengan tata cara dan prosedur dari Lembaga, menjadikan amil zakat termotivasi dan berusaha untuk mengerjakan pekerjaan dengan baik.

Temuan diatas mendukung penelitian Awan dan Sharfaz (2013) lalu Lafuente and Rabetino (2011) dimana penerapan modal intelektual yang baik dapat memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. dimana investasi perusahaan di dalam modal intelektual yang meliputi modal manusia, modal relational dan struktural, dan hal-hal yang mendapatkan penyesuaian sesuai kebutuhan masing-masing individu dalam bagiannya dapat menjadi faktor yang meningkatkan motivasi karyawan

#### **d. Hipotesis 4 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja**

Hasil uji koefisien parameter antara Religiusitas dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.205

dan nilai *t-statistics* sebesar 1.269. Hal ini menunjukkan bahwa Religiusitas tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis keempat (H4) menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh terhadap kinerja, “ditolak”.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Religiusitas terhadap kinerja dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis keempat yang menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap kinerja. Kinerja, merupakan sesuatu yang terakumulasi dari semua faktor yang berjalan selama proses pelaksanaan pekerjaan berlangsung, termasuk diantaranya faktor individu atau manusia yang menjalankan pekerjaan tersebut dan Religiusitas melibatkan keberagaman individu tersebut, pemahaman dan penghayatan terhadap agamanya, serta kemampuan mengaplikasikan apa yang dipahami dalam beragama.

Religiusitas erat kaitannya dengan pengamalan agama seseorang yang nantinya, akan diaplikasikan menjadi perilaku dan sikap seseorang dalam menjalani

kehidupan dan segala kegiatan termasuk pekerjaan. dan poin-poin religiusitas dalam penelitian kesemuanya lebih menekankan kepada sikap dan bagaimana seseorang berperilaku sebagai akibat dari penghayatan Agamanya.

Adapun dalam aplikasinya BAZNAS menerima berbagai macam *background* keagamaan amil zakat yang berbeda dan pentingnya penyesuaian menyebabkan pengukuran kinerja BAZNAS tidak terlalu menekankan pada aspek diri seseorang, namun apa yang bisa dilakukan orang tersebut dalam bekerja, terlebih kinerja yang dijadikan acuan dalam BAZNAS, terbagi dua yaitu kinerja teknis dan kinerja non teknis.

Kinerja teknis lebih mendominasi penilaian kinerja amil zakat di BAZNAS, menjadikan temuan diatas bertolak belakang dengan dua penelitian yang dijadikan acuan yaitu penelitian Tamzil Yusuf (2012) dan Penelitian Heru (2011) dimana perusahaan menjadikan latar belakang pendidikan dan keagamaan dalam mengukur kinerja karyawan adapun di BAZNAS tidak melibatkan

hal tersebut, dengan demikian Religiusitas tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja

#### **e. Hipotesis 5 Pengaruh Professionalisme terhadap Kinerja**

Hasil uji koefisien parameter antara Professionalisme dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.151 dan nilai *t-statistics* sebesar 1.439. Hal ini menunjukkan bahwa Professionalisme tidak berpengaruh terhadap kinerja. Sehingga hipotesis kelima (H5) menyatakan bahwa Professionalisme berpengaruh terhadap kinerja, “ditolak”.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Professionalisme terhadap kinerja karyawan dibuktikan dengan ditolaknya hipotesis kelima yang menyatakan bahwa professionalisme berpengaruh positif terhadap kinerja. Sesuai dengan penjelasan sebelumnya bahwasanya professionalisme tidak berpengaruh secara langsung terhadap kinerja, dikarenakan memang

BAZNAS mempunyai dua jenis pengukuran kinerja, dan yang dominan dipakai adalah kinerja teknis karena memang lebih menguntungkan BAZNAS dalam jangka pendek, seperti pencapaian target bulanan dan berjalannya rencana harian dan mingguan.

Sedangkan profesionalisme sendiri asalnya dari sikap yang dibentuk oleh lembaga itu sendiri dan diterapkan dengan harapan akan dijadikan standar acuan bersikap amil zakat, peneliti disini menggunakan indikator profesionalisme yang telah diteliti di lembaga sosial. FOZ sebagai forum profesi amil zakat juga telah mempunyai acuan sikap profesional, dari BAZNAS sesudah mendapatkan sertifikat ISO juga mengubah sikap profesional seorang amil zakat dengan butir-butir baru yang diturunkan dari visi dan misi, selain itu aspek masa kerja pada responden dalam penelitian ini didominasi oleh masa kerja kontrak sebagai hasil dari pemisahan kantor Amil Zakat dan Kantor Operasional menjadi salah satu

andil dari belum terlihatnya pengaruh Professionalisme terhadap kinerja.

Hal ini dikarenakan professionalisme sendiri merupakan penilaian jangka panjang terlebih jika dijadikan hubungan dengan peningkatan kinerja, maka professionalisme tidak mempunyai hubungan langsung. dengan demikian maka temuan diatas tidak mendukung penelitian Tiara (2015) dan Destianto (2015) dimana dua profesi yang dijadikan objek penelitian adalah profesi yang sudah jelas sikap profesionalnya dan memiliki kode etik profesi yang sudah diakui oleh lembaga dan organisasi profesinya.

**f. Hipotesis 6 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja**

Hasil uji koefisien parameter antara Modal Intelektual dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.003 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.968. Hal ini menunjukkan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif terhadap

Kinerja. Sehingga hipotesis keenam (H6) menyatakan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja “diterima”.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Modal Intelektual terhadap kinerja dibuktikan dengan diterimanya hipotesis keenam yang menyatakan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif terhadap kinerja.

Dalam hal ini memang BAZNAS menaruh perhatian besar dalam peningkatan kinerja teknis melalui modal intelektual ini dikarenakan *Asset Intangible* yang disediakan BAZNAS mensupport penilaian kinerja teknis dan berbeda dengan dua penjelasan di atas dimana variabel tersebut tidak berpengaruh secara langsung, maka Modal intelektual mempunyai pengaruh langsung terhadap peningkatan kinerja.

Dalam Modal Manusia, BAZNAS mensupport apa yang menjadi kebutuhan SDM dalam melaksanakan pekerjaannya, seperti arus informasi yang baik dan

akuntabel baik untuk dan dari BAZNAS, literatur-literatur yang dibutuhkan dalam penyelesaian masalah yang berkaitan dengan ziswaf serta mengadakan pelatihan rutin berkala bagi SDM, dari segi modal relational, BAZNAS mempunyai beberapa lembaga yang diajak melalui mekanisme kerjasama dan partnership untuk melakukan penyaluran dan penghimpunan termasuk, lembaga-lembaga penyelenggara negara dan BUMN dan BAZNAS mempunyai data base yang terintegrasi dengan setiap bagian yang ada.

terakhir dalam penerapan Modal Struktural, BAZNAS mempunyai tujuan dan struktur kerja yang baik, ketika mengadakan kegiatan, lebih luwes dalam memberikan arahan dan focus kepada penyelesaian masalah sehingga masalah birokrasi yang memakan banyak waktu bisa dihilangkan dan bisa meningkatkan kinerja amil zakat di BAZNAS, sesuai dengan penelitian Helmiatin (2015) bahwa modal intelektual mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, dimana aspek modal

relational dan structural yang mempunyai pengaruh, sedangkan dalam penelitian Olivia (2010) modal intelektual berpengaruh terhadap kinerja dengan modal customer dan structural sebagai variabel yang mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja.

**g. Hipotesis 7 Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil uji koefisien parameter antara Motivasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.006 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.754. Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja. Sehingga hipotesis ketujuh (H7) menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja “diterima”.

Hasil penelitian terkait dengan pengaruh Motivasi terhadap kinerja dibuktikan dengan diterimanya hipotesis ketujuh yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja.

BAZNAS dalam rangka peningkatan kinerja menaruh perhatian yang besar terhadap keberlangsungan motivasi amil zakatnya, karena sifat motivasi yang kadang menyala dan kadang redup, maka BAZNAS bertanggung jawab agar tetap terus menyala diantara salah satu cara BAZNAS meningkatkan motivasi amil zakatnya adalah dengan melakukan penyertaan lembaga terhadap sertifikasi ISO dimana setelah melakukan evaluasi terkait manajemen dan mengikuti standard ISO, BAZNAS juga melakukan pemetaan karir karyawan dan pemberian insentif, kompensasi dan reward mengikuti standar yang ada, selain memang karena ada perubahan mengikuti standar, BAZNAS memang berkomitmen menambahkan reward yang ada mengikuti peningkatan kinerja, juga BAZNAS menyediakan tunjangan bagi amil zakat, seperti perusahaan lainnya.

Diharapkan dengan penyediaan fasilitas yang baik dapat meningkatkan motivasi amil zakat dan pada akhirnya meningkatkan kinerja lembaga secara

menyeluruh sesuai dengan Penelitian Heru (2013) dan Penelitian Rofita (2013) bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja.

Sebagai variabel intervening, motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja, motivasi juga mampu memediasi dengan baik 2 variabel lain terhadap kinerja hal ini di buktikan oleh nilai pada tabel 4.18 dimana nilai *T-statistics* dan Nilai *P-value* pada variabel yang di mediasi oleh motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja. adapun untuk variabel Professionalisme, Motivasi tidak mampu menjadi variabel yang dapat memediasi antara Variabel Professionalisme dan Kinerja

#### **h. Hipotesis 8 Pengaruh Religiusitas terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi**

Hasil uji koefisien parameter antara Motivasi dengan kinerja menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.044 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.021. Hal ini menunjukkan

bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja dimediasi oleh motivasi Sehingga hipotesis kedelapan (H8) menyatakan bahwa Religiusitas berpengaruh positif terhadap Kinerja dimediasi oleh motivasi “diterima”. Motivasi sukses memediasi antara variabel Religiusitas terhadap kinerja, hal tersebut dikarenakan religiusitas merupakan salah satu pembentuk motivasi dalam diri Manusia, Sehingga dengan adanya Religiusitas yang dimediasi oleh motivasi, dapat meningkatkan kinerja.

**i. Hipotesis 9 Pengaruh Professionalisme terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi**

Hasil uji koefisien parameter antara Professionalisme dengan kinerja dimediasi oleh motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.116 dan nilai *t-statistics* sebesar 1.574. Hal ini menunjukkan bahwa Professionalisme tidak berpengaruh terhadap Kinerja, dimediasi oleh motivasi Sehingga hipotesis kesembilan (H9) menyatakan bahwa Professionalisme berpengaruh

positif terhadap Kinerja dimediasi oleh motivasi “ditolak”. yang berarti ada aspek-aspek/ variabel lain di luar motivasi yang dapat memediasi pengaruh profesionalisme terhadap kinerja.

**j. Hipotesis 10 Pengaruh Modal Intelektual terhadap Kinerja dimediasi oleh Motivasi**

Hasil uji koefisien parameter antara Modal Intelektual dengan kinerja dimediasi oleh motivasi menunjukkan nilai koefisien sebesar 0.046 dan nilai *t-statistics* sebesar 2.005. Hal ini menunjukkan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja dimediasi oleh motivasi Sehingga hipotesis kesepuluh (H10) menyatakan bahwa Modal Intelektual berpengaruh positif terhadap Kinerja dimediasi oleh motivasi “diterima”.