

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A. Deskripsi Umum Objek Penelitian

1. Lokasi Penelitian

a. Profil Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF)

Beramallebihberhubungandengancarapandangmanusiaterhad
apkehidupan. Sekecilapapun yang
kitaberkantuntukkepentingankemanusiaan,
kontribusiitupastitetapmemilikimakna yang besar.Bahkan,
kalaupuntidakmemilikikekayaanmateri,
kitabisamenjadipenyantunlewatsumbanganpemikiranantenaga.Ala
ngkahlebihramahdanbermaksudnyawajahduniainijikaitasemakinter
gerakmenjadipenyantun.Jikagerakansepertiinikianmeluas,
niscayakemiskinan, ketertinggalandankebodohan di Bumi Pertiwi
initidakterusmenjadi-jadi.

Di tengahpergulatanmelawankemiskinan,
ketertinggalandankebodohan, ternyatamasihadasetitikasa yang
tersisa.Ada sebagian orang yang masihmauberbagi.Mereka yang
memilikisemangatmenyisihkansebagianmiliknyauntukkalangantakb
erpunya.Didirikan 1 Maret 1987, Yayasan Dana Sosial al Falah
(YDSF) telahdirasakanmanfaatnya di lebihdari 25 propinsi di
Indonesia. Paradigmaprestasi YDSF
sebagailembagapendayagunaandana yang amanahdanprofesional,

menjadikannya sebagai lembaga pengelola zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) terpercaya di Indonesia.

Lebih dari 237.334 donatur dengan berbagai potensi, kompetensi, fasilitas, dan otoritas dari kalangan birokrasi, profesional, swasta, dan masyarakat umum telah terajut bersama YDSF membentuk komunitas peduli dhuafa. Mereka, dengan segala kemampuan terbaiknya, telah memberikan kontribusi, cinta, dan kepedulian dalam membangun negeri ini. YDSF yang dikukuhkan menjadi Lembaga Amil Zakat Nasional oleh Menteri Agama Republik Indonesia dengan SK No.523 tanggal 10 Desember 2001 menjadi entitas yang menaruh perhatian mendalam pada kemanusiaan yang universal. Melalui Divisi Penyaluran YDSF semakin meneguhkan pendayagunaan dana donatur secara syar'i, efisien, efektif & produktif.¹

b. Letak Geografis

Yayasan Dana Sosial Al Falah memiliki kantor pusat di Jl. Kertajaya VIIIIC/17 Surabaya.

c. Visi YDSF

YDSF Surabaya sebagai lembaga sosial yang benar-benar amanahserta mampu berperan serta secara aktif dalam mengangkat derajat dan martabat umat Islam, khususnya di Jawa Timur.

d. Misi YDSF

¹Yayasan Dana Sosial Al Falah, *Profil*, <http://www.ydsf.org/tentang-kami> diakses pada 16 Feb 2014

Mengumpulkandanamasyarakat/ummatbaikdalambentuk zakat, infaq, shadaqah, maupunlainnyadanmenyalurkannya dengan amanah, sertasecaraefektifdanefisienuntukkegiatan-kegiatan:

1. Meningkatkan kualitas sekolah-sekolah Islam.
2. Menyantunidanmemberdayakanakyatim, miskin, danterlantar.
3. Memberdayakanoperasionaldanfisik masjid, sertamemakmurkannya.
4. Membantuusaha-usahadakhadenganmemperkuatperananparaDai, khususnya yang berada di daerahpedesaan/terpencil.
5. Memberikanbantuankemanusiaanbagianggotamasyarakat yang mengalamimusibah

e. Struktur Organisasi

Gambar 4.1
Struktur Organisasi Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF)
Surabaya



f. Program - program YSDF (Yayasan Dana Sosial Al-Falah)

Surabaya

Bidanggarap Yayasan Dana Sosial Al Falah, antara lain:²

1. Meningkatkan Kualitas Pendidikan

- a) Bantuan Fisik Pendidikan
- b) Pena (Peduli Anak) Bangsa
- c) Pembinaan Guru Islam
- d) Pembinaan SDM Strategis
- e) Kampung Al-Qur'an

²Yayasan Dana Sosial Al Falah, *Program*, <http://www.ydsf.org/program>. Diakses pada 16 Februari 2014.

2. Merealisaikan Dakwah Islamiyah
 - a) Dakwah Perkotaan
 - b) Dakwah Pedesaan
3. Memakmurkan Masjid
 - a) Bantuan Fisik Dana Subsidi (pembangunan fisik masjid/mushalla)
 - b) Pemakmuran Masjid
4. Memberikan Santunan Yatim Piatu
 - a) Pemberdayaan Keluarga Yatim
 - b) Pembinaan Panti Yatim
5. Peduli Kemanusiaan
 - a) Program Desa Mandiri & Program Ekonomi Desa
 - b) Pemberdayaan Ekonomi Kota & Desa
 - c) Tanggap Bencana
 - d) Layanan Klinik Sosial
 - e) Semarak Ramadhan
 - f) SaTe (Salur-Tebar) Hewan Qurban
 - g) Zakat
 - h) Fakir/Miskin
 - i) Santunan Ghorimin
 - j) Fi Sabilillah
 - k) Santunan Muallaf
 - l) Santunan Ibnu Sabil

g. Alamatkantor Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF)

AlamatKantorYDSF Pusat:

Jl. Kertajaya VIII-C/17 Surabaya

Telp : (031) 5056650, 5056654

Fax : (031) 5056656

Web :<http://www.ydsf.org>

h. Sistem Penggajian pegawai Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF)

Surabaya

Gaji yang diberikan kepada pegawai Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya merupakan sebuah balas jasa atas hasil kerja yang telah dicapai para pegawai khususnya dalam menjalankan program-program YDSF yang tidak lain sebagian besar merupakan program kemanusiaan yang akan sangat bermanfaat bagi umat.³ Gaji yang diberikan dalam wujud uang yang ditransfer melalui Bank Negara Indonesia (BNI) cabang Jl. Dharmawangsa 115-A Surabaya. Setiap pegawai diharuskan membuat rekening melalui cabang tersebut. Dan pengambilan gaji dilakukan pada tanggal 24 di setiap bulannya.

Standar gaji untuk para pegawai mengikuti standar upah minimum rata-rata (UMR) terbaru.⁴Selain itu, Yayasan Dana Sosial

³Ahmad Mastur, *Wawancara*, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, 29 November 2013.

⁴Nurul Fadhilah, *Wawancara*, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, 04 Juni 2014.

al-Falah (YDSF) juga memiliki standar gaji tersendiri, antara lain berdasarkan:

1) Lamanya bekerja

Lamanya bekerja seorang pegawai di YDSF memungkinkan standar gaji bagi dirinya akan mengalami kenaikan.

2) Pendidikan terakhir

Jenjang pendidikan terakhir yang ditempuh seorang pegawai YDSF juga memungkinkan untuknya sebuah kenaikan standar gajinya.

3) Jabatan pegawai

Jabatan seseorang di YDSF juga memungkinkan adanya perubahan standar gaji untuk dirinya. Jabatan itu sendiri dapat berpindah dinilai dari prestasi kerja pegawai tersebut. Pihak penilai adalah Staf Pengurus Internal (SPI) dimana mereka ditunjuk oleh para pengurus dan bukan termasuk anggota dari pegawai Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya.

4) Status pernikahan

Dalam status pernikahan, standar gaji untuk pegawai dibedakan atas:

- a) Telah menikah tetapi belum memiliki anak, hanya istri saja.
- b) Telah menikah dan memiliki 1 anak
- c) Telah menikah dan memiliki 2 anak
- d) Belum menikah

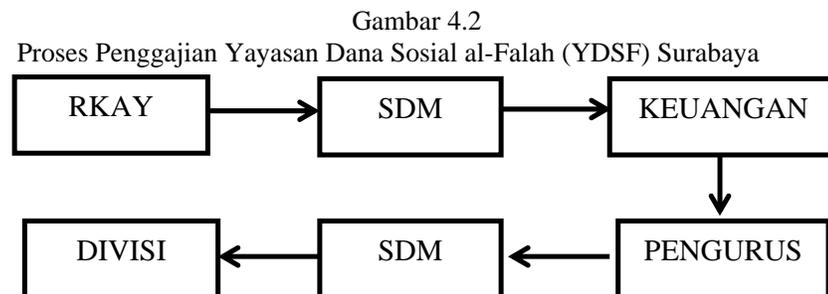
Selain gaji pokok yang diberikan untuk pegawai Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, terdapat beberapa tunjangan untuk mereka, antara lain:

1. Tunjangan untuk istri pegawai
2. Tunjangan untuk anak pegawai
3. Tunjangan jabatan. Dibedakan berdasarkan tingkatan antara lain Manajer, Kepala Divisi, Staff, dll.
4. Tunjangan kesehatan. Dibedakan pula berdasarkan tingkatan jabatan masing-masing pegawai apakah ia Manajer, Kepala Divisi, Staff, dll. Mekanisme dalam tunjangan ini adalah ketika terdapat salah satu pegawai atau keluarga pegawai yang sakit, maka harus mengklaim pada staff sumber daya manusia, kemudian mengisi berkas nama dokter yang akan dijadikan rujukan, kemudian barulah pegawai tersebut mendapat tunjangan tersebut tunai dari kantor melalui staf bagian keuangan.
5. Tunjangan Hari Raya (THR) sebesar satu kali gaji perbulan yang diberikan di Hari Raya.

Mekanisme proses penetapan gaji untuk para pegawai dimulai dengan pembuatan anggaran RKAY (Rencana Kerja dan Anggaran Yayasan) setiap satu tahun, kemudian dalam proses perencanaan ini terdapat salah satu bahan untuk direncanakan yakni gaji dan *fee*. Dimana setiap divisi harus memiliki anggaran masing-masing

untuk penetapan gaji tiap orang dalam divisinya. Kemudian anggaran tersebut diajukan setiap bulan kepada divisi manajemen sumber daya manusia untuk diserahkan pada divisi keuangan agar dibuatkan anggaran secara global.

Lalu divisi keuangan memberikan anggaran tersebut pada pihak pengurus yayasan untuk mendapatkan persetujuan. Selanjutnya setelah anggaran gaji dan fee cair kemudian diolah kembali oleh divisi sumber daya manusia. Dan tahap berikutnya yaitu penyerahan anggaran yang telah cair pada masing-masing divisi untuk dibagikan pada para stafnya. Dengan cara mengisi berkas nama dan nomor rekening pada pihak bank BNI Syariah cabang Dharmawangsa untuk selanjutnya dibagikan pada masing-masing pegawai.⁵ Proses penggajian pegawai Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya dapat dijelaskan melalui bagan berikut:



⁵Nurul Fadhillah, *Wawancara*, Yayasan Dana Sosial al-Falah (YDSF) Surabaya, 04 Juni 2014.

2. Karakteristik Responden

Dalam penelitian ini, jumlah responden adalah 65 responden yang merupakan pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya. Perhitungan jumlah responden didasarkan pada tabel penentuan jumlah sampel dari populasi tertentu yang dikembangkan oleh *Isaac* dan *Michael*, untuk tingkat kesalahan 5 %.⁶

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan melalui penyebaran kuesioner, berikut ini gambaran umum karakteristik responden.

a. Berdasarkan Usia

Tabel 4.1
Karakteristik Responden berdasarkan Usia

No.	Usia	Jumlah	Prosentase
1.	Kurang dari 20 tahun	2	3,1 %
2.	21-30 tahun	27	41,5 %
3.	31-40 tahun	21	32,5 %
4.	41-50 tahun	13	20 %
5.	51-60 tahun	2	3,1 %
Total		65	100 %

Sumber : Hasil Olahan SPSS (Terlampir)

Dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya didominasi oleh donatur berusia 21-50 tahun.

b. Jenis kelamin

Tabel 4.2
Karakteristik Responden berdasarkan Jenis Kelamin

⁶Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2010), 87.

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1.	Laki-laki	50	76,9 %
2.	Perempuan	15	23,1 %
Total		65	100 %

Sumber : Hasil Olahan SPSS (Terlampir)

Dari table 4.2 menunjukkan bahwa pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya didominasi oleh pegawai berjenis kelamin laki-laki.

c. Pendidikan Terakhir

Tabel 4.3
Karakteristik Responden berdasarkan Pendidikan Terakhir

No.	Pendidikan Terakhir	Jumlah	Prosentase
1.	SD/MI	-	0 %
2.	SMP/MTS	-	0 %
3.	SMA/Sederajat	28	43,1 %
4.	Diploma	9	13,8 %
5.	Sarjana	28	43,1 %
6.	Lain-lain	-	0 %
Total		65	100 %

Sumber : Hasil Olahan SPSS (Terlampir)

Dari tabel 4.3 menunjukkan bahwa pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya didominasi oleh pegawai dengan pendidikan terakhir SMA/ sederajat dan sarjana.

d. Pendapatan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden berdasarkan Pendapatan

No.	Pendapatan	Jumlah	Prosentase
1.	Kurang dari 1 juta	3	4,6 %

2.	1 juta – 3 juta	47	72,3 %
3.	Lebih dari 3 juta	15	23,1 %
Total		65	100 %

Sumber : Hasil Olahan SPSS (Terlampir)

Dari tabel 4.4 menunjukkan bahwa pegawai Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Surabaya didominasi oleh pegawai dengan pendapatan antara 1 juta – 3 juta.

B. Analisis Data

1. Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrumen penelitian. Suatu instrumen penelitian yang valid mempunyai validitas yang tinggi, senaliknya instrumen yang kurang valid berarti memiliki validitas yang rendah.⁷

Dengan taraf signifikan 5% dan jumlah sampel sebesar 65, maka nilai r_{tabel} sebesar 0,244.⁸ Menggunakan rumus *Corrected Item-Total Correlation* pada SPSS 21 dapat dilihat pada kolom *Corrected Item-Total Correlation* yang merupakan r_{hitung} untuk masing-masing pernyataan. Jika $r_{\text{hitung}} < 0,244$ maka pernyataan tersebut tidak valid, dan jika $r_{\text{hitung}} \geq 0,244$ berarti pernyataan tersebut valid.

1) Variabel Sistem Penggajian

Tabel 4.5
Uji Validitas Variabel Sistem Penggajian
Item-Total Statistics

⁷Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, (Yogyakarta: Mediakom, 2013), 19.

⁸Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, 333.

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Gaji_1	65,28	67,891	,692	,702
Gaji_2	63,88	72,703	,475	,724
Gaji_3	66,38	71,490	,384	,723
Gaji_4	65,91	70,835	,360	,722
Gaji_5	64,68	73,441	,346	,729
Gaji_6	64,55	70,126	,447	,717
Gaji_7	64,22	70,609	,375	,721
Gaji_8	65,40	67,994	,593	,705
Gaji_9	64,75	68,751	,456	,713
Gaji_10	65,34	65,227	,777	,689
Skortot	34,23	19,243	1,000	,746

Sumber: Hasilolahan SPSS (terlampir)

Uji validitas pada variabel sistem penggajian dapat dilihat pada tabel di atas, tampak bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0,244. Hal tersebut berarti masing-masing item pernyataan dapat dikatakan valid yaitu mampu mengukur variabel sistem penggajian.

2) Variabel Prestasi Kerja

Tabel 4.6
Uji Validitas Variabel Prestasi Kerja

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Prestasi_1	69,77	63,555	,336	,701
Prestasi_2	69,45	64,407	,476	,699

Prestasi_3	69,45	62,407	,649	,687
Prestasi_4	69,72	61,485	,469	,688
Prestasi_5	70,20	59,631	,407	,688
Prestasi_6	70,71	61,929	,430	,691
Prestasi_7	71,15	61,070	,544	,684
Prestasi_8	69,60	65,306	,364	,705
Prestasi_9	70,85	62,632	,286	,703
Prestasi_10	69,48	62,066	,436	,692
Skortot	36,86	17,152	1,000	,658

Sumber: Haslolahan SPSS (terlampir)

Uji validitas pada variabel prestasi kerja dapat dilihat pada tabel di atas, tampak bahwa nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pernyataan menunjukkan angka yang melebihi dari r_{tabel} 0,244. Hal tersebut berarti masing-masing item pernyataan dapat dikatakan valid yaitu mampu mengukur variabel sistem penggajian.

2. Uji Reliabilitas

Suatu alat pengukur dikatakan reliabel bila alat itu dalam mengukur suatu gejala pada waktu yang berlainan senantiasa menunjukkan hasil yang sama. Jadi alat ukur yang reliabel secara konsisten memberi hasil ukuran yang sama. Metode uji reliabilitas yang digunakan adalah *Cronbrach's Alpha* pada SPSS 21. Dikatakan reliabel jika nilai reliabilitas $> 0,600$, dimana 0,600 adalah standarisasi nilai reliabilitas.⁹

Tabel 4.7
Hasil Uji Reliabilitas

⁹Duwi Priyatno, *Mandiri Belajar Analisis Data dengan SPSS*, 30.

Variabel	<i>Cronbrach's Alpha</i>	Keterangan
SistemPenggajian	0,746	Reliabel
PrestasiKerja	0,658	Reliabel

Sumber: Hasilolahan SPSS (terlampir)

Ujireliabilitaspadavariabelpenelitiandapatdilihatpadatabel di atas, tampakbahwanilaiCronbrach Alpha masing-masingvariabelmenunjukkanangka yang melebihi 0,600.Hal tersebutberartisesemuavariabeldalampenelitianiniadalahreliabel.

3. UjiNormalitas

Ujinormalitasdigunakanuntukmengetahuiapakahsuatu data mengikutisebaran normal atautidak.Cara pertama yang digunakandalampenelitianiniuntukmengujunormalitas data yaitudenganuji*One Sample Kolmogrov-Smirnov*.Cara untukmendeteksinyaadalahdenganmelihatnilaisignifikansiresidual.Jik asignifikansilebihdari 0,005 makaresidualberdistribusi normal.

Tabel 4.8
Uji*One Sample Kolmogrov-Smirnov*
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		65
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,00408325
Most Differences	Extreme Absolute	,096
	Positive	,096

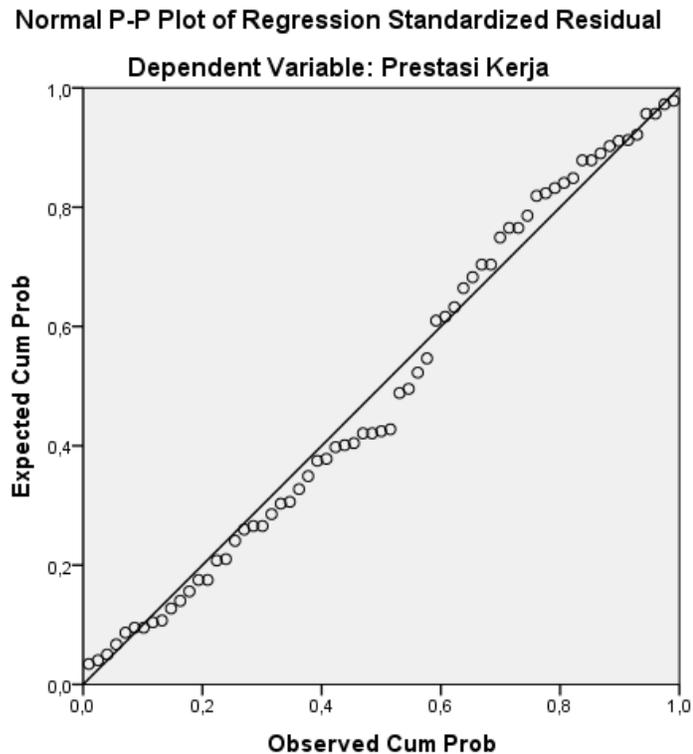
	Negative	-,067
Kolmogorov-Smirnov Z		,774
Asymp. Sig. (2-tailed)		,587

Sumber: Hasilolahan SPSS (terlampir)

Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,587. Karena signifikansi lebih dari 0,05 maka residual berdistribusi dengan normal.

Uji normalitas yang kedua menggunakan uji Grafik P-Plot untuk mengetahui data berdistribusi normal atau tidak. Data berdistribusi normal apabila titik-titik mengikuti garis linier.

Gambar 4.3
Grafik P-Plot



Sumber: Hasilolahan SPSS (terlampir)

Gambar tersebut menunjukkan bahwa residual mengikuti garis linier yang berarti asumsi normalitas terpenuhi.

4. Persamaan Regresi Linier sederhana

Adapun model persamaan regresi linier sederhana yang dihasilkan adalah sebagai berikut:

Tabel 4.9
Persamaan Regresi Linier Sederhana

Model		Coefficients ^a			t	Sig.
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	28,350	3,897		7,276	,000
	SistemGaji	,247	,113	,266	2,186	,033

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

Sumber: Hasilolahan SPSS (terlampir)

Rumusanalisisregresisederhanayakni:

$$\hat{Y} = a + bX + e$$

Keterangan:

\hat{Y} = VariabelTerikat (PrestasiKerja)

X = VariabelBebas (SistemPenggajian)

a = NilaiKonstanta

b = KoefisienRegresi

e = *Disturbance Error*(KesalahanPenggangu)

Persamaanregresi yang dihasilkanadalah:

$$\hat{Y} = 28,350 + 0,247 X + e$$

Penjelasan persamaan regresi tersebut sebagai berikut:

1) Nilaikonstantasebesar28,350.Artinyajikavariabelsistem

penggajian(X) nilainya 0, makavariabelprestasi kerja(Y) nilainya sebesar28,350.

2) Koefisienregresivariabelsistem penggajiansebesar

0,247.Artinyajikavariabelsistem penggajian

(X)mengalamikenaikansatusatuan, makavariabelprestasi kerja

(Y)akanmengalamipeningkatan 0,247.

5. KoefisienKorelasidanDeterminan

Koefisien Korelasi (R) dan Determinasi (R^2) untuk variabel bebas sistem penggajian (X) terhadap variabel terikat prestasi kerja (Y). Koefisien Determinasi ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar nilai prosentase kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat.

Tabel 4.10
Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,266 ^a	,071	,056	3,96284

a. Predictors: (Constant), SistemGaji

Sumber: Hasil olahan SPSS (terlampir)

Padatabel 4.9 telah dideskripsikan pada tabel statistik *model summary* diketahui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,266 dan koefisien determinasi sebesar 0,071 dapat diartikan bahwa variabel prestasi kerja (Y) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas sistem penggajian (X) sebesar 7%. Jadi variabel bebas mampu menjelaskan variabel terikat sebesar 7% sedangkan 93% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam model ini (tidak diteliti).

6. Uji Hipotesis

Hasil uji F dapat dilihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.11
Hasil Uji F

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	75,041	1	75,041	4,778	,033 ^b
Residual	989,359	63	15,704		
Total	1064,400	64			

a. Dependent Variable: PrestasiKerja

b. Predictors: (Constant), SistemGaji

Sumber: Hasilolahan SPSS (terlampir)

Berdasarkan tabel 4.10 hasil uji F di atas dapat diketahui bahwa F hitung menunjukkan nilai sebesar 4,778 dengan hasil signifikansinya sebesar 0,033, sedangkan *degree of freedom* pada angka 1 dan 63 dalam tabel F diperoleh sebesar 3,993. Sehingga nilai F hitung >F tabel yakni 4,778 >3,993. Hal ini dapat diartikan bahwa variabel sistem penggajian mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap prestasi kerja.