



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

ANALYSIS OF FACTOR EMPLOYEE PERFORMANCE ON AMIL ZAKAT  
INSTITUTIONS (LAZ) RIZKI JEMBER

**SKRIPSI**

Oleh  
**Rahmat Choirudin**  
**NIM. 070810201227**

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2015**



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

**ANALYSIS OF FACTOR EMPLOYEE PERFORMANCE ON AMIL  
ZAKAT INSTITUTIONS (LAZ) RIZKI JEMBER**

**SKRIPSI**

Diajukan Guna Melengkapi Tugas Akhir Dan Memenuhi Salah Satu Syarat  
Untuk Menyelesaikan Program Studi Manajemen (S1)  
Dan Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi

Oleh  
**RAHMAT CHOIRUDIN**  
NIM. 070810201227

**JURUSAN MANAJEMEN  
FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS JEMBER  
2015**

**KEMENTERIAN PENDIDIKAN NASIONAL  
UNIVERSITAS JEMBER – FAKULTAS EKONOMI**

**PERNYATAAN**

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rahmat Choirudin  
NIM : 070810201227  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Judul Skripsi : Analisis Faktor Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat  
(LAZ) RIZKI Jember

Menyatakan bahwa skripsi yang saya buat merupakan hasil karya sendiri, bukan menjiplak dari karya tulis orang lain, baik sebagian ataupun seluruhnya. Pendapat atau temuan orang lain yang terdapat dalam skripsi ini dikutip atau dirujuk berdasarkan kode etik ilmiah. Apabila dikemudian hari terbukti skripsi ini adalah hasil jiplakan dari karya tulis orang lain, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya, tanpa adanya tekanan dan paksaan dari pihak manapun.

Jember, 21 Januari 2015

Yang menyatakan,

Rahmat Choirudin  
NIM. 070810201227

**PERSETUJUAN SKRIPSI**

Judul Skripsi : Analisis Faktor Kinerja Pegawai Lembaga Amil  
Zakat (LAZ) RIZKI Jember  
Nama : Rahmat Choirudin  
NIM : 070810201227  
Jurusan : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Tanggal Persetujuan : 9 Januari 2015

Pembimbing I

Pembimbing II

Dewi Prihatini, M.M, Ph. D  
NIP. 19601016 198702 1 001

Chairul Soleh, M.Si  
NIP. 19640404 198902 1 001

Mengetahui,  
Ketua Program Studi  
S1 – Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E.M.M.  
NIP. 19780525 200312 2 002

**PENGESAHAN**

**Judul Skripsi**

**ANALISIS FAKTOR KINERJA PEGAWAI LEMABAGA AMIL ZAKAT  
(LAZ) RIZKI JEMBER**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh :

Nama : Rahmat Choirudin  
NIM : 070810201227  
Jurusan : Manajemen

Telah dipertahankan didepan Tim Penguji pada tanggal :

21 Januari 2015

Dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Susunan Tim Penguji

Ketua : Drs. Sampeadi, MS (.....)  
NIP. 19560404 198503 1 002  
Sekretaris : Drs. Markus Apriono, MM (.....)  
NIP. 19640404 198902 1 001  
Anggota : Prof. Tatang Ari Gumanti M.Bus.Acc.Ph.D (.....)  
NIP. 19661125 199103 1 002

Mengetahui/ Menyetujui

Universitas Jember

Fakultas Ekonomi

Dekan,

FOTO  
4 X 6

Dr. Moehammad. Fathorrazi, M.Si  
NIP. 19630614 199002 1 001

**PERSEMBAHAN**

Dengan mengucapkan Alhamdulillah diiringi rasa syukur kepada Allah SWT atas limpahan hidayah & karunianya-Nya, dengan kerendahan hati kudedikasikan

karya kecil ini kepada :

Bapak tercinta, Alm. Ibu tercinta (semoga Allah berikan tempat terbaik untukmu),

Kakak-kakakku tercinta yang selalu mendukung, menguatkan dan mendoakan selalu semua ikhtiarku.

Dan untuk almamaterku Universitas Jember.

**MOTTO**

- ❖ **Sesungguhnya sesudah kesulitan itu ada kemudahan**  
(QS. Al Insiroh: 6)
  
- ❖ **Jika kamu menolong agama Allah niscaya Dia akan menolongmu dan meneguhkan kedudukanmu.**  
(QS. Muhammad:7)
  
- ❖ **Kepahlawanan itu ada pada kesabaran, tahan uji, kesungguhan dan kerja yang tak kenal lelah. Barangsiapa yang tergesa-gesa ingin menikmati buah sebelum matang atau memetik bunga sebelum mekarnya, lebih baik baginya minggir dari dakwah ini dan mencari dakwah lainnya.**  
(As Syahid Imam Hasan Al Banna)
  
- ❖ **Allah dulu, Allah lagi, Allah terus.**  
(Ust. Yusuf Mansyur)

## RINGKASAN

**Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat (LAZ) RIZKI Jember;** Rahmat Choirudin; 070810201227; 2014; 83 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

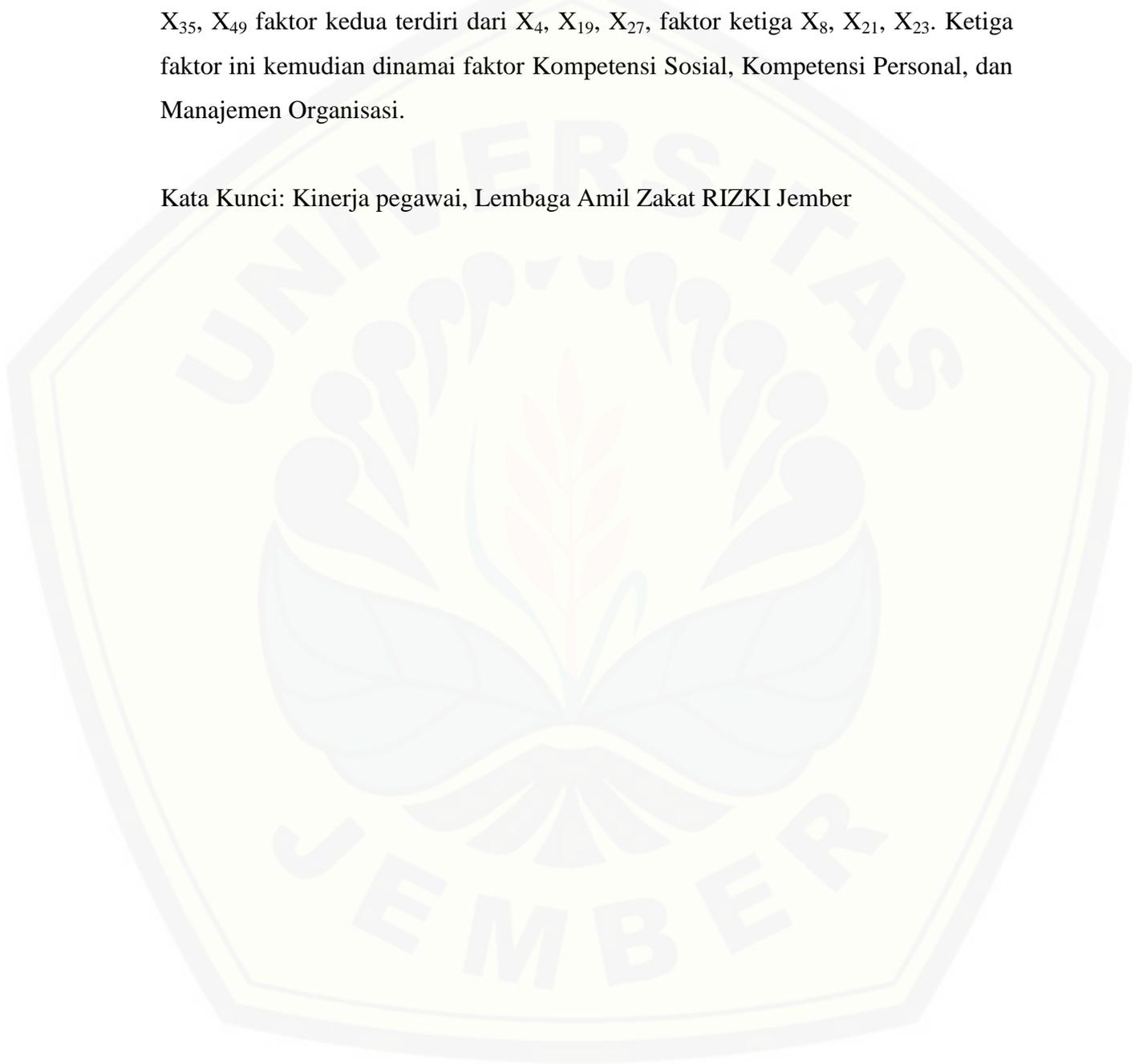
Lembaga amil zakat (LAZ) merupakan salah satu lembaga bentukan masyarakat yang bergerak di bidang pengelolaan zakat. Dalam rangka menunjang berbagai programnya, lembaga amil zakat dituntut untuk memiliki berbagai macam komponen yang menunjang berlangsungnya kegiatan keorganisasian, mulai dari sarana dan prasarana, sampai sumber daya manusia yang memadai. Salah satu lembaga amil zakat yang sedang berkembang di Kabupaten Jember adalah LAZ RIZKI (Rumah Itqon Zakat Infak). Dalam hal ini, LAZ RIZKI sudah melakukan transformasi dari hanya sekedar melakukan pengelolaan zakat, menjadi lembaga sosial yang juga berkonsentrasi pada pemberdayaan masyarakat. Untuk menjadi suatu lembaga yang baik, LAZ RIZKI perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, tapi hal ini menjadi tidak mudah karena banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang.

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 survai 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



**SUMMARY**

**ANALYSIS OF FACTOR EMPLOYEE PERFORMANCE ON AMIL ZAKAT INSTITUTIONS (LAZ) RIZKI JEMBER:** Rahmat Choirudin; 070810201227; 2014; 83 page; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

*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 X16, X35, X49, second factor consisted of X4, x19, X27, X8 third factor, X21, x23. These three factors were named as factors of Social Competence, Personal Competence, and Management.*

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

## PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah penulis panjatkan kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi dengan judul “Analisis Faktor-Faktor Yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Lemabaga Amil Zakat (Laz) Rizki Jember.”

Skripsi ini disusun untuk memenuhi dan melengkapi salah satu syarat dalam menyelesaikan pendidikan program sarjana strata satu (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember. Penulis menyadari bahwa dalam penyusunan skripsi ini tidak akan berhasil tanpa bimbingan, motivasi dan bantuan dari pihak lain baik secara langsung maupun tidak langsung. Oleh karena itu dalam kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Dr. Moehammad Fathorrazi, M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Jember
2. Dr. Handriyono, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen
3. Dewi Prihatini, SE, MM, Ph.D selaku Dosen Pembimbing I dan Chairul Soleh, SE. M.Si selaku Dosen Pembimbing II, yang telah membimbing penyusunan skripsi ini
4. Seluruh Dosen dan Karyawan Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember
5. Bapak Ibu tercinta yang tak pernah berhenti berdoa demi tercapainya segala cita-cita
6. Kakak-kakakku tercinta Mas Yayok, Mas Yono, Mbak Sus, Mbak Erna dan Mas Amir yang selalu memotifasi, memberikan saran dan bimbingan
7. Bapak Ismed Sanditama selaku Direktur LAZ RIZKI Jember, Bapak Ika Sujatmiko, Bapak Eka Nova Setyawan dan seluruh karyawan serta relawan LAZ RIZKI Jember yang telah memberikan bantuan dan dukungan selama penelitian
8. Keluarga besar Bapak Bunawi dan Ibu Sri Sukanti yang memberikan dukungan serta doa selama menempuh pendidikan di Jember

9. Para Murobbi, Ustadz, Guru yang dengan kesabarannya membimbingku mempelajari ilmu kehidupan
10. Keluarga besar KAMMI (Kesatuan Aksi Mahasiswa Muslim Indonesia) Daerah jember
11. Keluarga besar BASTILING (Lembaga Studi Islam dan Lingkungan) FE Unej
12. Saudara-saudara seperjuangan Emu, Ignas, Awwali, Yugo, Sayuti, Aris, Noval, Mas Irman, Mas Nova, Mas Miswan atas motivasi, dukungan dan doa yang diberikan
13. Eva Rosiana, Sand, Gigih Agama, Arief Bakti Anggara, Amanda Dit Sinatrya, Getra Dwi Kristian, Novendi Pratama, Achmad Dwi Efendi, M. Andi Triprasetya, Teja Yuwana, Qoharis Didamba, Melia Evi Arafika yang masih saja menemani sampai akhir di kampus
14. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah memberikan bantuan dan dukungan dalam penyelesaian skripsi ini.

Penulis menyadari adanya keterbatasan dan kekurangan dalam penulisan skripsi ini, untuk itu kritik dan saran yang bersifat membangun penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan selanjutnya. Akhir kata penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi kita semua. Amin.

Jember, 23 Desember 2014

Penulis

**DAFTAR ISI**

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL</b> .....	i
<b>HALAMAN PERNYATAAN</b> .....	iii
<b>HALAMAN TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI</b> .....	iv
<b>HALAMAN PENGESAHAN</b> .....	v
<b>HALAMAN PERSEMBAHAN</b> .....	vi
<b>MOTTO</b> .....	vii
<b>RINGKASAN</b> .....	viii
<b>SUMMARY</b> .....	x
<b>PRAKATA</b> .....	xi
<b>DAFTAR ISI</b> .....	xiii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	xvi
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xvii
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xviii
<b>BAB 1. PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1 Latar Belakang</b> .....	1
<b>1.2 Rumusan Masalah</b> .....	3
<b>1.3 Tujuan Penelitian</b> .....	3
<b>1.4 Manfaat Penelitian</b> .....	3
<b>BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	4
<b>2.1 Kajian Teori</b> .....	4
2.1.1 Definisi Kinerja .....	4
2.1.2 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja .....	5
2.1.3 Cara Pengukuran Kinerja .....	7
<b>2.2 Kajian Empiris</b> .....	7
<b>2.3 Kerangka Konseptual</b> .....	10
<b>BAB.3 METODOLOGI PENELITIAN</b> .....	11
<b>3.1 Rancangan Penelitian</b> .....	11
<b>3.2 Populasi dan Sampel Penelitian</b> .....	11

<b>3.3 Jenis dan Sumber Data</b> .....	11
<b>3.4 Metode dan Pengumpulan Data</b> .....	12
<b>3.5 Identifikasi Variabel</b> .....	13
<b>3.6 Skala Pengukuran</b> .....	15
<b>3.7 Uji Instrumen Penelitian</b> .....	20
3.7.1 Uji Validitas .....	20
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	21
<b>3.8 Metode Analisis Data</b> .....	21
3.8.1 Analisis Faktor .....	21
<b>3.9 Kerangka Pemecahan Masalah</b> .....	24
<b>BAB.4 HASIL DAN PEMBAHASAN</b> .....	26
<b>4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian</b> .....	26
4.1.1 Gambaran Umum LAZ RIZKI .....	26
4.1.2 Visi dan Misi LAZ RIZKI .....	28
4.1.3 Bidang Garap .....	28
4.1.4 Struktur Organisasi .....	38
<b>4.2 Analisis Data</b> .....	39
4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden .....	39
4.2.2 Data Hasil Kuesioner .....	40
4.2.3 Uji Validitas dan Reliabilitas .....	42
4.2.4 Analisis Faktor .....	44
<b>4.3 Pembahasan</b> .....	47
4.3.1 Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai LAZ RIZKI .....	48
<b>4.4 Keterbatasan Penelitian</b> .....	53
<b>BAB.5 KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	54
<b>5.1 Kesimpulan</b> .....	54
<b>5.2 Saran</b> .....	54
<b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	55
<b>LAMPIRAN</b> .....	57

**DAFTAR TABEL**

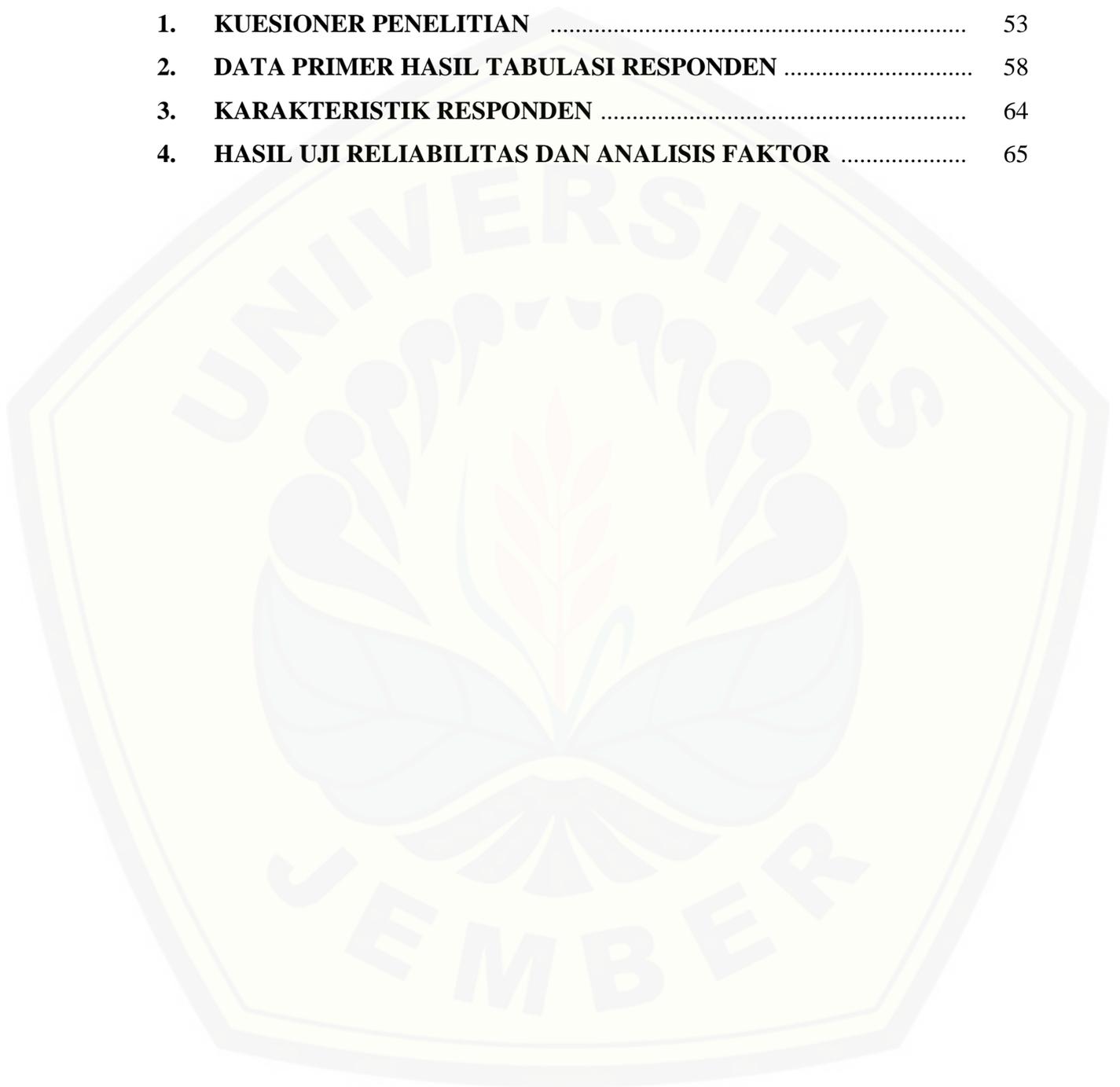
	Halaman
2.1 Perbedan Penelitian Terdahulu .....	8
4.1 Statistik Deskriptif Pegawai LAZ RIZKI .....	39
4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Bebas .....	40
4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Terikat .....	42
4.4 Hasil Uji Validitas .....	42
4.5 Hasil Perhitungan Uji Statistik Kelayakan Analisis Faktor .....	44
4.6 Hasil Perhitungan untuk Mendapatkan Nilai Eigenvalue .....	46
4.7 Hasil Perhitungan Rotasi Faktor .....	47

**DAFTAR GAMBAR**

	Halaman
2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja .....	5
2.2 Kerangka Konseptual Penelitian .....	10
3.1 Kerangka Pemecahan Masalah .....	24
4.1 Prosedur Pendaftaran Donatur Melalui Kantor RIZKI .....	30
4.2 Prosedur Pendaftaran Donatur Melalui Amil .....	32
4.3 Prosedur Penghimpunan Donasi Zakat Rutin .....	34
4.4 Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat RIZKI .....	38

**DAFTAR LAMPIRAN**

	Halaman
1. <b>KUESIONER PENELITIAN</b> .....	53
2. <b>DATA PRIMER HASIL TABULASI RESPONDEN</b> .....	58
3. <b>KARAKTERISTIK RESPONDEN</b> .....	64
4. <b>HASIL UJI RELIABILITAS DAN ANALISIS FAKTOR</b> .....	65



## BAB 1. PENDAHULUAN

### 1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia (SDM) menempati posisi yang cukup strategis dalam kehidupan suatu organisasi. Dikatakan demikian karena berhasil ataupun gagalnya 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 ditematkannya 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.

Dalam rangka menunjang berbagai program pengelolaan zakat, lembaga amil zakat dituntut untuk memiliki berbagai macam komponen yang menunjang berlangsungnya kegiatan keorganisasian, mulai dari sarana dan prasarana, sampai sumber daya manusia yang memadai. Pergerakan roda organisasi ini diharapkan berdampak positif pada tingkat pelayanan sosial yang sudah menjadi tanggung jawab lembaga tersebut.

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,-. (Handayani, 2014:37).

Dengan adanya kepercayaan yang sudah diberikan masyarakat kepada RIZKI ini, RIZKI harus terus berbenah untuk meningkatkan pelayanan kepada masyarakat agar semakin percaya mengamankan dananya. Sehingga keberadaan lembaga sosial ini semakin dirasakan oleh masyarakat luas. Peningkatan pelayanan ini akan berhasil dikerjakan dengan baik jika ditunjang oleh kinerja dari sumber daya manusia yang optimal. Kinerja atau prestasi kerja merupakan perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh pegawai yang dapat digunakan sebagai dasar penilaian terhadap pegawai atau organisasi (Hasibuan: 2007). Untuk menjadi suatu lembaga yang baik, RIZKI perlu melakukan upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, tapi hal ini menjadi tidak mudah karena banyak faktor yang memengaruhi kinerja seseorang.

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.

## **1.2 Rumusan Masalah**

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.

## **1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian**

### **1.3.1 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah dalam penelitian maka tujuan penelitian ini adalah mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai lembaga amil zakat RIZKI.

### **1.3.2 Manfaat penelitian**

Penelitian ini diharapkan akan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

#### **1. Bagi Perusahaan**

Diharapkan penelitian ini dapat memberikan masukan pada pihak pimpinan perusahaan dalam menentukan kebijaksanaan-kebijaksanaan demi kemajuan lembaga amil zakat, terutama mengenai perekrutan dan pengelolaan tenaga kerja.

#### **2. Bagi Peneliti**

Diharapkan penelitian ini dapat menambah khasanah pengetahuan dan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan khususnya terhadap sumber daya manusia, sehingga diharapkan dapat diaplikasikan di masa depan.

## BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 Kajian Teori

#### 2.1.1 Definisi Kinerja

Menurut Sedarmayanti (2007:89), kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan, dapat pula berarti perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya). Sedangkan menurut Mangkunegara (2010:9), kinerja sumber daya manusia merupakan istilah dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja) yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan/pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Jauch dan Glueck dalam Sitanggang (2009), kinerja adalah prestasi yang dicapai perusahaan dalam satu periode tertentu yang mencerminkan tingkat kesehatan perusahaan, dan ukuran yang paling banyak digunakan ROI (*Return on Investment*), disamping ukuran-ukuran kualitatif dan kuantitatif lainnya. Sedangkan menurut Simanjuntak (2005) dalam Budiarti (2007) kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu dalam hal ini mencakup kinerja individu, kinerja kelompok, kinerja perusahaan yang dipengaruhi faktor intern dan ekstern.

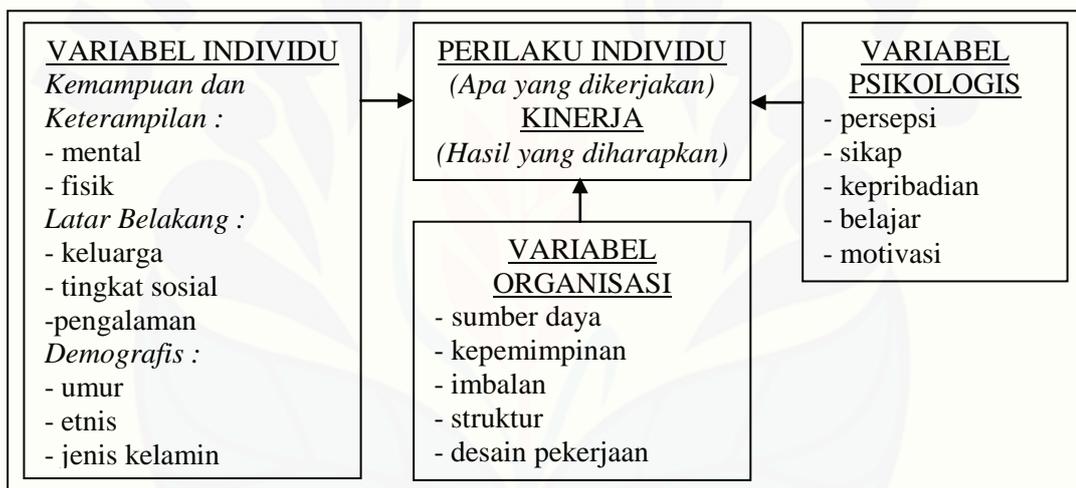
Kinerja menurut Moenir (1995) adalah sebagai hasil kerja orang pada kesatuan waktu atau ukuran tertentu. Selanjutnya Dharma (2007,46), menyatakan bahwa penilaian kinerja didasarkan pada pemahaman, pengetahuan, keahlian, kepiawaian dan perilaku yang diperlukan untuk melaksanakan suatu pekerjaan dengan baik dan analisis tentang atribut perilaku seseorang sesuai kriteria yang ditentukan untuk masing-masing pekerjaan.

Menurut Mahsun (2006:65), bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program, kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Sedangkan menurut Robertson dalam Mahsun

(2006) juga menyatakan bahwa pengukuran kinerja adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang/jasa, kualitas barang/jasa, hasil kegiatan dibandingkan dengan maksud yang diinginkan.

### 2.1.2 Faktor – Faktor yang Memengaruhi Kinerja

Ada beberapa faktor yang memengaruhi kinerja pegawai suatu instansi. Menurut Sutermeister (1999) dalam Sitanggang (2009), faktor tersebut terdiri dari motivasi, kemampuan, pengetahuan, keahlian, pendidikan, pengalaman, pelatihan, minat, sikap, kepribadian, kondisi-kondisi fisik dan kebutuhan fisiologis,



Gambar 2.1 Diagram Skematis Teori Perilaku dan Kinerja oleh Gibson (1994)

kebutuhan sosial dan kebutuhan egoistik. Sedangkan Imsaruddin (2002), mengutip pendapat dari Gibson (1994), membagi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja seseorang ke dalam tiga faktor besar, yaitu faktor individu, faktor organisasi, dan faktor psikologis. Faktor individu yaitu kemampuan dan keterampilan bersifat fisik dan mental yang memainkan peran utama dalam perilaku dan prestasi individu. Kemudian latar belakang keluarga, tingkat sosial, pengalaman, dan demografis contohnya umur, etnis, dan jenis kelamin. Faktor organisasi terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, imbalan, struktur, dan desain

pekerjaan. Faktor psikologis terdiri dari sikap, persepsi, kepribadian belajar, dan motivasi.

Menurut Furtwengler (2002) kinerja dilihat dari hal kecepatan, kualitas, layanan dan nilai, maksudnya kecepatan dalam proses kerja yang memiliki kualitas yang terandalkan dan layanan yang baik dan memiliki nilai merupakan hal yang dilihat dari tercapainya kinerja atau tidak.

Menurut pendapat Peter Ducker (dalam Handoko, 2000: 211) bahwa kinerja adalah tes pertama kemampuan manajemen untuk melakukan suatu perbandingan dari hasil kegiatan senyatanya yang dinyatakan dalam presentase yang berkisar antara 0% sampai 1%. Ditambah pula faktor-faktor yang menunjang kinerja antara lain:

1. pendidikan dan program pelatihan,
2. gizi, nutrisi, dan kesehatan,
3. motivasi,
4. kesempatan kerja,
5. kebijakan eksternal,
6. pengembangan secara terpadu.

Sebagaimana dikemukakan oleh Gie (1999: 17) kinerja sangat ditentukan antara lain oleh dimensi-dimensi berikut:

1. motivasi kerja,
2. kemampuan kerja,
3. perlengkapan dan fasilitas,
4. lingkungan eksternal,
5. leadership,
6. misi strategi,
7. fasilitas kerja,
8. kinerja individu dan organisasi,
9. praktik manajemen,
10. struktur,
11. iklim kerja.

### 2.1.3 Cara Pengukuran Kinerja

Untuk mengetahui sejauh mana kinerja pada suatu organisasi standar dan pengukuran. Berkaitan dengan pengukuran kinerja, Bernardin dan Russel (1995) menyatakan bahwa aspek-aspek dalam pengukuran kinerja meliputi

1. *Quality* (kualitas), yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan mendekati kesempurnaan atau mendekati tujuan yang diharapkan.
2. *Quantity* (kuantitas), yaitu jumlah yang dihasilkan misalnya jumlah unit, jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
3. *Time liner* (ketepatan waktu), yaitu sejauh mana suatu kegiatan diselesaikan pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan kegiatan yang lain.
4. *Cost effectiveness*, tingkat sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi) dimaksimalkan untuk mencapai hasil tertinggi.
5. *Need for Supervision*, yaitu tingkat sejauh mana seorang pekerja dapat melaksanakan suatu fungsi pekerjaan tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.
6. *Interpersonal impact*, yaitu tingkat sejauh mana pegawai memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama diantara rekan kerja dan bawahan.

Sedangkan menurut Dharma (1985;64) bahwa hampir seluruh cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal berikut.

1. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan
2. Kualitas, yaitu mutu yang dihasilkan
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai dengan waktu yang telah direncanakan.

## 2.2 Kajian Empiris

Beberapa penelitian terdahulu membahas tentang faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai pada berbagai instansi. Berbagai penelitian tersebut dapat dijadikan kajian empiris pada penelitian ini. Adapun penelitian-penelitian tersebut adalah sebagai berikut.

Penelitian yang dilakukan Nugroho (2006), menguji hipotesis bahwa kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero) cabang Bandung dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor kepemimpinan dan budaya organisasi. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Moderated Regression Analysis (MRA)* dengan data penelitian diperoleh dari penyebaran kuesioner kepada semua karyawan sejumlah 218 karyawan (sensus). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan budaya organisasi telah terbukti sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

Tabel 2.1 Perbedaan penelitian terdahulu

Peneliti	Nugroho (2006)	Budiarti (2007)	Sitanggang (2009)
Judul	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (persero), Cabang Bandung)	Analisis Faktor – Faktor yang pada Kinreja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember	Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis Daerah Pemerintah di Kabupaten Samosir
Variabel	Variabel Bebas (X) Kepemimpinan, Budaya Organisasi Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan	Variabel Bebas 52 Variabel terikat (Y) Kinerja Pegawai	Variabel Bebas (X) Kompetensi, Budaya Kerja, Kepuasan Kerja Variabel Terikat (Y) Kinerja Karyawan
Jumlah sampel	218 responden	25 responden	133 responden
Objek	PT. Bank Tabungan Negara (persero), Cabang Bandung)	Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember	Lembaga Teknis Daerah Pemerintah di Kabupaten Samosir
Alat analisis data	Analisis Regresi Linier Berganda	Analisis Faktor dan Analisis Korelasi	Analisis Regresi Linier Berganda dan Uji T dan Uji F
Hasil	Kepemimpinan berpengaruh secara positif terhadap kinerja. Budaya organisasi terbukti sebagai variabel moderasi antara kepemimpinan dan kinerja karyawan.	Faktor organisasi, manajemen, kompetensi, kebutuhan kerja personal, dan kesesuaian harapan nasional menentukan kinerja pegawai.	Secara serempak variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai.

Sumber: Data diolah, 2014

Penelitian yang dilakukan Budiarti (2007) yang berjudul “Analisis Hubungan Faktor-faktor pada Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember”. Penelitian ini menggunakan metode exploratory research dan explanatory research dengan menggunakan pendekatan interdependensi. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh pegawai dengan yang jumlahnya 87 orang. Alat analisis utama yang digunakan adalah analisis faktor dan analisis korelasi. Akhir penelitian ini adalah diketahui terdapat hubungan yang positif yang kuat antara faktor organisasi dengan kinerja, antara faktor manajemen dengan kinerja, antara faktor kesesuaian harapan personal dengan kinerja dan terdapat hubungan yang positif yang lemah antara faktor kompetensi dengan kinerja, antara faktor kebutuhan kerja personal dengan kinerja.

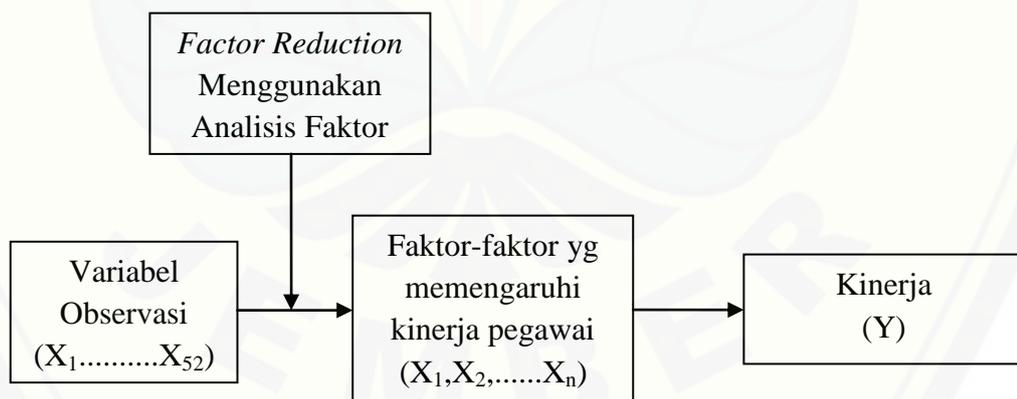
Sitanggang (2009) melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai di Lembaga Teknis Daerah Pemerintah Kabupaten Samosir. Hipotesis yang dibuat yaitu kinerja pegawai dipengaruhi oleh kompetensi, budaya kerja, dan kepuasan kerja. Penelitian ini bersifat deskriptif dengan pendekatan kuantitatif yang didukung oleh metode survai. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai di sebelas unit kerja yang berjumlah 199 orang dan sampel berjumlah 133 orang yang terdiri dari pegawai eselon III, IV dan staf. Metode analisis data yang digunakan adalah Regresi Linier Berganda dengan alat uji Hipotesis yang dipakai yaitu uji serempak (Uji F) dan uji parsial (Uji t). Kesimpulan penelitian menunjukkan bahwa secara serempak variabel kompetensi, budaya kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap variabel kinerja pegawai yang artinya bahwa kompetensi pegawai yang tinggi didukung budaya kerja yang baik dan tercapainya kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai apakah mencakup sistem promosi, pemberian kesejahteraan, suasana kerja yang menyenangkan akan sangat memengaruhi capaian kinerja pegawai yang optimal dan pada akhirnya memengaruhi pelaksanaan program kerja dan keberhasilan pembangunan daerah secara khusus di Kabupaten Samosir.

### 2.3 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual berguna dalam mencerminkan alur pemikiran dalam penelitian. 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 merupakan turunan dari ketiga faktor yang telah diidentifikasi di atas. Variabel observasi tersebut terdiri dari 52 variabel yang akan diujikan kepada responden di lembaga amil zakat RIZKI. Hasil pengujian ini kemudian dianalisis lebih lanjut sehingga dihasilkan faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Selanjutnya, dari faktor-faktor yang telah diidentifikasi tersebut akan diuji lanjut dengan regresi linear berganda sehingga dapat diketahui besarnya pengaruh faktor-faktor tersebut terhadap kinerja pegawai.

Secara sederhana, kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat dilihat dalam Gambar 2.2 yang disajikan sebagai berikut:



Gambar 2.2 Kerangka Konseptual Penelitian

## BAB 3. METODOLOGI PENELITIAN

### 3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan penelitian merupakan suatu rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang sesuai dengan tujuan penelitian. Arikunto (2006:12) berpendapat bahwa rancangan penelitian adalah suatu usulan untuk memecahkan masalah dan merupakan rencana kegiatan yang dibuat oleh peneliti untuk memecahkan masalah, sehingga akan diperoleh data yang valid sesuai dengan tujuan penelitian.

Rancangan penelitian yang digunakan adalah *exploratory research* yaitu penelitian yang menekankan pada penyelidikan dan eksplorasi dari sesuatu yang belum diketahui atau belum banyak informasi yang tersedia tentang hal, tempat atau situasi tertentu (Proboyekti). Peneliti memilih lembaga amil zakat RIZKI sebagai objek penelitian. Hal yang dieksplorasi meliputi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai. Diharapkan dengan penelitian ini didapatkan informasi yang memadai sehingga dapat dijadikan dasar pengambilan kebijakan untuk meningkatkan kinerja pegawai di instansi tersebut.

### 3.2 Populasi dan Sampel Penelitian

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).

### 3.3 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua yaitu data primer dan data sekunder.

#### 1. Data Primer

Data primer adalah data yang mengacu pada informasi yang diperoleh dari tangan pertama (responden), yang berkaitan dengan variabel minat untuk tujuan spesifik studi (Sekaran, 2006:60). 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.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang mengacu pada informasi yang dikumpulkan dari sumber yang telah ada. Sumber data ini dapat diperoleh dari artikel, internet dan dokumentasi perusahaan (Sekaran, 2006:60). Dalam penelitian ini, data sekunder didapat dari sumber internet, jurnal, karya tulis ilmiah terdahulu, buku, dan sumber lain yang berkaitan dengan penelitian ini.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survai yang dilakukan dengan cara survai menggunakan kuesioner dan survai menggunakan wawancara.

#### a. Survai menggunakan kuesioner

Metode survai dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Kuesioner merupakan sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden, selanjutnya responden diminta untuk memberikan pendapatnya dengan memberikan nilai pada setiap pernyataan yang diberikan. Pernyataan dalam kuesioner meliputi pernyataan tentang variabel observasi.

#### b. Survai dengan wawancara

Metode survai kedua yang digunakan adalah wawancara. Wawancara merupakan cara pengumpulan data yang dilakukan dengan jalan bertanya langsung pada responden. Wawancara digunakan untuk mengumpulkan

informasi tambahan terutama yang berkenaan dengan penentuan variabel observasi.

### 3.5 Identifikasi Variabel

#### 1. Variabel Observasi

Identifikasi variabel merupakan tindakan yang bertujuan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian besar variabel. Berkaitan dengan analisis. Berkaitan dengan analisis data yang digunakan, yaitu analisis faktor, maka variabel yang ada merupakan variabel observasi. Untuk selanjutnya variabel yang ada diberi simbol  $X_1, X_2, \dots, X_n$ . Variabel observasi terdiri dari 52 faktor yang selanjutnya diperhitungkan atau dipertimbangkan dengan simultan (*interdependence technique*) (Budiarti, 2007:23). Dalam penelitian ini variabel observasi yang digunakan adalah:

- 1) Kemampuan capaian target dalam pelaksanaan tugas ( $X_1$ )
- 2) Kemampuan mengaktualisasikan tugas ( $X_2$ )
- 3) Tingkat manfaat dari aplikasi pengetahuan pegawai ( $X_3$ )
- 4) Keinginan pegawai dalam mempelajari sesuatu ( $X_4$ )
- 5) Kemampuan ingatan ( $X_5$ )
- 6) Kemampuan menyampaikan pernyataan, ide ( $X_6$ )
- 7) Kecepatan dalam menangani tugas ( $X_7$ )
- 8) Kemampuan sosialisasi sistem kerja dan tugas dalam membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan ( $X_8$ )
- 9) Kemampuan dalam perencanaan ( $X_9$ )
- 10) Tingkat pendidikan formal pegawai ( $X_{10}$ )
- 11) Kemampuan instansi dalam memberikan jaminan kesehatan ( $X_{11}$ )
- 12) Kesesuaian capaian prestasi instansi dengan semangat kerja pegawai ( $X_{12}$ )
- 13) Dukungan dari rekan kerja atau atasan ( $X_{13}$ )
- 14) Kontribusi dari keaktifan pegawai lain ( $X_{14}$ )
- 15) Kemampuan evaluasi kerja ( $X_{15}$ )
- 16) Kemampuan merasionalisasi tugas ( $X_{16}$ )

- 17) Kemampuan komunikasi yang baik antar pegawai dalam pelaksanaan kerja (X<sub>17</sub>)
- 18) Tingkat ketertarikan pegawai pada jenis pekerjaan (X<sub>18</sub>)
- 19) Kemampuan keterampilan fisik (X<sub>19</sub>)
- 20) Tingkat kesungguhan pegawai dalam pelaksanaan kerja (X<sub>20</sub>)
- 21) Kesesuaian pelaksanaan Prosedur Operasi Standart (X<sub>21</sub>)
- 22) Kemampuan dalam menerima saran (X<sub>22</sub>)
- 23) Kesesuaian struktur organisasi dalam pelaksanaan kerja (X<sub>23</sub>)
- 24) Tingkat perhatian dalam ketelitian dan kerapian (X<sub>24</sub>)
- 25) Tingkat harapan yang dimiliki pegawai (X<sub>25</sub>)
- 26) Kemampuan beradaptasi dengan lingkungan kerja baru (X<sub>26</sub>)
- 27) Kemampuan partisipasi yang diberikan pegawai (X<sub>27</sub>)
- 28) Proses rotasi pegawai yang dilaksanakan oleh instansi (X<sub>28</sub>)
- 29) Kesesuaian rentang jabatan dengan mekanisme kerja (X<sub>29</sub>)
- 30) Mekanisme kekuasaan yang diterapkan di instansi (X<sub>30</sub>)
- 31) Kesesuaian visi misi instansi dengan program kerja (X<sub>31</sub>)
- 32) Tingkat kedisiplinan (X<sub>32</sub>)
- 33) Kemampuan instansi menciptakan proses organisasi (X<sub>33</sub>)
- 34) Kemampuan hubungan kerja dengan instansi lain dalam pelaksanaan kerja (X<sub>34</sub>)
- 35) Kemampuan mengolah kritik (X<sub>35</sub>)
- 36) Kesesuaian manfaat dari program pengembangan karir (X<sub>36</sub>)
- 37) Kesesuaian jumlah pegawai dengan beban tugas (X<sub>37</sub>)
- 38) Kemampuan standart kinerja yang diberlakukan di instansi (X<sub>38</sub>)
- 39) Kesesuaian dukungan penggunaan teknologi dalam pelaksanaan kerja (X<sub>39</sub>)
- 40) Kemampuan instansi dalam penyediaan sarana dan prasarana kerja (X<sub>40</sub>)
- 41) Kebijakan anggaran dana dalam mendukung pelaksanaan kerja (X<sub>41</sub>)
- 42) Pemberian orientasi (pengenalan terhadap lingkungan kerja) oleh instansi (X<sub>42</sub>)
- 43) Kemampuan pemberian pelatihan kepada pada pelaksanaan kerja (X<sub>43</sub>)
- 44) Kesesuaian penyiapan kualitas SDM yang dilakukan instansi (X<sub>44</sub>)

- 45) Kontribusi yang diberikan pegawai berkaitan dengan pemberian upah ( $X_{45}$ )
- 46) Model kepemimpinan yang berlaku di instansi ( $X_{46}$ )
- 47) Proses penyelesaian konflik yang terjadi di instansi ( $X_{47}$ )
- 48) Proses pengambilan keputusan berkaitan dengan strategi instansi ( $X_{48}$ )
- 49) Kesempatan dan dorongan untuk belajar ( $X_{49}$ )
- 50) Kemampuan proses kontrol dalam instansi ( $X_{50}$ )
- 51) Kemampuan pemberian sanksi hukuman ( $X_{51}$ )
- 52) Pemberian penghargaan (non financial) pada pegawai ( $X_{52}$ )

## 2. Variabel Terikat

Variabel terikat merupakan variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat karena adanya variabel bebas. Variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja yang dilambangkan dengan notasi Y.

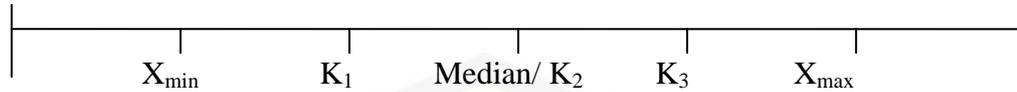
### 3.6 Skala Pengukuran

Teknik pengukuran dalam penelitian ini menggunakan skala Likert. Menurut Malhotra (2003:62), data yang dihasilkan dari instrumen penelitian berskala Likert merupakan data ordinal, yaitu berupa angka-angka yang mengandung arti tingkatan. Variabel yang akan diukur, kemudian dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen pernyataan atau pertanyaan. Setiap instrumen tersebut akan diberi skor dari masing-masing jawaban yang diberikan responden yaitu sebagai berikut.

1. Jawaban sangat setuju, skor = 5
2. Jawaban setuju, skor = 4
3. Jawaban netral, skor = 3
4. Jawaban tidak setuju, skor = 2
5. Jawaban sangat tidak setuju, skor = 1

Menurut Hadi dalam Budiarti (2007), pengukuran masing-masing variabel dilakukan dengan cara menjumlahkan skor total dari semua jawaban responden. Selanjutnya untuk memberi arti atau makna dari skor total masing-masing responden untuk masing-masing variabel dicari batas kelas dengan menjumlahkan

batas bawah dan batas atas atau bilangan-bilangan batas yang berdekatan dibagi dua. Pembagian kelas dengan kuartil ditunjukkan oleh garis bilangan berikut ini.



Di mana:

$X_{\min}$  (batas bawah) = (skor jawaban sangat tidak setuju) x (jumlah responden) x (jumlah instrumen dalam satu variabel)

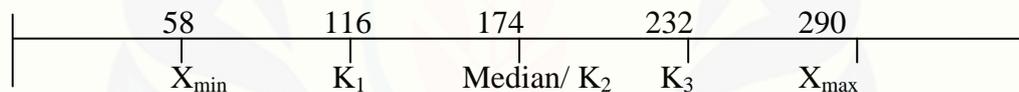
$K_1$  (kuartil ke-1) =  $(K_2 + X_{\min}) / 2$

$K_2$  (kuartil ke-2) =  $(X_{\min} + X_{\max}) / 2$

$K_3$  (kuartil ke-3) =  $(K_2 + X_{\max}) / 2$

$X_{\max}$  (batas atas) = (skor jawaban sangat setuju) x (jumlah responden) x (jumlah instrumen dalam satu variabel)

Berdasarkan pembagian kelas seperti garis bilangan di atas, maka berikut ini adalah pembagian kelas pada variabel observasi.



Perhitungan :

$X_{\min}$  (batas bawah) =  $(1) \times (58) \times (1)$   
= 58

$K_1$  (kuartil ke-1) =  $(174 + 58) / 2$   
= 116

$K_2$  (kuartil ke-2) =  $(58 + 290) / 2$   
= 174

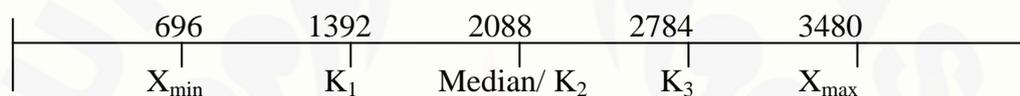
$K_3$  (kuartil ke-3) =  $(174 + 290) / 2$   
= 232

$X_{\max}$  (batas atas) =  $(5) \times (58) \times (1)$   
= 290

Kategori jawaban responden secara keseluruhan dalam tiap variabel observasi memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Jika nilai yang dihasilkan  $\leq 116$ , maka dapat diartikan bahwa variabel kurang bagus untuk kinerja pegawai
2. Jika nilai yang dihasilkan antara 116-174, maka dapat diartikan bahwa variabel cukup bagus untuk kinerja pegawai
3. Jika nilai yang dihasilkan antara 174-232, maka dapat diartikan bahwa variabel bagus untuk kinerja pegawai
4. Jika nilai yang dihasilkan  $\geq 232$ , maka dapat diartikan bahwa variabel sangat bagus untuk kinerja pegawai

Selanjutnya berikut ini adalah pembagian kelas pada variabel terikat yaitu kinerja.



Perhitungan :

$$X_{\min} \text{ (batas bawah)} = (1) \times (58) \times (6) \\ = 336$$

$$K_1 \text{ (kuartil ke-1)} = (1038 + 336) / 2 \\ = 687$$

$$K_2 \text{ (kuartil ke-2)} = (336 + 1740) / 2 \\ = 1038$$

$$K_3 \text{ (kuartil ke-3)} = (1038 + 1740) / 2 \\ = 1389$$

$$X_{\max} \text{ (batas atas)} = (5) \times (58) \times (6) \\ = 1740$$

Kategori jawaban responden secara keseluruhan dalam tiap variabel observasi memiliki pengertian sebagai berikut:

1. Jika nilai yang dihasilkan  $\leq 687$ , maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai tidak bagus
2. Jika nilai yang dihasilkan antara 687-1038, maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai kurang bagus

3. Jika nilai yang dihasilkan antara 1038-1389, maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai cukup bagus
4. Jika nilai yang dihasilkan  $\geq 1389$ , maka dapat diartikan bahwa kinerja pegawai bagus

Kategori nilai jawaban responden dalam setiap faktor adalah sebagai berikut:

X terendah : jumlah variabel dalam satu faktor x bobot pertanyaan terendah x jumlah populasi

X tertinggi : jumlah variabel dalam satu faktor x bobot pertanyaan tertinggi x jumlah populasi

Jumlah variabel dalam satu faktor merupakan keseluruhan variabel yang tercakup dalam satu faktor setelah dilakukan rotasi faktor. Karena hasil variabel yang tercakup dalam faktor pada penelitian ini belum dapat diketahui, maka kategori penilaian dimisalkan sebagai berikut:

Pada jumlah 4 variabel maka,

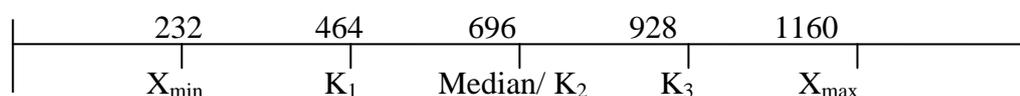
$$\begin{aligned} X_{\min} \text{ (batas bawah)} &= (\text{jumlah variabel dalam satu faktor}) \times (\text{bobot pertanyaan terendah}) \times (\text{jumlah populasi}) \\ &= 4 \times 1 \times 58 = 232 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} K_1 \text{ (kuartil ke-1)} &= (K_2 + X_{\min}) / 2 \\ &= 696 + 232 / 2 = 464 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} K_2 \text{ (kuartil ke-2)} &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\ &= 232 + 1160 / 2 = 696 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} K_3 \text{ (kuartil ke-3)} &= (K_2 + X_{\max}) / 2 \\ &= 696 + 1160 / 2 = 928 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_{\max} \text{ (batas atas)} &= (\text{jumlah variabel dalam satu faktor}) \times (\text{bobot pertanyaan tertinggi}) \times (\text{jumlah populasi}) \\ &= 4 \times 5 \times 58 = 1160 \end{aligned}$$



Kategori nilai variabel dalam satu faktor memiliki pengertian jawaban sebagai berikut:

1. Jika nilai yang dihasilkan  $\leq 464$ , maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud tidak menentukan kinerja pegawai
2. Jika nilai yang dihasilkan antara  $464 - 696$ , maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud kurang menentukan kinerja pegawai.
3. Jika nilai yang dihasilkan antara  $696 - 928$ , maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud cukup menentukan kinerja pegawai.
4. Jika nilai yang dihasilkan  $\geq 928$ , maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud menentukan kinerja pegawai.

Pada faktor dengan 3 variabel maka,

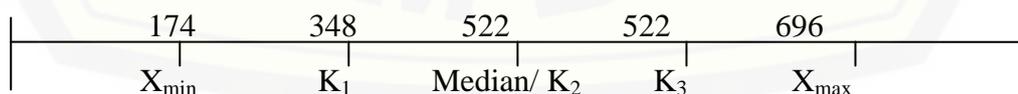
$$\begin{aligned} X_{\min} \text{ (batas bawah)} &= (\text{jumlah variabel dalam satu faktor}) \times (\text{bobot pertanyaan terendah}) \times (\text{jumlah populasi}) \\ &= 3 \times 1 \times 58 = 174 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} K_1 \text{ (kuartil ke-1)} &= (K_2 + X_{\min}) / 2 \\ &= 522 + 174 / 2 = 348 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} K_2 \text{ (kuartil ke-2)} &= (X_{\min} + X_{\max}) / 2 \\ &= 174 + 870 / 2 = 522 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} K_3 \text{ (kuartil ke-3)} &= (K_2 + X_{\max}) / 2 \\ &= 522 + 870 / 2 = 696 \end{aligned}$$

$$\begin{aligned} X_{\max} \text{ (batas atas)} &= (\text{jumlah variabel dalam satu faktor}) \times (\text{bobot pertanyaan tertinggi}) \times (\text{jumlah populasi}) \\ &= 3 \times 5 \times 58 = 870 \end{aligned}$$



Kategori nilai variabel dalam satu faktor memiliki pengertian jawaban sebagai berikut:

1. Jika nilai yang dihasilkan  $\leq 348$ , maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud tidak menentukan kinerja pegawai
2. Jika nilai yang dihasilkan antara 348 – 522, maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud kurang menentukan kinerja pegawai.
3. Jika nilai yang dihasilkan antara 522 – 696, maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud cukup menentukan kinerja pegawai.
4. Jika nilai yang dihasilkan  $\geq 696$ , maka dapat diartikan bahwa faktor yang dimaksud menentukan kinerja pegawai.

### 3.7 Uji Instrumen Penelitian

#### 3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen. Sebuah instrumen dikatakan valid apabila dapat mengungkapkan data dari variabel yang diteliti secara tepat (Arikunto, 1996: 158).

Validitas didefinisikan sebagai ukuran seberapa akurat suatu instrumen melakukan fungsi ukurannya. Jadi semakin tinggi validitas suatu butir pernyataan, maka tes itu makin mengenai sarasannya dan menunjukkan apa yang seharusnya ditunjukkan.

Validitas butir-butir pertanyaan dapat menggunakan *Corrected Item-Total Corelation* dari koefisien alfa atau *cronbach alpha* yang merupakan korelasi antara skor butir pertanyaan dengan skor total butir pertanyaan yang digunakan untuk menguji validitas instrumen. Selanjutnya untuk mengetahui validitas butir pertanyaan tersebut harus dibandingkan dengan  $r_{tabel}$ ,  $r_{tabel}$  pada  $\alpha$  0,05. Pengambilan keputusan adalah sebagai berikut (Prastito, 2004:254):

1. Jika  $r_{hitung}$  positif dan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut valid.
2. Jika  $r_{hitung}$  negatif atau  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir pertanyaan tersebut tidak valid.

### 3.7.2 Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data dikarenakan instrumen tersebut sudah baik. Ungkapan yang mengatakan bahwa instrumen harus reliabel sebenarnya mengandung arti bahwa instrumen itu cukup baik sehingga mampu mengungkap data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:154).

Pengujian kendala alat ukur dalam penelitian ini menggunakan reliabilitas metode alpha ( $\alpha$ ) yang digunakan adalah metode *cronbach* (Prayitno, 2010:75) yakni

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (k - 1)^2}$$

Dimana:

- $\alpha$  : koefisien reliabilitas
- r : koefisien rata – rata korelasi antar variabel
- k : jumlah variabel bebas dalam persamaan

Menurut (Sekaran, 2006:182) suatu variabel dikatakan reliabel bila memberikan nilai *cronbach* alpha ( $\alpha$ ) > 0,60. Sebaliknya, jika nilai *cronbach* alpha ( $\alpha$ ) < 0,60 maka variabel tersebut tidak reliabel digunakan dalam penelitian.

## 3.8 Metode Analisis Data

### 3.8.1 Analisis Faktor

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):

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

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):

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + \dots + W_{ik}X_k$$

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. *Eignvalue*

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.

Untuk menghindari kesalahan karena alat ukur yang berbeda, maka pengolahan data akan dilakukan dengan menggunakan matrik data standar, kemudian diolah dengan analisis faktor sebagai berikut.

1. Menganalisis matrik korelasi tiap variabel, di mana model analisis faktor ini memerlukan persyaratan sebagai berikut.
  - a. Setiap variabel harus berkorelasi cukup tinggi dengan variabel lainnya, karena apabila tidak berkorelasi berarti tidak ada *common factor* yang akan terbentuk. Diuji dengan *Bartlett's test of sphericity* untuk menguji apakah matrik korelasi merupakan matrik identitas, maka model analisis tersebut dapat dipergunakan.
  - b. Kelayakan sampling (*sampling adequacy*)  
Didasarkan atas korelasi parsial, dimana korelasi parsial antara variabel tersebut harus kecil. Keadekuatan sampling ini diuji dengan *Kaiser Meyer Olkin Test*, dimana tingkat adekuansinya harus di atas 0,50.
2. Mengekstraksi variabel-variabel menjadi beberapa faktor.
3. Melakukan rotasi faktor matrik sehingga hasil akhirnya dapat diinterpretasikan. Dalam penelitian ini metode rotasi yang digunakan adalah rotasi varimax (Singgih Santoso, 2002:95).
4. Menghitung *factor score* tiap faktor.

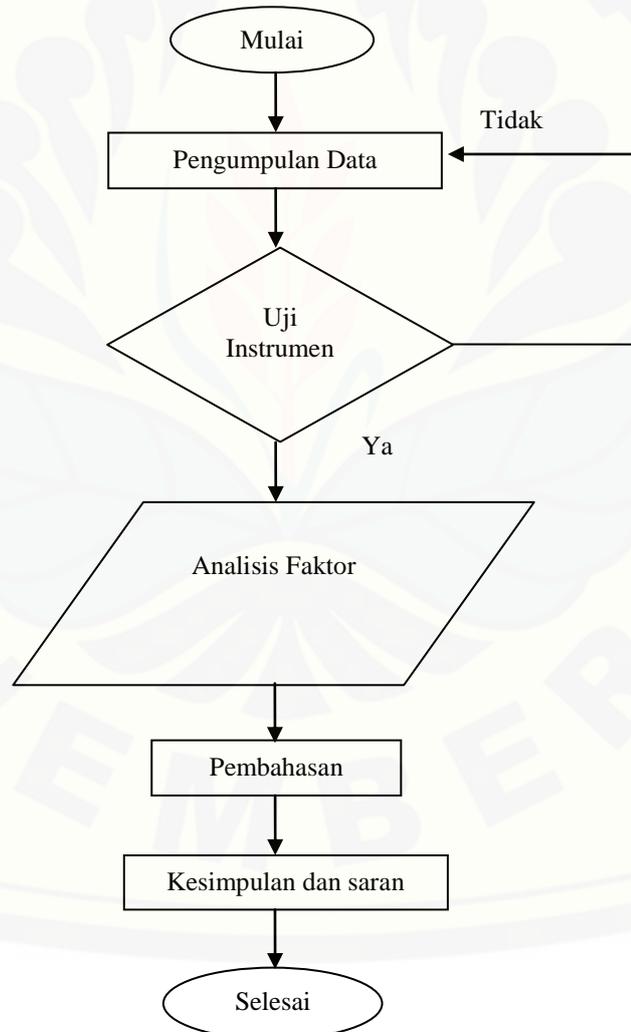
Faktor skor ini berfungsi sebagai input untuk analisis lebih lanjut dalam penelitian ini yaitu dengan metode analisis cluster.

5. Menghitung matrik rotasi.

Dari hasil analisis faktor dapat diketahui variabel-variabel mana saja yang memberikan kontribusi terhadap suatu faktor dengan membandingkan nilai faktor variabel-variabel tersebut dalam faktor-faktor yang ada.

### 3.9 Kerangka Pemecahan Masalah

Untuk mengetahui proses penyelesaian masalah, maka dapat digambarkan kerangka pemecahan masalah dalam Gambar 3.1



Gambar 3.1 Kerangka Pemecahan Masalah

Keterangan:

1. Start, merupakan permulaan dan persiapan penelitian terhadap masalah yang diteliti.
2. Mempersiapkan data – data yang dibutuhkan dalam penelitian awal dengan menyebarkan kuesioner kepada 58 responden.
3. Melakukan uji validitas dan uji reliabilitas untuk mendapatkan data yang akurat dan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi. Jika data uji tidak valid, maka kembali ke langkah sebelumnya yaitu tahap pengumpulan data. Jika data dinyatakan valid, maka dilanjutkan ke langkah selanjutnya.
4. Analisis faktor, dilakukan untuk menentukan beberapa faktor dasar yang mendasari kesalingterikatan diantara variabel.
5. Melakukan pembahasan
6. Menarik kesimpulan berdasarkan hasil dan pembahasan
7. Penelitian selesai.

## BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 4.1.1 Gambaran Umum LAZ RIZKI

LAZ RIZKI merupakan lembaga amil zakat yang lahir dari Jember. Bermula dari kesederhanaan berfikir dalam bingkai kemanusiaan, mengalir pada muara harapan masyarakat dhuafa' hingga menembus relung hati para dermawan, dan mengingat betapa besarnya potensi zakat di Indonesia diantaranya di Jember yang notabene kota terbesar di Karesidenan Besuki namun belum banyak yang mengelola, terlecut spirit pendiri LAZ RIZKI yaitu Bapak Ismed Sanditama dan Bapak Sholahudin mempunyai keinginan untuk mendirikan lembaga zakat dan mengelolanya dengan baik. Tujuan utama pendirian LAZ RIZKI ini bukan sekedar untuk mengumpulkan dana ziswaf masyarakat dan mendistribusikannya, tapi juga sebagai sarana edukasi bagi masyarakat dalam berzakat, bahwa zakat adalah juga ibadah wajib yang harus juga dijalankan seorang muslim jika sudah mencapai nishab dan haulnya.

Pada tanggal 05 Mei 2003, LAZ RIZKI menjadi lembaga sosial keagamaan yang menyelenggarakan kegiatan menghimpun dan mengelola dana ziswaf secara sah, di perkuat akta notaris Is Hariyanto Imam Salwawi, SH No 10 Tgl. 05 Mei 2003. Sejalan dengan perkembangan kegiatan LAZ RIZKI yang semakin bertambah dimana dengan jumlah donatur yang semula hanya puluhan orang saja sekarang sudah ribuan orang yang bergabung menjadi donatur di lembaga ini terdiri dari donatur tetap dan donatur insidental. Sedangkan jumlah amil dan relawan LAZ RIZKI sekarang sebanyak 58 orang yang berkantor di Jl Karimata No. 25 A Jember.

Dengan budaya kerja yang dimiliki LAZ RIZKI yaitu 1) mengutamakan profesionalisme, kemudahan dan keramahan, 2) jujur, amanah dan adil, serta 3) kebersamaan dalam berjuang dan berkarya mendorong LAZ RIZKI tumbuh menjadi lembaga zakat yang semakin berkembang dan dipercaya masyarakat dalam mengelola zakatnya. Nilai-nilai manfaat atas kehadiran LAZ RIZKI ditengah masyarakat telah dirasakan secara meluas. Dari pelosok hingga

perkotaan di Kab. Jember. Begitupun dari sudut kemanusiaan, daerah di luar Jember juga mendapatkan manfaat atas kehadiran LAZ RIZKI. Sebut saja tsunami di Aceh dan Sumatra Utara, gempa bumi Yogyakarta, letusan gunung Merapi di Yogyakarta dan Jawa tengah, letusan gunung Kelud kawasan Blitar, Malang, Kediri.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) RIZKI merupakan lembaga sosial yang terbentuk dari kesadaran manusia untuk membantu kepada sesama. Sebagai suatu lembaga tentunya sistem kerja yang dijalankan yaitu *non profit oriented*. Lembaga Amil Zakat RIZKI yang membidangi tentang penghimpunan dana zakat, infak, shodaqoh dan wakaf yang akan didistribusikan kepada orang yang berhak dengan berbagai stimulus program yang dibutuhkan saat ini. Kewajiban berzakat berdasar dari Al Qur'an dalam surat Al Baqarah 43, *Artinya : "Dan dirikanlah shalat, tunaikanlah zakat dan ruku'lah beserta orang-orang yang ruku"*. Juga dalam surat At Taubah ayat 103, *Artinya: "Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan mensucikan harta mereka dan do'akanlah mereka karena sesungguhnya do'amu dapat memberikan ketenangan bagi mereka. Dan Allah Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui."* Di Indonesia

Zakat merupakan kewajiban bagi pemeluk agama Islam. Zakat dapat dimaknai sebagai tanggung jawab sosial kepada masyarakat yang berhak (kurang mampu) yang tidak menutup kemungkinan selain pemeluk Islam juga berzakat. Secara spiritual dengan melaksanakan tanggung jawab sosial tersebut, mampu menjadikan insan yang terhormat dihadapan-Nya.

LAZ RIZKI merupakan wadah yang strategis dalam intermediasi penghimpunan dana sosial masyarakat yang didistribusikan dengan berbagai program solutif tepat sasaran. Berbekal program tersebut, pada dasarnya untuk memperkenalkan zakat dengan harapan meyakinkan dan mampu mem-*follow up* calon donatur menjadi donatur.

Kesadaran membayar zakat perlu diiringi oleh dukungan masyarakat dan pemerintah. Di Indonesia pengelolaan zakat diatur berdasarkan UU No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat dengan keputusan Menteri Agama (KMA) No. 581 tahun 1999 tentang Pelaksanaan UU No. 38 tahun 1999 dan keputusan

Direktur Jendral Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan haji No. D/291 tahun 2000 tentang Pedoman Teknis Pengelolaan Zakat (Utomo, 2007)

#### 4.1.2 Visi dan Misi LAZ RIZKI

Visi dan misi LAZ RIZKI adalah sebagai berikut:

1. Visi : Menjadi model organisasi pengelola zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf yang menyelenggarakan sistem dan manajemen terpercaya dan dibanggakan ummat.
2. Misi:
  - a. Menjadikan lembaga sebagai instrumen kreatif dan edukatif untuk menumbuhkan kesadaran dan kepatuhan masyarakat dalam penunaian zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf.
  - b. Menghimpun zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf masyarakat secara optimal, dengan kebijakan pemanfaatn *minimizing distortion* dan pemeberdayaan keummatan.
  - c. Senantiasa memperbarui diri selaras dengan aspirasi ummat

#### 4.1.3 Bidang Garap

##### 1. Bidang Perhimpunan Zakat, Infaq, Shodaqoh, dan Wakaf

Zakat bukan sekedar kemurahan individu, melainkan suatu sistem tata sosial yang dikelola oleh negara melalui aparat tersendiri. Aparat ini mengatur semua permasalahannya, mulai dari pengumpulannya dari para wajib zakat dan pendistribusiannya kepada mereka yang berhak. Sebagai implementasinya, hal ini sesuai dengan isi pasal 6 UU nomor 38 Tahun 1999 mengenai organisasi pengelolaan zakat. Pemerintah kota, kabupaten dan bahkan kecamatan sudah didirikan Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat yang dibentuk oleh ormas Islam ataupun organisasi perbankan. Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat memiliki karakteristik masing-masing yang menjadikan keunggulan sebagai daya tarik dalam menghimpun zakat salah satunya LAZ RIZKI.

LAZ RIZKI dalam menjalankan tujuan sebagai intermediasi pemberi dan penerima amanah berupaya lebih kreatif dan inovatif dengan tidak meninggalkan

karakteristiknya yakni mudah namun tetap profesional. Mudah bermakna meringankan para donatur dalam melaksanakan kegiatan berzakat melalui sistem tata cara yang mudah dan profesional bermakna semua kegiatan harus sesuai aturan yang ditetapkan. Berikut ini adalah prosedur dalam pendaftaran menjadi anggota baru berdasarkan susunan urutan penghimpunan dana zakat Lembaga Amil Zakat RIZKI.

Penghimpunan Zakat dilakukan harus sesuai dengan syarat dan ketentuan yang telah ditetapkan oleh pemerintah tentang harta apa yang wajib dizakati. Harta yang wajib di zakati tersebut telah tertuang pada UU No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat tepatnya pada pasal 11 ayat 2. Disebutkan bahwa harta yang wajib dizakati di Indonesia adalah sebagai berikut :

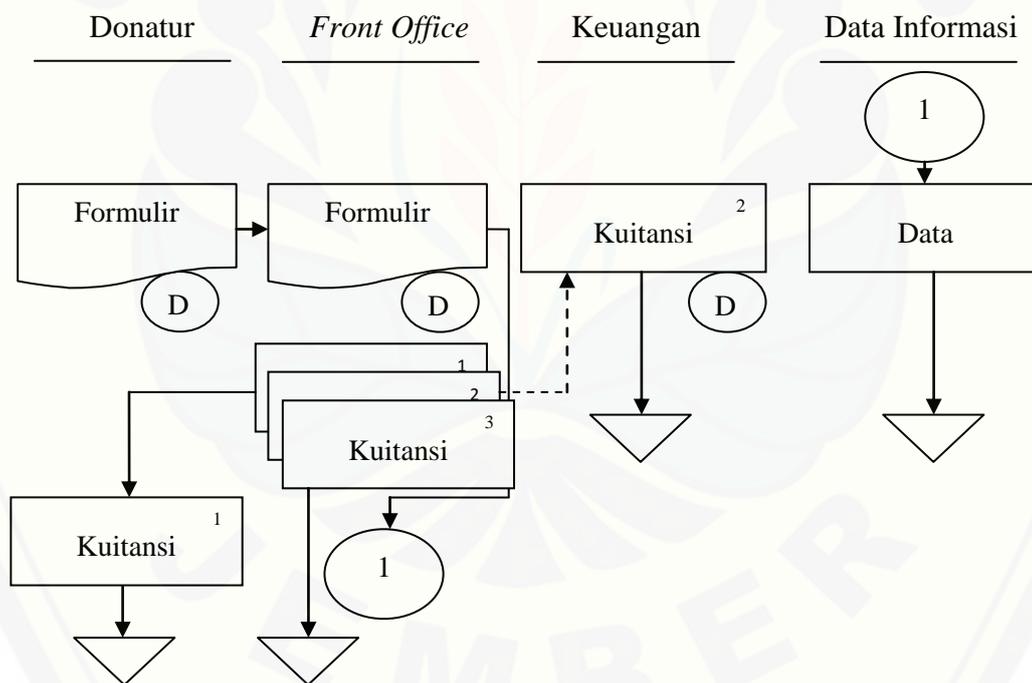
- a. Emas, perak dan uang.
- b. Perdagangan dan perusahaan.
- c. Hasil pertanian, perkebunan dan perikanan.
- d. Hasil pertambangan.
- e. Hasil peternakan.
- f. Hasil pendapatan dan jasa.
- g. *Rikaaz*

Dengan diundangkannya UU No 38 tahun 1999 tersebut berarti seluruh penduduk Indonesia yang beragama Islam harus melaksanakan kewajibannya dengan membayar zakat sesuai dengan harta yang disebutkan di atas.

Calon donatur yang ingin mendaftar sebagai donatur, baik itu secara insidental maupun tetap harus mengisi surat partisipasi sebagai calon donatur yang mempunyai beberapa pilihan dalam proses penyaluran sesuai dengan keinginan donatur. Calon donatur akan menerima beberapa formulir dari petugas LAZ RIZKI sebagai berikut:

- a. Formulir partisipasi untuk menjadi donatur yang harus diisi dan ditandatangani
- b. Formulir pembayaran
- c. Formulir tanda terima pembayaran ZISWAF (apabila mendaftar sebagai donatur tetap).

Formulir pendaftaran menjadi donatur mempunyai beberapa pilihan formulir partisipasi sesuai dengan harta yang wajib dizakati dan juga ada beberapa pilihan tambahan yang diadakan oleh program LAZ RIZKI ialah infak/ shodaqoh dan wakaf yang tidak termasuk dalam kegiatan zakat, misalnya program cinta wakaf seribu buku untuk anak yatim, beasiswa pendidikan, *save food and nutrition* (bantuan makanan untuk korban bencana) dan sebagainya. Program-program Lembaga RIZKI bermaksud untuk memperkenalkan dan menghimbau masyarakat agar selalu ingat akan kewajiban dalam membayar zakat karena sebagian dari mereka adalah hak orang yang tergolong dalam 8 asnaf sesuai dengan ajaran Islam. Lebih jelas tentang prosedur pendaftaran dari Lembaga Amil Zakat RIZKI dapat dilihat dalam gambar *flowchart* prosedur pendaftaran donatur sebagai berikut:



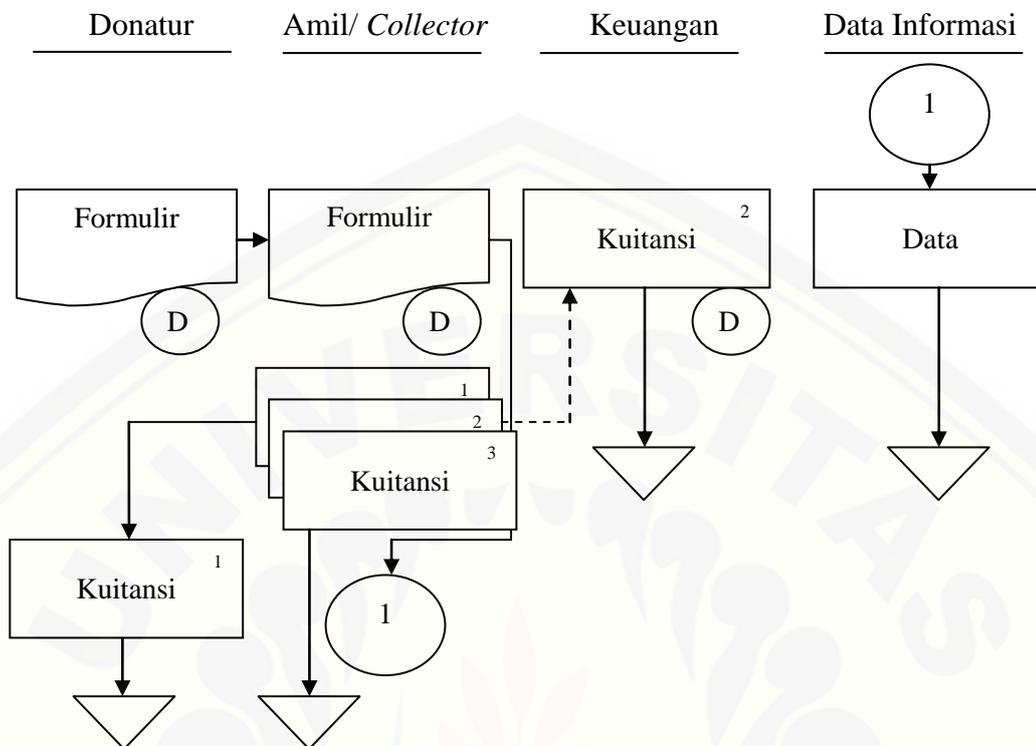
Sumber: Lembaga Amil Zakat RIZKI

Gambar 4.1 Prosedur Pendaftaran Donatur Melalui Kantor RIZKI

Keterangan:

- a. Calon donatur mendatangi *front office* untuk mengajukan menjadi donatur di Lembaga Amil Zakat RIZKI untuk mendapat informasi prosedur apa saja yang harus dilakukan.
- b. *Front Office* memberikan formulir partisipasi ZISWAF (zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf) untuk diisi dan di tanda tangani kemudian diserahkan beserta besarnya donasi yang diberikan lalu diberikan kembali kepada front office untuk di proses.
- c. Pihak *front office* menerima formulir partisipasi dan sejumlah uang donasi kemudian mengisi kuitansi rangkap tiga sebagai bukti transaksi serah terima uang donasi dari pihak donatur. Lembar pertama diberikan kepada donatur sebagai bukti telah mendonasikan uangnya melalui lembaga RIZKI. Lembar kedua dibawa oleh *front office* sebagai bukti telah menerima pembayaran donasi dari pihak donatur. Lembar ketiga beserta uang donasi diberikan kepada bagian keuangan untuk dicatat dalam pembukuan karena telah menerima sejumlah uang dari pihak *front office*.
- d. Formulir partisipasi yang telah donatur isi dan diserahkan kepada pihak *front office*, dilanjutkan oleh pihak *front office* untuk diserahkan kepada bagian data dan informasi untuk dikelola dan dimasukkan kedalam daftar rekapitulasi donatur baru sebagai *database*.
- e. Calon donatur sekarang sudah resmi menjadi donatur RIZKI.

Calon donatur tidak harus datang ke kantor RIZKI, Lembaga Amil Zakat RIZKI memberikan kemudahan bagi calon donatur untuk mendaftar. Kemudahan itu misalnya bagi yang mempunyai masalah jarak yang jauh, waktu padat sehingga tidak memungkinkan untuk datang sendiri ke kantor RIZKI. Lembaga Amil Zakat RIZKI memberikan layanan *customer care*, yaitu calon donatur bisa menghubungi *customer care* untuk mendaftar sebagai donatur dengan cara pihak RIZKI mengirimkan Amil ke rumah calon donatur untuk melakukan proses pendaftaran. Secara prosedur nampak pada gambar berikut ini:



Sumber: Lembaga Amil Zakat RIZKI

Gambar 4.2 Prosedur Pendaftaran Donatur Melalui Amil

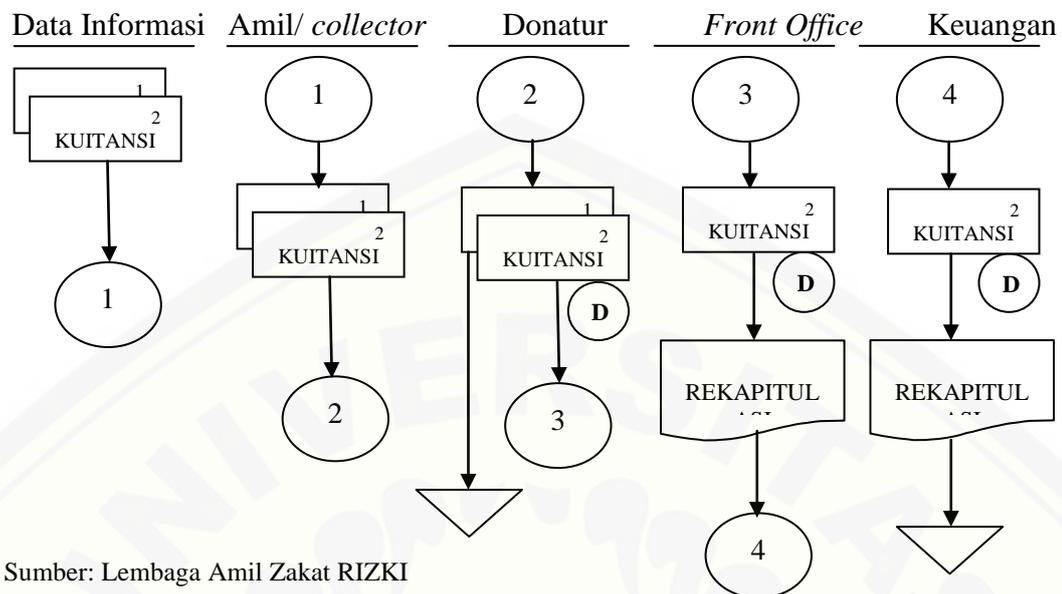
Keterangan:

- Calon donatur menghubungi *customer care* untuk di datangi amil di rumahnya ataupun di kantor untuk melakukan proses pendaftaran sebagai donatur.
- Amil memberikan formulir partisipasi ZISWAF (zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf) untuk diisi dan ditandatangani kemudian diserahkan beserta besarnya donasi yang diberikan lalu diberikan kembali kepada amil untuk diproses.
- Pihak amil menerima formulir partisipasi dan sejumlah uang donasi kemudian mengisi kuitansi rangkap tiga sebagai bukti transaksi serah terima uang donasi dari pihak donatur. Lembar pertama diberikan kepada donatur sebagai bukti telah mendonasikan uangnya melalui lembaga RIZKI dan menjadi donatur. Lembar kedua dibawa oleh amil sebagai bukti telah menerima pembayaran donasi dari pihak donatur.

Lembar ketiga beserta uang donasi diberikan kepada bagian keuangan untuk dicatat dalam pembukuan karena telah menerima sejumlah uang dari pihak amil dari pendaftaran donatur baru.

- d. Formulir partisipasi yang telah donatur isi dan diserahkan kepada pihak amil, dilanjutkan oleh pihak amil untuk diserahkan kepada bagian data dan informasi untuk dikelola dan dimasukkan kedalam daftar rekapitulasi donatur baru sebagai data *database*.
- e. Calon donatur sekarang sudah resmi menjadi donatur RIZKI.

Setelah proses pendaftaran awal telah dilakukan baik itu dilakukan di kantor melalui *front office* maupun di luar kantor melalui amil, data donatur sekarang sudah masuk dalam data informasi RIZKI. Donatur yang mendaftar sebagai donatur tetap tiap bulannya sesuai dengan persetujuan donatur dikunjungi amil untuk pengambilan donasi dengan tujuan memberikan kemudahan kepada donatur. Tempat dan waktu sudah ditentukan terlebih dahulu pada proses awal pendaftaran dan nantinya bisa dirubah kembali sesuai dengan kesepakatan apabila ada perubahan waktu dan tempat sesuai kesepakatan donatur dengan amil. Kemudahan pendaftaran melalui Amil termasuk dalam tujuan menjalin hubungan dengan donatur melalui layanan jemput donasi. Layanan jemput donasi melalui Amil merupakan pengupayaan untuk meningkatkan hubungan dengan donatur agar lebih memahami dan lebih dekat kepada donatur sehingga dapat terwujud hubungan yang baik dengan donatur. Jemput donasi ini termasuk dalam proses penghimpunan donasi zakat rutin tiap bulan. Kegiatan ini dapat dilihat lebih rinci dalam gambar berikut ini:



Sumber: Lembaga Amil Zakat RIZKI

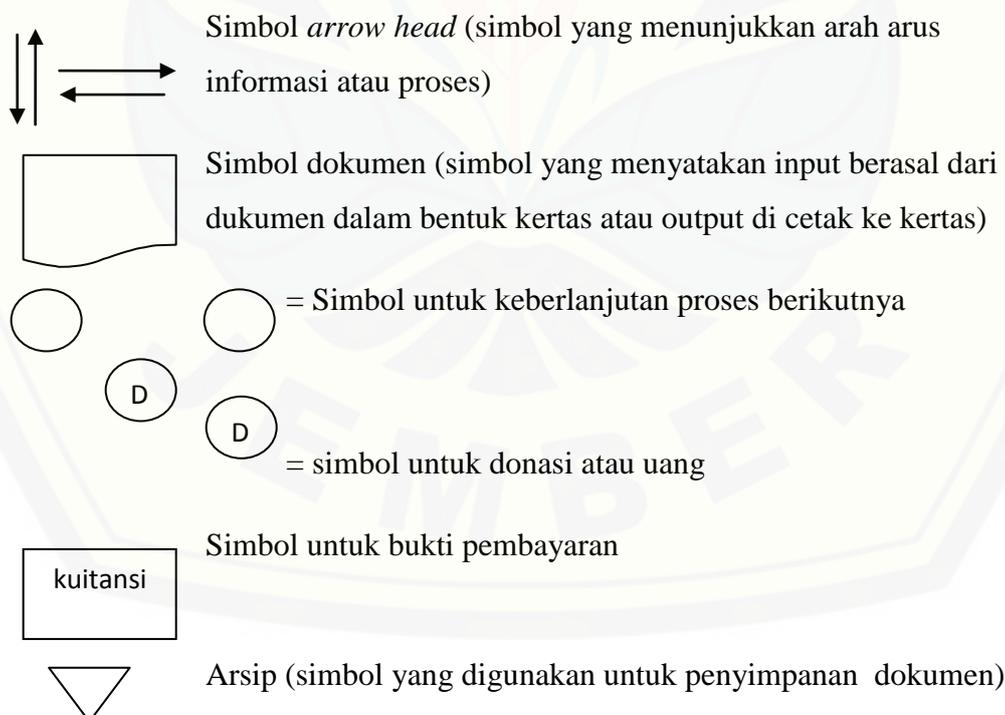
Gambar 4.3 Prosedur Penghimpunan Donasi Zakat Rutin

**Keterangan:**

- Data informasi memberikan kuitansi yang berisi TTPZ (tanda terima pembayaran zakat) dan kartu kendali TTPZ yang diambil dari *database* kepada amil untuk melakukan pengambilan donasi dari donatur yang sesuai dengan data yang terisi pada TTPZ
- Amil membawa kartu tanda terima pengambilan zakat (TTPZ) untuk diberikan kepada donatur sebagai bukti pengambilan donasi dari pihak RIZKI
- Amil mendatangi donatur dan memperlihatkan TTPZ sebagai bukti pengambilan donasi, sedangkan donatur memberikan sejumlah uang atau donasi sesuai dengan besarnya donasi yang telah ditentukan pada waktu melakukan pendaftaran sebagai donatur. Amil memberikan TTPZ kepada donatur sebagai bukti telah menyerahkan donasi kepada amil. Kemudian amil membawa donasi beserta kartu kendali TTPZ untuk bukti bahwa telah melakukan pengambilan donasi.

- d. Amil menyerah donasi dan kartu kendali TTPZ kepada *front office* untuk dilakukan rekapitulasi dari hasil penghimpunan donasi untuk diserahkan kepada bagian keuangan.
- e. *Front office* menerima donasi dan kartu kendali TTPZ dari amil. Kemudian donasi dan kartu kendali TTPZ tersebut direkapitulasi untuk diberikan kepada bagian keuangan.
- f. Bagian keuangan memperoleh uang donasi, kartu kendali TTPZ dan hasil rekapitulasi dari *front office*. Bagian keuangan melakukan rekapitulasi ulang untuk mengecek kesesuaian antara besarnya uang donasi dengan bukti kartu kendali TTPZ pada hasil rekapitulasi dari *front office*.
- g. Setelah di rekapitulasi ulang dan tidak ada kesalahan dalam hasil rekapitulasi, maka hasil tersebut dimasukkan dalam pembukuan. Berarti kegiatan penghimpunan zakat secara rutin selesai.

Keterangan dalam pembuatan bagan atau diagram simbol pada bagian penghimpunan:



## 2. Bidang Pemanfaatan Zakat, Infaq, Shodaqoh, dan Wakaf

Lembaga Amil Zakat RIZKI merupakan lembaga yang menjunjung tinggi profesionalisme sebagai intermediasi masyarakat dalam menyalurkan dana (menghimpun dan memanfaatkan dana) melalui program-program terpadu. Berpijak penghimpunan dana yang dikelola, Lembaga Amil Zakat RIZKI terus berusaha menciptakan kreasi dan inovasi program yang dikonsep, diolah dan dikemas dengan baik sebagai akuntabilitas amanah dari donatur. Beberapa program baik reguler dan insidental yang dilakukan untuk mewujudkan visi dan misi lembaga secara komprehensif dan berkesinambungan. Berikut ini adalah program pokok dalam bidang pemanfaatan zakat, infaq, shodaqoh dan wakaf yang dilakukan oleh LAZ RIZKI :

### a. Pembinaan SDM

Penggunaan dana ZISWAF (zakat, infaq, shodaqoh wakaf) masyarakat untuk meningkatkan mutu SDM umat. Dengan fokus aktivitas meliputi pembangunan mentalitas dan skil, serta peningkatan kemampuan manajemen perorangan serta organisasi. Berikut ini adalah program – program yang berkaitan dengan pembinaan SDM yang dilakukan oleh LAZ RIZKI.

- 1) Beasiswa pendidikan, adalah bantuan biaya pendidikan kepada anak yatim dan dhuafa berupa santunan subsidi sekolah untuk membangkitkan semangat berprestasi sehingga termotivasi untuk melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi.
- 2) Boarding akselerasi rumah yatim RIZKI Istiqaly adalah asrama atau tempat tinggal yang diperuntukkan bagi anak yatim dan dhuafa berprestasi dan bebas biaya dengan mengkolaborasikan bimbingan formal dan informal.
- 3) Support pemakmuran masjid, adalah kegiatan syiar Islam di tengah masyarakat berupa bantuan pembiayaan pembangunan masjid dan support kegiatan masjid misalnya dalam peringatan hari besar Islam, pendidikan keislaman, kajian ilmiah, serta majelis ta'lim.
- 4) Kafalah aktivis dakwah adalah bantuan yang diberikan kepada seseorang yang berstatus sebagai guru ngaji di TPA, Musholla, atau masjid dan pegiat

dakwah yang berkontribusi pada pengembangan dan syiar Islam di tengah masyarakat.

b. Karitas/ kepedulian sosial

Kegiatan pemanfaatan santunan secara langsung kepada mustahik melalui program-program yang mengarah pada pemberdayaan keummatan. Dengan realisasi di tengah masyarakat berupa santunan yatim, dhuafa, dan janda, layanan Trans Sehat untuk pasien kelas 3, subsidi biaya berobat, peningkatan kebutuhan nutrisi ibu dan anak, serta kemanusiaan. Berikut ini adalah beberapa program yang berkaitan dengan kegiatan karitas.

- 1) Layanan Trans Sehat, adalah unit kendaraan sebagai wujud pelayanan sosial kepada masyarakat yang membutuhkan yang dikelola oleh LAZ RIZKI berupa jasa transportasi antar-jemput tanpa dipungut biaya.
- 2) Bina Nutrisi Ibu dan Anak, adalah pemberian asupan gizi kepada ibu hamil dan balita keluarga dhuafa, serta pekerja sosial yang membutuhkan asupan gizi untuk memenuhi standar kesehatan.
- 3) *Save food and nutrition*, adalah pemberian bantuan kepada perorangan/kolektif berupa makanan bergizi di daerah bencana maupun wilayah dengan kondisi masyarakatnya membutuhkan tambahan gizi dan disebabkan wabah penyakit, atau kemiskinan.
- 4) Subsidi biaya berobat, adalah pemberian dana subsidi kesehatan dan melahirkan kepada perorangan yang berstatus dhuafa, guru ngaji, aktivis dakwah, muallaf, pekerja sosial, dan atau tidak sedang terdaftar sebagai peserta Jamkesda.

c. Pemberdayaan Ekonomi

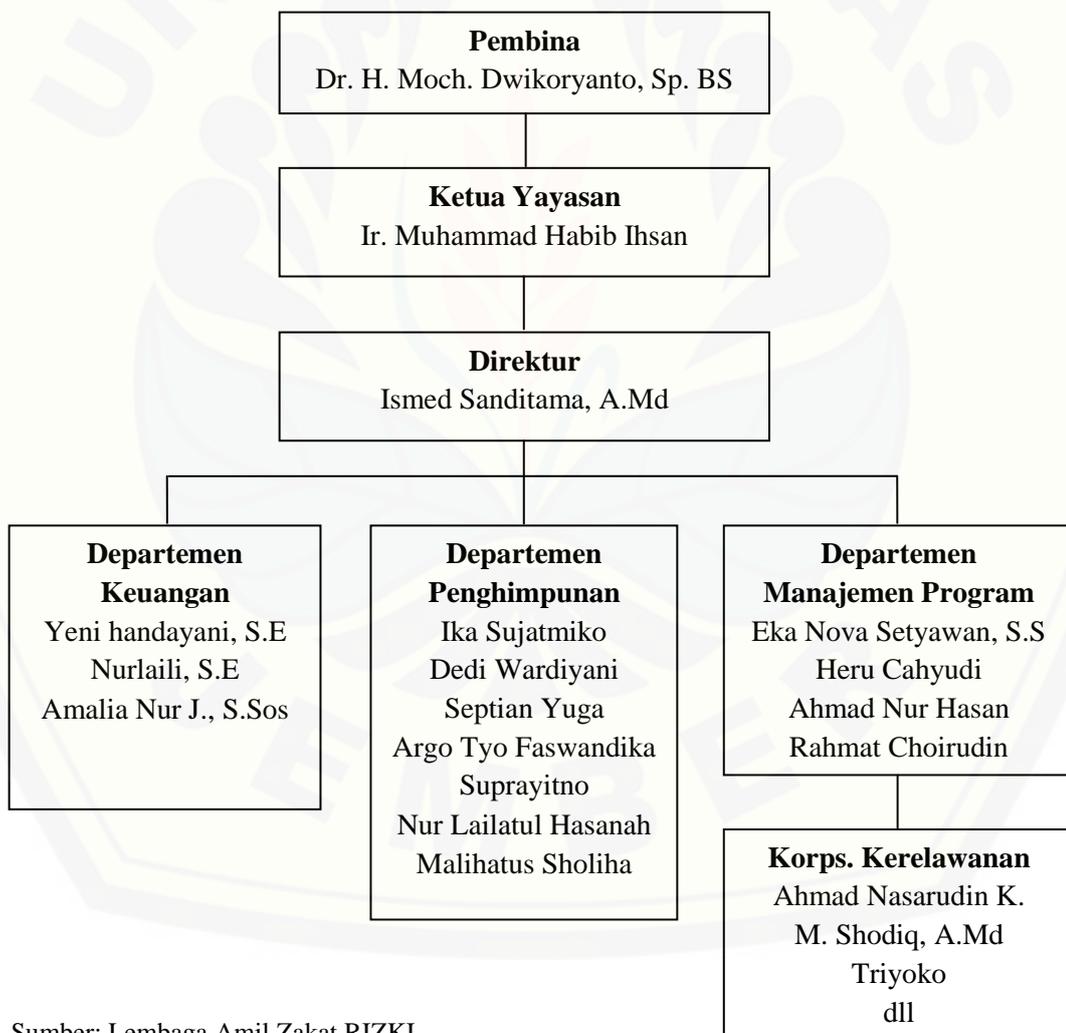
Merupakan program pemberdayaan keummatan melalui kegiatan-kegiatan yang bersifat stimulan dan pendampingan guna meningkatkan dan menguatkan potensi ekonomi ummat. Beberapa program yang berkaitan dengan bidang ini adalah sebagai berikut.

- 1) Bina ternak terpadu, adalah program pemberdayaan masyarakat dhuafa dengan pemberian hewan ternak menggunakan sistem bergilir.

- 2) Mengembangkan potensi umat dengan memberikan modal dana maupun santunan produksi kepada perorangan dari lingkungan dhuafa yang memiliki kemauan dan kesungguhan untuk memperbaiki kondisi keterbatasan ekonomi agar lebih layak.
- 3) *Micro finance*, adalah pemberian modal dana kepada kelompok untuk dikelola secara bersama-sama untuk membangkitkan semangat perekonomian mereka.

#### 4.1.4 Struktur Organisasi

Struktur organisasi LAZ RIZKI Jember adalah sebagai berikut:



Sumber: Lembaga Amil Zakat RIZKI

Gambar 4.4: Struktur Organisasi Lembaga Amil Zakat RIZKI

## 4.2 Analisis Data

### 4.2.1 Deskripsi Karakteristik Responden

Dalam deskripsi karakteristik responden digambarkan mengenai jenis kelamin, umur, tingkat pendidikan dan masa kerja pegawai LAZ RIZKI yang diperoleh melalui pengisian kuesioner.

Tabel 4.1 Statistik Deskriptif Pegawai LAZ RIZKI Jember

Kriteria	Keterangan	Frekuensi	
		Jumlah	Persentase
<b>Jenis Kelamin</b>	Perempuan	37	63,8
	Laki-laki	21	36,2
<b>Usia</b>	Kurang dari 30 tahun	48	82,8
	30 – 50 tahun	10	17,2
<b>Pendidikan</b>	SD	-	-
	SMP	2	3,5
	SMA	47	81
	Diploma	3	5,2
	S1	6	10,3
	S2	-	-
<b>Masa Kerja</b>	1- 3 tahun	36	62,1
	4-6 tahun	17	29,3
	Lebih dari 6 tahun	5	8,6

Sumber: Data primer diolah.

Berdasarkan Tabel 4.1 dapat diketahui bahwa usia pegawai yang paling banyak berumur kurang dari 30 tahun yaitu 48 orang (82,8%). Dari sisi jenis kelamin, pegawai LAZ RIZKI Jember didominasi oleh pegawai perempuan yaitu sebanyak 37 orang (63,8%) dengan tingkat pendidikan sebagian besar SMA/ sederajat yaitu 47 orang (81%) dan masa kerja yang paling banyak adalah rentang 1-3 tahun sebanyak 36 orang (62,1%). Hal ini menunjukkan bahwa pegawai LAZ RIZKI mayoritas adalah tenaga muda dengan pendidikan yang cukup, serta pengalaman kerja yang tidak lama.

## 4.2.2 Data Hasil Kuesioner

Untuk mempermudah menganalisis data secara kuantitatif dan untuk mempermudah penarikan kesimpulan dalam penelitian, maka akan dipaparkan mengenai jawaban responden terhadap sejumlah pertanyaan yang telah diajukan.

Adapun hasil distribusi jawaban responden dari masing-masing indikator variabel bebas (X) ditunjukkan pada Tabel 4.2 berikut ini.

Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Bebas

No. Variabel	Frekuensi Jawaban Responden										Total Skor	Kategori
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
1	2	3,45	20	34,48	19	32,76	13	22,41	4	6,90	177	Bagus
2	9	15,52	25	43,10	16	27,59	4	6,90	4	6,90	205	Bagus
3	19	32,76	19	32,76	17	29,31	3	5,17	0	0,00	228	Bagus
4	17	29,31	23	39,66	15	25,86	3	5,17	0	0,00	228	Bagus
5	14	24,14	24	41,38	12	20,69	7	12,07	1	1,72	217	Bagus
6	8	13,79	24	41,38	17	29,31	6	10,34	3	5,17	202	Bagus
7	9	15,52	21	36,21	20	34,48	6	10,34	2	3,45	203	Bagus
8	11	18,97	31	53,45	14	24,14	2	3,45	0	0,00	225	Bagus
9	8	13,79	21	36,21	27	46,55	2	3,45	0	0,00	209	Bagus
10	21	36,21	22	37,93	14	24,14	1	1,72	0	0,00	237	Sangat bagus
11	17	29,31	15	25,86	24	41,38	1	1,72	1	1,72	220	Bagus
12	15	25,86	21	36,21	19	32,76	3	5,17	0	0,00	222	Bagus
13	19	32,76	23	39,66	16	27,59	0	0,00	0	0,00	235	Sangat bagus
14	9	15,52	21	36,21	19	32,76	5	8,62	4	6,90	200	Bagus
15	18	31,03	25	43,10	9	15,52	6	10,34	0	0,00	229	Bagus
16	13	22,41	31	53,45	7	12,07	7	12,07	0	0,00	224	Bagus
17	10	17,24	23	39,66	20	34,48	5	8,62	0	0,00	212	Bagus
18	9	15,52	28	48,28	14	24,14	6	10,34	1	1,72	212	Bagus
19	18	31,03	20	34,48	18	31,03	2	3,45	0	0,00	228	Bagus
20	19	32,76	23	39,66	13	22,41	3	5,17	0	0,00	232	Bagus
21	5	8,62	20	34,48	20	34,48	13	22,41	0	0,00	191	Bagus
22	21	36,21	24	41,38	11	18,97	2	3,45	0	0,00	238	Sangat bagus
23	12	20,69	26	44,83	18	31,03	2	3,45	0	0,00	222	Bagus
24	2	3,45	13	22,41	27	46,55	15	25,86	1	1,72	174	Cukup bagus
25	12	20,69	23	39,66	21	36,21	0	0,00	2	3,45	217	Bagus
26	10	17,24	19	32,76	22	37,93	7	12,07	0	0,00	206	Bagus
27	11	18,97	32	55,17	13	22,41	2	3,45	0	0,00	226	Bagus
28	15	25,86	20	34,48	20	34,48	3	5,17	0	0,00	221	Bagus
29	11	18,97	28	48,28	17	29,31	2	3,45	0	0,00	222	Bagus
30	17	29,31	27	46,55	11	18,97	3	5,17	0	0,00	232	Bagus
31	15	25,86	16	27,59	20	34,48	7	12,07	0	0,00	213	Bagus
32	10	17,24	25	43,10	17	29,31	6	10,34	0	0,00	213	Bagus
33	11	18,97	25	43,10	17	29,31	5	8,62	0	0,00	216	Bagus

dilanjutkan

Lanjutan tabel 4.2

No. Variabel	Frekuensi Jawaban Responden										Total Skor	Kategori
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%		
34	9	15,52	22	37,93	22	37,93	5	8,62	0	0,00	209	Bagus
35	5	8,62	25	43,10	20	34,48	8	13,79	0	0,00	201	Bagus
36	10	17,24	28	48,28	15	25,86	5	8,62	0	0,00	217	Bagus
37	6	10,34	23	39,66	21	36,21	7	12,07	1	1,72	200	Bagus
38	7	12,07	31	53,45	15	25,86	5	8,62	0	0,00	214	Bagus
39	15	25,86	23	39,66	15	25,86	5	8,62	0	0,00	222	Bagus
40	2	3,45	9	15,52	24	41,38	20	34,48	3	5,17	161	Bagus
41	8	13,79	24	41,38	13	22,41	9	15,52	4	6,90	197	Bagus
42	8	13,79	13	22,41	19	32,76	16	27,59	2	3,45	183	Bagus
43	9	15,52	19	32,76	21	36,21	8	13,79	1	1,72	201	Bagus
44	8	13,79	19	32,76	23	39,66	7	12,07	1	1,72	200	Bagus
49	9	15,52	30	51,72	15	25,86	3	5,17	1	1,72	217	Bagus
50	6	10,34	27	46,55	21	36,21	4	6,90	0	0,00	209	Bagus
Total	519	19,45	1051	39,39	808	30,28	254	9,52	36	1,35		

Tabel 4.2 menunjukkan bahwa distribusi jawaban responden terbesar pada jawaban setuju, yaitu sebanyak 38,16%. Artinya banyak pernyataan yang disampaikan peneliti disetujui oleh responden. Jawaban terbanyak kedua adalah netral yaitu sebanyak 30,17%, hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pernyataan peneliti dianggap dalam batas tengah dengan tanggapan tidak terlalu rendah dan tidak terlalu tinggi. Sementara itu, jawaban lainnya mempunyai selisih yang cukup banyak dengan jawaban netral dan setuju.

Dalam penilaian kategorisasi responden ada 3 variabel yang menunjukkan kategori sangat bagus yaitu  $X_{10}$  tingkat pendidikan formal pegawai,  $X_{13}$  dukungan dari rekan kerja atau atasan, dan  $X_{22}$  kemampuan dalam menerima saran. Sementara itu kategori nilai terkecil (cukup bagus) ditunjukkan oleh  $X_{24}$  tingkat perhatian dalam ketelitian dan kerapian.

Adapun distribusi jawaban responden terhadap pertanyaan yang berhubungan dengan indikator variabel kinerja (variabel terikat/ Y) akan disajikan dalam Tabel 4.3 berikut ini.

Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Jawaban Responden terhadap Variabel Terikat

No. Instrument Pertanyaan	Frekuensi Jawaban Responden										Total Skor
	5	%	4	%	3	%	2	%	1	%	
1	9	15,52	23	39,66	22	37,93	4	6,90	0	0,00	211
2	10	17,24	26	44,83	19	32,76	3	5,17	0	0,00	217
3	6	10,34	25	43,10	21	36,21	6	10,34	0	0,00	205
4	6	10,34	23	39,66	25	43,10	4	6,90	0	0,00	205
5	0	0,00	12	20,69	27	46,55	16	27,59	3	5,17	164
6	2	3,45	14	24,14	30	51,72	12	20,69	0	0,00	180
<b>Total</b>	<b>33</b>	<b>9,48</b>	<b>123</b>	<b>35,34</b>	<b>144</b>	<b>41,38</b>	<b>45</b>	<b>12,93</b>	<b>3</b>	<b>0,86</b>	<b>693</b>

### 4.2.3 Uji Validitas dan Uji Reliabilitas

#### 1. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kesesuaian alat ukur kuesioner dengan objek yang diukur. Hasil uji validitas harus menghasilkan  $r_{hitung} > r_{tabel}$  atau memiliki nilai signifikansi kurang dari 5% ( $\alpha < 5\%$ ).

Dalam penelitian ini, dilakukan pengujian validitas pada data hasil jawaban kuesioner dari 58 responden. Nilai  $r_{tabel}$  pada jumlah sampel sebanyak 58 adalah 2,00. Nilai  $r_{tabel}$  ini merupakan batas minimal suatu data dikatakan valid.

Sebelum dilakukan pengujian validitas data hasil jawaban responden, terlebih dahulu dilakukan pengujian kuesioner untuk mengukur kelayakan pertanyaan yang dicantumkan. Pengujian ini dilakukan pada 20 responden. Uji validitas kemudian dilakukan pada hasil jawaban dari 20 responden tersebut. Dari hasil validitas tersebut didapatkan beberapa variabel yang dinyatakan tidak valid sehingga harus dikeluarkan dari daftar pertanyaan. Variabel yang dikeluarkan dari variabel pertanyaan adalah  $X_{45}$ ,  $X_{46}$ ,  $X_{47}$ ,  $X_{48}$ ,  $X_{51}$ , dan  $X_{52}$ .

Variabel yang lolos uji validitas dibuat pertanyaan yang kemudian diajukan ke 58 responden. Tabel 4.4 berikut ini adalah hasil uji validitas yang dilakukan pada 46 variabel 58 responden.

Tabel 4.4: Hasil Uji Validitas

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Hasil Uji Validitas
1	3,62	Valid
2	2,30	Valid
3	3,84	Valid
4	4,58	Valid
5	2,64	Valid

dilanjutkan

Lanjutan tabel 4.4

Variabel	Nilai $r_{hitung}$	Hasil Uji Validitas
6	2,12	Valid
7	2,06	Valid
8	2,42	Valid
9	2,19	Valid
10	3,24	Valid
11	3,08	Valid
12	6,06	Valid
13	3,74	Valid
14	2,10	Valid
15	2,38	Valid
16	4,91	Valid
17	4,40	Valid
18	3,66	Valid
19	4,36	Valid
20	2,38	Valid
21	5,30	Valid
22	4,00	Valid
23	4,02	Valid
24	6,48	Valid
25	3,94	Valid
26	3,37	Valid
27	3,99	Valid
28	2,35	Valid
29	2,69	Valid
30	3,86	Valid
31	3,32	Valid
32	4,22	Valid
33	3,45	Valid
34	3,89	Valid
35	4,04	Valid
36	3,83	Valid
37	2,24	Valid
38	4,36	Valid
39	2,65	Valid
40	3,52	Valid
41	2,08	Valid
42	2,98	Valid
43	3,35	Valid
44	2,07	Valid
49	3,44	Valid
50	3,56	Valid

Sumber : data diolah

## 2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk menguji konsisten hasil penelitian. Alat ukur dalam penelitian ini dinyatakan memenuhi syarat apabila nilai yang diperoleh lebih besar dari syarat minimal *alpha cronbach* yakni 0,7. Dari pengujian reliabilitas dengan *alpha cronbach* diperoleh hasil sebesar 0,887. Sehingga data yang dikatakan valid pada penelitian ini, dapat dianalisis lebih lanjut.

### 4.2.4. Analisis Faktor

Analisis faktor adalah prosedur data statistik yang ditujukan untuk mencoba menemukan beberapa faktor dasar yang mungkin mendasari dan mengungkapkan keterkaitan diantara sebagian besar variabel. Berikut ini adalah langkah-langkah yang dilakukan dalam penelitian ini.

#### a. Uji ketepatan penggunaan analisis faktor

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 4.5 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

*Barlett's Test of Sphericity* digunakan untuk menguji korelasi antar variabel. Berdasarkan uji ini diperoleh hasil 117,440 sig 0,000 artinya peluang kesalahan yang menyatakan bahwa variabel dalam unit populasi tidak saling berhubungan satu sama lain bernilai 0%. Hal ini berarti variabel dalam penelitian saling berkorelasi tinggi sehingga analisis faktor dapat dilanjutkan.

*Keiser Meyer Olkin* adalah sebesar 0,709 dengan signifikansi 0,000. Angka 0,709 berada diatas 0,5 dan signifikansi 0,000 lebih kecil dari 0,05

sehingga variabel dan data di atas dapat terus di analisis lebih lanjut. Ketentuan tersebut didasarkan pada kriteria sebagai berikut:

- 1) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $< 0,05$  maka variabel dapat dianalisis lebih lanjut;
- 2) Jika probabilitas ( $\text{sig}$ )  $> 0,05$  maka variabel tidak dapat dianalisis lebih lanjut.

Untuk mengetahui variabel mana saja yang bisa digunakan untuk analisis faktor lebih lanjut maka perlu dilihat besarnya angka *Measures of Sampling Adequacy* (MSA). Jika digunakan dalam menentukan penggabungan variabel maka ketentuannya sebagai berikut:

- 1) Jika  $\text{MSA} = 1$  maka variabel tersebut dapat diprediksi tanpa kesalahan
- 2) Jika  $\text{MSA} \geq 0,5$  maka variabel tersebut dapat diprediksi dan dapat dianalisis lebih lanjut
- 3) Jika  $\text{MSA} < 0,5$  maka variabel tersebut tidak dapat diprediksi dan tidak dapat dianalisis lebih lanjut sehingga variabel tersebut harus dikeluarkan atau dibuang.

Berdasarkan hasil penghitungan *Anti Image Matrices* pada Lampiran 5 diketahui ada 10 variabel yang mempunyai angka  $\text{MSA} \geq 0,5$  yaitu  $X_4$ ,  $X_8$ ,  $X_{16}$ ,  $X_{19}$ ,  $X_{21}$ ,  $X_{23}$ ,  $X_{27}$ ,  $X_{32}$ ,  $X_{35}$ ,  $X_{49}$ . Variabel tersebut adalah yang akan diuji lanjut.

#### b. Ekstraksi Faktor

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 4.6 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

*Eigenvalue* adalah total varian yang dapat dijelaskan dalam faktor berdasarkan hasil ekstraksi faktor pada Tabel 4.6 faktor pertama memiliki nilai eigenvalue terbesar yakni 3,162, faktor kedua sebesar 1,458, dan ketiga sebesar 1,080.

#### c. Rotasi Faktor

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 4.7.

Tabel 4.7 Hasil Perhitungan Rotasi Faktor

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

Berdasarkan rotasi faktor pada Tabel 4.7 maka 10 variabel yang saling berkorelasi membentuk 3 faktor yaitu faktor pertama terdiri dari  $X_{16}$ ,  $X_{35}$ ,  $X_{49}$  faktor kedua terdiri dari  $X_4$ ,  $X_{19}$ ,  $X_{27}$ , faktor ketiga  $X_8$ ,  $X_{21}$ ,  $X_{23}$ .

#### d. Interpretasi faktor

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.

## 4.3 Pembahasan

### 4.3.1 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. Berikut ini penjelasan masing-masing faktor tersebut:

#### a. Faktor Kompetensi Sosial

Faktor kompetensi sosial merupakan faktor yang penting dalam memengaruhi kinerja pegawai LAZ RIZKI. Kompetensi sosial adalah kemampuan seseorang dalam berhubungan dengan orang lain terutama berkaitan

dengan pekerjaan. Faktor ini terbentuk dari tiga variabel yaitu kemampuan merasionalisasikan tugas, kemampuan mengolah kritik, kesempatan dan dorongan untuk belajar. Berikut ini adalah penjelasan tentang setiap variabel tersebut.

1. Kemampuan merasionalisasikan tugas ini adalah sejauh mana seorang pegawai memahami tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh atasannya. Hal ini menjadi penting di LAZ RIZKI karena untuk melaksanakan tugas pegawai harus sudah memahami apa yang harus dilakukan. Ketika pegawai tidak memahami tugas maka pekerjaan tidak bisa diselesaikan yang selanjutnya akan memengaruhi produktifitas lembaga.
2. Kemampuan mengolah kritik adalah kemampuan pegawai dalam merespon setiap kritik yang disampaikan oleh orang lain. Kritik ini bisa berasal dari atasan, rekan kerja, *mustahik* (penerima manfaat) atau *muzakki* (orang yang berzakat). sehingga penting untuk setiap pegawai mampu mengelola kritik yang disampaikan kepada individu atau lembaga secara keseluruhan.
3. Kesempatan dan dorongan untuk belajar merupakan sarana yang diberikan kepada pegawai untuk meningkatkan kualitas kinerja dan kompetensi diri sehingga secara tidak langsung pegawai juga ditingkatkan kemampuannya. Misalnya pegawai diberikan kepercayaan untuk menangani suatu pekerjaan yang sesuai dengan hal yang dia sukai dan ingin dipelajari.

b. Faktor Kompetensi Personal

Faktor kompetensi personal merupakan kemampuan dan potensi individual pegawai yang berkaitan dengan pekerjaan yang dilakukannya. Faktor ini terbentuk dari tiga variabel yaitu, keinginan pegawai dalam mempelajari sesuatu, kemampuan keterampilan fisik, dan kemampuan partisipasi yang diberikan pegawai. Berikut ini adalah penjelasan masing-masing variabel tersebut.

1. Keinginan pegawai dalam mempelajari sesuatu adalah seberapa besar keinginan pegawai dalam mempelajari hal yang berkaitan dengan tugas dan pekerjaan di LAZ RIZKI. Karena lembaga ini adalah lembaga sosial yang bisa diakses siapapun sehingga pegawai dituntut belajar lebih banyak

agar kemampuannya bisa meningkat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan daya guna lembaga di masyarakat sehingga mampu menghasilkan program sosial yang lebih inovatif dan mengikuti perkembangan zaman.

2. Kemampuan keterampilan fisik merupakan variabel yang menyusun faktor kompetensi personal ini. Dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan lembaga, pegawai dituntut untuk memiliki kemampuan fisik yang mumpuni. Karena dalam kesehariannya lebih banyak pekerjaan yang menuntut kinerja di lapangan. Misalnya dalam mencari donatur, mencari/ mensurvei daerah pemanfaatan untuk pelaksanaan program, dan lain sebagainya sehingga kemampuan keterampilan fisik ini penting untuk dimiliki oleh setiap pegawai.
3. Kemampuan partisipasi yang diberikan pegawai ini berkaitan dengan pembawaan diri dalam melaksanakan tugas sesuai dengan spesifikasi kemampuan yang dimiliki. Hal ini penting karena dalam pelaksanaan tugas di LAZ RIZKI setiap pegawai harus mampu beraktualisasi dengan kemampuan individu yang dimiliki sehingga bisa dipadukan dengan kemampuan dari pegawai lain.

#### c. Faktor Manajemen Organisasi

Faktor manajemen organisasi, ini berkaitan dengan penataan-penataan tugas, tanggung jawab dan mekanisme organisasi yang dibuat secara terarah dalam LAZ RIZKI. Faktor manajemen organisasi ini terbentuk dari tiga variabel yaitu kemampuan sosialisasi sistem kerja dan tugas dalam membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan, kesesuaian pelaksanaan prosedur operasi standar dan kesesuaian struktur organisasi dalam pelaksanaan kerja. Berikut ini adalah penjelasan ketiga variabel tersebut.

1. Kemampuan sosialisasi sistem kerja dan tugas dalam membantu pegawai menyelesaikan pekerjaan menjadi salah satu variabel penting dalam manajemen organisasi di LAZ RIZKI. Hal ini berkenaan dengan penjelasan yang diberikan oleh atasan kepada pegawai mengenai tugas-

tugas yang harus diselesaikan. Kemampuan sosialisasi oleh atasan ini sangat memengaruhi kinerja pegawai karena penyelesaian tugas akan lebih cepat dan tepat jika pegawai memahami cara menjalankan dan menyelesaikan tugas-tugasnya.

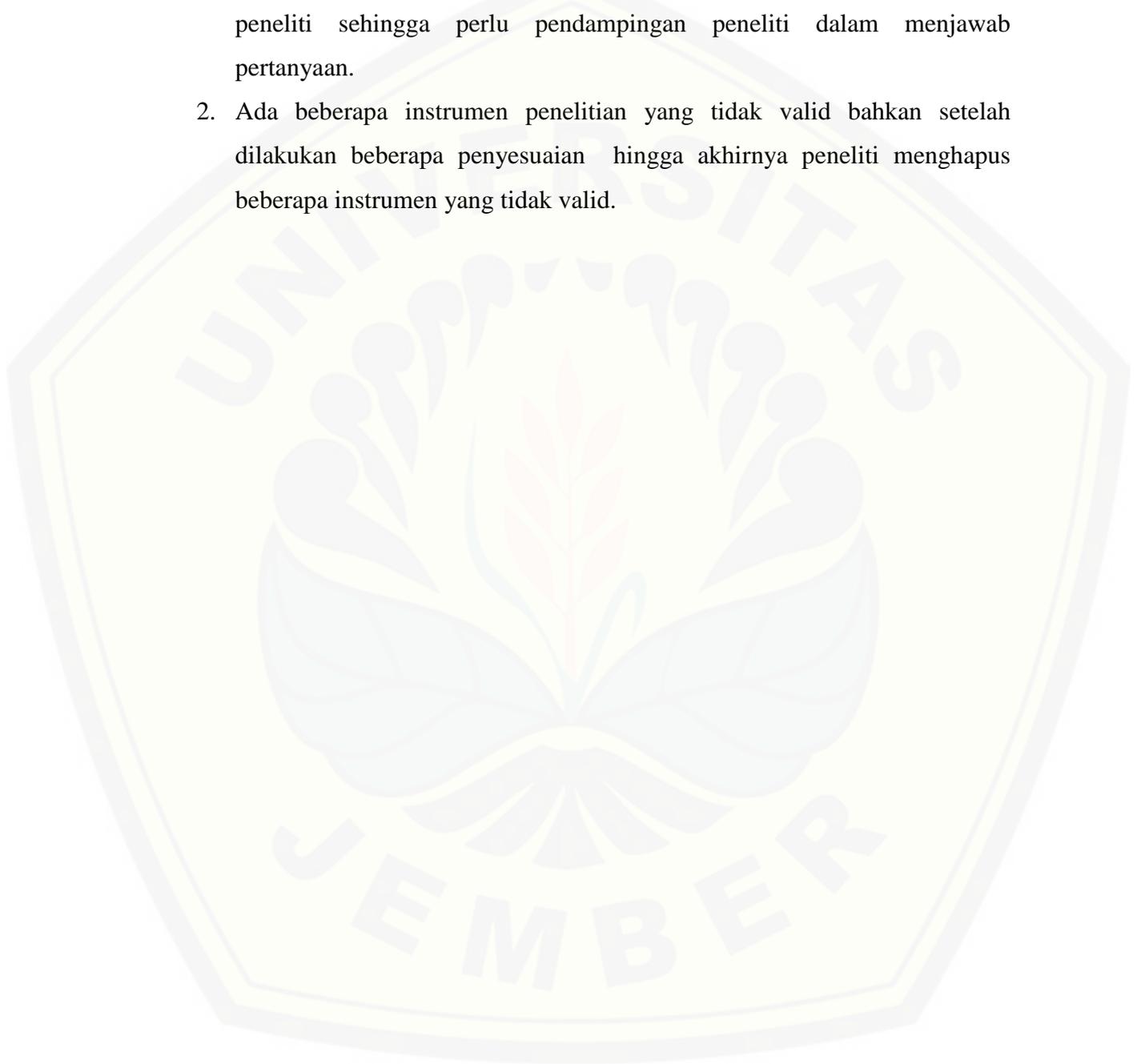
2. Kesesuaian pelaksanaan prosedur operasi standar merupakan salah satu variabel yang membentuk faktor manajemen organisasi ini. Di dalam suatu lembaga, jelas atau tidaknya prosedur operasi standar atau yang biasa disebut SOP akan sangat memengaruhi jalannya lembaga tersebut. Ketika suatu pekerjaan tidak jelas prosedur pelaksanaannya mustahil pekerjaan tersebut dapat dikerjakan sesuai dengan target yang ditentukan. Prosedur operasi standar ini juga harus diikuti oleh setiap pegawai sehingga kinerja mereka dapat diselesaikan dengan baik. Dengan demikian, kesesuaian pelaksanaan prosedur operasi standar ini penting dan sangat memengaruhi kinerja pegawai LAZ RIZKI.
3. Kesesuaian struktur organisasi dalam pelaksanaan kerja ini berkaitan dengan kesesuaian penempatan pegawai dalam bidang yang sudah ditentukan di LAZ RIZKI. Hal ini bertujuan untuk mengoptimalkan kemampuan pegawai untuk mencapai kinerja lembaga yang baik.

Jika merujuk pada penelitian terdahulu, faktor individu pegawai memengaruhi kinerja pegawai itu sendiri yakni pada aspek kompetensi, budaya kerja, kepuasan kerja, motivasi, kemampuan pegawai, disiplin kerja, dan kepribadian pegawai (Imsaruddin, 2002 ; Sitanggang, 2009 ; Wahyuni, 2012 ; dan Wahyuni *et al.*, 2013). Hal ini selaras dengan hasil penelitian yang menyatakan adanya faktor individu yaitu kompetensi personal dan kompetensi sosial yang memengaruhi kinerja pegawai. Selain faktor individu, faktor manajemen organisasi juga dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian terdahulu, disimpulkan bahwa faktor yang berkaitan dengan manajemen organisasi yakni kepemimpinan atasan, budaya organisasi, dan lingkungan kerja juga memengaruhi secara signifikan terhadap kinerja pegawai (Nugroho, 2006; Budiarti, 2007 dan Wahyuni *et al.*, 2013).

#### 4.4 Keterbatasan Penelitian

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.



## BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

### 5.1 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.

### 5.2 Saran.

Berdasarkan kesimpulan hasil penelitian ini, dapat diberikan saran diantaranya sebagai berikut:

1. Bagi perusahaan.
  - a. Hal yang perlu diperhatikan oleh LAZ RIZKI Jember secara lebih serius adalah yang berkaitan dengan perekrutan pegawai di mana perlu benar-benar dilakukan seleksi sehingga kompetensi individu pegawai dapat dipilih yang terbaik.
  - b. Manajemen LAZ RIZKI perlu melakukan pembenahan agar kinerja pegawai menjadi baik yang selanjutnya tentu akan meningkatkan kinerja lembaga pula.
2. Bagi peneliti/ akademisi
  - a. Penelitian yang akan datang perlu memberikan penjelasan tentang pertanyaan yang diberikan kepada responden, dengan mewawancarai secara langsung

- b. Penelitian yang akan datang perlu mengkaji materi lebih luas sehingga penelitian bisa lebih menyeluruh, misalnya dengan menganalisis perbedaan respon antar responden.



**DAFTAR PUSTAKA**

- Al-Qur'an. Terjemahan Departemen Agama. Jakarta: Departemen Agama
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT.Rineka Cipta.
- Bernardin, HJ dan Russel, J.E.A. 1995. *Human Resource Management*. Boston: Irwing Me Graw Hill
- Budiarti, S.N. 2007. "Analisis Hubungan Faktor-Faktor pada Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Jember". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Jember : Universitas Jember.
- Dharma, S. 2007. *Manajemen Kinerja: Falsafah Teori dan Penerapannya*, Yogyakarta: Penerbit Pustaka Pelajar
- Djarwanto dan Subagyo. 1996. *Statistik Induktif*. Yogyakarta: BPEE UGM.
- Furtwengler, D. 2002. *Penilaian Kinerja*. Yogkarta: Andi.
- Gibson. 1994. *Organisasi Perilaku-Struktur-Proses*. Jakarta: Erlangga.
- Gie, Liang The. 1999. *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Liberty.
- Handayani, Yeni. "Laporan Keuangan 2014". *RIZKI*. Maret 2014. 37.
- Handoko T. H, dan Reksohadiprodjo, 2000. *Organisasi Perusahaan Teori, Struktur dan Perilaku*, Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, SP, M. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Cetakan Kesepuluh. Jakarta: Bumi Aksara.
- Imsaruddin, Guntur. 2002. "Analisis Faktor-Faktor yang Berhubungan dengan Kinerja Bidan Desa di Wilayah VI Kabupaten Deli Serdang Tahun 2002". Tidak Diterbitkan. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE UGM.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Revika Aditama
- Malhotra, Naresh, K. 2003. *Maketing Research An Applied Prientation*. London: Prentice Hall.
- Moenir (1995). *Latihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju

- Nugroho, Rakhmat. 2006. "Analisis Hubungan Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan (Studi Empiris pada PT. Bank Tabungan Negara (Persero), Cabang Bandung)". Tidak Diterbitkan. Tesis. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Prastito, Arif. 2004. *Cara Mudah Mengatasi Masalah Statistik dan Rancangan Percobaan dengan SPSS 12*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Proboyekti, Umi. *Pengantar Penelitian*. <http://www.lecturer.ukdw.ac.id/othie/Penelitian.pdf> [13 Januari 2014]
- Santoso, Singgih. 2002. *SPSS Release 7.5 For Windows*. Jakarta: Elex Media Komputindo
- Sedarmayanti. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT. Bandung: Refika Aditama.
- Sekaran, Uma. 2006. *Metode Penelitian Bisnis*. Edisi Empat. Bandung: CV Alfabeta.
- Sitanggang, Paianhot. 2009. "Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Teknis Daerah Pemerintah di Kabupaten Samosir". Tidak Diterbitkan. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Undang-undang No. 38 Tahun 1999 Tentang Pengelolaan Zakat.
- Utomo, Setiawan. Ikatan Akuntan Indonesia. 2007 *Akuntansi Zakat Sebuah Keharusan. Edisi Kedua*. Jakarta: IAI Wilayah Jakarta
- Wahyuni, Isra. 2012. "Hubungan Motivasi dengan Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit Bhayangkara Medan". Tidak Diterbitkan. Skripsi. Medan : Universitas Sumatera Utara.
- Wahyuni, Sri, Idris, H. Dan Noor, M. 2013. "Faktor-Faktor yang Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Kutai Timur". *Jurnal Reformasi Administrasi*. 1 (2) : 444-457.

**Lampiran 1: Kuesioner Penelitian****KUESIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Sdr/Sdri

Di Tempat

Dengan hormat,

Kuisisioner ini diajukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul “**Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Lembaga Amil Zakat Rizki Jember**”, yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan Studi Program S1 Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember.

Untuk itu peneliti memohon bantuan bapak/ Ibu/Sdr/Sdri untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Peneliti berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban saudara dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis.

Atas perhatian dan kesediaannya peneliti mengucapkan terima kasih.

Hormat Saya,

Rahmat Choirudin.  
NIM 070810201227

**KUESIONER****A. Identitas Responden**

- 1) Usia : ..... Tahun
- 2) Jenis Kelamin : Laki-laki/Perempuan
- 3) Lama berkerja : 1-3 tahun/ 4-6 tahun/ > 6 tahun
- 4) Pendidikan terakhir : SD/SMP/SMA/Diploma/S1/S2/S3
- 5) Jabatan : .....

**B. Petunjuk pengisian**

Berilah tanda cek (√) pada jawaban yang sesuai dengan pendapat anda. Adapun ketentuan penilaiannya sebagai berikut:

**Sangat Setuju (SS) : 5**

**Setuju (S) : 4**

**Netral (N) : 3**

**Tidak Setuju (TS) : 2**

**Sangat Tidak Setuju (STS) : 1**

No	Pertanyaan	1	2	3	4	5
1	Target yang diberikan dapat tercapai dalam setiap pelaksanaan tugas					
2	Tugas yang diberikan oleh atasan dapat diaktualisasikan ke dalam aktivitas nyata oleh setiap pegawai					
3	Pengetahuan yang dimiliki pegawai bermanfaat positif terhadap proses pelaksanaan tugasnya					
4	Tingkat keinginan pegawai dalam mempelajari sesuatu tergolong baik					
5	Kemampuan ingatan yang dimiliki pegawai tergolong baik					
6	Setiap pernyataan dan ide dari pegawai berhasil ditangkap dengan baik oleh atasan atau rekan kerjanya					
7	Setiap pegawai mampu menangani tugas dengan cepat					
8	Sosialisasi sistem kerja dan tugas disampaikan kepada seluruh pegawai dengan baik					
9	Setiap pegawai mempunyai perencanaan yang baik sebelum melakukan suatu pekerjaan					
10	Setiap pegawai termasuk memiliki pendidikan formal yang baik					
11	Lembaga mampu memberikan jaminan kesehatan kepada setiap pegawai sehingga Anda tenang dan nyaman dalam pekerjaan					

12	Capaian prestasi lembaga saat ini meningkatkan semangat Anda dalam bekerja					
13	Dukungan dari rekan kerja atau atasan terhadap pelaksanaan tugas tergolong baik					
14	Keaktifan pegawai lain mampu memberikan kontribusi positif kepada Anda dalam penyelesaian tugas					
15	Proses evaluasi kerja dilakukan dengan benar dan memberikan dampak positif bagi pekerjaan Anda					
16	Setiap pegawai mampu merasionalisasi tugas sehingga dapat menjalankannya dengan baik					
17	Setiap pegawai mampu berkomunikasi sehingga tercipta komunikasi yang baik antar pegawai dalam setiap pelaksanaan kerja					
18	Setiap pegawai memiliki ketertarikan yang positif terhadap setiap jenis pekerjaan yang mereka dapatkan					
19	Keterampilan fisik (kekuatan, kedinamisan, stamina, kelincahan) yang dimiliki pegawai tergolong baik					
20	Setiap pegawai menunjukkan kesungguhan dalam pelaksanaan kerja					
21	Pelaksanaan setiap pekerjaan yang dilakukan pegawai selalu mengacu pada Prosedur Operasi Standar (SOP)					
22	Setiap pegawai mampu menerima saran dari atasan/rekan kerja dengan baik sehingga terjadi perbaikan kinerja					
23	Struktur organisasi yang ada saat ini dapat menunjang pelaksanaan kerja lembaga dan pegawai					
24	Tingkat perhatian dalam ketelitian dan kerapian setiap pegawai tergolong baik					
25	Setiap pegawai memiliki harapan yang positif terhadap masa depan pekerjaan mereka					
26	Setiap pegawai mampu beradaptasi dengan lingkungan kerja baru					
27	Setiap pegawai mampu berpartisipasi dengan baik dalam setiap pelaksanaan program lembaga					
28	Lembaga melakukan proses rotasi pegawai dengan baik sehingga terjadi peningkatan kinerja pegawai					
29	Rentang jabatan yang ada di lembaga Anda dapat menciptakan mekanisme kerja yang efektif					
30	Mekanisme kekuasaan yang diterapkan lembaga tergolong baik sehingga terjadi peningkatan kinerja					
31	Program kerja yang dirancang dan dilaksanakan sudah sesuai dengan visi dan misi lembaga					
32	Tingkat kedisiplinan pegawai dalam mematuhi peraturan yang berlaku di lembaga tergolong					

	baik					
33	Proses organisasi yang tercipta di lembaga Anda, mulai dari perencanaan sampai evaluasi (POAC) tergolong baik					
34	Hubungan kerja lembaga Anda dengan lembaga lain saat ini termasuk baik sehingga pelaksanaan kerja menjadi baik					
35	Setiap pegawai mampu menanggapi kritik dan mengolahnya dengan baik					
36	Anda memperoleh manfaat dari program pengembangan karier yang dilakukan oleh lembaga					
37	Ada kesesuaian antara jumlah pegawai saat ini dengan beban tugas pada tiap bagian kerja di lembaga Anda					
38	Standar kinerja yang diberlakukan di lembaga Anda mampu mendorong pegawai untuk melaksanakan tugas dengan lebih baik					
39	Pelaksanaan kerja sudah didukung dengan penggunaan teknologi yang tepat guna					
40	Lembaga Anda mampu menyediakan sarana dan prasarana yang dapat menunjang perkerjaan Anda					
41	Kebijakan anggaran dana yang dikeluarkan lembaga Anda saat ini mampu mendukung proses pelaksanaan kerja					
42	Orientasi (pengenalan terhadap lingkungan kerja) yang diberikan oleh lembaga membantu Anda untuk memahami dan mengerti bagaimana proses kerja yang ada di lembaga					
43	Lembaga Anda memberikan pelatihan pelaksanaan kerja sehingga dapat membantu Anda menyelesaikan tugas dengan baik					
44	Lembaga Anda mempunyai program untuk menyiapkan pegawai menjadi lebih berkualitas					
45	Jumlah imbalan (upah, insentif, gaji) yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan perkerjaan Anda saat ini.					
46	Model kepemimpinan yang Anda rasakan ini mampu mendorong Anda untuk menyelesaikan pekerjaan dengan benar, cepat dan tepat.					
47	Penyelesaian yang diambil oleh atasan Anda terhadap konflik yang terjadi di lembaga berpengaruh baik bagi seluruh pegawai.					
48	Proses pengambilan keputusan yang diterapkan oleh atasan Anda dalam menentukan kebijakan atau strategi lembaga, terbuka bagi Anda untuk berpartisipasi.					
49	Atasan Anda memberikan kesempatan dan dorongan untuk belajar dalam upaya peningkatan kinerja lembaga					
50	Proses kontrol atau pengawasan pelaksanaan tugas oleh atasan Anda, mampu mengendalikan kinerja pegawai di lembaga Anda.					

51	Pemberian sanksi dan hukuman yang diberikan kepada pegawai saat melakukan kesalahan dapat memberikan pengaruh positif terhadap pekerjaan mereka selanjutnya					
52	Selama ini lembaga Anda memberikan penghargaan (non finansial) kepada pegawai yang berprestasi					

No.	KINERJA	1	2	3	4	5
1	Tingkat kesempurnaan/kualitas hasil pelaksanaan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tujuan yang diharapkan					
2	Jumlah pekerjaan yang dihasilkan pegawai Anda sesuai dengan target yang diberikan lembaga.					
3	Suatu pekerjaan dapat diselesaikan oleh pegawai pada waktu yang dikehendaki dengan memperhatikan koordinasi dengan kegiatan yang lain.					
4	Selama ini pegawai mampu melakukan efisiensi terhadap penggunaan sumber daya organisasi (manusia, keuangan, teknologi) untuk mencapai hasil tertinggi					
5	Selama ini pegawai dapat melakukan suatu pekerjaan secara mandiri tanpa memerlukan pengawasan seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan.					
6	Selama ini pegawai mampu memelihara harga diri, nama baik dan kerjasama di antara rekan kerja dan bawahan.					

## Lampiran 2: Data Primer Hasil Tabulasi Responden

Responden	Variabel																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
1	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	5	4	4	4	3	4	3	5	4	4	3	3	4	4	3	3
3	3	5	5	3	4	4	3	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	3	3	4	3	3	3	3	3	3	4	5	3	3	3
5	4	4	3	4	4	3	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
6	4	4	5	5	4	3	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
7	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5	4	5	3	3	4	4	4	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	3	5	4	1	4	4	4	5	4	4	3	5	4	3	4
10	4	4	4	4	4	3	4	5	3	4	3	5	5	5	4	5	4	4
11	2	4	5	5	2	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5
12	3	1	5	4	3	3	4	4	3	5	4	4	3	3	3	4	3	3
13	4	2	5	3	3	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	4
14	1	1	3	3	1	1	3	3	3	3	3	3	3	4	2	3	3	3
15	1	1	3	4	2	1	2	3	3	4	3	3	4	4	4	4	3	4
16	5	2	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5
17	4	3	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	3	3	3	4	4	4
18	4	4	3	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4
19	3	1	4	3	5	2	1	4	3	4	5	4	4	3	2	4	3	4
20	2	4	5	5	5	2	3	4	3	3	5	4	5	3	5	4	4	3
21	4	5	5	4	5	2	3	4	4	3	5	4	5	3	5	4	3	3
22	3	5	4	4	5	4	3	4	3	3	5	3	5	3	5	4	2	4
23	3	4	4	4	4	4	3	4	2	4	5	3	5	3	5	4	5	4
24	4	4	3	5	4	3	3	4	2	5	4	3	5	4	4	5	4	5
25	3	4	4	4	3	5	3	5	5	5	3	2	5	4	2	5	3	2
26	2	4	3	3	4	4	3	5	4	5	3	2	3	3	2	2	2	2
27	2	3	3	3	4	3	4	4	4	4	2	3	4	4	4	2	2	5
28	3	3	2	3	3	4	4	4	3	3	1	3	4	4	4	2	3	5
29	4	3	5	3	3	5	5	4	3	4	3	3	4	3	4	2	2	3
30	2	3	5	3	3	5	5	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	5
31	3	5	4	3	3	5	4	3	3	3	3	4	5	4	5	3	3	2
32	2	5	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	5	5	4	3	3
33	3	4	3	4	4	5	3	3	5	3	3	4	4	5	2	4	3	3
34	2	5	4	4	4	4	3	4	5	3	3	5	5	4	4	5	5	3
35	2	5	4	4	5	4	2	4	5	3	4	4	5	4	4	4	4	4
36	2	5	4	5	4	3	2	4	5	3	4	5	4	4	5	2	4	3
37	1	4	5	4	5	3	2	4	4	4	4	5	5	3	5	4	4	1

Responden	Variabel																	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	11	12	13	14	15	16	17	18
38	4	4	4	4	2	3	2	4	4	4	5	5	4	3	4	4	3	4
39	3	3	4	5	2	3	2	5	3	4	5	5	4	4	4	4	3	4
40	2	4	3	5	2	3	3	2	4	4	5	3	3	4	4	4	2	4
41	3	4	3	5	3	4	3	2	4	3	5	3	3	2	4	4	4	4
42	4	3	3	4	2	4	4	3	4	4	4	3	3	3	4	3	4	3
43	4	3	3	4	4	3	3	4	3	3	3	4	3	2	4	4	4	5
44	4	2	3	4	4	5	4	5	4	4	3	3	3	3	3	4	5	3
45	3	2	3	3	5	4	4	3	5	4	3	3	3	4	3	4	5	4
46	4	4	2	2	4	3	4	4	4	5	4	3	3	5	5	5	5	4
47	3	4	2	2	5	3	5	4	4	5	3	2	3	3	3	5	4	4
48	3	4	5	3	4	2	5	4	3	5	3	3	3	1	4	2	3	4
49	3	3	5	2	3	1	5	3	3	5	3	3	4	2	3	4	3	4
50	2	3	4	3	3	2	4	3	3	5	3	4	4	1	3	4	3	2
51	3	3	5	4	3	4	3	5	3	5	5	4	4	2	4	2	3	2
52	1	3	4	4	4	4	3	5	3	5	4	4	4	3	4	3	4	2
53	2	3	4	5	4	3	4	4	3	5	4	4	4	4	4	3	4	3
54	3	3	4	5	5	4	3	4	3	5	3	4	4	5	5	4	4	4
55	3	3	4	5	5	3	5	3	3	5	3	5	5	4	5	4	4	4
56	4	4	3	5	4	2	5	3	3	4	3	5	5	1	5	5	4	4
57	4	4	3	5	4	4	4	4	3	4	3	4	5	1	5	5	5	4
58	2	4	5	4	4	5	3	3	3	4	3	5	5	2	5	5	4	4

Responden	Variabel																	
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
1	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
2	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
5	4	3	4	4	4	3	3	5	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
6	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	4	4
7	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4
8	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
9	3	4	4	5	3	3	5	3	2	3	4	5	4	4	3	5	4	4
10	5	5	5	5	5	3	3	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4
11	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
12	4	4	3	3	4	4	4	4	4	3	3	4	3	3	3	3	4	4
13	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4
14	3	3	2	3	3	3	3	3	3	3	3	4	3	3	3	4	3	4
15	4	3	4	4	4	3	3	3	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4
16	5	5	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5
17	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	3	4
18	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2
19	3	4	4	5	3	3	5	3	4	3	4	4	3	4	3	3	4	3
20	4	4	2	4	3	2	4	4	3	2	3	3	3	2	4	3	4	4
21	4	4	2	4	3	2	3	5	3	3	3	4	3	3	4	4	4	5
22	2	4	3	4	2	3	4	5	4	5	4	4	3	4	3	4	3	4
23	3	5	3	3	4	3	4	4	4	5	3	2	3	3	5	5	2	4
24	5	5	4	3	4	3	3	4	3	3	2	3	2	4	3	4	3	3
25	5	5	3	4	4	1	1	4	4	4	4	3	3	5	3	4	3	5
26	5	5	2	4	4	2	3	2	3	4	3	3	4	5	4	3	3	4
27	5	4	2	5	3	3	3	2	4	3	4	4	5	4	4	4	2	4
28	4	5	2	3	3	3	5	3	5	3	5	5	4	3	2	3	2	3
29	4	5	3	4	4	2	4	2	4	4	5	4	4	4	2	3	3	3
30	3	4	2	3	3	2	4	5	3	5	4	4	3	3	4	2	4	4
31	4	3	3	3	3	2	3	3	3	4	3	4	4	2	3	2	5	3
32	4	2	3	3	2	3	3	4	4	3	4	4	2	2	4	3	2	3
33	3	2	3	2	3	3	3	3	4	5	4	3	3	3	5	3	4	5
34	3	3	3	2	4	2	4	3	4	4	4	4	4	2	5	4	3	2
35	5	3	4	3	4	3	4	5	3	3	2	4	3	4	4	2	2	4
36	3	3	3	4	4	3	3	3	4	2	4	5	4	4	2	4	2	3
37	3	4	3	5	4	3	4	3	4	4	4	5	5	3	4	3	3	3
38	3	5	5	5	4	3	4	4	4	3	3	4	5	3	3	3	4	5

Responden	Variabel																	
	19	20	21	22	23	24	25	26	27	28	29	30	31	32	33	34	35	36
39	3	5	2	5	5	3	3	3	5	4	4	3	5	3	5	4	4	3
40	3	5	2	5	3	3	3	3	4	3	5	4	4	5	4	3	3	4
41	4	4	3	5	3	3	3	3	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4
42	4	3	3	4	3	2	1	4	4	5	4	2	2	4	2	3	3	4
43	5	3	3	5	4	2	4	2	4	4	3	3	2	3	4	5	2	3
44	4	3	4	4	4	2	4	2	2	3	5	3	3	4	4	4	3	3
45	4	4	3	4	4	2	3	2	5	2	3	4	3	4	3	3	3	2
46	4	3	3	4	3	3	3	3	4	3	3	2	5	4	4	3	3	3
47	3	5	2	4	3	2	5	2	4	5	4	4	4	2	4	3	4	3
48	4	4	2	4	5	2	4	4	5	4	3	5	4	3	5	4	4	4
49	2	4	4	4	5	2	4	3	3	5	4	5	5	4	5	3	3	3
50	3	5	4	4	5	3	3	5	3	5	4	4	2	4	4	4	3	2
51	3	5	4	4	4	3	4	4	3	3	5	3	5	2	3	2	2	2
52	3	5	3	5	5	3	4	4	4	5	4	4	4	4	3	4	3	3
53	3	5	3	5	4	2	5	3	5	5	3	5	3	5	2	3	4	4
54	5	4	2	4	3	3	4	3	5	4	3	5	5	4	4	2	4	5
55	5	4	3	4	3	3	4	3	4	5	3	5	2	4	4	3	5	5
56	5	2	4	5	4	4	3	4	4	5	4	5	3	3	3	3	4	5
57	5	4	4	5	5	4	5	4	4	5	5	5	3	3	3	3	3	4
58	5	3	5	5	5	4	3	4	4	4	4	5	2	4	4	5	4	4

Responden	Variabel									
	37	38	39	40	41	42	43	44	49	50
1	3	5	5	2	1	5	5	3	5	5
2	4	4	4	3	4	3	4	4	4	4
3	4	4	3	2	4	3	4	4	4	4
4	2	4	4	1	4	3	4	3	4	3
5	2	4	4	2	3	4	4	4	4	4
6	3	5	4	4	5	5	4	5	5	5
7	4	4	4	3	4	3	5	4	4	4
8	5	4	4	3	3	4	4	4	4	4
9	4	4	4	3	4	3	5	3	5	4
10	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4
11	3	5	5	4	5	5	5	4	5	5
12	3	4	4	4	1	3	4	3	4	4
13	2	4	3	2	2	3	4	2	4	4
14	1	4	4	3	1	5	3	2	4	3
15	3	4	2	3	2	2	3	1	4	4
16	4	5	5	5	3	3	5	2	5	5
17	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4
18	4	4	3	3	2	3	3	4	4	4
19	3	4	5	4	1	2	2	3	3	4
20	4	4	5	3	5	4	2	3	4	4
21	3	2	5	2	4	4	4	4	4	3
22	4	3	5	3	4	5	3	3	3	3
23	3	4	4	2	3	4	5	3	4	2
24	3	5	3	2	2	4	2	3	4	2
25	3	4	2	3	2	5	3	2	3	3
26	4	3	4	3	5	2	4	5	3	4
27	3	4	3	4	4	1	3	3	2	5
28	2	2	3	3	4	2	3	4	5	4
29	3	4	3	2	3	5	2	3	4	3
30	3	3	4	1	2	3	3	4	3	4
31	4	3	5	2	2	2	4	5	3	3
32	4	2	5	2	4	3	4	5	3	3
33	4	3	5	3	4	4	4	4	4	3
34	2	3	5	3	3	3	3	3	3	2
35	4	3	4	4	4	2	2	4	2	4
36	3	4	5	3	3	2	3	3	1	4
37	4	3	5	2	2	2	4	3	4	3

Responden	Variabel									
	37	38	39	40	41	42	43	44	49	50
38	4	3	5	2	4	3	3	3	3	4
39	3	4	4	2	3	2	3	3	4	3
40	2	5	3	3	4	4	3	3	5	3
41	3	3	2	3	4	2	4	4	5	3
42	4	4	2	2	4	5	3	3	4	4
43	3	2	3	2	4	2	2	5	3	5
44	4	3	4	2	3	2	3	3	4	4
45	5	4	3	3	4	4	5	4	4	4
46	4	3	2	2	4	2	4	3	3	3
47	4	3	3	2	5	3	4	2	2	3
48	3	4	3	1	3	4	3	3	3	2
49	4	4	3	2	4	2	4	4	5	3
50	2	4	4	3	3	3	5	3	4	4
51	3	2	3	3	3	2	3	3	3	3
52	4	3	4	2	2	1	2	2	3	4
53	4	3	4	3	3	2	1	2	4	3
54	5	4	4	4	4	3	2	5	3	3
55	5	5	5	4	4	4	3	5	4	3
56	4	4	4	3	5	3	3	5	4	4
57	5	4	4	3	4	3	4	4	4	3
58	5	4	3	3	5	3	3	4	4	4

**Lampiran 4: Karakteristik Responden****Proporsi Pendidikan Pegawai**

Pendidikan Responden	Jumlah Responden	Prosentase
SD	-	-
SMP/ Sederajat	-	-
SMA/ Sederajat	47	81
D3	3	5,2
S1	6	10,3
S2	-	-

**Proporsi Jenis Kelamin Pegawai**

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Prosentase
Laki-laki	21	36,2
Perempuan	37	63,8
Jumlah	58	100

**Proporsi Usia Pegawai**

Usia	Jumlah Responden	Prosentase
Antara 20 tahun sampai dengan 30 tahun	48	82,8
Antara 30 tahun sampai dengan 50 tahun	10	17,2
Jumlah	58	100

**Proporsi Masa Kerja Pegawai**

Masa Kerja	Jumlah Responden	Prosentase
Antara 1 sampai dengan 3 tahun	36	62,1
Antara 4 sampai dengan 6 tahun	17	29,3
Lebih dari 6 tahun	5	8,6
	58	100

**Lampiran 4: Uji Reliabilitas dan Analisis Faktor****UJI RELIABILITAS**

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	58	100,0
	Excluded (a)	0	,0
	Total	58	100,0

a Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,887	46

**ANALISIS FAKTOR****KMO and Bartlett's Test**

Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy.		,709
Bartlett's Test of Sphericity	Approx. Chi-Square	117,440
	Df	45
	Sig.	,000

**Anti-image Matrices**

		X4	X8	X16	X19	X21	X23	X27	X32	X35	X49
Anti-image Covariance	X4	,760	,035	-,091	-,200	-,017	-,003	-,135	-,025	,031	-,090
	X8	,035	,771	,022	-,079	-,055	-,176	-,076	-,030	,014	,202
	X16	-,091	,022	,627	-,091	-,225	,052	-,060	,097	-,141	-,091
	X19	-,200	-,079	-,091	,724	-,009	-,023	-,044	-,172	-,039	,071
	X21	-,017	-,055	-,225	-,009	,512	-,226	,156	-,139	-,063	-,007
	X23	-,003	-,176	,052	-,023	-,226	,575	-,172	-,031	,024	-,112
	X27	-,135	-,076	-,060	-,044	,156	-,172	,741	-,127	-,136	,047
	X32	-,025	-,030	,097	-,172	-,139	-,031	-,127	,706	,057	-,158
	X35	,031	,014	-,141	-,039	-,063	,024	-,136	,057	,752	-,191
	X49	-,090	,202	-,091	,071	-,007	-,112	,047	-,158	-,191	,685
Anti-image Correlation	X4	,793(a)	,045	-,131	-,270	-,027	-,005	-,180	-,034	,040	-,125

	X8	,045	,624(a)	,032	-,105	-,088	-,264	-,100	-,041	,018	,278
	X16	-,131	,032	,721(a)	-,136	-,398	,086	-,088	,145	-,205	-,139
	X19	-,270	-,105	-,136	,779(a)	-,014	-,035	-,060	-,240	-,053	,100
	X21	-,027	-,088	-,398	-,014	,674(a)	-,417	,253	-,231	-,101	-,012
	X23	-,005	-,264	,086	-,035	-,417	,709(a)	-,264	-,048	,037	-,178
	X27	-,180	-,100	-,088	-,060	,253	-,264	,639(a)	-,176	-,183	,066
	X32	-,034	-,041	,145	-,240	-,231	-,048	-,176	,737(a)	,079	-,227
	X35	,040	,018	-,205	-,053	-,101	,037	-,183	,079	,749(a)	-,266
	X49	-,125	,278	-,139	,100	-,012	-,178	,066	-,227	-,266	,666(a)

a Measures of Sampling Adequacy (MSA)

### Communalities

	Initial	Extraction
X4	1,000	,582
X8	1,000	,688
X16	1,000	,540
X19	1,000	,524
X21	1,000	,754
X23	1,000	,648
X27	1,000	,518
X32	1,000	,394
X35	1,000	,462
X49	1,000	,587

Extraction Method: Principal Component Analysis.

### Total Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Extraction Sums of Squared Loadings			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	3,162	31,621	31,621	3,162	31,621	31,621	2,070	20,695	20,695
2	1,456	14,558	46,179	1,456	14,558	46,179	1,837	18,371	39,066
3	1,080	10,797	56,976	1,080	10,797	56,976	1,791	17,910	56,976
4	,906	9,063	66,039						
5	,882	8,817	74,856						
6	,673	6,728	81,584						
7	,564	5,640	87,224						
8	,505	5,054	92,277						
9	,469	4,692	96,969						
10	,303	3,031	100,000						

Extraction Method: Principal Component Analysis.

**Component Matrix(a)**

	Component		
	1	2	3
X4	,555	-,039	,522
X8	,284	,728	-,278
X16	,624	-,356	-,151
X19	,586	,239	,352
X21	,704	-,035	-,508
X23	,671	,298	-,330
X27	,487	,275	,454
X32	,592	,183	,097
X35	,504	-,456	-,028
X49	,504	-,577	-,018

Extraction Method: Principal Component Analysis.

a 3 components extracted.

**Rotated Component Matrix(a)**

	Component		
	1	2	3
X4	,270	,711	-,055
X8	-,341	,164	,738
X16	,682	,154	,225
X19	,105	,680	,226
X21	,547	,022	,675
X23	,237	,232	,734
X27	-,002	,708	,130
X32	,199	,475	,358
X35	,663	,148	,027
X49	,755	,121	-,047

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

a Rotation converged in 5 iterations.

**Component Transformation Matrix**

Component	1	2	3
1	,606	,591	,533
2	-,774	,283	,566
3	-,184	,755	-,629

Extraction Method: Principal Component Analysis.

Rotation Method: Varimax with Kaiser Normalization.

**Component Plot in Rotated Space**

