

**PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI, KOMITMEN DAN  
PROFESIONALISME TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BADAN  
AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) PROVINSI JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**Disusun Oleh:**

**INTAN GHINA ILMI**

**NIM : G95218046**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF**

**SURABAYA**

**2022**

## PERNYATAAN KEASLIAN

Nama : Intan Ghina Ilmi  
NIM : G95218046  
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen Zakat dan Wakaf  
Judul Skripsi : Pengaruh Etos Kerja Islami, Komitmen, dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Di Jawa Timur.

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi yang disusun oleh Intan Ghina Ilmi dengan NIM G95218046 ini, secara keseluruhan merupakan hasil penelitian/karya tulis saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 03 Agustus 2022

Saya yang menyatakan,



Intan Ghina Ilmi

## PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang disusun oleh Intan Ghina Ilmi dengan NIM G95218046 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dilakukan sidang munaqosah.

Surabaya, 03 Agustus 2022

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'Andriani Samsuri', with a stylized flourish above the name.

**Dr. ANDRIANI SAMSURI, S.Sos, M.M**

**NIP. 197608022009122002**

## PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Intan Ghina Ilmi dengan NIM. G95218046 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqosah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada Jum'at, 05 Agustus 2022 dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana starta satu dalam bidang Manajemen Zakat dan Wakaf.

### Majelis Munaqosah Skripsi :

<p>Penguji I</p>  <p><b><u>Dr. ANDRIANI SAMSURI, S.Sos, M.M</u></b> NIP. 197608022009122002</p>	<p>Penguji II</p>  <p><b><u>BASARIDI KURAISSYIN, M.II</u></b> NIP. 198811292019031009</p>
<p>Penguji III</p>  <p><b><u>Dr. MUSTOFA, S.Ag, M.E.I</u></b> NIP. 197710302008011007</p>	<p>Penguji IV</p>  <p><b><u>HANAELADI PUTRANTO, S.SI, SE, M.Si</u></b> NIP. 198209052015031002</p>

Surabaya, 05 Agustus 2022

Mengesahkan,

Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya



Dekan,

**Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I.**

NIP. 197005142000031001



UIN SUNAN AMPEL  
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA  
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300  
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Intan Ghina Ilmi  
NIM : G95218046  
Fakultas/Jurusan : FEBI/Manajemen Zakat dan Wakaf  
E-mail address : ghinailmi11@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi  Tesis  Desertasi  Lain-lain ( ..... )  
yang berjudul :

Pengaruh Etos Kerja Islami, Komitmen Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja  
Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 05 Agustus 2022

Penulis

( Intan Ghina Ilmi )  
nama terang dan tanda tangan

## ABSTRAK

Peran pemberdayaan Zakat, Infaq dan Shadaqah menjadi peran penting dalam membantu pengentasan kemiskinan akibat dampak covid-19. Lembaga Pengelola Zakat memiliki peran untuk memberikan sosialisasi, penghimpunan dan penyaluran dana zis. Dana yang terkumpul nantinya akan disalurkan kembali melalui program-program yang telah disusun badan pengelola zakat. BAZNAS sebagai badan yang diawasi oleh KEMENAG bertanggung jawab sebagai pemberi fasilitas penyediaan dana untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang memerlukan dana diharapkan tepat sasaran.

Metode pendekatan pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Teknik yang digunakan guna menguji penelitian ini adalah regresi linear berganda dengan menggunakan aplikasi mengolah data SPSS versi 25. Jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 41 sampel yang terdiri dari 3 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

Hasil pada penelitian ini menunjukkan secara parsial (uji t) bahwa pada variabel etos kerja islami (X1) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh t hitung nilai sebesar 0,768 dan nilai Sig. sebesar 0,447. Pada variabel komitmen (X2) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,222 dan nilai Sig. sebesar 0,229. Pada variabel profesionalisme (X3) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan diperoleh nilai t hitung sebesar 1,883 dan nilai Sig. sebesar 0,068. Selanjutnya pada hasil uji secara simultan (uji f) menunjukkan bahwa etos kerja islami, komitmen dan profesionalisme berpengaruh secara simultan dengan f hitung > f tabel dengan nilai  $9,808 > 2,86$  dan nilai Sig.  $< 0,05$  dengan nilai  $0,000 < 0,05$ .

## DAFTAR ISI

COVER .....	i
PERNYATAAN KEASLIAN.....	iii
PERSETUJUAN PEMBIMBING.....	iv
PENGESAHAN .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
ABSTRAK .....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
BAB I.....	1
PENDAHULUAN .....	1
A. Latar Belakang .....	1
B. Rumusan Masalah.....	10
C. Tujuan Penelitian .....	10
D. Kegunaan Penelitian .....	10
BAB II.....	12
KAJIAN PUSTAKA.....	12
A. Landasan Teori .....	12
B. Penelitian Terdahulu .....	22
C. Kerangka Konseptual.....	29
D. Hipotesis .....	30
BAB III .....	31
METODE PENELITIAN.....	31
A. Jenis Penelitian .....	31
B. Waktu dan Tempat Penelitian.....	31
C. Populasi dan Sampel Penelitian.....	32
D. Variabel Penelitian.....	32
E. Definisi Operasional .....	33
F. Uji Validitas dan Reliabilitas .....	34
G. Data dan Sumber Data .....	36

H. Teknik Pengumpulan Data.....	36
I. Teknik Analisis Data .....	36
J. Pembahasan .....	40
BAB IV .....	41
HASIL PENELITIAN.....	41
A. Deskripsi Umum Objek Penelitian .....	41
B. Analisis Data.....	52
BAB V.....	66
PEMBAHASAN .....	66
A. Pengaruh Etos Kerja, Komitmen dan Profesionalisme Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur.....	66
B. Pengaruh Etos Kerja, Komitmen dan Profesionalisme Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) DI Jawa Timur.....	68
BAB VI .....	70
PENUTUP.....	70
A. Kesimpulan.....	70
B. Saran .....	70
DAFTAR PUSTAKA .....	71
LAMPIRAN.....	76

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1.....	2
Tabel 1. 2.....	7
Tabel 1. 3.....	22
Tabel 1. 4.....	51
Tabel 1. 5.....	51
Tabel 1. 6.....	52
Tabel 1. 7.....	53
Tabel 1. 8.....	53
Tabel 1. 9.....	54
Tabel 1. 10.....	55
Tabel 1. 11.....	56
Tabel 1. 12.....	58
Tabel 1. 13.....	60
Tabel 1. 14.....	62
Tabel 1. 15.....	64
Tabel 1. 16.....	65



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Kerangka Konsep .....	29
Gambar 1. 2.....	57
Gambar 1. 3.....	59



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Jawa Timur sebagai provinsi dengan jumlah penduduk terbanyak kedua setelah Jawa Barat. Jumlah penduduk provinsi Jawa Timur dapat mencapai 40,67 juta jiwa pada 2020 atau sekitar 15% dari total penduduk Indonesia sebanyak 270,2 juta jiwa. Pemprov Jawa Timur mencatat sekitar 3.315 tenaga kerja yang mengalami pemutusan hubungan kerja (PHK) dan kurang lebih sebanyak 20.036 tenaga kerja yang dirumahkan, dampak wabah Covid-19<sup>1</sup>. Dampak covid-19 tidak hanya berdampak pada pekerja industri atau swasta, tetapi juga berdampak pada sektor usaha seperti UMKM, PKL, atau pedagang-pedagang kecil. Terutama di Jawa Timur, Usaha Mikro Kecil Menengah mendominasi aktivitas ekonomi dengan proporsi sekitar 98,95%<sup>2</sup>.

Pentingnya penerimaan zakat, infaq dan shadaqah yang terkumpul dari dana masyarakat muslim melalui lembaga pengelola zakat dapat menjadikan zakat menjadi salah satu instrumen yang secara khusus dapat mengatasi masalah kemiskinan dan dapat mensejahterakan masyarakat ekonomi lemah. Peran pemberdayaan Zakat, Infaq dan Shadaqah menjadi peran penting dalam membantu pengentasan kemiskinan akibat dampak covid-19. Lembaga Pengelola Zakat memiliki peran untuk memberikan sosialisasi, penghimpunan dan penyaluran dana zis. Dana yang terkumpul nantinya akan disalurkan kembali melalui program-program yang telah disusun badan pengelola zakat. Pentingnya kegiatan literasi atau sosialisasi untuk meningkatkan kesadaran akan pentingnya membayar zakat yang menuntut lembaga pengelola zakat memiliki pemahaman standarisasi

---

<sup>1</sup> Achmad Faizal, "Dampak Pandemi Covid-19 Di Jatim, 20.036 Tenaga Kerja Dirumahkan, 3.315 Di-PHK," *Kompas.Com*, last modified 2020, accessed February 17, 2022, <https://regional.kompas.com/read/2020/04/13/20414411/dampak-pandemi-covid-19-di-jatim-20036-tenaga-kerja-dirumahkan-3315-di-phk?page=all>.

<sup>2</sup> Aisyah Aminy and Kartika Fithriasari, "Analisis Dampak Covid19 Bagi UMKM Di Jawa Timur," *Seminar Nasional Official Statistics 2020*, no. 1 (January 5, 2021): 15–22, <https://prosiding.stis.ac.id/index.php/semnasoffstat/article/view/646>.

akuntansi zakat. BAZNAS sebagai badan yang diawasi oleh KEMENAG bertanggung jawab sebagai pemberi fasilitas penyediaan dana untuk memenuhi kebutuhan pihak-pihak yang memerlukan dana diharapkan tepat sasaran.

Dari total penerimaan dan total pendistribusian oleh BAZNAS Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kota Malang sebagai berikut:

Tabel 1. 1  
Total Dana Penerimaan dan Pendistribusian

<b>Nama Lembaga</b>	<b>Tahun</b>	<b>Penerimaan (Rp)</b>	<b>Pendistribusian (Rp)</b>
BAZNAS Jatim	2018	<b>10.992.172.044</b>	<b>9.972.568.245</b>
	2019	<b>13.837.275.167</b>	<b>13.006.780.264</b>
	2020	<b>16.078.249.427</b>	<b>18.130.935.395</b>
BAZNAS Kab. Gresik	2018	<b>8.587.486.898</b>	<b>8.465.192.677</b>
	2019	<b>9.255.892.799</b>	<b>9.408.410.966</b>
	2020	<b>10.235.164.204</b>	<b>10.152.613.827</b>
BAZNAS Kota Malang	2018	<b>3.497.419.961</b>	<b>3.382.574.400</b>
	2019	<b>2.813.601.897</b>	<b>1.588.514.500</b>
	2020	<b>2.672.575.797</b>	<b>2.214.305.687</b>

Sumber : Data dari BAZNAS Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kota Malang

Berdasarkan Tabel 1.1 dari total penerimaan dan penyaluran Baznas Prov. Jawa Timur, Baznas Kab. Gresik dan Baznas Kota Malang tiap tahunnya semakin naik secara signifikan. Gubernur Jawa Timur, Khofifah Indar Parawansa juga mengatakan bahwa potensi zakat dan infak di Jatim begitu besar. Pada tahun 2020 zakat dan infak yang terkumpul sebesar Rp. 14 Miliar. Dengan jumlah ASN yang ada di Jatim diharapkan tahun-tahun berikutnya bisa mencapai dua kali lipat<sup>3</sup>. Ketua BAZNAS Jatim, M. Roziqi mengatakan akan memaksimalkan sebagaimana ASN Jatim bisa menyalurkan zakat maupun infak. Semoga pada 2022 akan tercapai target sebesar Rp. 30 miliar sampai Rp. 40 miliar. diharapkan dana yang

<sup>3</sup> MC PROV JAWA TIMUR, "Gubernur Jatim Melantik Ketua Baznas Jatim 2021-2026," *InfoPublik*, last modified 2021, accessed February 17, 2022, <https://infopublik.id/kategori/nusantara/558239/gubernur-jatim-melantik-ketua-baznas-jatim-2021-2026#>.

terkumpul dapat disalurkan dengan semangat mengentaskan kemiskinan dan menyejahterakan warga yang tak mampu di Jawa Timur. Prestasi lain dari Baznas Kab. Gresik telah berulang kali mencetak prestasi dengan menerima sebanyak tiga kali yakni pada tahun 2015, 2020 dan 2022 dengan Kategori Penggunaan System Informasi Management BAZNAS (SIMBA) terbaik.<sup>4</sup> Selain itu, Baznas Kota Malang berhasil melakukan pengelolaan dan penyaluran dana zakat di Baznas Kota Malang dengan analisis *Value For Money* dengan ekonomis dan efektif serta disimpulkan sudah sangat akuntabel.<sup>5</sup>

Semangat kerja yang dimiliki seseorang atau golongan sosial terhadap suatu pekerjaan, tidak hanya semangat kerja tetapi etos kerja islami dalam islam juga sangat menjunjung tinggi perilaku jujur, disiplin, ikhlas, dan tidak mudah putus asa biasa disebut dengan etos kerja islami. Begitupun juga seorang karyawan, dalam melakukan pekerjaannya, mereka diharapkan untuk memiliki etos kerja islami yang baik, mereka harus bersemangat dalam bekerja, jujur, disiplin, ikhlas dan bertanggung jawab<sup>6</sup>. Selain itu, etos kerja dapat memengaruhi hasil pendapatan. Jika etos kerja mengalami peningkatan maka pendapatan mengalami peningkatan. Hal ini disebabkan oleh pelaku usaha memiliki dorongan dalam dirinya untuk berprestasi dalam berdagang yang berdampak pada hubungan baik dengan omset penjualan<sup>7</sup>. Etos kerja islami juga berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Etos kerja islami dianggap mempengaruhi faktor-faktor kinerja karyawan sebagai penentu kualitas sumber daya

---

<sup>4</sup> M. Ag Drs.H.Abd.Munif, "BAZNAS Kabupaten Gresik 3 Kali Menerima Penghargaan Dari BAZNAS RI," *BAZNAS Kab. Gresik*, last modified 2022, accessed August 15, 2022, <https://baznasmalang.com/baznas-kabupaten-gresik-3-kali-menerima-penghargaan-dari-baznas-ri/>.

<sup>5</sup> Niswaton Chasanah, "Pengukuran Kinerja Pengelolaan Dan Penyaluran Dana Zakat Menggunakan Metode Value For Money Studi Pada BAZNAS Dan Rumah Zakat Kota Malang," *Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim* 1 (2017): 96, <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/9530>.

<sup>6</sup> Mughni Maulana, "Analisis Etos Kerja Islam Petani Singkong (Studi Pada Petani Singkong Desa Penagan Ratu Kecamatan Abung Timur Lampung Utara)," *Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung* (Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019), <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/6937>.

<sup>7</sup> ITAP SARI, "Pengaruh Religiusitas Etos Kerja Terhadap Peningkatan Omset Penjualan Para Pedagang Dipasar Dongko Trenggalek," *Ekonomi Dan Bisnis Iain Tulungagung* (Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2021), <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/21338>.

manusia (SDM) atau potensi insani<sup>8</sup>. Pendapat ini juga didukung oleh penelitian yang menyatakan bahwa etos kerja islami karyawan berpengaruh secara positif terhadap kinerja karyawan. Semakin tinggi etos kerja islami karyawan maka semakin tinggi pula kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan karyawan yang mempunyai etos kerja islami tinggi akan menunjukkan pencapaian atau kinerja yang lebih tinggi dibandingkan dengan pengurus yang mempunyai etos kerja islami yang rendah<sup>9</sup>. Argumentasi berbeda dari penelitian lain yang menyatakan etos kerja islam tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa dimensi pembentuk etos kerja islami belum secara efektif dan efisien meningkatkan kinerja karyawan<sup>10</sup>. Maka penelitian ini akan menguji apakah ada pengaruh antara etos kerja islami terhadap kinerja amil di Baznas Provinsi Jawa Timur, Baznas Kabupaten Gresik Dan Baznas Kota Malang.

Sikap ulet dan pantang menyerah merupakan salah satu sikap dari etos kerja yang menjadi dasar dalam meningkatkan jumlah pendapatan yang diperoleh penjual. Dimana sikap ulet dan pantang menyerah dalam penelitian ini terdiri dari sikap tangguh dalam menghadapi berbagai rintangan, hambatan dan kegagalan yang terjadi, serta kerja keras untuk terus mencapai kesuksesan dengan tidak mudah putus asa. Karyawan yang memiliki sikap tangguh dalam menghadapi berbagai rintangan dilakukan penjual keliling dengan bersikap sabar dan tekun dalam bekerja. Sedangkan sikap kerja keras dan tidak mudah putus asa dapat terlihat dari terus berusaha dan bekerja hingga berhasil meskipun mengalami kerugian dan belajar dari semua kegagalan yang pernah terjadi<sup>11</sup>.

---

<sup>8</sup> Siti Nur Anisa, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya," *DigitalLibrary IAIN PALANGKARAYA* (Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2019), <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/id/eprint/2258>.

<sup>9</sup> Rismaja Putra, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Jissho Medan," *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)* 4, no. 2 (2020): 131, <https://ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/view/4332/pdf1>.

<sup>10</sup> Nino Megiawan Febriantoro, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)," *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis* (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2016), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/39651>.

<sup>11</sup> Sutriani, Sutrisno Djaja, and Sukidin, "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pendapatan Penjual Ikan Keliling Di Desa Jambewangi Kecamatan Sempu Kabupaten Banyuwangi Tahun 2014" (2014): 7, <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64127>.

Kegiatan organisasi pengelola zakat yang dilakukan selain membutuhkan etos kerja islami yang tinggi, perlu adanya komitmen karyawan yang tinggi. Komitmen karyawan merupakan bentuk loyalitas dalam bekerja, kesediaan mereka untuk mengerahkan usaha lebih atas nama lembaga terhadap nilai-nilai lembaga dan keinginan untuk tetap dalam lembaga. Amil zakat diharapkan memiliki komitmen dan loyalitas keikhlasan bekerja terhadap lembaga pengelolaan zakat guna membantu masyarakat yang hendak menunaikan zakat, infaq, shadaqah, wakaf dan dana kemanusiaan lainnya yang kemudian menyalurkannya kepada yang berhak menerimanya sesuai dengan ketentuan dan syariat. Penelitian terdahulu, menyatakan bahwa komitmen karyawan BAZNAS Prov. Jawa Timur berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi komitmen karyawan BAZNAS maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan BAZNAS. Hal ini didukung pada indikator variabel komitmen karyawan yaitu karyawan BAZNAS lebih mengutamakan kepentingan tijaroh/bersama daripada kepentingan pribadi. Atas kesungguhan dalam bekerja tersebut karyawan telah memiliki kesungguhan dalam bekerja dan berusaha yang terbaik untuk mengutamakan kepentingan perusahaan sehingga kinerja karyawan meningkat<sup>12</sup>. Argumentasi berbeda dari penelitian, yang menyatakan bahwa komitmen organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dimana semakin tinggi komitmen tidak berpengaruh penuh terhadap kinerja pegawai<sup>13</sup>. Dari penjelasan di atas penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh antara komitmen terhadap kinerja karyawan di Baznas Provinsi Jawa Timur, Baznas Kabupaten Gresik Dan Baznas Kota Malang.

Potensi atas dana ZIS yang dimiliki oleh BAZNAS harus dikelola secara profesional dan optimal dalam pemanfaatannya. Pengelolaan dana

---

<sup>12</sup> Amalina Rusydina and Ririn Tri Ratnasari, "Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 3 (January 15, 2020): 584, <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/113681>.

<sup>13</sup> Andri Satya Alam, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta)" (UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA, 2020), <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/87161>.

ZIS harus dilakukan secara profesional yaitu dengan seseorang yang kompeten dalam tugasnya. Profesionalisme adalah suatu sikap atau keadaan dalam melaksanakan pekerjaan dengan memerlukan keahlian melalui pendidikan dan pelatihan tertentu dan dilakukan sebagai suatu pekerjaan yang menjadi sumber penghasilan. Seorang amil selain memiliki etos kerja islami dan komitmen terhadap lembaga pengelolaan zakat harus profesional terhadap pekerjaannya. Amil yang memiliki profesionalisme akan berusaha untuk memajukan lembaga pengelolaan zakat dengan kualitas kemampuan yang amil miliki. Kemampuan tersebut dapat berupa bekal pendidikan, pelatihan atau berdasarkan pengalaman yang cukup untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan. Oleh karena itu, amil zakat diharapkan memiliki sikap profesionalisme terhadap pekerjaan dan tanggung jawabnya. Hal ini didukung dengan penelitian, yang menyatakan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap pendapatan perusahaan. Dimana profesionalisme pegawai menentukan kinerja perusahaan. Karyawan dengan pengalaman kerja yang lama mampu menunjukkan kinerja yang tinggi. Sehingga operasional usaha dapat berjalan baik. Peningkatan penjualan dapat memberikan pendapatan dan laba yang lebih besar<sup>14</sup>. Penelitian ini didukung pernyataan bahwa profesionalisme berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dimana semakin tinggi tingkat profesionalisme karyawan maka semakin baik kinerja yang dihasilkan<sup>15</sup>. Pendapat berbeda dari penelitian yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh atau memiliki pengaruh negative dan signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>16</sup> Hal ini dikarenakan profesionalisme belum cukup membuat karyawan memiliki

---

<sup>14</sup> Cut Yusriati, Muhammad Arfan, and Muhammad Rizal Yahya, "Pengaruh Pinjaman Modal Dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Terhadap Laba Usaha Kecil Menengah Kota Banda Aceh," *Jurnal Akuntansi* ISSN 2302-0164 2, no. 1 (2012): 37, [https://www.academia.edu/download/32777964/3\\_28-40\\_cut\\_yusriati.pdf](https://www.academia.edu/download/32777964/3_28-40_cut_yusriati.pdf).

<sup>15</sup> Asha Rosila Devi, "Pengaruh Profesionalisme, Job Stress Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional ( Baznas ) Di Jawa Timur" (Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018), <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/24249>.

<sup>16</sup> Yurina Khusnal Amaliyyah, Nurhajati, and Khalikussabir, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang," *Jurnal Riset Manajemen* 10, no. 13 (2021): 77, <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10990>.



kinerja maksimal dalam bekerja karena dipengaruhi banyak hal. Seperti adanya program pelatihan atau Pendidikan yang berkelanjutan dapat meningkatkan profesionalisme karyawan dalam bekerja, karena karyawan mendapatkan pengetahuan dan wawasan tambahan yang dapat membantu menyelesaikan permasalahan dalam pekerjaan mereka sehingga memiliki kinerja yang baik.<sup>17</sup> Maka penelitian ini akan menguji apakah terdapat pengaruh antara profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Baznas Provinsi Jawa Timur, Baznas Kabupaten Gresik Dan Baznas Kota Malang.

Profesionalisme yang ditujukan kepada amil, sehingga mereka dapat melayani masyarakat secara professional. Amil juga harus melakukan tugasnya sesuai dengan kemampuannya, sehingga hasil yang didapatkan bisa maksimal.

Tabel 1. 2  
Indeks Profesionalisme Amil

Variabel	Indeks	Indikator	Indeks	Dimensi
Pengumpulan	0,75	Kelembagaan	0,74	Mikro 0,67
Pengelolaan	0,75			
Penyaluran	0,73			
Pelaporan	0,75			
Indeks Kesejahteraan CIBEST	0,50	Dampak Zakat	0,62	
Modifikasi IPM	0,75			
Kemandirian	0,73			

Sumber PUSKAS BAZNAS 2020

Berdasarkan tabel 1.2 dari nilai indeks dimensi mikro BAZNAS Provinsi Jawa Timur Nilai indeks kelembagaan BAZNAS Provinsi

<sup>17</sup> Robertus Gita and Ahyar Yuniawan, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan)," *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI* 13, no. 2 (December 23, 2016): 161, <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13407>.

Jawa Timur sebesar 0,74 (Baik). Indikator ini dibentuk dari empat variabel yaitu pengumpulan, pengelolaan, penyaluran dan pelaporan. Variabel pertama, yaitu pengumpulan mendapatkan nilai sebesar 0,75 karena pertumbuhan pengumpulan di atas 20% tetapi besaran pengumpulannya masih berada di rentang Rp 10 miliar hingga Rp25 miliar. Variabel kedua yaitu pengelolaan mendapatkan nilai 0,75 karena BAZNAS Provinsi Jawa Timur telah memiliki sekurang-kurangnya 3 dari SOP Pengelolaan Zakat, Rencana Strategis, Sertifikasi ISO/manajemen mutu, dan program kerja tahunan<sup>18</sup>.

Adanya rangkaian aktivitas organisasi seperti pelaporan dan proses dokumentasi program kegiatan yang telah dilakukan lembaga berdampak pada *image* atas kinerja karyawan. Media sosial seperti *instagram* dan *website* resmi baznas setempat menjadi media untuk memberikan informasi zis, penyaluran dana zis hingga pelaporan pertanggungjawaban baznas kepada masyarakat. Selain itu, laporan keuangan juga menjadi salah satu cara meningkatkan kepercayaan masyarakat dan transparansi lembaga amil zakat. Pentingnya kinerja karyawan untuk memberikan edukasi kepada muzakki atau calon muzakki akan pentingnya membayar zakat, hingga tanggung jawab sosial terhadap mustahik. Secara tidak langsung, transparansi kinerja karyawan dan laporan keuangan memengaruhi kepercayaan masyarakat pada lembaga.

Berdasarkan rangkaian penjelasan di atas, mengenai peran dan kontribusi Baznas kepada masyarakat agar menjadi lembaga pengelolaan zakat yang amanah dan melakukan kinerja karyawan secara optimal peneliti secara mendalam mengenai pengaruh kinerja karyawan dalam penerimaan atas dana zis sebagai pusat aktivitas dari lembaga. Amil diharapkan memiliki kinerja yang senantiasa selalu memberikan pelayanan sehingga mendapatkan kepercayaan muzakki atas pengelolaan dana zis dan selalu memiliki etos kerja islami, komitmen

---

<sup>18</sup> Puskas BAZNAS, *INDEKS ZAKAT NASIONAL 2020: BALI, JAWA TIMUR, NUSA TENGGARA BARAT, NUSA TENGGARA TIMUR*, ed. Pusat Kajian Strategis – Badan Amil Zakat Nasional (Jakarta: Pusat Kajian Strategis – Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2020).

dan profesionalisme yang tinggi. Untuk itulah peneliti mengambil judul tentang **"Pengaruh Etos Kerja Islami, Komitmen dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur."**



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **B. Rumusan Masalah**

1. Apakah etos kerja islami, komitmen dan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur?
2. Apakah etos kerja islami, komitmen dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan diadakan penelitian adalah :

1. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh etos kerja islami, komitmen dan profesionalisme berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur.
2. Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh etos kerja islami, komitmen dan profesionalisme berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur.

## **D. Kegunaan Penelitian**

1. Manfaat Penelitian Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang positif sebagai berikut :

- a. Secara teoritis

Penelitian ini berguna untuk memberikan sumbangan pemikiran khususnya dibidang muamalah dan pengetahuan kepada pembaca mengenai bagaimana minat muzakki membayar zakat di BAZNAS Prov. Jawa Timur, Kabupaten Gresik dan Kota Malang.

- b. Praktis

- 1) Bagi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Prov. Jawa Timur, Kabupaten Gresik dan Kota Malang

Hasil penelitian ini diharapkan dapat berguna sebagai pertimbangan dalam pengelolaan zakat di BAZNAS Prov. Jawa Timur, Kabupaten Gresik dan Kota Malang dan sebagai sumbangan pemikiran dan evaluasi terhadap BAZNAS di Prov.

Jawa Timur, Kabupaten Gresik dan Kota Malang dalam meningkatkan kinerja BAZNAS di Prov. Jawa Timur, Kabupaten Gresik dan Kota Malang yang sudah bagus serta melengkapi kekurangan yang ada dalam kinerja karyawan.

2) Pembaca

Sebagai gambaran kepada masyarakat tentang pengaruh profesionalisme kerja dan sosialisasi terhadap minat muzaki untuk membayar zakat di kantor Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Prov. Jawa Timur, Kabupaten Gresik dan Kota Malang sehingga masyarakat sadar akan pentingnya menyalurkan zakatnya.

3) Penulis

Sebagai sarana untuk menerapkan teori-teori yang didapatkan di bangku perkuliahan



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### KAJIAN PUSTAKA

#### A. Landasan Teori

##### 1. Pengertian Zakat, Infak, Sedekah dan Amil

###### a. Zakat

Dari segi Bahasa, kata زَكَاةٌ "Zakah" yang bermakna kesucian, tumbuh, berkah dan ujian. Makna lain dari kata "Zakah" ialah tumbuh (berkembang) dan bertambah. Dikatakan bahwa kata *Zaka az-zar'u* diartikan sebagai tanaman itu tumbuh dan bertambah tinggi. Zakat secara istilah syariat didefinisikan sebagai bentuk beribadah kepada Allah SWT dengan mengeluarkan sejumlah harta tertentu menurut syariat (sesuai nishab), dari harta-harta tertentu, pada waktu tertentu (haul), kepada orang-orang tertentu dan dengan syarat-syarat tertentu<sup>19</sup>.

Perintah untuk melakukan zakat atas setiap muslim yang memiliki harta yang telah mencapai nishab dengan kepemilikan yang sepenuhnya dan harta tersebut telah mencapai waktu satu tahun penuh (mencapai haul) wajib dilakukan berdasarkan al-qur'an, as-sunnah, dan ijma umat islam.<sup>20</sup>

Di dalam al-qur'an telah dijelaskan mengenai pengertian zakat seperti paa surat At-taubah ayat 103:

حُدِّ مِنْ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةٌ تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِمْ بِهَا وَصَلَّى عَلَيْهِمْ إِنَّا صَلَوَاتُكَ  
سَكَنٌ لَّهُمْ وَاللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ

*“Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan dan menyucikan mereka, dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu (menjadi) ketentraman jiwa bagi mereka. Dan Allah Subhanahuwa Ta’ala Maha Mendengar lagi Maha Mengetahui.”*  
(QS. At-Taubah: 103)

---

<sup>19</sup> Dr. Sa'id bin Ali bin Wahf Al-Qahthani, *Ensiklopedia Zakat Terjemahan (Mencakup Zakat Mal, Zakat Perusahaan, Zakat Fitrah, Dan Sedekah Sunnah)* (Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2018).

<sup>20</sup> Ibid.

Dijelaskan pula bahwa zakat merupakan rukun islam ketiga dan menjadi pilar agama sesuai hadist sebagai berikut:

عَنْ ابْنِ عُمَرَ رَضِيَ اللَّهُ عَنْهُمَا قَالَ قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ بُنِيَ الْإِسْلَامُ عَلَى خَمْسٍ شَهَادَةِ أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنَّ مُحَمَّدًا رَسُولُ اللَّهِ وَإِقَامِ الصَّلَاةِ وَإِيتَاءِ الزَّكَاةِ وَالْحَجِّ وَصَوْمِ رَمَضَانَ. [رواه البخاري]

*Diriwayatkan dari Ibnu Umar ra., ia berkata, Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda: "Islam dibangun atas lima: Bersaksi bahwasanya tidak ada Tuhan selain Allah dan Muhammad adalah utusan Allah, mendirikan shalat, menunaikan zakat, haji, dan puasa ramadhan." [HR. al-Bukhari]*

Kemudian di Indonesia zakat telah diatur dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, yakni mengenai kegiatan perencanaan dan pengoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pelayanan dalam pengelolaan zakat dan meningkatkan manfaat zakat untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat dan penanggulangan kemiskinan.

#### b. Infaq

Dari segi bahasa infaq berasal dari tiga huruf yaitu *nun*, *fa*, dan *qaf* yang artinya mengeluarkan, tempat berjalan, terowongan atau sesuatu yang tembus. Kata infaq yang berasal dari *ينفق-انفق* yang artinya membelanjakan atau membiayai, arti infaq menjadi khusus Ketika dikaitkan dengan suatu upaya menjalankan perintah-perintah Allah. Oleh karena itu, infaq hanya berkaitan dengan materi.<sup>21</sup>

Adapun keutamaan berinfaq disebutkan dalam al-qur'an berdasarkan firman Allah SWT berfirman dalam surat al-baqarah ayat 262:

الَّذِينَ يُنْفِقُونَ أَمْوَالَهُمْ فِي سَبِيلِ اللَّهِ تَمَّ لَا يَتَّبِعُونَ مَا أَنْفَقُوا مَنًّا وَلَا أَدَىٰ ۖ لَهُمْ أَجْرُهُمْ عِنْدَ رَبِّهِمْ وَلَا خَوْفٌ عَلَيْهِمْ وَلَا هُمْ يَحْزَنُونَ

<sup>21</sup> Fawa Idul Makiyah, "Penafsiran Wahbah Al-Zuhaili Tentang Infaq Dalam Tafsir Al-Munir" (Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018), <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/44055>.

"Orang-orang yang menafkahkan hartanya di jalan Allah, kemudian mereka tidak mengiringi apa yang dinafkahkan itu dengan menyebutkan pemberiannya dan dengan tidak menyakiti (perasaan si penerima), mereka memperoleh pahala di sisi Tuhan mereka. Tidak ada kekhawatiran terhadap mereka dan tidak (pula) mereka bersedih hati." (QS. Al-Baqarah: 262)

Kemudian di Indonesia pengertian infaq telah disebutkan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, di pasal 1 ayat 3 yakni infak merupakan harta yang dikeluarkan oleh seseorang atau badan usaha diluar zakat untuk kemaslahatan umat.

### c. Sedekah

Sedekah yang berasal dari kata *shadaqah* (صَدَقَةٌ) dengan bentuk jamak *shadaqat* (صَدَقَاتٌ). *Tasyhaddaqtu* ( تَصَدَّقْتُ ) yakni aku memberi sedekah.<sup>22</sup> Sedekah merupakan pemberian sesuatu dari seseorang kepada orang lain sebagaimana berharap mendapatkan pahala dari Allah. Atas definisi ini menunjukkan sedekah ialah stiap amal baik yang dilakukan secara umum baik berupa materil maupun non-materil.<sup>23</sup>

Sedekah yang diartikan sebagai pemberian atau sesuatu yang diberikan. Pengertian diatas dilandaskan pada al-qur'an surat al-hadid ayat 18, Allah SWT berfirman:

إِنَّ الْمُصَدِّقِينَ وَالْمُصَدِّقَاتِ وَأَقْرَضُوا اللَّهَ قَرْضًا حَسَنًا يُّضْعَفُ لَهُمُ أَهْمًا جُرْكَرِيمٌ

"Sesungguhnya orang-orang yang membenarkan (Allah dan Rasul-Nya) baik laki-laki maupun perempuan dan meminjamkan kepada Allah pinjaman yang baik, niscaya akan dilipatgandakan (pembayarannya) kepada mereka; dan bagi mereka pahala yang banyak." (QS. Al-Hadid:18)

<sup>22</sup> Al-Qahthani, *Ensiklopedia Zakat Terjemahan (Mencakup Zakat Mal, Zakat Perusahaan, Zakat Fitrah, Dan Sedekah Sunnah)*.

<sup>23</sup> Gus Arifin, *Zakat, Infak, Sedekah (Dalil-Dalil Dan Keutamaan)* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2011).



Kemudian di Indonesia pengertian sedekah yang dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, pada pasal 1 ayat 4 yakni sedekah merupakan harta atau non-harta yang dikeluarkan oleh seseorang atau badan usaha diluar zakat untuk kemaslahatan umat.

d. Amil

Secara bahasa berasal dari kata *'amila* yang artinya bekerja. Terdapat ungkapan *a'malahu* dan *ista'malahu* yang artinya sama, yakni mempekerjakan seseorang. Kata *ista'mala* dapat juga diartikan sebagai meminta pekerjaan. Secara istilah amil zakat merupakan beberapa utusan yang ditunjuk dan ditugaskan pemerintah untuk mendatangi para pemberi zakat (muzakki) dan mengambilnya. Tugasnya diantara lain sebagai pemungut zakat, penjaga dan pencatat hingga membagikannya kepada orang-orang yang berhak menerimanya (mustahik).<sup>24</sup>

Dalam kitab *Bidayah wa Nihayah* karya Imam Ibnu Katsir, pada masa Khalifah Mu'awiyah ra., zakat dikelola dan dipergunakan oleh negara melalui Baitul Maal untuk mendanai kaum muslimin di wilayah perbatasan dengan Byzantium untuk membantu masyarakat miskin yang diiming-imingi harta untuk berpindah agama dan kewarganegaraan, menjaga stabilitas perekonomian dan harga kebutuhan pokok penduduk, dan bahkan untuk mendanai satuan-satuan pasukan penjaga perbatasan.<sup>25</sup>

Syarat seseorang dapat menjadi amil zakat yakni seseorang yang baligh, berakal, beragama islam, amanah, dan mengerti hukum zakat. Para amil nantinya juga mendapatkan bagian dari zakat, sebagaimana mereka telah melakukan tugas yang telah ditetapkan sesuai dengan kebijakan lembaga yang mengatur.

Dalam pelaksanaan tugasnya, pengelola zakat memiliki tugas yang terdiri dari empat komponen. Pertama, Jubah atau Su'ah atau Hasyarah yang bertugas mengumpulkan atau memungut zakat dan fitrah dari muzakki.

---

<sup>24</sup> Al-Qahthani, *Ensiklopedia Zakat Terjemahan (Mencakup Zakat Mal, Zakat Perusahaan, Zakat Fitrah, Dan Sedekah Sunnah)*.

<sup>25</sup> Tim Penulis Fikih Zakat Kontekstual Indonesia, *Fikih Zakat Kontekstual Indonesia, Badan Amil Zakat Nasional* (Jakarta: Badan Amil Zakat Nasional, 2018).

Dalam pelaksanaannya, ru'ah atau pengembala binatang zakat termasuk dalam petugas ini. Kedua, Katabah dan Hasabah, yakni yang bertugas mendaftarkan dan menghitung zakat yang diterima. Ketiga, Qasamah yang bertugas membagi dan mendistribusikan zakat dan fitrah kepada yang berhak menerima. Keempat, Khazanah atau Hafadhah yang bertugas menjaga atau memelihara harta zakat dan fitrah.<sup>26</sup>

## 2. Etos Kerja Islami

### a. Pengertian Etos Kerja Islami

Etos berasal dari Bahasa Yunani, *ethos*, yang diartikan "karakter yang digunakan untuk menggambarkan keyakinan (*beliefs*) yang memandu atau standar/prinsip (*ideals*) yang menuntun menjadi khas suatu komunitas, bangsa atau ideologi".<sup>27</sup> Etos akan dapat membentuk berbagai kebiasaan hingga pengaruh budaya serta system yang diyakini. Karakter ini tidak hanya dimiliki oleh individu, tetapi juga kelompok hingga masyarakat.

Dari kata Yunani *ethos*, kemudian *ethos* membentuk akar kata *ethikos*, yang berarti "moral, menunjukkan karakter bermoral". Bentuk jamaknya *ethika*, dan merupakan asal usul *ethics* dalam Bahasa Inggris. *Ethics* kemudian diterjemahkan menjadi etika dalam Bahasa Indonesia. Etika memiliki acuan terhadap nilai-nilai moral, yang dapat dikatakan sebagai standar-standar, dari mana seseorang mengevaluasi perilakunya sendiri dan perilaku orang lain.<sup>28</sup>

Etos berkaitan dengan menunjukkan perilaku konkret yang mengekspresikan nilai-nilai moral tersebut (etika). Dapat diartikan, etos merupakan bentuk perlakuan dalam menafsirkan dan menerjemahkan nilai-nilai moral (etika) melalui perilaku atau tindakan nyata. Etos kerja memiliki keterkaitan erat dengan budaya kerja. Etos kerja dalam dunia pekerjaan sering menggambarkan sikap, kepribadian, karakter, akhlak, perilaku, dan etika seseorang dalam bekerja. Sedangkan budaya kerja merupakan perangkat asumsi atau nilai-nilai keyakinan dan norma yang dikembangkan

---

<sup>26</sup> T.M. Hasbi Ash-Shiddieqy, *Pedoman Zakat*, Cet. 3. (Jakarta: Bulan bintang, 1976).

<sup>27</sup> Desmon Ginting, *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016).

<sup>28</sup> Eko Jalu Santoso, *Good Ethos (7 Etos Kerja Terbaik Dan Mulia)* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012).

dalam suatu organisasi yang dapat dijadikan sebagai landasan tingkah laku anggota, untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal maupun integrasi internal.

Menurut KBBI, Etos kerja didefinisikan sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok.<sup>29</sup> Maka, dapat diartikan etos kerja sebagai semangat kerja yang menjadi ciri khas dan keyakinan seseorang atau suatu kelompok yang bekerja yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja.

Adapun pengertian etos kerja islami adalah karakter dan kebiasaan manusia berkenaan dengan kerja, terpancar dari sistem keimanan/aqidah Islam yang merupakan sikap hidup mendasar terhadapnya. Dimana konsep etos kerja yang dimaksud adalah etos kerja islami (Islamic work ethics) yang berlandaskan dari Al Qur'an dan ucapan-ucapan serta contoh dari Nabi Muhammad SAW.<sup>30</sup>

Dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami adalah semangat kerja seseorang yang terlihat dari cara seseorang menyikapi pekerjaan, motivasi yang melatar belakangi seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan. Dalam artian tersebut etos kerja bisa berupa suatu pandangan dan sikap suatu bangsa/umat terhadap kerja.

#### b. Prinsip-prinsip Dasar Etos Kerja Islami

Prinsip-prinsip variabel etika kerja islam yaitu<sup>31</sup> :

- 1) Nilai kerja atas dasar niat
- 2) Dedikasi terhadap pekerjaan
- 3) Kontribusi kemakmuran luas
- 4) Kerja sama dan konsultasi
- 5) Bekerja sebagai bentuk penghidupan

---

<sup>29</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia

<sup>30</sup> Harjoni Desky, "Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Makan Ayam Lempaas Lhokseumawe," *Inferensi* 6, no. 2 (December 1, 2014): 459, <http://inferensi.iainsalatiga.ac.id/index.php/inferensi/article/view/182>.

<sup>31</sup> Catur Sigit Hartanto, "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)" (Universitas Negeri Semarang, 2016), <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/26069>.

6) Kemampuan membedakan tujuan

Dari prinsip-prinsip dasar yang telah dijelaskan dirumuskan bahwa ciri-ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja islam yakni akan tampak dalam sikap dan tingkah laku seseorang tersebut apabila berlandaskan pada keyakinan mendalam bahwa bekerja itu merupakan ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang memuliakan dirinya serta memanusikan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan (*khaira ummah*).

3. Komitmen

Komitmen organisasi adalah suatu rasa kecintaan dan rasa memiliki seseorang terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kecenderngan karyawan untuk menetap sebagai anggota organisasi.<sup>32</sup>

Komitmen terhadap suatu organisasi merupakan bentuk hubungan seorang individu dengan organisasi yang memungkinkan terjadi keterikatan yang tinggi. Jadi, komitmen dapat diartikan sebagai hubungan antara karyawan dengan suatu organisasi dimana karyawan tersebut bersedia berkontribusi atas kemauan sendiri agar tercapainya tujuan bersama.<sup>33</sup>

a. Prinsip-prinsip dasar komitmen

Prinsip-prinsip dasar variabel komitmen terdapat beberapa dimensi tentang komitmen yaitu<sup>34</sup>:

- 1) Komitmen Afektif, yakni terjadi apabila karyawan ingin menjadi suatu bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
- 2) Komitmen Berkelanjutan, yakni terjadi apabila karyawan bertahan pada suatu organisasi karena kebutuhan gaji dan keuntungan-

---

<sup>32</sup> Ahmad Azhari, Fakhry Zamzam, and Luis Marnisah, "Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kinerja Terhadap Iklim Organisasi Dan Implikasinya Pada Capacity Building Biro PraSarana POLDA Sumatera Selatan," *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah* 5, no. 2 (February 28, 2020): 31–46, <https://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/esha/article/view/123>.

<sup>33</sup> Siweko Yuwono, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Bepindah Kerja" (Universitas Sanata Dharma, 2007).

<sup>34</sup> Murni Rahmawati and Kristin Juwita, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur," *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2, no. 2 (July 1, 2019): 63–72, <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/350>.

keuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

- 3) Komitmen Normatif, yakni terjadi dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan secara bertahap menjadi anggota suatu organisasi atas adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang harus dilakukan.

Kemudian Mowday et al yang dikutip juga menyatakan bahwa komitmen organisasi terdapat tiga ciri, yaitu<sup>35</sup>:

- 1) Suatu keyakinan dan penerimaan yang kuat atas nilai dan tujuan organisasi
- 2) Adanya keinginan untuk berusaha lebih keras atas nama organisasi
- 3) Adanya keinginan kuat untuk menjadi anggota tetap dari sebuah organisasi.

#### 4. Profesionalisme

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) profesionalisme bermakna; mutu, kualitas, dan tindak tanduk suatu profesi atau yang profesional.<sup>36</sup> Dapat diartikan pula bahwa profesionalisme merupakan sikap dari seorang profesional. Profesionalisme dapat diartikan sebagai perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi seseorang yang dikatakan profesional apabila dalam pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu prinsip.<sup>37</sup> Profesionalisme bisa diartikan sebagai kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atas bidang dan tingkatan masing-masing. Seorang profesional adalah seseorang yang memiliki keterampilan, kemampuan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan dengan baik atas bidangnya masing-masing sehingga memperoleh pengakuan atau penghargaan.<sup>38</sup>

---

<sup>35</sup> Mutiara Sibarani Pangabean, "Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja," *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* Volume 6 N (2004): 94.

<sup>36</sup> Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)

<sup>37</sup> Yusriati, Arfan, and Yahya, "Pengaruh Pinjaman Modal Dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Terhadap Laba Usaha Kecil Menengah Kota Banda Aceh."

<sup>38</sup> Mulya Yuhanda, "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Sosialisasi Terhadap Minat Muzaki Membayar Zakat Pada BAZNAS Kota Payakumbuh" (INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) BATUSANGKAR, 2020), <https://ecampus.iainbatuangkar.ac.id/batusangkar/AmbilLampiran?d=GtiiN14zpdIWicCvGRrj3k>

a. Prinsip-prinsip Dasar Profesionalisme

Prinsip-prinsip dasar dari variabel profesionalisme dapat diukur dengan konsep yang digunakan oleh Hall.<sup>39</sup> Prinsip dalam variabel ini yaitu:

- 1) Pengabdian atas profesi, yakni ekspresi dan pencurahan diri serta dedikasi profesionalisme seseorang dengan keteguhan untuk melaksanakan suatu pekerjaan meski saat imbalan ekstrinsik yang diberikan kurang.
- 2) Keyakinan atas profesi, yakni keyakinan atas hak untuk menilai rekan sesama profesi.
- 3) Kewajiban sosial, yakni pandangan atas pentingnya peran profesi dan manfaat adanya pekerjaan tersebut untuk masyarakat.
- 4) Kemandirian, yakni anggapan seorang yang professional harus mampu membuat keputusan tanpa adanya tekanan dari pihak lain (pemerintah atau anggota bukan profesi).
- 5) Hubungan dengan sesama profesi, yakni adanya ikatan profesi sebagai acuan, organisasi formal dan kelompok sesama profesi sebagai ide utama untuk membangun kesadaran professional.

5. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan atau amil baznas merupakan suatu pencapaian atau prestasi kerja sebagai bentuk hasil kerja yang telah dicapai amil ataupun Lembaga dari segi kualitas hingga kuantitas. Amil harus dapat bertanggungjawab atas dana zakat, infaq, shadaqah yang telah diberi kepercayaan oleh muzakki atau donaturnya.<sup>40</sup>

Adapun beberapa karakteristik yang membedakan organisasi pengelola zakat (OPZ) dengan organisasi nirlaba lainnya, yaitu<sup>41</sup>:

---

NPr50RD8cz8zSqP2OAVc2LIQIEBi95agvO8aV60Jw7txQqAFdIoe29zAy2zyZepFTjc2eWz1FQkQxlrDcthFI6BYhCm3qytVOimbqs%2BomqCAxmbDkIUZI37LCGC5k6AyBa9t9unFQanjRoE605o1c%3D.

<sup>39</sup> Gunawan Cahyasumirat, "Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)" (PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2006), <http://eprints.undip.ac.id/15604/>.

<sup>40</sup> Hartanto, "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)."

<sup>41</sup> Rangga Ardani, Abu Kosim, and Emylia Yuniartie, "Analisis Kinerja Lembaga Amil Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Ogan Ilir Dengan Metode Indonesia

- 1) Terikat, yakni dengan adanya aturan dan prinsip-prinsip syariah islam. Hal ini dikarenakan organisasi pengelola zakat (opz) mengelola dana-dana ummat yang keberadaannya harus jelas sesuai atas aturan dalam al-qur'an dan hadist.
  - 2) Sumber dana yang dikumpulkan adalah dana zakat, dana infaq, dana shadaqah dan wakaf.
  - 3) Biasanya organisasi pengelola zakat (opz) memiliki dewan syari'ahnya sebagai pengawas.
- a. Prinsip-prinsip Dasar Profesionalisme
- Prinsip-prinsip dasar kinerja karyawan dapat dipertimbangkan dengan penilaian kinerja sebagai berikut:<sup>42</sup>
- 1) Kuantitas, yakni target harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif yang melibatkan perhitungan atas proses atau pelaksanaan kegiatan. Hal ini berkaitan dengan jumlah keluaran atau pelaksanaan kegiatan.
  - 2) Kualitas, yakni mutu yang dapat dihasilkan (baik atau tidaknya) pengukuran kualitatif menggambarkan pengukuran atas tingkat kepuasan yaitu seberapa baik penyelesaiannya.
  - 3) Ketepatan waktu, yakni tepat atau tidaknya sesuai dengan waktu yang telah dijadwalkan. Pengukuran dalam ketepatan waktu merupakan jenis dari pengukuran kuantitatif yang mengharuskan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

---

Magnificence Zakat (IMZ),” *AKUNTABILITAS* 13, no. 1 (September 23, 2019): 23, <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/ja/article/view/9526/4905>.

<sup>42</sup> Agus Dharma, *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003).

## B. Penelitian Terdahulu

Untuk membantu penelitian ini maka didukung dengan penelitian-penelitian terdahulu yang mendukung dan berkaitan dengan masalah dalam judul skripsi ini.

Tabel 1. 3  
Penelitian Terdahulu

NO	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1.	Asha Rosila Devi (2018) dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Profesionalisme, Job Stress Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan di BAZNAS Jawa Timur, Baznas Kabupaten Sidoarjo dan Baznas Gresik. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 19 orang karyawan BAZNAS Jawa Timur, 6 orang	<ol style="list-style-type: none"> <li>Untuk menguji dan menganalisa pengaruh secara parsial antara profesionalisme, job stress dan perilaku etis terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Jawa Timur.</li> <li>Untuk menguji dan menganalisa pengaruh secara simultan antara profesionalisme, job stress dan perilaku etis</li> </ol>	Metode pengumpulan data yang diambil adalah kuesioner dan wawancara. Data analisis yang dianalisis menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.	Hasil menunjukkan bahwa variabel profesionalisme secara parsial berpengaruh terhadap kinerja karyawan dan variabel job stress dan perilaku etis secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya, secara simultan berpengaruh simultan dengan nilai Sig. 0.000 lebih kecil dari 0.05.	Adapun persamaan penelitian ini dengan proposal yakni membahas tentang profesionalisme sebagai variabel independent dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu penelitian ini sama-sama menganalisis data dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.	Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda pada objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel job stress, perilaku etis sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen etos kerja dan komitmen.



NO	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
	karyawan Baznas Kabupaten Sidoarjo dan 8 orang karyawan Baznas Gresik. Sehingga total keseluruhan populasi berjumlah 33 amil.	terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Jawa Timur.				
2.	Istiqomah (2018) dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Kompetensi, Komitmen dan Etos Kerja Sarjana Ekonomi Syariah Terhadap Kinerja SDM Bank Umum Syariah. Populasi dalam penelitian ini adalah 51.413 jiwa SDM Bank Umum Syariah. Sampel dalam penelitian ini 96 orang.	<ol style="list-style-type: none"> <li>Untuk menganalisis bahwa kompetensi, komitmen dan etos kerja sarjana ekonomi syariah memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS).</li> <li>Untuk menganalisis bahwa kompetensi, komitmen dan etos kerja sarjana ekonomi syariah memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja SDM Bank</li> </ol>	Metode pengumpulan data yang diambil adalah kuesioner dan studi kepustakaan. Data yang dianalisis menggunakan analisis statistik deskriptif. Penelitian sampel menggunakan statistic inferensial dan penelitian populasi melalui data sampel dengan teknik metode asosiatif dan komparatif.	Hasi penelitian kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS), komitmen tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS), etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS). Secara simultan variabel kompetensi, komitmen dan etos kerja berpengaruh secara simultan dan	Adapun persamaan penelitian ini dengan proposal yakni membahas tentang komitmen dan etos kerja sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.	Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda pada objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel kompetensi sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independen profesionalisme. Selain itu penelitian ini menggunakan analisis statistik deskriptif sedangkan penelitian dalam proposal menganalisis data dengan

NO	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		Umum Syariah (BUS). 3. Untuk menganalisis variabel yang paling memiliki pengaruh dominan terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS).		berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS). Variabel dominan terhadap kinerja SDM Bank Umum Syariah (BUS) iaka komitmen dengan nilai B lebih besar dari variabel lainnya yaitu 0,255.		menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.
3.	Firmansyah Yunialfi Alfian, M. Zulfy Anand (2018) dalam jurnal yang berjudul Pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar Lampung. Populasi dalam penelitian ini adalah 42	1. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar Lampung.	Metode pengumpulan data yang digunakan ialah studi kepustakaan, wawancara dan kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis data regresi linear berganda dengan uji t dan uji f.	1. Berdasarkan hasil penelitian ini pengaruh kedisiplinan kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar	Adapun persamaan penelitian ini dengan proposal yakni membahas tentang komitmen dan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini sama-sama mengolah data yang dianalisis menggunakan	Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda pada objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel kedisiplinan kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independent etos kerja dan profesionalisme.

NO	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
	pegawai. Teknik sampel yang diambil adalah sampel jenuh sehingga seluruh populasi menjadi sampel dalam penelitian ini.	2. Untuk menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar Lampung.		<p>Lampung. Selanjutnya, komitmen kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar Lampung.</p> <p>2. Secara simultan kedisiplinan kerja dan komitmen kerja memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot</p>	analisi regresi linear berganda dengan uji t dan uji f.	

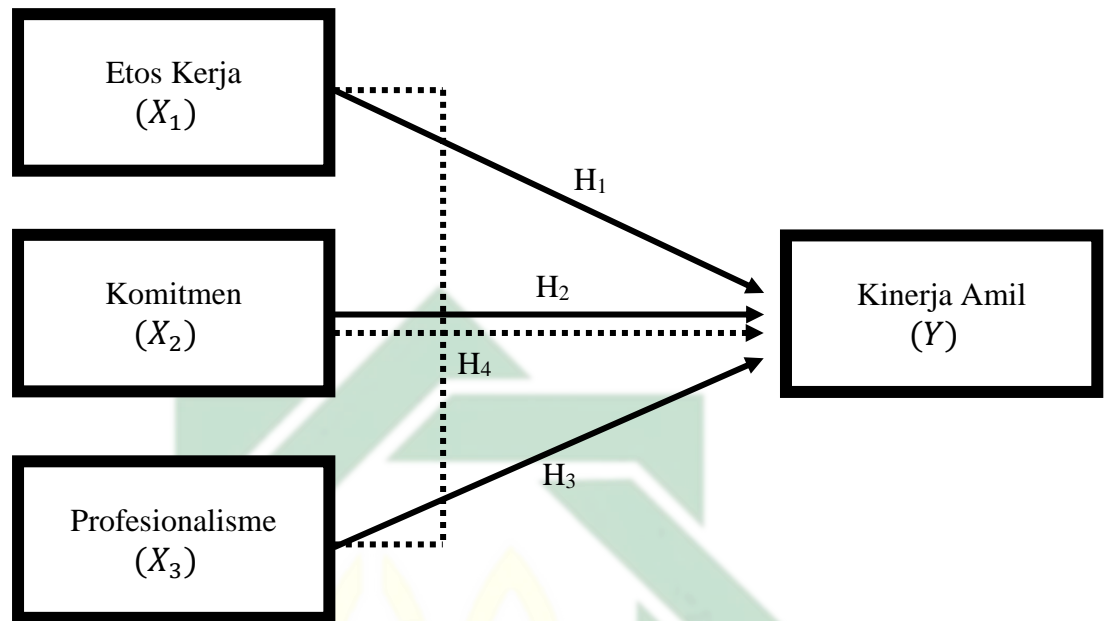
NO	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
				Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Bandar Lampung.		
4.	Siti Nur Anisa (2019) dalam skripsi yang berjudul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya. Populasi dan sampe; dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya yang berjumlah 31.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.</li> <li>2. Untuk mengetahui pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.</li> <li>3. Untuk mengetahui pengaruh gaya kepemimpinan dan etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya</li> </ol>	Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner. Penelitian ini menggunakan analisis korelasi product momen dan regresi linear berganda.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan hasil penelitian ini secara parsial terdapat pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.</li> <li>2. Selanjutnya, hasil penelitian secara parsial menunjukkan pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.</li> <li>3. Secara simultan gaya kepemimpinan dan etos</li> </ol>	Adapun persamaan penelitian ini dengan proposal yakni membahas tentang etos kerja dan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini sama-sama mengolah data yang dianalisis menggunakan analisis regresi linear berganda dengan uji t dan uji f.	Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda pada objek dan sampel. Penelitian ini menggunakan variabel gaya kepemimpinan sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independent komitmen dan profesionalisme. Dalam penelitian ini menggunakan lebih dari satu cara menganalisis data yakni korelasi product momen.

NO	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
				kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan LAZ Nurul Fikri Palangka Raya.		
5.	Amalina Rusydina dan Ririn Tri Ratnasari (2019) dalam jurnal yang berjudul Motivasi dan Komitmen Terhadap Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur dan sampel yang digunakan berjumlah 40.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap komitmen karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur.</li> <li>2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur.</li> <li>3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BAZNAS</li> </ol>	<p>Metode pengumpulan data yang digunakan ialah kuesioner dan wawancara dengan karyawan BAZNAS.</p> <p>Penelitian ini menggunakan analisis jalur yang merupakan perluasan regresi untuk menguji keselarasan matriks.</p>	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Berdasarkan hasil penelitian ini terdapat pengaruh signifikan motivasi kerja terhadap komitmen karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur.</li> <li>2. Selanjutnya, hasil penelitian terdapat pengaruh secara signifikan komitmen karyawan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur.</li> </ol>	Adapun persamaan penelitian ini dengan proposal yakni membahas tentang komitmen dan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Selain itu, penelitian ini sama-sama mengambil objek penelitian dari BAZNAS Prov. Jawa Timur.	Perbedaan antara penelitian ini dengan penelitian dalam proposal yaitu berbeda pada sampel. Penelitian ini menggunakan variabel motivasi kerja sebagai variabel independen. Sedangkan penelitian dalam proposal ini menggunakan variabel independent etos kerja dan profesionalisme. Dalam penelitian ini menggunakan cara menganalisis data yakni analisis path sedangkan

NO	JUDUL PENELITIAN	TUJUAN PENELITIAN	METODE PENELITIAN	HASIL PENELITIAN	PERSAMAAN	PERBEDAAN
		Provinsi Jawa Timur.		3. Selanjutnya motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur		penelitian dalam proposal mengambil Teknik analisis regresi linear sederhana.

Berdasarkan rangkaian penjelasan mengenai penelitian terdahulu, penulis mengambil kebaharuan dalam penelitian ini yakni penelitian mengenai Etos Kerja, Komitmen Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Jawa Timur.

### C. Kerangka Konseptual



Gambar 1. 1 Kerangka Konsep

Keterangan:

- ▶ = Berpengaruh Secara Parsial
- ⋯▶ = Berpengaruh Secara Simultan

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

#### **D. Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang tersebut, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut:

1. Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)
2. Pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)
3. Pengaruh profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)
4. Pengaruh etos kerja, komitmen dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **A. Jenis Penelitian**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai suatu metode penelitian berdasarkan filsafat positivisme yang digunakan untuk meneliti pada suatu populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data yang digunakan dengan instrumen penelitian, analisis data yang bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan.<sup>43</sup> Pendekatan ini menggunakan metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antara variabel.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian asosiatif. Dalam penelitian ini dimaksudkan untuk mencari tahu apakah variabel bebas yakni etos kerja, komitmen dan profesionalisme berpengaruh terhadap variabel terikat yakni kinerja karyawan di BAZNAS Prov. Jawa Timur, Kabupaten Gresik dan Kota Malang.

#### **B. Waktu dan Tempat Penelitian**

Waktu dalam penelitian ini dimulai dari bulan Maret hingga Juni 2022. Penelitian akan dilakukan pada 3 kantor BAZNAS, yakni:

1. BAZNAS Jawa Timur yang beralamat di Jalan Raya Dukuh Kupang No. 122-124 Surabaya.
2. BAZNAS Kabupaten Gresik yang beralamat di Jalan Dr. Wahidin Sudiro Husodo No. 245 Gresik.
3. BAZNAS Kota Malang yang beralamat di Jalan. Majapahit No.1, Kiduldalem, Kec. Klojen, Kota Malang.

---

<sup>43</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*, Cet. 26. (Bandung: Alfabeta, 2017).

## C. Populasi dan Sampel Penelitian

### 1. Populasi Penelitian

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas suatu objek/subyek yang mempunyai suatu kuantitas dan karakteristik tertentu yang kemudian ditetapkan sebagai bahan untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya oleh penulis.<sup>44</sup>

Populasi dalam penelitian ini adalah karyawan yang bekerja pada kantor BAZNAS Jawa Timur, BAZNAS Kabupaten Gresik dan BAZNAS Kota Malang dengan jumlah keseluruhan 61 karyawan.

### 2. Sampel Penelitian

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Bila suatu populasi yang diambil besar, dan tidak memungkinkan peneliti untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena adanya keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut.<sup>45</sup> Sampel penelitian dalam penelitian ini akan menggunakan *sampel proportionate stratified random sampling* yaitu, pengambilan sampel dengan populasi yang terbagi atas kelompok heterogen (strata) yang diambil namun proporsional. Dalam penelitian ini akan dilakukan dengan analisis multivariate (korelasi atau regresi ganda misalnya), maka jumlah anggota sampel minimal 10 kali dari jumlah variabel yang diteliti (Sugiyono, 2013). Dalam penelitian ini variabel penelitiannya ada 4 (3 independen + 1 dependen), maka jumlah anggota sampel minimal =  $10 \times 4 = 40$  karyawan yang bekerja di BAZNAS Prov. Jawa Timur BAZNAS Kabupaten Gresik dan BAZNAS Kota Malang.

## D. Variabel Penelitian

Adapun variabel-variabel yang akan digunakan dalam penelitian ini, sebagai berikut:

### 1. Variabel Independen (X)

Variabel independen atau yang sering disebut sebagai variabel bebas.

---

<sup>44</sup> Saiful Ghazi and Aris Sunindyo, *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi*, Ed. 1, Cet. (Yogyakarta: Deepublish, 2015).

<sup>45</sup> Muslich Anshori and Sri Iswati, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, Ed. 1. (Surabaya: Airlangga University Press, 2019).

Variabel bebas merupakan variabel yang memengaruhi atau menjadi sebab perubahan atau timbulnya variabel dependen (terikat).<sup>46</sup>

Variabel independen yang digunakan terdiri dari:

$X_1$  : Etos Kerja

$X_2$  : Komitmen

$X_3$  : Profesionalisme

## 2. Variabel Dependen (Y)

Variabel dependen atau yang biasa disebut variabel terikat. Variabel dependen merupakan variabel yang terikat bergantung pada variabel independen (bebas). Variabel dependen merupakan hasil dari pengaruh atas variabel bebas. Variabel ini biasanya merespon perubahan dalam variabel independent.<sup>47</sup>

Variabel dependen yang digunakan pada penelitian ini adalah kinerja karyawan yang dapat disimbolkan dengan huruf Y.

## E. Definisi Operasional

Dalam penelitian ini Etos Kerja, Komitmen dan Profesionalisme digunakan sebagai variabel bebas (*independent variable*) sementara Kinerja Karyawan sebagai variabel terikat (*dependent variable*). Definisi operasional penelitian ini sebagai berikut.

No.	Variabel	Indikator	Skala Pengukuran
1	Etos Kerja Etos kerja diyakini berfungsi sebagai suatu konsep bekerja atau paradigma kerja yang dipercaya atau diyakini seseorang atau sekelompok orang dengan baik dan benar kemudian diwujudkan dengan perilaku kerja mereka. <sup>48</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Nilai kerja atas dasar niat.</li> <li>- Dedikasi terhadap pekerjaan.</li> <li>- Kontribusi kemakmuran luas.</li> <li>- Kerja sama dan konsultasi.</li> <li>- Bekerja sebagai bentuk penghidupan.</li> <li>- Kemampuan membedakan</li> </ul>	Skala Likert

<sup>46</sup> I Made Indra P and Ika Cahyaningrum, *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Deepublish, 2019).

<sup>47</sup> Ade Ismayani, *Metodologi Penelitian*, Cet. 1. (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2019).

<sup>48</sup> Agustina, "Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pemotongan Tunjangan Kinerja Pada Instansi Polri Dalam Perspektif Ekonomi Islam."

		tujuan. <sup>49</sup>	
2	Komitmen Komitmen organisasi adalah suatu rasa kecintaan dan rasa memiliki seseorang terhadap organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Komitmen organisasi merupakan kecenderngan karyawan untuk menetap sebagai anggota organisasi. <sup>50</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Komitmen afektif.</li> <li>- Komitmen berkelanjutan.</li> <li>- Komitmen normatif.<sup>51</sup></li> </ul>	Skala Likert
3	Profesionalisme Seorang professional adalah seseorang yang memiliki keterampilan, kemampuan atau keahlian untuk melakukan pekerjaan dengan baik atas bidangnya masing-masing sehingga memperoleh pengakuan atau penghargaan. <sup>52</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Pengabdian atas profesi.</li> <li>- Keyakinan terhadap profesi.</li> <li>- Kewajiban sosial.</li> <li>- Kemandirian.</li> <li>- Hubungan dengan sesama profesi.<sup>53</sup></li> </ul>	Skala Likert
4	Kinerja Karyawan Kinerja Karyawan merupakan suatu pencapaian atau prestasi kerja sebagai bentuk hasil kerja yang telah dicapai amil ataupun Lembaga dari segi kualitas hingga kuantitas. Amil harus dapat bertanggungjawab atas dana zakat, infaq, shadaqah yang telah diberi kepercayaan oleh muzakki atau donaturnya. <sup>54</sup>	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Kuantitas.</li> <li>- Kualitas.</li> <li>- Ketepatan waktu.<sup>55</sup></li> </ul>	Skala Likert

## F. Uji Validitas dan Reliabilitas

<sup>49</sup> Hartanto, "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)."

<sup>50</sup> Azhari, Ahmad; Zamzam, Fakhry; Marnisah, "Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kinerja Terhadap Iklim Organisasi Dan Implikasinya Pada Capacity Building Biro Sarana Prasarana Polda Sumatera Selatan."

<sup>51</sup> Rahmawati and Juwita, "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur."

<sup>52</sup> Yuhanda, "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Sosialisasi Terhadap Minat Muzakki Membayar Zakat Pada BAZNAS Kota Payakumbuh."

<sup>53</sup> Cahyasumirat, "Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)."

<sup>54</sup> Hartanto, "Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT)."

<sup>55</sup> Ardani, Kosim, and Yuniartie, "Analisis Kinerja Lembaga Amil Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Ogan Ilir Dengan Metode Indonesia Magnificence Zakat (IMZ)."

Validitas merupakan acuan atas aspek ketepatan dan kecermatan atas hasil pengukuran. Validitas dapat mengakurasi tes. Sebagaimana validitas menjadi alat ukur (tes) yang benar-benar menggambarkan subyek/objek yang hendak diukur.<sup>56</sup>

Dalam instrumen penelitian ini dapat dinyatakan valid dengan uji sisi, koefisien nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dengan taraf signifikansi ( $\alpha$ ) = 0,05, derajat kebebasan ( $dk = n-2$ ). Jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  maka instrumen atau item pertanyaan berkorelasi signifikan terhadap skor total dan dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka instrumen atau item pertanyaan tidak berkorelasi secara signifikan terhadap skor total dan dinyatakan tidak valid.<sup>57</sup>

Reliabilitas merupakan konsep sejauh mana untuk pengukuran yang bersifat tetap, terpercaya dan terbebas dari galat pengukuran (*measurement error*). Sedangkan dalam uji reliabilitas merupakan instrumen untuk mengukur apakah data yang dihasilkan dapat diandalkan atau bersifat tangguh. Pada uji reliabilitas dilakukan dengan membandingkan nilai *Cronbach alpha* dengan tingkat atau taraf signifikansi yang digunakan bisa berupa 1-3, 1-5 atau 1-7 tergantung dengan kebutuhan penelitian.<sup>58</sup> Misalnya responden dapat memberikan jawaban sebagai berikut:

- a. SS (Sangat Setuju) = 5
- b. S (Setuju) = 4
- c. R (Ragu) = 3
- d. TS (Tidak Setuju) = 2
- e. STS (Sangat Tidak Setuju) = 1

Kriteria dalam pengujian ini dapat dikatakan sebagai instrument reliabel apabila nilai *Cronbach alpha* > tingkat signifikan. Sebaliknya jika nilai *Cronbach alpha* < tingkat signifikan maka instrument dikatakan tidak reliabel.

---

<sup>56</sup> Suryani and Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*, Cet.1. (Jakarta: Prenadamedia Group, 2015).

<sup>57</sup> Aziz Alimul Hidayat, *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Dan Reliabilitas*, ed. N. Aulia Aziz, Cet. 1. (Surabaya: Health Books Publishing, 2021).

<sup>58</sup> Budi Darma, *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*, ed. Guepedia/Br (Jakarta: Guepedia, 2021).

Adapun uji reliabilitas dari instrument penelitian yang digunakan sebesar 6% (0,6).

#### **G. Data dan Sumber Data**

Sumber data yang akan digunakan dalam penelitian ini yakni sebagai berikut:

##### **1. Data Primer**

Dalam penelitian ini data primer yang diambil berupa penyebaran kuesioner dan wawancara secara mendalam dengan karyawan BAZNAS Jawa Timur, BAZNAS Kabupaten Sidoarjo, BAZNAS Kabupaten Gresik, dan BAZNAS Kota Malang.

##### **2. Data Sekunder**

Data sekunder merupakan data pendukung yang diperoleh dari sumber lain. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh baik berupa laporan keuangan tahunan, struktur organisasi hingga data dari *website* baznas yang berhubungan dengan materi kajian yaitu kinerja karyawan dan penerimaan dana zis.

#### **H. Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, yakni:

##### **1. Kuesioner atau angket.**

Data yang diperoleh melalui pengumpulan data ini dilakukan dengan cara memberikan daftar pertanyaan atau pertanyaan tertulis yang terstruktur dan ditujukan kepada responden BAZNAS Jawa Timur, BAZNAS Kabupaten Gresik, dan BAZNAS Kota. Responden akan memilih salah satu alternatif jawaban yang sesuai dengan opininya. Dari jawaban responden tersebut dengan lembar kuesioner kemudian dianalisis dengan menggunakan analisis regresi sederhana guna mendapatkan hasil penelitian dan kemudian akan dibahas.

##### **2. Wawancara**

Data yang digunakan diperoleh dengan mengumpulkan informasi tanya jawab langsung antara peneliti dengan Bapak Chandra bagian administrasi BAZNAS Jawa Timur dan dan Bapak Imam bagian pendistribusian BAZNAS Kota Malang.

#### **I. Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik dan uji hipotesis. Berikut ini penjabaran mengenai uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis.

#### 1. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui suatu distribusi data yang normal atau tidak. Hal tersebut berkaitan dengan ketepatan uji pemilihan uji statistic yang akan digunakan.<sup>59</sup> Uji normalitas digunakan untuk menggambarkan perbandingan antara data yang kita miliki dengan data berdistribusi normal yang memiliki mean dan standar deviasi yang sama dengan data yang diuji. Uji normalitas biasanya menggunakan uji normal P-P Plot dan Kolomogorov-Smirnov.

Dalam uji normalitas dengan melihat grafik normal P-P Plot, dalam grafik histogram bertujuan untuk membandingkan data observasi dengan distribusi yang mendekati normal, bentuk distribusi yang normal akan menggambar satu garis lurus linear dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis linear. Apabila distribusi data residual normal, garis yang digambarkan data akan mengikuti garis linear. Sedangkan dalam uji Kolomogorov-Smirnov memiliki kriteria yakni apabila nilai signifikansi  $> 0,05$ , maka data tersebut terdistribusi secara normal. Sebaliknya, apabila nilai signifikansi  $< 0,05$  maka berarti data tidak terdistribusi dengan normal.<sup>60</sup>

##### b. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan menguji apakah model regresi yang ditemukan terdapat korelasi diantara variabel bebas (independen). Jika terdapat korelasi, maka terjadi suatu masalah multikolinearitas. Multikolinearitas timbul apabila variabel bebas saling berkontribusi satu sama lain, sehingga multikolinearitas dapat terjadi pada regresi berganda. Hal ini berakibat pada perubahan tanda koefisien regresi yang mengakibatkan fluktuasi pada besaran hasil pada regresi. Perubahan

---

<sup>59</sup> Erni Maidiyah Salasi R, *Statistik Dasar* (Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2017).

<sup>60</sup> Jubilee Enterprise, *SPSS Komplet Untuk Mahasiswa* (Jakarta: Elex Media Komputindo, 2018).

tanda pada koefisien dapat berakibat kesalahan penafsiran hubungan antar variabel sehingga keberadaan multikolinearitas ini harus diuji.<sup>61</sup>

Pada suatu model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi yang sempurna atau mendekati sempurna antar variabel independen. Untuk melihat terjadi atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat dari nilai *tolerance* dan lawanya *variance inflation factor* (VIF). Dimanabatasan yang umum didapati untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai Tolerance < 0,10 atau VIF>10.<sup>62</sup>

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah terjadi ketidaksamaan varian dari suatu residual pengamatan antar pengamatan yang lain.<sup>63</sup> Apabila varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, hal ini dapat disebut dengan homoskedastisitas dan jika memiliki hasil yang berbeda maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak adanya heteroskedastisitas. Gejala terdapat heteroskedastisitas dalam penelitian ini dapat terlihat apabila Sig. > 0,05.

2. Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk memberikan suatu gambaran jelas atas pengaruh variabel-variabel independen (yang lebih dari satu) dan digunakan terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan model regresi linear berganda dengan persamaan sebagai berikut<sup>64</sup>:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

Dimana :

---

<sup>61</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Cet. 4. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006).

<sup>62</sup> Rachmasari Angraini and Tika Widiastuti, "Penyaluran Dana ZIS Dan Tingkat Inflasi Berpengaruh Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 2011-2015," *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 4, no. 8 (December 15, 2017): 630, <https://e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/6945>.

<sup>63</sup> Nawari, *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 Dan SPSS 17* (Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010).

<sup>64</sup> Sela Novianti, "Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi, Akuntabilitas, Transparansi Pelaporan Keuangan Dan Aksesibilitas Terhadap Tingkat Penerimaan Dana Zakat Pada Baznas Pekanbaru" (Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019), <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/22824>.



- Y = Kinerja Karyawan  
a = Konstanta  
b = Koefisien regresi  
 $X_1$  = Etos kerja  
 $X_2$  = Komitmen  
 $X_3$  = Profesionalisme  
E = Error term

### 3. Uji Hipotesis

Uji hipotesis dapat dibuktikan apakah memiliki pengaruh atau tidak, yakni dengan membuktikannya terdapat 2 cara, yaitu:

#### a. Uji T (Parsial)

Uji parameter T digunakan untuk menentukan pengaruh signifikansi atau tidak variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) secara individu terhadap variabel terikat (Y).<sup>65</sup> Uji parameter T dapat dibuktikan dengan besaran signifikansi atau kepercayaan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Dengan nilai Sig. <0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial terhadap variabel yang terikat..

#### b. Uji F (Simultan)

Uji parameter F digunakan untuk menentukan pengaruh signifikansi atau tidak variabel bebas ( $X_1$ ,  $X_2$ ,  $X_3$ ) baik secara simultan dalam memengaruhi variabel yang terikat (Y).<sup>66</sup> Pada uji parameter F dapat dibuktikan dengan besaran signifikansi atau kepercayaan menggunakan  $\alpha = 5\%$  (0,05). Dengan nilai Sig. < 0,05 maka terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan.

---

<sup>65</sup> Imam Ghozali, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*, Ed. 7. (Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013).

<sup>66</sup> Ibid.

## **J. Pembahasan**

Dari rangkaian pembahasan yang telah dijelaskan. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif yakni penelitian dengan kecenderungan penyajian data berupa angka-angka. Landasan teori dijelaskan sebagai gambaran fokus dan latar belakang penelitian yang akan diambil sebagai bahan pembahasan dari penelitian ini.

Adapun objek penelitian ini ada tiga yakni, Baznas Prov. Jawa Timur, Baznas Kab. Gresik dan Baznas Kota Malang. Populasi pada penelitian ini sejumlah 61 karyawan. Sampel yang diambil berjumlah 40 karyawan. Kemudian data akan di analisis menggunakan analisis regresi linear sederhana untuk membuktikan rumusan masalah apakah etos kerja, komitmen dan profesionalisme berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Baznas Prov. Jawa Timur, Baznas Kab. Gresik dan Baznas Kota Malang secara simultan atau pun parsial. Setelah itu akan dijelaskan hasil dari data yang telah dianalisis dan dibuat kesimpulan tentang penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **A. Deskripsi Umum Objek Penelitian**

1. Gambaran Umum Objek Penelitian
  - a. BAZNAS Provinsi Jawa Timur

Peraturan pemerintah yang diawali dengan kunjungan 11 ulama nasional kepada Presiden Soeharto bahwasannya apabila zakat dikelola dengan benar dan terkoordinir secara baik, akan mampu menjadi suatu sumber dana pembangunan yang potensial bagi negara. Dari hasil kunjungan ulama ini, Presiden lalu mengeluarkan perintah melalui surat edaran No. B113/ PRES/11/1968 dan ditindak lanjuti oleh Menteri Agama untuk menyusun suatu peraturan untuk mengatur pengelolaan zakat di Indonesia. Hal ini diikuti pula dengan peraturan yang dikeluarkan oleh pemerintah setempat dalam mendukung pengelolaan zakat di daerah masing-masing..

Merujuk dengan adanya surat edaran dari Presiden, maka pemerintah Provinsi Jawa Timur membentuk suatu organisasi pengelola zakat tingkat provinsi. Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur dalam tahap konsolidasi organisasi, baru terbentuk melalui surat Keputusan Gubernur Jawa Timur No. Wm.02.05/BA.03.2/0556/1992 pada tanggal 13 Februari 1992 dan telah dikukuhkan oleh Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Jawa Timur pada tanggal 3 Juli 1992 bersamaan dengan peringatan tahun baru Hijriyah 1 Muharram 1413 H yang bertempat di Islamic Centre Surabaya. Pengukuhan tersebut menjadi awal mula Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) Provinsi Jawa Timur beroperasi dalam pengumpulan, pengelolaan, dan pendayagunaan zakat, infaq, dan shadaqah dari para muzakki. Keberadaan BAZIS belum mampu mengangkat permasalahan zakat di Jawa Timur, kemudian setelah lahirnya UU no 38 tahun 1999 terbentuklah Badan Amil Zakat melalui Surat Keputusan Gubernur No. 188/68/KPTS/013/2001. Dengan mengusung semangat tersebut, Badan Amil Zakat Jawa Timur hadir sebagai solusi dengan satu harapan menjadikan Indonesia lebih sejahtera.

Sejak era reformasi kendala yang menjadi penghalang bagi lembaga pengelola zakat secara perlahan mulai terbuka dengan lahirnya Undang- undang nomor 38 Tahun 1999 yang diperbarui dengan undang-undang nomor 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Sesuai dengan pasal undang-undang tersebut,

bahwa pemerintah berfungsi sebagai regulator, motivator, koordinator dan fasilitator. Pengelolaan zakat dilakukan oleh badan yang dibentuk pemerintah (BAZNAS) dan lembaga yang didirikan oleh masyarakat (LAZ). Dengan lahirnya undang-undang ini, pemerintah dalam hal ini Departemen Agama melakukan berbagai upaya dalam rangka memberikan dorongan dan fasilitas agar pengelolaan zakat yang dilakukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ) dapat berjalan secara profesional, amanah, dan transparan, sehingga tujuan pengelolaan zakat bagi kemaslahatan dan kemakmuran umat dapat tercapai.

Landasan Hukum Al-Qur'an dan Al-Hadits Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat Keputusan Menteri Agama RI No. 373 Tahun 2003 tentang Pelaksanaan Undang – undang No. 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat. Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Masyarakat Islam dan Urusan Haji Nomor D/291 tahun 2000 tentang pedoman teknis pengelolaan zakat. Instruksi Gubernur No. 1 Tahun 2009 tentang Optimalisasi Unit Pengumpul Zakat (UPZ) pada Unit Kerja Provinsi Jawa Timur.

#### 1) Visi dan Misi

Visi BAZNAS Prov. Jatim yakni menjadi Lembaga Pengelola Zakat, Infaq, Shodaqoh yang Amanah dan Profesional. Sedangkan BAZNAS Prov. Jatim memiliki misi yaitu, a) Mengoptimalkan Pengumpulan Zakat, infaq dan shadaqah dengan selalu melakukan inovasi dalam memberikan penerangan dan Pencerahan kepada Umat. b) Memaksimalkan Penyaluran dan Pendistribusian Dana Zakat, Infaq dan Shadaqah menuju Kesejahteraan Umat serta selalu berupaya Memberdayakan mustahik Zakat menjadi Muzakki. c) Selalu Menjunjung Tinggi dan Berpedoman pada Syari'at Islam dalam Mengimplementasikan Pengumpulan dan Pendistribusian Zakat, Infaq dan Shadaqah.

#### 2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada BAZNAS Prov. Jawa Timur dipimpin oleh

Kepala Satuan Audit Internal	: Drs. H. Slamet Hariyono, M.Si
Kabid. Pengumpulan	: H. Benny Nur Miftahul Ulum, S.Sos
Kabag. Pendistribusian	: Abdul Kholik, A.Md

Kabag. Keuangan	: Dwindyantie, SE
Kabag. Administrasi	: Chandra Asmara, SE
Staff Pengumpulan	: M. Makrus Ichasan, M.Hi
Staff Pengumpulan	: Fajar Cahyono, SE
Staff Pengumpulan	: Tatok Gunawan
Staff Pendistribusian	: Sugeng
Staff Pendistribusian	: Sulaiman Arif, ST
Staff Pendistribusian	: Danita Astri Utami, SE
Staff Keuangan	: Robby Cahyadi
Staff Keuangan	: Desy Dwi Sulastriya Ningsih, SE
Staff Administrasi, Umum dan SDM	: Dedy Ekofirmansyah
Staff Administrasi, Umum dan SDM	: Endang Sulistyorini, S.Pd
Staff Administrasi, Umum dan SDM	: Lia Amalia
Staff Administrasi, Umum dan SDM	: Reantika Rili Widyanti
Staff Satuan Audit Internal	: Titin Wahyuni, S.Sos

b. BAZNAS Kabupaten Gresik

Pendirian BAZ (Badan Amil Zakat) Gresik bermula dari usulan kepala Kantor Departemen Agama Kabupaten Gresik kepada Bupati Gresik yang dalam pendiriannya mengalami keterlambatan karena terbentuknya BAZ Gresik itu sendiri menurut Kasi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf pada Kantor Depag Gresik adalah akibat adanya desakan dari kepala Kantor Departemen Agama Pusat (Jakarta) dalam rangka implementasi Undang- Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat, sehingga dibentuklah BAZ Kabupaten Gresik yang bersekretariat di Kasi Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf pada Kantor Depag Gresik, namun mengalami kefakuman sampai akhirnya dibentuk kembali pada tahun 2008 melalui SK Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/403.14/2008 tentang BAZ (Badan Amil Zakat) Periode 2008-2011, yang kemudian diubah dengan SK Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/437.12/2009 tentang Perubahan atas Keputusan Bupati Gresik Nomor 451/411/HK/403.14/2008 tentang BAZ (BAZ) Periode 2008-2011.

Awalnya, BAZ Gresik ini berkantor di ruang Penyelenggaraan Zakat dan Wakaf pada Kantor Depag Kabupaten Gresik, kemudian sejak bulan Juni 2010 lalu

bersamaan dengan menyongsong Ramadhan 1431 H, BAZ Gresik mensosialisasikan keberadaan kantor barunya yang bertempat di kantor sekretariat di Masjid Al-Inabah Kantor Pemda Gresik, Jalan Dr. Wahidin Sudirohusodo Nomor 245 Gresik 61161, Telp. (031) 395 2825-30 Pst. 031-70 334 535. Dengan keberadaan kantor baru tersebut BAZ Kabupaten Gresik diharapkan mampu berkibrah memberikan pelayanan dan memberikan bimbingan serta informasi kepada muzakki terkait dengan permasalahan zakat, infaq, shodaqoh. Disamping itu, BAZ Gresik juga menerbitkan bulletin sebagai media informasi dan silaturahmi dengan nama Bulletin BAZ Kabupaten Gresik yang edisi perdana (Edisi 1-Ramadhan 1431 H/Agustus 2010 M) telah diterbitkan dan diharapkan dapat menjadi media komunikasi antara muzakki dengan pengelola, pengelola dengan mustahiq maupun muzakki dengan mustahiq secara langsung dalam pengembangan wawasan, informasi tentang kegiatan kelembagaan dan pendayagunaan potensi zakat yang ada di Kabupaten Gresik.

Lahirnya UU No. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan Zakat nama BAZ Gresik berubah menjadi BAZNAS Gresik dan menempati Gedung baru 2 lantai yang berada di sebelah selatan Masjid Al-Inabah Kantor Bupati Gresik. Sebagai pelaksanaan UU NO.23 Tahun 2011, alhamdulillah pimpinan BAZNAS Gresik sudah dikukuhkan oleh Bapak Bupati pada tanggal 6 Juni 2017 dengan Surat Keputusan Bupati Gresik No. 451 / 418 / HK / 437.12 / 2017 tentang Pimpinan Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Gresik Periode 2017 – 2022. Setelah pengukuhan pimpinan BAZNAS tersebut, diharapkan mampu berpartisipasi aktif dan berkontribusi untuk memberikan pelayanan secara maksimal sebagai bentuk kepedulian sosial kepada seluruh lapisan masyarakat. Demi mewujudkan masyarakat Gresik yang agamis, cerdas, peduli, sehat dan berdaya saing.

#### 1) Visi dan Misi

Visi BAZNAS Kab. Gresik yaitu, Menjadi pengelola Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) terbaik dan terpercaya di Indonesia. Adapun misi BAZNAS Kab. Gresik yaitu, a) Mengoptimalkan secara terukur pengumpulan ZIS di Kabupaten Gresik. b) Mengoptimalkan pendistribusian dan pendayagunaan ZIS kepada mustahik secara tepat dan cepat untuk pengentasan kemiskinan, peningkatan kesejahteraan masyarakat, dan pengurangan kesenjangan sosial. c) Menerapkan sistem manajemen

keuangan yang transparan dan akuntabel berbasis teknologi informasi dan komunikasi terkini. d) Menerapkan sistem pelayanan prima kepada seluruh stakeholders ZIS di Kabupaten Gresik. e) Mengembangkan kompetensi amil ZIS yang unggul dan menjadi rujukan di Indonesia. f) Mengarustamakan ZIS sebagai instrumen pembangunan ekonomi menuju masyarakat yang adil dan makmur, *baladatul thayyibatun wa rabbun ghafuur*. g) Terlibat aktif dalam menggerakkan ZIS di Indonesia. h) Menggerakkan dakwah Islam melalui sinergi umat dalam rangka kebangkitan ZIS di Kabupaten Gresik. i) Mengkoordinasikan LAZ tingkat Kabupatrn dalam mencapai target ZIS Nasional.

## 2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada BAZNAS Kabupaten Gresik dengan susunan sebagai berikut

Ketua	: H. Muhamad Mujib, M.Pd.
Wakil Ketua I (Bidang pengumpulan)	: H. Mustoha, S.Pd
Wakil Ketua II (Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan, Bagian Administrasi)	: Dr. Hj. Riyadlotus Sholichah, S.Ag., M.Si
Wakil Ketua III (Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan)	: Sholihudin Al Ayubi, M.Pd
Wakil Ketua IV (Bagian Administrasi, SDM dan umum)	: Dr. Hasan Basri, M.Pd.I
Kepala Pelaksana	: Muhtadin, S.H.I
Kepala Bidang Pengumpulan	: Abd.Kholiq, S.Pd.I
Staf Bidang Pengumpulan	: M. Naufal Al- Maghrabi, S.E
Kepala Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan	: A.Khusnun Ridlo, S.Pd.I
Staf Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan	: Bidayatul Masruroh, S.H.I
Staf Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan	: M.Suhanto, S.P.d.I
Staf Bidang Pendistribusian dan Pendayagunaan	: Hanif Romadhon, S.Pd
Kepala Bagian Perencanaan, Keuangan dan Pelaporan	: Nida Fithriyah Pradana, M.E
Kepala Bagian SDM, Administrasi dan Umum	: Indah Sriwahyuni
Staf Bagian SDM, Administrasi dan Umum	: Selvi Angraini, S.H.
Staf Bagian SDM, Administrasi dan Umum	: M.Syafiudin

Staf Bagian SDM, Administrasi dan Umum (Bagian IT) : Auliya Anggraini,  
S.Tr.Kom

c. BAZNAS Kota Malang

Memulai pengelolaan zakat di kota Malang sesuai Keputusan Walikota Malang Nomor 465 Tahun 2004 tentang pengelolaan Zakat Infaq Shodaqoh membentuk Badan Amil Zakat (BAZ) yang berkantor di jalan A. Yani No 98 Kota Malang. Dibentuk pada tahun 2005 menindak lanjuti Keputusan Menteri Agama Nomor 373 tahun 2003 tentang pelaksanaan Undang- Undang nomor 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan Zakat. Tahun 2005 BAZ Kota Malang lebih memfokuskan pada penggodokan Undang-Undang Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shoddaqoh di Kota Malang dengan membentuk peraturan dan pedomaan pengelolaan zakat infaq, shodaqoh di Kota Malang.

Pada bulan Agustus 2007, Badan Amil Zakat Kota Malang melaksanakan sosialisasi yang merujuk pada Keputusan Walikota Malang Nomor 465 Tahun 2004 tentang Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shodaqah, Keputusan Walikota Malang Nomor 188.452/16/35.73.112/2007 tentang Pembentukan Kepengurusan Badan Amil Zakat Kota Malang dan Surat Walikota Malang Nomor 188.5511/35.73.112/2007 tentang Unit Pengumpul Zakat, serta bertujuan untuk memberikan pelayanan bagi masyarakat dalam menunaikan zakat dan lainnya sesuai dengan tuntunan agama Islam dan mengembangkan fungsi Badan Amil Zakat Kota Malang sebagai jaringan pengamanan sosial dalam rangka mensejahterakan masyarakat yang berkeadilan.

Dikarenakan dana zakat semakin lama semakin turun maka Walikota membentuk lembaga zakat mengganti BAZ dengan nama LAZIS AMSOS PARAMITA yang menggabungkan semua dana sosial bagi semua pemeluk agama yang ada LAZIS dari muslim, AMSOS dari Kristen Katolik Protestan dan PARAMITA dari Hindu dan Budha dengan SK Walikota Malang No.188.45/153/35.73.112/2011 Tanggal 12 Mei 2011 Tentang kepengurusan Tim Pengelola Zakat Infaq Shadaqah Amal Sosial & Dana Paramita (LAZIS AMSOS PARAMITA). Sekaligus Walikota Malang menerbitkan surat edaran Surat Edaran Walikota Malang Nomor 470/322/35.73.112/2011 tentang Gerakan Zakat, Infaq, Shodaqoh dan Amal Sosial bagi ASN yang dikumpulkan melalui bendahara SKPD



dan disetor kepada Rekening lembaga zakat yang ada. LAZIS AMSOS PARAMITA berjalan selama 2 tahun dengan program-program yang ada yakni Malang Sehat, Malang Makmur, Malang Sejahtera, Malang Peduli, dan Malang Religius yang pada penghimpunan dana akan dimanfaatkan masing-masing sesuai dana keagamaan yang

Pada tahun 2014 LAZIS AMSOS PARAMITA menjadi BAZNAS Kota Malang menyesuaikan amanat UU no 23 tahun 2011 dengan diterbitkannya surat Keputusan Wali Kota Malang nomor 188.45/ 38 /35.73.112/2014 tentang pembentukan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Malang Periode 2014 – 2018.

#### 1) Visi dan Misi

Visi BAZNAS Kota Malang yakni, terjaganya petugas BAZNAS Kota Malang yang amanah dalam menghantarkan muzaki dan mustahik yang sejahtera, mandiri dan martabat.

Misi BAZNAS Kota Malang sebagai berikut:

- a) Membudayakan Zakat, Infaq, Shadaqoh kepada masyarakat Kota Malang
- b) Meningkatkan kualitas iman dan taqwa muzaki maupun mustahiq dalam menghantarkan masyarakat kota malang yang Baidatun Toyyibatun Wa Rabbun Ghofur.
- c) Melaksanakan peran serta BAZNAS Kota Malang terhadap pemberdayaan dhuafa fakir miskin yang mandiri dalam meningkatkan kesejahteraan yang lebih baik.
- d) Menyelenggarakan fungsi BAZNAS Kota Malang yang memiliki kemampuan integritas yang tinggi, efektif dan bertanggung jawab dalam memberikan pelayanan yang prima pada masyarakat Kota Malang.
- e) Memberikan bantuan kepada mustahiq dan penanganan bencana kemanusiaan maupun penanghulangan kemiskinan diwilayah Kota Malang.

#### 2) Struktur Organisasi

Struktur organisasi pada BAZNAS Kota Malang diawasi dan dibina oleh Walikota Malang dan Kemenag Kota Malang. Dalam pelaksanaannya BAZNAS Kota Malang di struktur organisasi disusun sebagai berikut :

Pembina dan Pengawas Agama Kota Malang	: Walikota Malang dan Kepala Kementrian
Pengawas	: Masyarakat Kota Malang
Ketua BAZNAS Kota Malang	: Sulaiman Satuan Audit Internal
Wakil Ketua	: Drs. H. Eddy Sulistyio
Ketua Pelaksana	: Muhammad Wahid, S.Pd.I
Bag. Pengumpulan & Pendistribusian	: Imam Muslich, S.H
Staf Bag. Pengumpulan & Pendistribusian	: Yusni Rizki, S.Ak., S.H
Bag. Perencanaan, Keuangan & Pelaporan	: Sulton Hanafi, S.E., M.M
Staf Bag. Perencanaan Kuangan & Pelaporan	: Mohamat Chazim Fikri, S.Ak
Bag. Administrasi Umum, SDM & IT	: Muhammad Fahmi Kurniawan, S. Kom

d. Program Layanan BAZNAS

BAZNAS mempunyai beberapa program layanan, yakni pada program kemanusiaan terdapat dua aksi yaitu BAZNAS Tanggap Bencana dan Layanan Aktif BAZNAS, pada program Pendidikan terdapat dua aksi yaitu Lembaga Beasiswa BAZNAS dan Sekolah Cendikia BAZNAS, pada program kesehatan terdapat Rumah Sehat BAZNAS, pada program dakwah terdapat aksi Muallaf Center BAZNAS, dan pada program ekonomi terdapat empat aksi yaitu Pemberdayaan Peternak, Pengembangan Ekonomi, Zakat Community Development dan BAZNAS Microfinance.

e. Standar Operasional Prosedur (SOP) BAZNAS

1) Bidang Pengumpulan

Berdasarkan PP No. 14 Tahun 2014, BAZNAS baik provinsi, kabupaten/kota berwenang melakukan pengumpulan dana zakat melalui UPZ dan/atau secara langsung. Pengumpulan dan zakat secara langsung dilakukan dengan sarana yang telah tersedia oleh BAZNAS dari provinsi, kabupaten/kota.

2) Bidang Pendistribusian

Berdasarkan Undang - Undang No. 23 Tahun 2011 Pasal 26 bahwa pendistribusian zakat wajib didistribusikan kepada mustahik sesuai dengan

syariat islam yang dilakukan berdasarkan skala prioritas dengan memperhatikan prinsip pemerataan, keadilan dan kewilayahan. Selain itu, biasanya terdapat syarat berupa mustahik membawa *fotocopy* KTP, KK atau dokumen pendukung lainnya yang kemudian mendukung pengajuan berkas untuk mendapatkan bantuan, setelah itu biasanya akan disurvei atau dikonfirmasi kembali oleh amil dan kemudian akan diberikan keputusan apakah calon mustahik tersebut layak untuk dibantu atau tidak. Biasanya bantuan dan persyaratan pada tiap BAZNAS berbeda-beda tergantung kebijakan dan SOP pada BAZNAS yang bersangkutan.

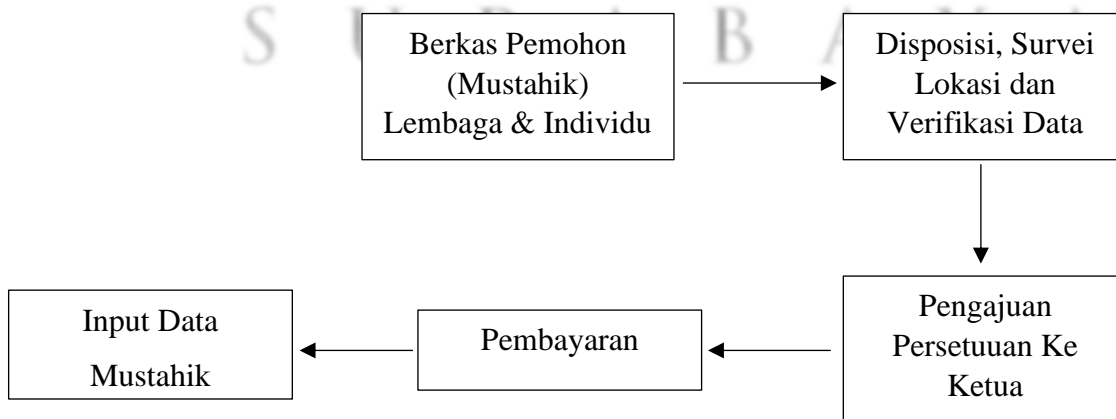
3) Bidang Keuangan

Pada PERBAZNAS No. 5 Tahun 2018 yang mengtur tentang penganggaran dalam bentuk RKAT, penerimaan dana, penyimpanan dana, pengeluaran dana, pembukuan dan pengarsipan serta pengendalian.

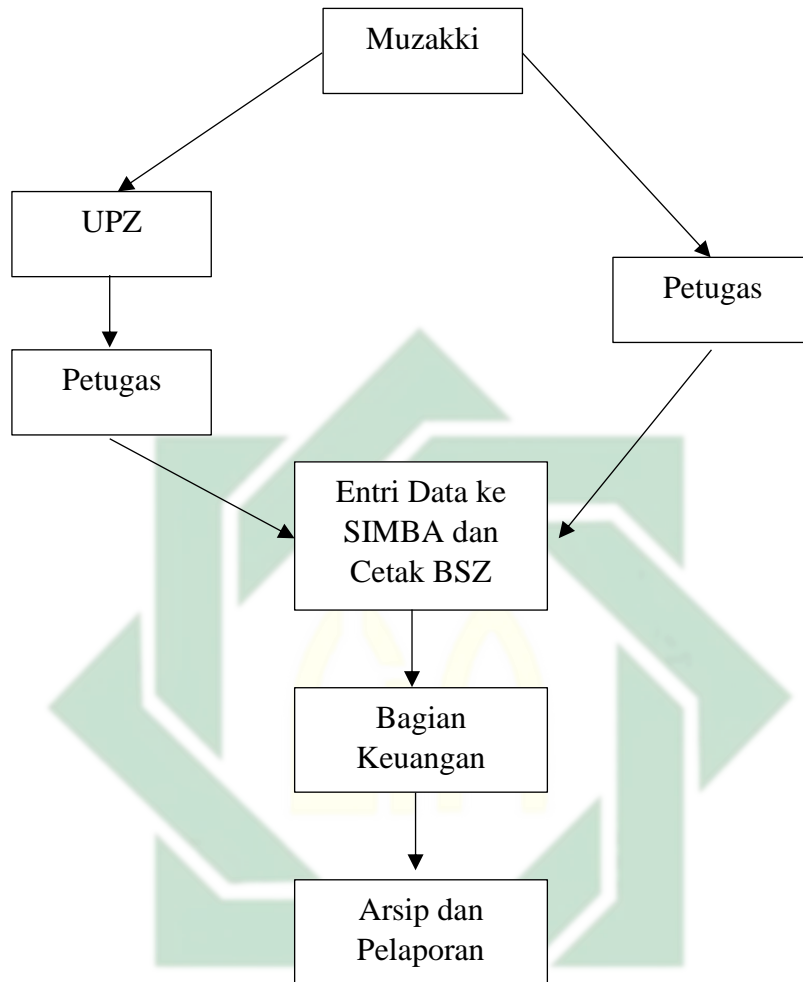
4) Bidang Administrasi, Sumber Daya Manusia (SDM) dan Umum

Berdasarkan PP No. 14 Tahun 2014 pada pasal 50 menyebutkan bahwa kesekretariatan BAZNAS bertugas atas koordinasi dan komunikasi dengan pimpinan BAZNAS dalam urusan administrasi atas perencanaan, pelaksanaan dan pengendalian, pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat. Bertugas menyiapkan dan menyelenggarakan rapatrapat BAZNAS serta menyiapkan pembuatan laporan dan pertanggungjawaban atas pelaksanaan tugas, fungsi dan wewenang dalam pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat.

f. Alur dan Prosedur Pelayanan Mustahik BAZNAS



g. Alur dan Prosedur Pelayanan Muzakki BAZNAS



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

2. Gambaran Umum Responden

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Riwayat Pendidikan

Berdasarkan jenjang responden atau karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur, BAZNAS Kabupaten Gresik dan BAZNAS Kota Malang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. 4

Jenjang Pendidikan Responden

Jenjang Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
S2	7	17%
S1	28	68%
Diploma	3	7%
SMA	3	7%
Jumlah	41	100%

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.4 menunjukkan bahwa Jenjang Pendidikan Responden (amil) dengan klasifikasi teratas yakni lulusan S1 sebanyak 28 responden (68%). Kemudian disusul dengan S2 sebanyak 7 responden (17%), diploma dan SMA sama-sama memiliki 3 responden dengan presentase 7%. Dengan ini, dapat disimpulkan responden merupakan sebagian responden merupakan lulusan S1.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Berdasarkan masa kerja karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur, BAZNAS Kabupaten Gresik dan BAZNAS Kota Malang dapat diuraikan sebagai berikut:

Tabel 1. 5

Masa Kerja Responden

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
> 1 tahun	4	10%
1-5 tahun	12	29%
6-10 tahun	13	32%
< 10 tahun	12	29%
Jumlah	41	100%

Berdasarkan tabel 1.5 menunjukkan bahwa Masa Kerja Responden (amil) dengan klasifikasi teratas yakni bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 13 responden (32%). Kemudian disusul dengan 1-5 tahun dan < 10 tahun masing-masing sebanyak 12 responden (29%) dan > 1 tahun memiliki 4 responden dengan presentase 10%. Dengan ini, dapat disimpulkan responden merupakan sebagian responden merupakan masa kerja menengah yakni tidak terlalu lama dan tidak terlalu baru berkisar 6-10 tahun.

## B. Analisis Data

### 1. Gambaran Distribusi Frekuensi Item

Berikut ini merupakan hasil frekuensi dan presentasi dari masing-masing item atau butiran pertanyaan dalam kuesioner pada tiap-tiap variabel.

#### a. Variabel Bebas Etos Kerja

Tabel 1. 6

Distribusi Frekuensi Variabel Etos Kerja

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	37	3	1	0	0	41
Item 2	38	3	0	0	0	41
Item 3	27	10	4	0	0	41
Item 4	27	14	0	0	0	41
Item 5	35	5	1	0	0	41
Item 6	34	7	0	0	0	41
Item 7	39	2	0	0	0	41
Item 8	38	3	0	0	0	41
Jumlah	275	47	6	0	0	328

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.6 distribusi item pada variabel etos kerja (X1), jawaban dari responden didominasi dengan respon sangat setuju. Mengacu pada salah satu item yakni karyawan bekerja sebagai bentuk ikhtiar dan sumber penghidupan terlihat dari 41 responden, sebanyak 39 responden memilih sangat setuju, dan sisanya 2 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan menganggap bahwa setiap karyawan bekerja sebagai bentuk ikhtiar dan sumber penghidupan.

#### b. Variabel Bebas Kualitas Pelayanan

Tabel 1. 7

## Distribusi Frekuensi Variabel Komitmen

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	39	2	0	0	0	41
Item 2	34	7	0	0	0	41
Item 3	30	8	3	0	0	41
Item 4	25	14	1	1	0	41
Item 5	26	9	6	0	0	41
Item 6	28	9	4	0	0	41
Item 7	25	14	2	0	0	41
Item 8	20	11	8	2	0	41
Item 9	34	6	1	0	0	41
Jumlah	261	80	25	3	0	369

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.7 distribusi item pada variabel komitmen (X2), jawaban dari responden didominasi dengan respon sangat setuju. Mengacu pada salah satu item yakni karyawan merasa senang menjadi bagian dari organisasi pengelola zakat terlihat dari 41 responden, sebanyak 39 responden memilih sangat setuju, dan sisanya 2 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan merasa senang menjadi bagian dari lembaga atau organisasi pengelola zakat.

## c. Variabel Bebas Profesionalisme

Tabel 1. 8

## Distribusi Frekuensi Variabel Profesionalisme

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	33	8	0	0	0	41
Item 2	34	6	1	0	0	41
Item 3	32	9	0	0	0	41
Item 4	34	7	0	0	0	41
Item 5	24	15	2	0	0	41
Item 6	33	7	1	0	0	41
Item 7	37	4	0	0	0	41
Item 8	24	15	1	1	0	41
Item 9	30	8	2	1	0	41
Item 10	32	8	1	0	0	41
Jumlah	313	87	8	2	0	410

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.8 distribusi item pada variabel profesionalisme (X3), jawaban dari responden didominasi dengan respon sangat setuju. Mengacu

pada salah satu item yakni karyawan memanfaatkan pengetahuan, kemampuan dan pengalamannya dalam melaksanakan pekerjaan sebagai amil terlihat dari 41 responden, sebanyak 37 responden memilih sangat setuju, dan sisanya 4 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan menyatakan telah berusaha menggunakan pengetahuan, kemampuan serta pengalamannya untuk melaksanakan tugas sebagai amil.

d. Variabel Terikat Kinerja Karyawan (Y)

Tabel 1. 9

Distribusi Frekuensi Variabel Kinerja Karyawan

Pertanyaan	Alternatif Jawaban					Total Responden
	SS	S	R	TS	STS	
Item 1	19	16	5	1	0	41
Item 2	20	13	7	1	0	41
Item 3	24	10	5	2	0	41
Item 4	24	9	6	2	0	41
Item 5	21	13	6	1	0	41
Item 6	23	14	3	1	0	41
Item 7	35	4	2	0	0	41
Item 8	33	8	0	0	0	41
Item 9	37	4	0	0	0	41
Item 10	33	8	0	0	0	41
Jumlah	269	99	34	8	0	410

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel 1.8 distribusi item pada variabel kinerja karyawan (Y), jawaban dari responden didominasi dengan respon sangat setuju. Mengacu pada salah satu item yakni saat karyawan bekerja, karyawan berusaha untuk hadir tepat waktu terlihat dari 41 responden, sebanyak 37 responden memilih sangat setuju, dan sisanya 4 responden menjawab setuju. Maka dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden atau karyawan menyatakan telah berusaha untuk tepat waktu dalam kehadiran saat bekerja.

2. Uji Validitas dan Reliabilitas

a. Uji Validitas

Hasil uji validitas digunakan untuk menyatakan sejauh mana alat ukur mampu mengukur sesuatu untuk diukur. Uji validitas dapat mengukur dengan acuan derajat antara data yang dikumpulkan dan data yang sebenarnya dalam



sumber data. Hasil dari uji validitas dapat diketahui dengan adanya ketentuan-ketentuan sebagai berikut.

- 1) Jika nilai  $r_{hitung} >$  nilai  $r_{tabel}$  maka dapat dinyatakan valid karena pernyataan dalam angket berkorelasi signifikan terhadap skor total.
- 2) Jika nilai  $r_{hitung} <$  nilai  $r_{tabel}$  maka dapat dinyatakan tidak valid karena pernyataan dalam angket tidak berkorelasi signifikan terhadap skor total.
- 3) Perhitungan nilai  $r_{tabel}$  dengan  $N-2 = 41-2 = 39$ . Sehingga, apabila nilai  $r_{hitung} > 0,308$ . Sehingga, apabila  $r_{hitung} > 0,308$  maka dinyatakan valid.

Tabel 1. 10  
Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
Etos Kerja	X1.1	0,752	0,308	0,000	Valid
	X1.2	0,684	0,308	0,000	Valid
	X1.3	0,687	0,308	0,000	Valid
	X1.4	0,572	0,308	0,000	Valid
	X1.5	0,713	0,308	0,000	Valid
	X1.6	0,378	0,308	0,015	Valid
	X1.7	0,309	0,308	0,049	Valid
	X1.8	0,584	0,308	0,000	Valid
Komitmen	X2.1	0,467	0,308	0,002	Valid
	X2.2	0,418	0,308	0,006	Valid
	X2.3	0,552	0,308	0,000	Valid
	X2.4	0,643	0,308	0,000	Valid
	X2.5	0,709	0,308	0,000	Valid
	X2.6	0,827	0,308	0,000	Valid
	X2.7	0,675	0,308	0,000	Valid
	X2.8	0,672	0,308	0,000	Valid
	X2.9	0,762	0,308	0,000	Valid
Profesionalisme	X3.1	0,747	0,308	0,000	Valid
	X3.2	0,813	0,308	0,000	Valid
	X3.3	0,625	0,308	0,000	Valid
	X3.4	0,921	0,308	0,000	Valid
	X3.5	0,613	0,308	0,000	Valid
	X3.6	0,918	0,308	0,000	Valid
	X3.7	0,699	0,308	0,000	Valid
	X3.8	0,742	0,308	0,000	Valid
	X3.9	0,749	0,308	0,000	Valid
	X3.10	0,841	0,308	0,000	Valid
Kinerja Karyawan	Y1	0,675	0,308	0,000	Valid
	Y2	0,912	0,308	0,000	Valid
	Y3	0,762	0,308	0,000	Valid
	Y4	0,792	0,308	0,000	Valid
	Y5	0,883	0,308	0,000	Valid
	Y6	0,770	0,308	0,000	Valid

Variabel	Item	R Hitung	R Tabel	Sig.	Keterangan
	Y7	0,703	0,308	0,000	Valid
	Y8	0,674	0,308	0,000	Valid
	Y9	0,598	0,308	0,000	Valid
	Y10	0,649	0,308	0,000	Valid

Sumber: Data Diolah SPSS 25

Tabel 1.10 menunjukkan uji validitas dari variabel independen etos kerja, komitmen dan profesionalisme serta variabel dependen kinerja karyawan menyatakan semua item-item pertanyaan pada variabel tersebut dapat dinyatakan valid karena pada variabel-variabel tersebut memiliki nilai  $r_{hitung}$  berada diatas nilai  $r_{tabel}$  yaitu 0,308.

#### b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, apabila diuji dengan pengukuran yang sama dua kali lipat atau lebih terdapat gejala yang sama dengan menggunakan alat ukur yang sama. Kuesioner ini dapat dinyatakan handal atau reliabel saat kuesioner memiliki *Cronbach's Alpha* > 0,6. Adapun hasil uji reliabilitas terdapat pada tabel sebagai berikut.

Tabel 1. 11

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas	Keterangan
X1	0,708	0,6	Reliabel
X2	0,806	0,6	Reliabel
X3	0,908	0,6	Reliabel
Y	0,882	0,6	Reliabel

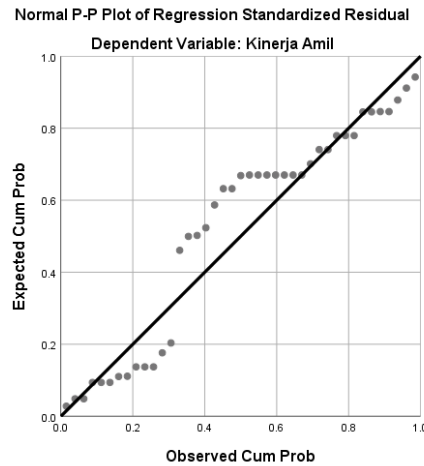
Sumber: Data Diolah SPSS 25

Tabel 1.11 menunjukkan hasil uji reliabilitas yang dapat ditarik kesimpulan bahwa keempat variabel dalam kuesioner penelitian ini dinyatakan reliabel, dimana nilai *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6.

### 3. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji Normalitas

Hasil Uji Normalitas dapat dilakukan dengan melihat grafik P-Plot, apabila plotting data residual mengikuti garis linier maka data dapat dikatakan berdistribusi normal. Berikut dapat dilihat hasil uji normalitas.



Gambar 1. 2

#### Grafik Normal P-Plot

Berdasarkan hasil grafik normal P-Plot di atas, gambar menunjukkan bahwa residual mengikuti garis linier yang menyimpulkan bahwa asumsi normalitas terbukti.

#### b. Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas dapat dengan mengetahui ketentuan, tidak akan terjadi apabila nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*)  $\leq 10,00$  maka telah terjadi multikolinearitas. Berikut dapat dilihat tabel hasil uji normalitas.

Tabel 1. 12  
Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients <sup>a</sup>					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
Model		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-66.307	129.745		-.511	.612		
	Etos Kerja	3.032	3.946	.140	.768	.447	.452	2.211
	Komitmen	2.924	2.392	.226	1.222	.229	.441	2.268
	Profesionalisme	5.024	2.668	.370	1.883	.068	.389	2.571

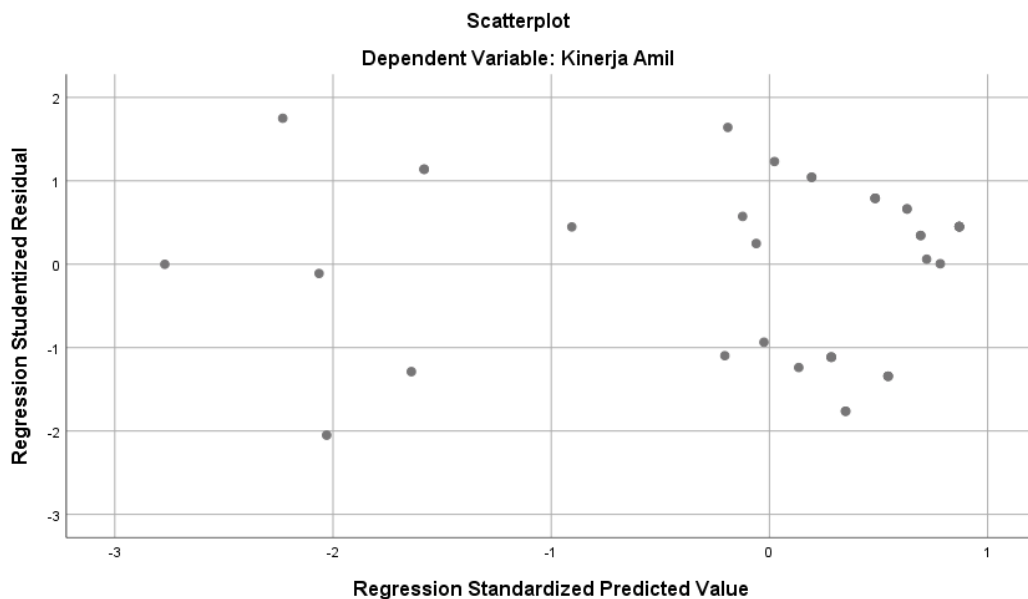
a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada hasil tabel 1.7 *coefficient* di atas diperoleh nilai *tolerance* pada semua variabel bebas yakni etos kerja sebesar 0,452, komitmen sebesar 0,441 dan profesionalisme sebesar 0,389. Adapun nilai VIF pada variabel etos kerja dengan nilai sebesar 2,211, komitmen dengan nilai sebesar 2,268 dan profesionalisme dengan nilai sebesar 2,571. Sehingga dapat disimpulkan bahwa nilai *tolerance* > dari semua variabel bebas dan nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dari semua variabel bebas  $\leq 10,00$ . Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi multikolinearitas.

#### c. Uji Heteroskedastisitas

Hasil uji heteroskedastisitas dapat digunakan untuk menyatakan sama atau tidak varian dari observasi satu dengan observasi lainnya. Jika pada residualnya memiliki varian yang sama, maka dapat disebut telah terjadi homokedastisitas, namun apabila dalam variansnya tidak sama atau berbeda maka dapat disebut heteroskedastisitas. Berikut hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar berikut.

Gambar 1. 3  
Hasil Uji Heterskedastisitas



Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada gambar 1.3 hasil uji heteroskedastisitas dapat terlihat tidak ada pola yang sama, titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y. Dari gambar di atas maka dapat disimpulkan heteroskedastisitas sehingga model pada regresi dapat dipakai untuk memprediksi tingkat kinerja karyawan berdasarkan variabel bebas dan independent yaitu etos kerja, komitmen, dan profesionalisme.

#### 4. Uji Regresi

##### a. Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Hasil uji analisis regresi linear digunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel-variabel bebas yaitu etos kerja, komitmen, dan profesionalisme. Berdasarkan pada perhitungan analisis linear berganda yang dilakukan dengan statistik menggunakan program SPSS 25, maka diperoleh hasil sebagai berikut.

Tabel 1. 13  
 Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda

		Coefficients <sup>a</sup>				
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	-66.307	129.745		-.511	.612
	Etos Kerja	3.032	3.946	.140	.768	.447
	Komitmen	2.924	2.392	.226	1.222	.229
	Profesionalisme	5.024	2.668	.370	1.883	.068

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada table 1. 8 di atas pada kolom *unstandardized coefficients* dapat ditulis dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -66,307 + 3,032X_1 + 2,924X_2 + 5,024X_3 + e$$

Dari hasil uji regresi linear berganda seperti tabel diatas, maka dapat diketahui bahwa:

- 1) Konstanta dengan nilai  $-66,307$  yang artinya bahwa variabel etos kerja, komitmen dan profesionalisme sama dengan 0 (nol) atau dianggap tidak ada, maka nilai variabel kinerja karyawan akan berkurang atau mengalami penurunan sebesar  $-66,307$ .
- 2) Koefisien regresi variabel etos kerja dengan nilai 3,032. Artinya, jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel etos kerja mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 3,032.
- 3) Koefisien regresi variabel komitmen dengan nilai 2,924. Artinya, bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel komitmen mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 2,924.
- 4) Koefisien regresi variabel profesionalisme dengan nilai 5,024. Artinya, bahwa jika variabel independen lain nilainya tetap dan nilai variabel profesionalisme mengalami kenaikan, maka kinerja karyawan akan

meningkat sebesar 5,024.

b. Uji T (Parsial)

Hasil uji t (parsial) digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh dari masing-masing variabel independent yaitu etos kerja, komitmen, dan profesionalisme yang berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Dengan ketentuan bahwa, jika tingkat signifikansi  $< 0,05$  maka variabel independen tersebut secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen, begitu pula sebaliknya. Kemudian dapat ditentukan nilai  $t_{tabel}$  dengan rumus sebagai berikut.

$$t_{tabel} = \left( \frac{\text{tingkat signifikansi}}{2} ; n - k - 1 \right)$$

Dengan keterangan:

n : Jumlah Responden

k : Jumlah Variabel Bebas

Berdasarkan hipotesis dalam uji t dapat ditentukan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  = variabel independen etos kerja (X1), komitmen (X2), dan profesionalisme (X3) secara parsial tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja amil (Y).
- 2)  $H_1$  = variabel independen etos kerja (X1), komitmen (X2), dan profesionalisme (X3) secara parsial memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Dari hasil hipotesis tersebut, kriteria pengujian dijelaskan sebagai berikut.

- 1)  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$
- 2)  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$

Tabel 1. 14  
 Hasil Uji T (Parsial)

Model		Coefficients <sup>a</sup>			t	Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-66.307	129.745		-.511	.612		
	Etos Kerja	3.032	3.946	.140	.768	.447	.452	2.211
	Komitmen	2.924	2.392	.226	1.222	.229	.441	2.268
	Profesionalisme	5.024	2.668	.370	1.883	.068	.389	2.571

a. Dependent Variable: Kinerja karyawan  
 Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 1. 14 diatas dapat diperoleh hasil dengan perbandingan  $t_{hitung}$  dengan  $t_{tabel}$  dari nilai Sig. dengan menghitung jumlah sampel (n) = 41 dan jumlah variabel (k) = 3, maka  $df = (n-k-1) = 37$  yang menunjukkan nilai  $t_{tabel}$  sebesar 2,026192. Dari hasil tabel di atas, maka dapat diketahui pengaruh masing-masing variabel sebagai berikut.

1) Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel etos kerja ( $X_1$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 0,768 dan nilai Sig. sebesar 0,447. Sehingga nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $0,768 < 2,026192$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,447 > 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel etos kerja ( $X_1$ ) terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

2) Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan

Pada variabel komitmen ( $X_2$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,222 dan nilai Sig. sebesar 0,229. Sehingga nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,222 < 2,026192$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,229 > 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

3) Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan



Pada variabel profesionalisme ( $X_3$ ) diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 1,883 dan nilai Sig. sebesar 0,068. Sehingga nilai  $t_{hitung} < t_{tabel}$  yaitu  $1,883 < 2,026192$  dan nilai Sig.  $> 0,05$  yaitu  $0,068 > 0,05$ . Maka dapat ditarik kesimpulan  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak, yang artinya secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel profesionalisme ( $X_3$ ) terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

c. Hasil Uji F (Simultan)

Hasil uji f (simultan) dilakukan untuk mengetahui apakah dalam variabel independen yaitu, etos kerja, komitmen, dan profesionalisme secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Tingkat signifikansi yang digunakan  $\alpha = 5\%$  atau 0,05. Kemudian diketahui hasil dari uji f diperlukan nilai  $f_{tabel}$  yang kemudian dilakukan perbandingan dengan  $f_{hitung}$ . Dalam penelitian ini dilakukan dengan perhitungan  $f_{tabel}$  dengan rumus sebagai berikut.

$$f_{tabel} = Df_1 ; Df_2$$

$f_{tabel}$  = jumlah variabel bebas dan terikat -1 ;  $n - k - 1$

Keterangan:

n : jumlah responden

k : jumlah variabel bebas

Sehingga dengan adanya jumlah responden sebanyak 41 orang, maka dapat ditentukan nilai F tabel sebagai berikut.

$$f_{tabel} = (4-1 ; 41-3-1) = 3 ; 37$$

Dengan adanya angka df sehingga didapati angka f tabel yang dapat dilihat pada tabel anova kolom df sehingga diperoleh nilai sebesar 2,86. Berdasarkan hipotesis dalam uji f dapat ditentukan sebagai berikut:

- 1)  $H_0$  = variabel independen etos kerja (X1), komitmen (X2), dan profesionalisme (X3) secara simultan tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).
- 2)  $H_1$  = variabel independen etos kerja (X1), komitmen (X2), dan profesionalisme (X3) secara simultan memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen yaitu kinerja karyawan (Y).

Dari hasil hipotesis tersebut, kriteria pengujian dijelaskan sebagai berikut.

1)  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak apabila  $f_{hitung} < f_{tabel}$  atau nilai Sig.  $> 0,05$

2)  $H_1$  ditolak dan  $H_0$  diterima apabila  $f_{hitung} > f_{tabel}$  atau nilai Sig.  $< 0,05$

Dari hasil uji regresi dengan SPSS diketahui hasil uji f melalui data yang diolah pada tabel anova sebagai berikut.

Tabel 1. 15

Hasil Uji F (Simultan)

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	45413.323	3	15137.774	9.808	.000 <sup>b</sup>
	Residual	57108.628	37	1543.476		
	Total	102521.951	40			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Etos Kerja, Komitmen

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 1.15 hasil uji f (simultan) diperoleh hasil nilai  $f_{hitung}$  dengan nilai 9,808 dan nilai Sig. dengan nilai 0,000. Maka, nilai  $f_{hitung} > f_{tabel}$  dengan nilai  $9,808 > 2,86$  dan nilai Sig.  $< 0,05$  dengan nilai 0,000  $< 0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_0$  diterima, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja, komitmen, profesionalisme yang secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

#### 5. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

Uji koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur besar presentasi yang dimiliki suatu variabel independen pada penelitian ini yakni etos kerja, komitmen dan profesionalisme dapat mempengaruhi variabel dependen yaitu kinerja karyawan. Hasil uji pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1. 16  
 Hasil Uji Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.666 <sup>a</sup>	.443	.398	39.28710

a. Predictors: (Constant), Profesionalisme, Etos Kerja, Komitmen

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Data diolah SPSS 25

Berdasarkan pada tabel 1. 16 menunjukkan bahwa presentase pada variabel independent yakni etos kerja, komitmen dan profesioanlisme dapat menunjukkan variabel dependen yakni kinerja karyawan sebesar 0,444 (44,4%) dan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor pendukung lainnya yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.

UIN SUNAN AMPEL  
 S U R A B A Y A

## BAB V

### PEMBAHASAN

#### A. Pengaruh Etos Kerja, Komitmen dan Profesionalisme Secara Parsial Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Pada pembahasan ini, hasil uji hipotesis dan tujuan dari penelitian ini, maka peneliti akan menjelaskan bagaimana pengaruh dari etos kerja, komitmen dan profesionalisme terhadap kinerja karyawan Baznas di Jawa Timur. Dari 41 responden dengan kualifikasi masa kerja dan jenjang pendidikan amil. Pada kualifikasi masa kerja, amil bekerja selama 6-10 tahun sebanyak 13 responden (32%). Kemudian disusul dengan 1-5 tahun dan < 10 tahun masing-masing sebanyak 12 responden (29%) dan > 1 tahun memiliki 4 responden dengan presentase 10%. Dan klasifikasi jenjang pendidikan dengan lulusan S1 sebanyak 28 responden (68%). Kemudian disusul dengan S2 sebanyak 7 responden (17%), diploma dan SMA sama-sama memiliki 3 responden dengan presentase 7%. Selanjutnya akan dikaji ulang secara mendalam pada bab ini secara sistematis dan dinyatakan sebagai hasil studi lapangan dengan data kuesioner untuk mengukur keempat variabel dalam penelitian ini.

Pengaruh pada variabel independen yakni etos kerja, komitmen dan profesionalisme terhadap variabel dependen yakni kinerja karyawan secara parsial dari hasil uji statistik dapat dijabarkan sebagai berikut.

##### 1. Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Dari hasil penelitian yang telah ditunjukkan pada variabel etos kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel etos kerja terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur artinya, semakin tinggi etos kerja maka tidak mempengaruhi terhadap kinerja karyawan. Ketika amil memiliki etos kerja dalam menjalankan pekerjaannya, belum tentu mereka dapat bekerja secara baik, atau sebaliknya kinerja karyawan tidak terpengaruh secara signifikan oleh etos kerja yang amil miliki.

Hal ini menunjukkan bahwa indikator pembentuk etos kerja yang terdiri dari nilai kerja atas dasar niat, dedikasi terhadap pekerjaan, kontribusi atas kemakmuran luas, kerja sama dan konsultasi, bekerja sebagai bentuk penghidupan dan kemampuan membedakan tujuan belum secara efektif dan efisien untuk meningkatkan kinerja karyawan secara parsial. Terdapat faktor lain sebagai penyebab etos kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan bahwa responden berdasarkan masa kerja lebih dari 6-10 tahun terlihat sebanyak 13 orang atau 32%. Hal ini menunjukkan masa kerja amil BAZNAS di Jawa Timur dari rentang pengalaman juga menyebabkan semangat kerja tidak konsisten faktor jenuh atau faktor lain.

Pernyataan ini mendukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa etos kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>67</sup> Dan penelitian lain yang menyatakan variabel etos kerja tidak memiliki pengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan dikarenakan besarnya tekanan etos kerja kepada karyawan seperti lembur kerja atau jam tambahan agar lebih kompetitif saat bersaing dengan organisasi lain.<sup>68</sup>

## 2. Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan ZIS Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan variabel komitmen, secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel komitmen ( $X_2$ ) terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur. Artinya, semakin tinggi komitmen maka tidak mempengaruhi signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini mungkin terdapat indikator-indikator lain yang mempengaruhi kinerja karyawan sehingga memungkinkan variabel lain yang lebih mempengaruhi kinerja karyawan.

Pernyataan ini juga didukung penelitian terdahulu yang memiliki hasil uji secara parsial pada variabel independen komitmen tidak berpengaruh

---

<sup>67</sup> Febriantoro, "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)."

<sup>68</sup> Sutono and Fuad Ali Budiman, "Pengaruh Kepemimpinan an Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari ' Ah Baitul MAAL WAT TAMWIL DI KECAMATAN REMBANG MAAL WAT TAMWIL DI KECAMATAN REMBANG," *Analisis Manajemen* 4, no. 1 (2009): 27, <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/242>.

signifikan terhadap kinerja karyawan.<sup>69</sup> Dan sejalan dengan penelitian yang menyatakan tidak terdapat pengaruh secara signifikan komitmen terhadap kinerja karyawan.<sup>70</sup>

### 3. Pengaruh Profesionalisme Terhadap Kinerja Karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Jawa Timur

Dari hasil penelitian yang ditunjukkan pada variabel profesionalisme, secara parsial tidak terdapat pengaruh signifikan antara variabel profesionalisme terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur

Pernyataan ini juga didukung penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa variabel independen profesionalisme tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.<sup>71</sup> Dan didukung oleh penelitian lain yang menyatakan bahwa profesionalisme tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini dikarenakan kurangnya sikap profesionalisme karyawan didasari atas kualitas dan beberapa kemampuan karyawan yang belum maksimal.<sup>72</sup>

## **B. Pengaruh Etos Kerja, Komitmen dan Profesionalisme Secara Simultan Terhadap Kinerja Karyawan Di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) DI Jawa Timur**

Pada tiga variabel independen etos kerja, komitmen dan profesionalisme serta variabel dependen kinerja karyawan dari tiga Lembaga Badan Amil Zakat Nasional di Jawa Timur. Hasil pada penelitian ini ditunjukkan berdasarkan hasil uji hipotesis (uji F atau simultan) yang telah

---

<sup>69</sup> Alam, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta)."

<sup>70</sup> Windy Aprilia Murty and Gunasti Hudiwinarsih, "PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA)," *The Indonesian Accounting Review* 2, no. 02 (July 1, 2012): 215, [https://journal.perbanas.ac.id/index.php?journal=tiar&page=article&op=view&path\[\]=97](https://journal.perbanas.ac.id/index.php?journal=tiar&page=article&op=view&path[]=97).

<sup>71</sup> Amaliyyah, Nurhajati, and Khalikussabir, "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang."

<sup>72</sup> Muliaty, "Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda," *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11, no. 02 (2021): 73, <http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35565/33277>.

dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara etos kerja, komitmen, profesionalisme yang secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur.

Didukung dari hasil uji pada koefisien determinasi ( $R^2$ ) pada tabel *Model Summary* menampilkan hasil uji koefisien korelasi atau hubungan yang menjelaskan besarnya presentasi yang berpengaruh antara variabel independen terhadap variabel dependen. Dari hasil uji tersebut menunjukkan bahwa presentase pada variabel independen yakni etos kerja, komitmen dan profesionalisme dapat menunjukkan variabel dependen yakni kinerja karyawan sebesar 0,443 (42,2%) dan sisanya sebesar 66,6% dipengaruhi atau dijelaskan oleh faktor pendukung lainnya yang tidak termasuk dalam variabel penelitian ini.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## **BAB VI**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

Berdasarkan dari rumusan masalah yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka peneliti dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel independen (X1) etos kerja secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional di Jawa Timur. Variabel independen (X2) komitmen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional di Jawa Timur. Variabel independen (X3) profesionalisme secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional di Jawa Timur.
2. Variabel independen (X1) etos kerja, (X2) komitmen, (X3) profesionalisme secara secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di Badan Amil Zakat Nasional di Jawa Timur.

#### **B. Saran**

1. Bagi peneliti selanjutnya diharapkan dapat menggunakan variabel lain untuk mengetahui pengaruhnya terhadap kinerja karyawan sebagai contoh kompetensi atau religiusitas dari keagamaan.
2. Dari hasil penelitian ini diharapkan bisa menjadi evaluasi bagi setiap karyawan dan pimpinan pada Lembaga BAZNAS dari Prov. Jatim, BAZNAS Kab. Gresik dan BAZNAS Kab. Sidoarjo sebagai pendukung dalam standar kompetensi agar kedepannya dapat lebih gigih dan profesionalisme dalam melakukan kewajiban sebagai amil.
3. Ketika melakukan penelitian dengan variabel yang sama diharapkan dapat menggunakan sumber data didukung dengan wawancara agar informasi yang didapatkan lebih detail
4. Diharapkan dapat memperluas objek penelitian yang diambil tidak hanya terpaku pada 3 BAZNAS di Jawa Timur dengan total 41 responden saja akan tetapi bisa lebih menyeluruh.



## DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Welasi. "Analisis Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pemotongan Tunjangan Kinerja Pada Instansi Polri Dalam Perspektif Ekonomi Islam." *Skripsi Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung*. Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2016.
- Al-Qahthani, Dr. Sa'id bin Ali bin Wahf. *Ensiklopedia Zakat Terjemahan (Mencakup Zakat Mal, Zakat Perusahaan, Zakat Fitrah, Dan Sedekah Sunnah)*. Jakarta: Pustaka Imam Asy-Syafi'i, 2018.
- Alam, Andri Satya. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial Dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta)." UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA, 2020. <http://eprints.ums.ac.id/id/eprint/87161>.
- Amaliyyah, Yurina Khusnal, Nurhajati, and Khalikussabir. "Pengaruh Kualitas Sumber Daya Manusia, Kualitas Kerja, Profesionalisme Kerja Dan Komitmen Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan PDAM Kota Malang." *Jurnal Riset Manajemen* 10, no. 13 (2021): 77. <http://riset.unisma.ac.id/index.php/jrm/article/view/10990>.
- Aminy, Aisyah, and Kartika Fithriasari. "Analisis Dampak Covid19 Bagi UMKM Di Jawa Timur." *Seminar Nasional Official Statistics 2020*, no. 1 (January 5, 2021): 15–22. <https://prosiding.stis.ac.id/index.php/semnasoffstat/article/view/646>.
- Anggraini, Rachmasari, and Tika Widiastuti. "Penyaluran Dana ZIS Dan Tingkat Inflasi Berpengaruh Terhadap Pertumbuhan Ekonomi Indonesia Periode 2011-2015." *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 4, no. 8 (December 15, 2017): 630. <https://e-journal.unair.ac.id/JESTT/article/view/6945>.
- Anisa, Siti Nur. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya." *DigitalLibrary IAIN PALANGKARAYA*. Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya, 2019. <http://digilib.iain-palangkaraya.ac.id/id/eprint/2258>.
- Anshori, Muslich, and Sri Iswati. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Ed. 1. Surabaya: Airlangga University Press, 2019.
- Ardani, Rangga, Abu Kosim, and Emylia Yuniartie. "Analisis Kinerja Lembaga Amil Zakat Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Ogan Ilir Dengan Metode Indonesia Magnificence Zakat (IMZ)." *AKUNTABILITAS* 13, no. 1 (September 23, 2019): 23. <https://ejournal.unsri.ac.id/index.php/ja/article/view/9526/4905>.
- Arifin, Gus. *Zakat, Infak, Sedekah (Dalil-Dalil Dan Keutamaan)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2011.
- Ash-Shiddieqy, T.M. Hasbi. *Pedoman Zakat*. Cet. 3. Jakarta: Bulan bintang, 1976.

- Azhari, Ahmad, Fakhry Zamzam, and Luis Marnisah. "Pengaruh Komitmen Keorganisasian Dan Kinerja Terhadap Iklim Organisasi Dan Implikasinya Pada Capacity Building Biro PraSarana POLDA Sumatera Selatan." *Ekonomica Sharia: Jurnal Pemikiran dan Pengembangan Perbankan Syariah* 5, no. 2 (February 28, 2020): 31–46. <http://ejournal.stebisigm.ac.id/index.php/esha/article/view/123>.
- Cahyasumirat, Gunawan. "Pengaruh Profesionalisme Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Internal Auditor, Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Pada Internal Auditor PT. BANK ABC)." PASCASARJANA UNIVERSITAS DIPONEGORO, 2006. <http://eprints.undip.ac.id/15604/>.
- Darma, Budi. *Statistika Penelitian Menggunakan Spss (Uji Validitas, Uji Reliabilitas, Regresi Linier Sederhana, Regresi Linier Berganda, Uji T, Uji F, R2)*. Edited by Guepedia/Br. Jakarta: Guepedia, 2021.
- Desky, Harjoni. "PENGARUH ETOS KERJA ISLAMI DAN GAYA KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH MAKAN AYAM LEPAAS LHOKSEUMAWE." *INFERENSI* 6, no. 2 (December 1, 2014): 459. <http://inferensi.iainsalatiga.ac.id/index.php/inferensi/article/view/182>.
- Devi, Asha Rosila. "Pengaruh Profesionalisme, Job Stress Dan Perilaku Etis Terhadap Kinerja Karyawan Pada Badan Amil Zakat Nasional ( Baznas ) Di Jawa Timur." Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, 2018. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/24249>.
- Dharma, Agus. *Manajemen Supervisi: Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2003.
- Drs.H.Abd.Munif, M. Ag. "BAZNAS Kabupaten Gresik 3 Kali Menerima Penghargaan Dari BAZNAS RI." *BAZNAS Kab. Gresik*. Last modified 2022. Accessed August 15, 2022. <https://baznasm Gresik.com/baznas-kabupaten-gresik-3-kali-menerima-penghargaan-dari-baznas-ri/>.
- Enterprise, Jubilee. *SPSS Komplet Untuk Mahasiswa*. Jakarta: Elex Media Komputindo, 2018.
- Faizal, Achmad. "Dampak Pandemi Covid-19 Di Jatim, 20.036 Tenaga Kerja Dirumahkan, 3.315 Di-PHK." *Kompas.Com*. Last modified 2020. Accessed February 17, 2022. <https://regional.kompas.com/read/2020/04/13/20414411/dampak-pandemi-covid-19-di-jatim-20036-tenaga-kerja-dirumahkan-3315-di-phk?page=all>.
- Febriantoro, Nino Megiawan. "Pengaruh Etos Kerja Islam Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Bank Syariah Mandiri KC Ciputat)." *Fakultas Ekonomi Dan Bisnis*. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2016. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/39651>.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21*

- Update PLS Regresi*. Ed. 7. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2013.
- . *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Cet. 4. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2006.
- Ghozi, Saiful, and Aris Sunindyo. *Statistik Deskriptif Untuk Ekonomi*. Ed. 1, Cet. Yogyakarta: Deepublish, 2015.
- Ginting, Desmon. *Etos Kerja: Panduan Menjadi Karyawan Cerdas*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2016.
- Gita, Robertus, and Ahyar Yuniawan. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. BPR Arta Utama Pekalongan).” *JURNAL STUDI MANAJEMEN ORGANISASI* 13, no. 2 (December 23, 2016): 161. <http://ejournal.undip.ac.id/index.php/smo/article/view/13407>.
- Hartanto, Catur Sigit. “Analisis Pengaruh Etika Kerja Islam Terhadap Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Dan Kinerja Karyawan Pada Baitul Mal Wat Tamwil (BMT).” Universitas Negeri Semarang, 2016. <http://lib.unnes.ac.id/id/eprint/26069>.
- Hidayat, Aziz Alimul. *Menyusun Instrumen Penelitian & Uji Validitas Dan Reliabilitas*. Edited by N. Aulia Aziz. Cet. 1. Surabaya: Health Books Publishing, 2021.
- Ismayani, Ade. *Metodologi Penelitian*. Cet. 1. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2019.
- Makiyah, Fawa Idul. “Penafsiran Wahbah Al-Zuhaili Tentang Infaq Dalam Tafsir Al-Munir.” Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, 2018. <http://repository.uinjkt.ac.id/dspace/handle/123456789/44055>.
- MC PROV JAWA TIMUR. “Gubernur Jatim Melantik Ketua Baznas Jatim 2021-2026.” *InfoPublik*. Last modified 2021. Accessed February 17, 2022. <https://infopublik.id/kategori/nusantara/558239/gubernur-jatim-melantik-ketua-baznas-jatim-2021-2026#>.
- Mughni Maulana. “Analisis Etos Kerja Islam Petani Singkong (Studi Pada Petani Singkong Desa Penagan Ratu Kecamatan Abung Timur Lampung Utara).” *Ekonomi Dan Bisnis Islam Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung*. Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2019. <http://repository.radenintan.ac.id/id/eprint/6937>.
- Muliaty. “Profesionalisme, Komitmen Organisasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Kencana Samarinda.” *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* 11, no. 02 (2021): 73. [ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35565/33277](http://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jab/article/view/35565/33277).
- Murty, Windy Aprilia, and Gunasti Hudiwinarsih. “PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAGIAN AKUNTANSI (STUDI KASUS PADA

- PERUSAHAAN MANUFAKTUR DI SURABAYA).” *The Indonesian Accounting Review* 2, no. 02 (July 1, 2012): 215. [https://journal.perbanas.ac.id/index.php?journal=tiar&page=article&op=view&path\[\]=97](https://journal.perbanas.ac.id/index.php?journal=tiar&page=article&op=view&path[]=97).
- Nawari. *Analisis Regresi Dengan MS Excel 2007 Dan SPSS 17*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2010.
- Niswaton Chasanah. “Pengukuran Kinerja Pengelolaan Dan Penyaluran Dana Zakat Menggunakan Metode Value For Money Studi Pada BAZNAS Dan Rumah Zakat Kota Malang.” *Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim* 1 (2017): 96. <http://etheses.uin-malang.ac.id/id/eprint/9530>.
- Novianti, Sela. “Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi, Akuntabilitas, Transparansi Pelaporan Keuangan Dan Aksesibilitas Terhadap Tingkat Penerimaan Dana Zakat Pada Baznas Pekanbaru.” Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, 2019. <http://repository.uin-suska.ac.id/id/eprint/22824>.
- P, I Made Indra, and Ika Cahyaningrum. *Cara Mudah Memahami Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: Deepublish, 2019.
- Pangabean, Mutiara Sibarani. “Komitmen Organisasi Sebagai Mediator Variabel Bagi Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Untuk Pindah Kerja.” *Jurnal Bisnis Dan Akuntansi* Volume 6 N (2004): 94.
- Puskas BAZNAS. *INDEKS ZAKAT NASIONAL 2020: BALI, JAWA TIMUR, NUSA TENGGARA BARAT, NUSA TENGGARA TIMUR*. Edited by Pusat Kajian Strategis – Badan Amil Zakat Nasional. Jakarta: Pusat Kajian Strategis – Badan Amil Zakat Nasional (Puskas BAZNAS), 2020.
- Putra, Rismaja. “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Jissho Medan.” *JIME (Journal of Industrial and Manufacture Engineering)* 4, no. 2 (2020): 131. <https://ojs.uma.ac.id/index.php/jime/article/view/4332/pdf1>.
- Rahmawati, Murni, and Kristin Juwita. “Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Implementasi Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Lantabur.” *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara* 2, no. 2 (July 1, 2019): 63–72. <http://ejournal.stiedewantara.ac.id/index.php/JMD/article/view/350>.
- Rusydina, Amalina, and Ririn Tri Ratnasari. “Motivasi Dan Komitmen Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Provinsi Jawa Timur.” *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan* 6, no. 3 (January 15, 2020): 584. <http://repository.unair.ac.id/id/eprint/113681>.
- Salasi R, Erni Maidiyah. *Statistik Dasar*. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press, 2017.
- Santoso, Eko Jalu. *Good Ethos (7 Etos Kerja Terbaik Dan Mulia)*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo, 2012.
- SARI, ITAP. “Pengaruh Religiusitas Etos Kerja Terhadap Peningkatan Omset Penjualan Para Pedagang Dipasar Dongko Trenggalek.” *Ekonomi Dan Bisnis*

- Iain Tulungagung. Institut Agama Islam Negeri Tulungagung, 2021. <http://repo.uinsatu.ac.id/id/eprint/21338>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Cet. 26. Bandung: Alfabeta, 2017.
- Suryani, and Hendryadi. *Metode Riset Kuantitatif: Teori Dan Aplikasi Pada Penelitian Bidang Manajemen Dan Ekonomi Islam*. Cet.1. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Sutono, and Fuad Ali Budiman. "Pengaruh Kepemimpinan an Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan Di Koperasi Jasa Keuangan Syari ' Ah Baitul MAAL WAT TAMWIL DI KECAMATAN REMBANG MAAL WAT TAMWIL DI KECAMATAN REMBANG." *Analisis Manajemen* 4, no. 1 (2009): 27. <http://eprints.umk.ac.id/id/eprint/242>.
- Sutriani, Sutrisno Djaja, and Sukidin. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Pendapatan Penjual Ikan Keliling Di Desa Jambewangi Kecamatan Sempu Kabupaten Banyuwangi Tahun 2014" (2014): 7. <http://repository.unej.ac.id/handle/123456789/64127>.
- Tabrani Rusyan, A., Zainal Arifin, and Atang Kusdinar. *Pendekatan Dalam Proses Belajar Mengajar*. Cet. 2. Bandung: CV Remaja Rosdakarya, 1992.
- Tim Penulis Fikih Zakat Kontekstual Indonesia. *Fikih Zakat Kontekstual Indonesia. Badan Amil Zakat Nasional*. Jakarta: Badan Amil Zakat Nasional, 2018.
- Yuhanda, Mulya. "Pengaruh Profesionalisme Kerja Dan Sosialisasi Terhadap Minat Muzaki Membayar Zakat Pada BAZNAS Kota Payakumbuh." INSTITUT AGAMA ISLAM NEGRI (IAIN) BATUSANGKAR, 2020. <https://ecampus.iainbatusangkar.ac.id/batusangkar/AmbilLampiran?d=GtiiN14zpdIWICvGRrj3kNPr50RD8cz8zSqP2OAVc2LIQIEBi95agvO8aV60Jw7txQqAFdIoe29zAy2zyZepFTjc2eWz1FQkQxlrDcthFI6BYhCm3qytVOimbqs%2BomqCAxmbDkiUZI37LCGC5k6AyBa9t9unFQanjRoE605o1c%3D>.
- Yusriati, Cut, Muhammad Arfan, and Muhammad Rizal Yahya. "Pengaruh Pinjaman Modal Dan Profesionalisme Sumber Daya Manusia Terhadap Laba Usaha Kecil Menengah Kota Banda Aceh." *Jurnal Akuntansi ISSN 2302-0164* 2, no. 1 (2012): 37. [https://www.academia.edu/download/32777964/3\\_28-40\\_cut\\_yusriati.pdf](https://www.academia.edu/download/32777964/3_28-40_cut_yusriati.pdf).
- Yuwono, Siwoko. "Pengaruh Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Keinginan Karyawan Bepindah Kerja." Universitas Sanata Dharma, 2007.