

# ANALISIS FAKTOR KINERJA PEGAWAI LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) RIZKI JEMBER

## (ANALYSIS OF FACTOR EMPLOYEE PERFORMANCE ON AMIL ZAKAT INSTITUTION RIZKI JEMBER)

Rahmat Choirudin, Dewi Prihatini, Chairul Soleh  
Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember (UNEJ)  
Jln. Kalimantan 37, Jember 68121  
E-mail: [rahmat\\_ch@gmail.com](mailto:rahmat_ch@gmail.com)

### Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai LAZ RIZKI. Jika mengacu pada penelitian terdahulu, maka beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di suatu lembaga/instansi adalah faktor organisasi meliputi kepemimpinan dan budaya organisasi, serta faktor individu meliputi kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja. Selain kedua faktor tersebut, dalam kajian teori dijelaskan bahwa kinerja pegawai juga dipengaruhi faktor ketiga yaitu faktor psikologi. Penelitian ini kemudian menggunakan variabel observasi yang terdiri dari 52 variabel yang akan diujikan kepada responden..

Dalam penelitian ini, dikarenakan jumlah pegawai LAZ RIZKI berjumlah 58 orang, populasi bertindak pula sebagai sampel atau dapat dikatakan bahwa penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus). Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu survei dengan kuesioner dan wawancara. Uji validitas dan reliabilitas pada hasil penelitian kemudian dinyatakan memenuhi syarat untuk dilakukan analisis data. Analisis faktor menunjukkan bahwa data dalam penelitian dapat dikelompokkan menjadi tiga faktor yang masing-masing faktor terdiri dari tiga variabel. Faktor pertama terdiri dari  $x_{16}$ ,  $x_{35}$ ,  $x_{49}$  faktor kedua terdiri dari  $x_4$ ,  $x_{19}$ ,  $x_{27}$ , faktor ketiga  $x_8$ ,  $x_{21}$ ,  $x_{23}$ . Ketiga faktor ini kemudian dinamai faktor Kompetensi Sosial, Kompetensi Personal, dan Manajemen Organisasi.

**Kata Kunci:** Kinerja pegawai, Lembaga Amil Zakat RIZKI Jember

### Abstract

*Amil Zakat Institutions is one of the public institutions engaged in the management of zakat. In order to support the various programs, of Amil Zakat Institution are required to have various components that support ongoing organizational activities, like an infrastructure and adequate human resources. One Amil Zakat Institutions emerging in Jember is RIZKI. In this case, RIZKI made a transformations that not only doing the zakat management, but also being a social institution that concentrated on people empowerment. To be a good institution, RIZKI needed to make efforts to improve employee performance, but this was not an easy thing because a lot of factors that affected a person's performance. The purpose of this study was to identify factors affecting employee performance Amil Zakat Institutions RIZKI. In previous research, there were several factors affecting the performance of employees in an organization / agency. They were organizational factors including leadership and organizational culture, as well as individual factors including competence, work culture, and job satisfaction. In addition to these two factors, the performance of employees was also influenced by psychological factors. This study used the observation variable consisting of 52 variables to test on the respondent. This research method used the study population (census) because it also acted as a sample population (number of employees Amil Zakat Institutions RIZKI was 58 people) The data collection method used was a survey with questionnaire and interviews. Validity and reliability of the results of research are eligible for data analysis. Factor analysis showed that the data in the research could be grouped] into three factors, each of them consisted of three variable factors. The first factor consisted of  $x_{16}$ ,  $x_3$ ,  $x_{49}$ , second factor consisted of  $x_4$ ,  $x_{19}$ ,  $x_{27}$ ,  $x_8$ , third factor,  $x_{21}$ ,  $x_{23}$ . These three factors were named as factors of Social Competence, Personal Competence, and Management.*

**Keywords:** Employee Performance, Amil Zakat RIZKI Institutions Jember

### Pendahuluan

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Dikatakan demikian karena berhasil ataupun gagal suatu organisasi dalam mencapai tujuannya, pada analisis terakhir akan tetap ditentukan oleh unsur manusia didalamnya. Oleh karena itu, masalah manusia menjadi faktor yang cukup penting untuk

mendapat perhatian lebih dari suatu organisasi. Pendapat ini diperkuat dengan ditempatkannya sumber daya manusia pada urutan pertama dalam unsur manajemen (*tools of management*) yang terdiri dari *men, money, methods, materials, machines and market* yang disingkat 6 M (Hasibuan, 2007:9).

Lembaga amil zakat merupakan salah satu lembaga bentukan masyarakat yang bergerak di bidang pengelolaan zakat. Tugas utama dari lembaga ini meliputi pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat. Program turunan dari tiga tugas utama tersebut sangat beragam, mulai dari program pelayanan individu, program pendidikan, pengadaan sarana umum, sampai bantuan sosial yang langsung bersinggungan dengan masyarakat. Selain pengelolaan zakat, suatu lembaga amil zakat seringkali juga melayani pengelolaan infak, shodaqoh, aqiqah, manajemen hewan qurban, sampai jasa keuangan mikro syariah. Bervariasinya program ini menjadi tuntutan sekaligus tantangan tersendiri bagi keberlangsungan jalannya suatu lembaga amil zakat.

Salah satu lembaga amil zakat yang berada di Kabupaten Jember adalah RIZKI (Rumah Itqon Zakat Infak). Dalam hal ini, RIZKI sudah melakukan transformasi dari hanya sekedar melakukan pengelolaan zakat, menjadi lembaga sosial yang juga berkonsentrasi pada pemberdayaan masyarakat. Transformasi ini tentunya akan menambah deretan program yang harus dikerjakan oleh RIZKI selain tugas utama sebagai lembaga amil zakat. Ini dilakukan untuk meningkatkan layanan kepada masyarakat Jember khususnya dalam hal pengelolaan dana zakat seiring kepercayaan masyarakat yang semakin meningkat dari waktu ke waktu. Ini dibuktikan dengan semakin bertambahnya dana sosial yang di percayakan masyarakat kepada RIZKI. Tercatat pada tahun 2012 RIZKI menyerap dana sosial sebesar Rp 1.226.334.773,- dan meningkat pada tahun 2013 sebesar Rp 1.422.545.060,-. (RIZKI, 2014).

Menurut Simanjuntak (2005) dalam Budiarti (2007), faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang dalam suatu unit organisasi dapat bersifat internal atau eksternal menyangkut kelompok orang atau individu. Menurut Nugroho (2006), faktor penting yang mempengaruhi kinerja karyawan pada sebuah bank swasta adalah kepemimpinan atasan dan budaya kerja. Sedangkan dalam penelitian lain, menurut Sitanggang (2009), faktor kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja hanya mempengaruhi sebesar 16,5 % terhadap kinerja pegawai pada sebuah kantor pemerintah kabupaten, dan masih ada faktor lain yang lebih mempengaruhi kinerja. Dari dua penelitian tersebut dapat diketahui bahwa banyak sekali faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada suatu instansi, dan setiap instansi memiliki faktor yang berbeda-beda.

Dalam rangka peningkatan kinerja pegawai, RIZKI juga perlu mengetahui berbagai faktor yang akan memengaruhi kinerja dari pegawainya. Oleh karena itu penelitian empiris mengenai faktor tersebut menjadi sangat penting dilakukan sehingga pihak RIZKI dapat menentukan kebijakan-kebijakan yang berkenaan dengan pengelolaan sumber daya manusia.

Ada banyak sekali faktor yang memengaruhi kinerja seseorang, selain itu, faktor-faktor tersebut berbeda menurut tempat dan waktu. Oleh karena itu perlu dilakukan penelitian empiris untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai di lembaga amil zakat RIZKI. Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka

tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai lembaga amil zakat RIZKI.

## Metode Penelitian

### Jenis dan Sumber Data

Data primer ini diperoleh melalui kuesioner yang diberikan pada responden dan wawancara langsung dengan pihak-pihak yang ada hubungannya dengan masalah yang diteliti. Dalam penelitian ini data primer didapat dari wawancara langsung dan memberikan kuesioner kepada seluruh pegawai lembaga amil zakat RIZKI. Sedangkan data sekunder didapat dari sumber internet, jurnal, karya tulis ilmiah terdahulu, buku, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

Subbagian ini menyajikan secara ringkas jenis data (termasuk item data yang digunakan) dan sumber data.

### Populasi dan Sampel

Menurut Arikunto (2006:134) yang dimaksud dengan populasi adalah keseluruhan subyek penelitian, sedangkan sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti. Apabila subyek populasi kurang dari 100 lebih baik diambil seluruhnya, sedangkan jika subyek lebih dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25% dari populasi (Arikunto, 2006:131). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh tenaga kerja pada lembaga amil zakat RIZKI yang berjumlah 58 orang, maka penelitian ini menggunakan metode penelitian populasi (sensus).

### Metode Analisis Data

Analisis faktor adalah prosedur statistik yang ditujukan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian besar variabel.

Berbeda dengan analisis varian, regresi berganda dan analisis diskriminan, dimana satu lebih variabel dipertimbangkan sebagai variabel dependen dan variabel yang lain dipandang sebagai variabel independen. Dalam analisis faktor, semua variabel diperhitungkan atau dipertimbangkan dengan simultan (*interdependence technique*).

Model analisis faktor yang digunakan untuk menganalisa data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut (Malhotra, 2003:646):

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im}F_m + ViUi$$

keterangan:

$X_i$  = variabel standar ke  $i$

$A_{ij}$  = koefisien multiple regresi dari variabel  $i$  pada common faktor  $j$

$F$  = faktor umum (*common factor*)

$V_i$  = koefisien standarisasi regresi dari variabel  $i$  pada faktor khusus (*unique*)

$U_i$  = faktor khusus bagi variabel  $i$

$m$  = jumlah faktor umum

Faktor-faktor khusus (*unique*) tidak berkorelasi satu dengan yang lain, dan juga tidak berkorelasi dengan faktor-faktor umum (*common factor*).

Faktor-faktor umum itu sendiri dapat dinyatakan sebagai kombinasi linier dan variabel-variabel dapat diamati. Adapun rumusnya adalah sebagai berikut (Malhotra, 2003:646):

$$F_i = W_{i_1}X_1 + W_{i_2}X_2 + W_{i_3}X_3 + \dots + W_{i_k}X_k$$

Keterangan:

$F_i$  = estimasi faktor ke  $i$

$W_i$  = bobot atau koefisien nilai faktor

$I$  = jumlah variabel

Istilah-istilah dalam analisis faktor:

1. *Principal Component*, Ekstraksi analisis faktor berdasarkan hasil *principal component* (komponen utama) dimana komponen pertama mengukur jumlah variabel terbesar yang diperoleh dari kombinasi variabel-variabelnya. *Principal component* kedua mengukur varian terbesar yang tidak dikorelasikan dengan *principal component* pertama.
2. *Communalities*, proporsi tiap variabel yang diukur oleh common faktor hasil ekstraksi.
3. *Eigenvalue*, total varian yang dapat dijelaskan oleh tiap faktor, dimana nilai varian yang dapat dijelaskan tiap faktor adalah sebesar satu.
4. *Factor extraction*, proses ekstraksi variabel-variabel menjadi beberapa common faktor.
5. *Factor matrix*, Matrik korelasi tiap variabel terhadap faktor hasil ekstraksi.
6. *Rotation matrix*, Proses rotasi faktor matrik sehingga diperoleh faktor matrik akhir, dimana matrik ini memaksimalkan korelasi variabel tersebut pada faktor-faktor lainnya.
7. *Factor score*, Nilai tiap faktor untuk tiap kasus/ responden pada penelitian ini yang diestimasi sebagai kombinasi linier.

### Hasil Penelitian

Terdapat 2 uji statistik yang dapat digunakan untuk mengetahui ketepatan penggunaan analisis faktor dalam menganalisis data, kedua uji statistik tersebut adalah *Barlett's Test of Sphericity* dan *Keiser Meyer Olkin Test* (KMO). Dengan  $\alpha = 5\%$  diperoleh hasil uji statistik seperti dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1 Hasil Perhitungan Uji Statistik Kelayakan Analisis Faktor

Uraian	Angka
<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>	0,709
<i>Bartlett's Test of Sphericity</i> :	
- <i>Approx. Chi-Square</i>	117,440
- Df	45
- Signifikansi	0,000

Sumber: data primer, 2014

Ekstraksi faktor digunakan untuk merangkum informasi yang terkandung dalam variabel asli dan atau untuk mewakili keragaman total dari keseluruhan variasi jawaban responden. Variabel yang ada diekstraksi menjadi beberapa faktor dengan kriteria eigenvalue lebih besar dari 1 disebabkan karena total varian yang dapat dijelaskan oleh tiap faktor,

dimana nilai varian yang dapat dijelaskan tiap faktor adalah sebesar 1.

Hasil perhitungan pada principal component analysis dihasilkan sebanyak 10 variabel yang digunakan mengalami ekstraksi menjadi 3 faktor yang memenuhi kriteria *eigenvalue* yang lebih dari 1.

Tabel 2 Hasil Perhitungan untuk Mendapatkan Nilai *Eigenvalue*

Component	Initial Eigenvalues		
	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,162	31,621	31,621
2	1,456	14,558	46,179
3	1,080	10,797	56,976
4	0,906	9,063	66,039
5	0,882	8,817	74,856
6	0,673	6,728	81,584
7	0,564	5,640	87,224
8	0,505	5,054	92,277
9	0,469	4,692	96,969
10	0,303	3,031	100,000

Sumber: data diolah, 2014

Rotasi faktor merupakan salah satu langkah untuk menentukan hasil matriks dari beberapa faktor. Salah satu hasil yang penting dari analisis faktor adalah faktor matriks. Faktor matriks berisi koefisien faktor (*factor loading*) yang mewakili variasi antara faktor dan variabel. Koefisien dari faktor matriks dapat digunakan untuk menginterpretasikan faktor. Akan tetapi sering sekali faktor-faktor yang dihasilkan berkorelasi dengan banyak variabel sehingga sulit untuk diinterpretasikan. Rotasi faktor matriks menggunakan metode varimax yang merupakan metode untuk mempermudah interpretasi hasil pengelompokan faktor melalui rotasi faktor matriks dengan melihat nilai koefisien faktor. Hasil rotasi beserta variabel yang digunakan dapat dilihat pada tabel berikut ini.

No	Variabel yang tercakup	Koefisien
1	$X_{16}$	0,682
	$X_{35}$	0,663
	$X_{49}$	0,755
2	$X_4$	0,711
	$X_{19}$	0,680
	$X_{27}$	0,708
3	$X_8$	0,738
	$X_{21}$	0,675
	$X_{23}$	0,734

Sumber, data primer, 2014

Setelah proses pengelompokan variabel berdasarkan rotasi faktor terbentuk faktor, langkah selanjutnya adalah meninterpretasikannya. Dalam interpretasi faktor, variabel yang mengalami ekstraksi dikelompokkan dan diberi nama yang sesuai dengan variabel-variabel yang tercakup dalam faktor. Berikut ini adalah penjelasan ketiga faktor yang terbentuk.

### 1) Faktor pertama

Variabel yang tercakup dalam faktor pertama antara lain:

$X_{16}$ : kemampuan merasionalisasikan tugas

$X_{35}$ : kemampuan mengolah kritik

$X_{49}$ : kesempatan dan dorongan untuk belajar

Untuk lebih memudahkan pembacaan hasil analisis maka faktor pertama diberi nama faktor Kompetensi Sosial ( $F_1$ ).

Nilai *loading* dalam faktor kompetensi sosial berkisar antara 0,682 sampai 0,755. Faktor kompetensi sosial merupakan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berkaitan dengan kemampuan berinteraksi dengan orang lain terutama dalam hubungannya dengan kinerja.

### 2) Faktor Kedua

Variabel yang tercakup dalam faktor kedua adalah

$X_4$ : keinginan pegawai dalam mempelajari sesuatu

$X_{19}$ : kemampuan keterampilan fisik

$X_{27}$ : kemampuan partisipasi yang diberikan pegawai

Untuk lebih memudahkan pembacaan hasil analisis maka faktor kedua diberi nama faktor Kompetensi Personal ( $F_2$ ).

Nilai *loading* dalam faktor Kompetensi Personal berkisar antara 0,680 sampai 0,711. Faktor kompetensi personal merupakan kompetensi yang dimiliki oleh setiap pegawai berkaitan dengan mentalitas, keterampilan fisik, sikap dan manajemen diri.

### 3) Faktor Ketiga

$X_8$ : Kemampuan sosialisasi sistem kerja dan tugas dalam membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan

$X_{21}$ : Kesesuaian pelaksanaan Prosedur Operasi Standart

$X_{23}$ : Kesesuaian struktur organisasi dalam pelaksanaan kerja

Untuk lebih memudahkan pembacaan hasil analisis maka faktor ketiga diberi nama faktor Manajemen Organisasi ( $F_3$ ).

Nilai *loading* dalam faktor ini berkisar antara 0,675 sampai 0,738. Faktor Manajemen Organisasi merupakan faktor yang berkaitan dengan pengaturan kinerja pegawai oleh sistem dan pimpinan struktural.

## Pembahasan

### 1) Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai LAZ RIZKI

Pada penelitian ini dilakukan analisis data dari hasil observasi terhadap responden untuk mengetahui faktor yang memengaruhi kinerja pegawai LAZ RIZKI. Berdasarkan analisis faktor yang dilakukan pada penelitian ini, diketahui bahwa kinerja pegawai LAZ RIZKI dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu kompetensi sosial, kompetensi personal, dan manajemen organisasi.

### 2) Pengaruh Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja terhadap Kinerja Pegawai LAZ RIZKI

Jika dilihat koefisien persamaan yang dihasilkan, faktor yang paling besar pengaruhnya berturut-turut adalah faktor manajemen organisasi, kompetensi sosial, dan kompetensi personal. Manajemen organisasi memang sangat menyokong kinerja pegawai karena berbagai tugas dan pekerjaan yang ada di LAZ RIZKI membutuhkan kerjasama tim yang baik sehingga perlu diatur dengan manajemen yang baik. Hal ini

juga bisa dijelaskan bahwa setiap pegawai dalam suatu bidang harus selalu berhubungan dengan pegawai di bidang lain, sehingga komunikasi antar bidang dalam struktur harus diatur sedemikian rupa sehingga tersistem dengan baik. Sedangkan kompetensi sosial dan kompetensi personal berkaitan dengan kemampuan individu yang dalam persamaan regresi mempunyai koefisien lebih rendah sehingga pengaruhnya tidak begitu kuat terhadap kinerja.

## Kesimpulan dan Keterbatasan

### Kesimpulan

Beberapa kesimpulan yang dapat ditarik dari penelitian dan pembahasan di atas adalah faktor – faktor yang menentukan kinerja pegawai LAZ RIZKI Jember adalah faktor kompetensi sosial, faktor kompetensi personal, dan faktor manajemen organisasi. Faktor kompetensi sosial meliputi variabel kemampuan merasionalisasi tugas, kemampuan mengolah kritik, serta kesempatan dan dorongan untuk belajar. Faktor kompetensi personal meliputi variabel keinginan pegawai dalam mempelajari sesuatu, kemampuan keterampilan fisik, kemampuan partisipasi yang diberikan pegawai, dan tingkat kedisiplinan. Sedangkan faktor manajemen organisasi meliputi variabel kemampuan sosialisasi sistem kerja dan tugas, kesesuaian pelaksanaan Prosedur Operasional Standar (SOP), serta kesesuaian struktur organisasi dalam pelaksanaan kerja.

### Keterbatasan

Dalam penelitian ada keterbatasan-keterbatasan penelitian bisa dijadikan pedoman peneliti selanjutnya adalah sebagai berikut:

1. Pegawai kurang memahami pertanyaan dalam kuisioner yang diberikan peneliti sehingga perlu pendampingan peneliti dalam menjawab pertanyaan.
2. Ada beberapa instrumen penelitian yang tidak valid bahkan setelah dilakukan beberapa penyesuaian hingga akhirnya peneliti menghapus beberapa instrumen yang tidak valid. Akhirnya peneliti menghapus beberapa instrumen yang tidak valid.

## Ucapan Terima Kasih

Penulis mengucapkan terimakasih banyak kepada Lembaga Amil Zakat (LAZ) RIZKI yang telah meluangkan waktunya serta membantu dalam proses penyelesaian artikel ini, baik dalam pengumpulan data dan kesediaannya menjadi responden.

## Daftar Pustaka

- Hasibuan, SP, M. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi. Cetakan Kesepluluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Handayani, Yeni. "Laporan Keuangan 2014". *RIZKI*. Maret 2014. 37.
- Sitanggang, Paianhot. 2009. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis Daerah Pemerintah di Kabupaten Samsir". Tidak Diterbitkan. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.