

**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN *TEAM WORK*  
TERHADAP KINERJA AMIL (Studi Pada LAZISMU  
Kabupaten Mojokerto)**

**SKRIPSI**

**Oleh:**

**DEAN AKBAR FATAHILLAH**

**G05218008**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL**

**SURABAYA**

**2023**

## PERNYATAAN

Saya Dean Akbar Fatabillah, G05218008, menyatakan bahwa:

1. Skripsi saya ini adalah asli dan benar-benar hasil karya saya sendiri, dan bukan hasil karya orang lain dengan mengatasnamakan saya, serta bukan merupakan hasil peniruan atau penjiplakan (*plagiarism*) dari karya orang lain. Skripsi ini belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik baik di UIN Sunan Ampel Surabaya, maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Di dalam skripsi ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya, dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis skripsi ini, serta sanksi-sanksi lainnya sesuai dengan norma dan peraturan yang berlaku di UIN Sunan Ampel Surabaya.

Surabaya, 26 Juni 2023



Dean Akbar Fatahillah  
NIM. G05218008

## **LEMBAR PERSETUJUAN**

Surabaya, 26 Juni 2023

**Skripsi telah selesai dan siap untuk diuji**

Dosen Pembimbing

A handwritten signature in black ink, appearing to be 'Atok Syihabuddin', written over a horizontal line of small, evenly spaced dots.

Dr. Atok Syihabuddin, SHI., MEI.

**LEMBAR PENGESAHAN**  
**PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN TEAMWORK**  
**TERHADAP KINERJA AMIL**

**(Studi Pada LAZISMU Kabupaten Mojokerto)**

Oleh

Dean Akbar Fatahillah

NIM: G05218008

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji pada  
Tanggal 04 Juli 2023 dan dinyatakan memenuhi syarat untuk diterima

**Susunan Dewan Penguji:**

1. Dr. Atok Syihabuddin, SHI, M.E.I.  
NIP. 201603317  
(Penguji 1)
2. M. Maulana Asegaf, Lc., M.H.I.  
NIP. 198709042019031005  
(Penguji 2)
3. Basar Dikuraisyin, M.H.  
NIP. 198811292019031009  
(Penguji 3)
4. Lian Fuad, Lc., M.A  
NIP. 198504212019031011  
(Penguji 4)

**Tanda Tangan**

.....

.....

.....

Surabaya, 04 Juli 2023



Dr. Sirajul Arifin, S.Ag., S.S., M.E.I  
NIP.197005142000031001

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI  
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Dean Akbar Fatahillah  
NIM : G05218008  
Fakultas/Jurusan : Ekonomi dan Bisnis Islam / Manajemen Zakat dan Wakaf  
E-mail address : deanakbarfatahillah@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 MOTIVASI KERJA DAN *TEAMWORK* TERHADAP KINERJA AMIL (STUDI PADA LAZISMU  
KABUPATEN MOJOKERTO)

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, 25/08/2026

Penulis



(Dean Akbar Fatahillah)



## ABSTRAK

Skripsi yang berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Amil (Studi Pada LAZISMU Kabupaten Mojokerto)”. Penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yang bertujuan menjawab pertanyaan tentang apakah motivasi kerja dan *teamwork* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Apakah motivasi kerja dan *teamwork* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

Metodologi penelitian digunakan oleh peneliti adalah menggunakan jenis penelitian jenis survey, yaitu dimana informasi serta data dikumpulkan guna mendapatkan data dapat memberikan penjelasan mengenai pengaruh motivasi kerja dan *teamwork* terhadap kinerja dengan media kuesioner. Responden yang diambil adalah amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto dengan 10 responden, dengan menggunakan metode pengambilan sampel jenuh. Alat untuk analisis menggunakan spss versi 26, dimana untuk menguji beberapa uji analisis regresi berganda. Seperti uji asumsi klasik yakni uji normalitas, uji multikolonieritas, dan uji heteroskedastisitas. Serta uji hipotesis parsial (T) dan uji simultan (F).

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa secara parsial variabel motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Sedangkan variabel *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Dan hasil hipotesis uji F adalah motivasi kerja dan *teamwork* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pada Amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan hasil penelitian ini diharapkan bagi para Amil yang agar meningkatkan motivasi kerja maupun *teamwork* terhadap kinerja di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Bagi penelitian selanjutnya, mengenai variabel alangkah baiknya bisa menambah dengan variabel lain untuk bisa mengetahui faktor lain yang mempengaruhi Kinerja pada Amil.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Teamwork*, Kinerja, Amil

## ABSTRAC

The thesis entitled "The Influence of Work Motivation and Teamwork on Amil's Performance (Study at LAZISMU Mojokerto Regency)". This research is a quantitative research that aims to answer the question of whether work motivation and teamwork have a partial effect on the performance of amil at LAZISMU, Mojokerto Regency. Does work motivation and teamwork simultaneously affect the performance of Amil LAZISMU Mojokerto Regency.

The research methodology used by researchers is to use a type of survey research, namely where information and data are collected in order to obtain data that can provide an explanation of the influence of work motivation and teamwork on performance with questionnaire media. Respondents taken were Amil LAZISMU, Mojokerto Regency with 10 respondents, using a saturated sampling method. The tool for analysis uses SPSS version 26, where to test multiple multiple regression analysis tests. Such as the classic assumption test, namely the normality test, multicollinearity test, and heteroscedasticity test. As well as partial hypothesis testing (T) and simultaneous testing (F).

The results of the study can be concluded that partially the work motivation variable has a significant effect on the performance of Amil at LAZISMU Mojokerto Regency. Meanwhile, the teamwork variable influences the performance of Amil at LAZISMU, Mojokerto Regency. And the results of the F test hypothesis are work motivation and teamwork together having a significant effect on performance at Amil LAZISMU Mojokerto Regency.

Based on the results of this study, it is hoped that Amil will increase work motivation and teamwork on performance at LAZISMU, Mojokerto Regency. For further research, regarding variables it would be nice to be able to add other variables to be able to find out other factors that affect performance in Amil.

Keywords: Work Motivation, Teamwork, Performance, Amil

## DAFTAR ISI

|                                             |           |
|---------------------------------------------|-----------|
| <b>DAFTAR TABEL .....</b>                   | <b>xv</b> |
| <b>PENDAHULUAN .....</b>                    | <b>1</b>  |
| 1.1 Latar Belakang Masalah.....             | 1         |
| 1.2 Rumusan Masalah.....                    | 9         |
| 1.3 Tujuan .....                            | 9         |
| 1.4 Manfaat Hasil Penelitian.....           | 9         |
| <b>BAB II .....</b>                         | <b>11</b> |
| <b>LANDASAN TEORI .....</b>                 | <b>11</b> |
| 2.1 Motivasi Kerja .....                    | 11        |
| 2.2 <i>Team Work</i> (Tim Kerja).....       | 14        |
| 2.3 Konsep Kinerja .....                    | 17        |
| 2.4 Lembaga Amil Zakat (LAZ).....           | 20        |
| 2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan ..... | 21        |
| 2.6 Kerangka Konseptual.....                | 26        |
| 2.7 Hipotesis .....                         | 27        |
| <b>METODE PENELITIAN .....</b>              | <b>29</b> |
| 3.1 Jenis Penelitian.....                   | 29        |
| 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian .....       | 30        |
| 3.2.1 Waktu penelitian .....                | 30        |
| 3.2.2 Tempat penelitian.....                | 30        |
| 3.3 Populasi dan Sampel .....               | 30        |
| 3.4 Variabel Penelitian.....                | 31        |



|               |                                                     |           |
|---------------|-----------------------------------------------------|-----------|
| 3.4.1         | Variabel Penelitian.....                            | 31        |
| 3.4.2         | Skala Pengukuran Variabel.....                      | 32        |
| 3.5           | Definisi Operasional .....                          | 33        |
| 3.6           | Uji Validitas dan Realibilitas .....                | 35        |
| 3.6.1         | Uji Validitas .....                                 | 35        |
| 3.6.2         | Uji Reliabilitas .....                              | 36        |
| 3.7           | Jenis Data dan Sumber Data .....                    | 37        |
| 3.7.1         | Jenis Data .....                                    | 37        |
| 3.7.2         | Sumber Data.....                                    | 37        |
| 3.8           | Teknik Pengumpulan Data.....                        | 38        |
| 3.8.1         | Kuesioner.....                                      | 38        |
| 3.8.2         | Dokumentasi .....                                   | 39        |
| 3.9           | Teknik Analisis Data.....                           | 39        |
| 3.9.1         | Analisis Deskriptif .....                           | 39        |
| 3.9.2         | Uji Asumsi Klasik.....                              | 39        |
| 3.9.3         | Analisis Regresi Linier Berganda .....              | 41        |
| 3.9.4         | Uji Hipotesis .....                                 | 42        |
| <b>BAB IV</b> | <b>UIN SUNAN AMPEL<br/>SURABAYA</b>                 | <b>44</b> |
| 4.1           | Gambaran Umum Penelitian.....                       | 44        |
| 4.1.1         | Sejarah Berdirinya LAZISMU Kabupaten Mojokerto..... | 44        |
| 4.1.2         | Visi dan Misi LAZISMU Kabupaten Mojokerto .....     | 45        |
| 4.1.3         | Tujuan dan Prinsip Ekonomi .....                    | 45        |
| 4.1.4         | Struktur Organisasi .....                           | 47        |
| 4.2           | Karakteristik Responden .....                       | 50        |
| 4.2.1         | Usia Responden.....                                 | 50        |
| 4.2.2         | Jenis Kelamin Responden .....                       | 51        |

|                     |                                                                                                            |           |
|---------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------|
| 4.2.3               | Pendidikan terakhir Responden.....                                                                         | 51        |
| 4.2.4               | Lama bekerja responden .....                                                                               | 52        |
| 4.3                 | Deskripsi Variabel Penelitian.....                                                                         | 53        |
| 4.3.1               | Data angket Variabel X1 (Motivasi Kerja) .....                                                             | 53        |
| 4.3.2               | Data angket Variabel X2 ( <i>Teamwork</i> ) .....                                                          | 55        |
| 4.3.3               | Data Angket Variabel Y.....                                                                                | 57        |
| 4.4                 | Analisis Data.....                                                                                         | 58        |
| 4.4.1               | Hasil Uji Validitas.....                                                                                   | 58        |
| 4.4.2               | Hasil Uji Reliabilitas.....                                                                                | 59        |
| 4.5                 | Hasil Asumsi Klasik .....                                                                                  | 60        |
| 4.5.1               | Hasil Uji Normalitas .....                                                                                 | 60        |
| 4.5.2               | Hasil Uji Multikolinearitas.....                                                                           | 61        |
| 4.5.3               | Hasil Uji Heteroskedastisitas .....                                                                        | 62        |
| 4.6                 | Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda.....                                                            | 63        |
| 4.7                 | Uji Hipotesis .....                                                                                        | 65        |
| 4.7.1               | Hasil Uji T.....                                                                                           | 65        |
| 4.7.2               | Hasil Uji F.....                                                                                           | 66        |
| 4.8                 | Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.....                        | 67        |
| 4.9                 | Pengaruh <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja Pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.....                    | 68        |
| 4.10                | Pengaruh Motivasi Kerja dan <i>Teamwork</i> Terhadap Kinerja pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto..... | 69        |
| <b>BAB V .....</b>  |                                                                                                            | <b>71</b> |
| <b>PENUTUP.....</b> |                                                                                                            | <b>71</b> |
| 5.1                 | Kesimpulan .....                                                                                           | 71        |

|     |                            |           |
|-----|----------------------------|-----------|
| 5.2 | Saran .....                | 72        |
|     | <b>DAFTAR PUSTAKA.....</b> | <b>73</b> |



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR TABEL

|           |                                                                                                        |
|-----------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| Tabel 1.1 | Jumlah data agama penduduk masyarakat Kabupaten Mojokerto .....                                        |
| Tabel 1.2 | Estimasi dan Realisasi Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB) LAZISMU Kabupaten Mojokerto..... |
| Tabel 2.1 | Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....                                                                |
| Tabel 3.1 | Skala Pengukuran.....                                                                                  |
| Tabel 3.2 | Desain Operasional Variabel .....                                                                      |

  
 UIN SUNAN AMPEL  
 S U R A B A Y A

## DAFTAR GAMBAR

|            |                           |
|------------|---------------------------|
| Gambar 2.1 | Kerangka Konseptual ..... |
|------------|---------------------------|





## **BAB I**

### **PENDAHULUAN**

#### **1.1 Latar Belakang Masalah**

Aspek yang sangat vital di dalam suatu lembaga adalah sumber daya manusia, yang mana aspek tersebut dapat mempengaruhi kegiatan sesuatu industri. Perihal ini diakibatkan sebab sumber energi manusia merupakan modal pondasi lembaga untuk menggapai tujuannya. Sehingga masing-masing perusahaan wajib berupaya mempunyai sumber daya manusia yang mempunyai keahlian, pengetahuan, dan perilaku yang baik di setiap bidang.

Demi membantu tercapainya suatu lembaga, wawasan yang dimiliki pegawai tersebut saling berkaitan dengan kualitas sumber daya manusia, yaitu skill dan pengalaman kerja yang dimiliki pegawai tersebut. (Maiyuning, 2016)

Konsep kinerja adalah definisi selaku suatu hasil yang dicapai. Hal tersebut dapat diartikan jika, masing-masing kinerja dalam organisasi tersebut dapat ditinjau melalui tingkatan organisasi tersebut mampu mendapat tujuan yang berdasar pada tujuan yang ditetapkan sebelumnya. Kinerja dapat dikatakan proses yang mana akan menjadi hasil (output) dan telah dikerjakan oleh keseluruhan dari anggota organisasi tersebut terhadap berbagai sumber tertentu yang sumber tersebut bisa digunakan (input). Kinerja di dalam suatu organisasi adalah hasil suatu aktivitas kerjasama diantara komponen organisasi dengan maksud untuk mencapai tujuan dari suatu organisasi tersebut (Rinda, 2013). Syarat yang ada di dalam kinerja adalah salah satunya terdapat tahapan kinerja, tahapan utama pelaksanaan dalam manajemen kerja terdapat beberapa dalam tahapan kinerja.

Pada manajemen kinerja memiliki proses atau tahapan antara lain yaitu perencanaan kinerja, pengelolaan kinerja, penilaian kinerja dan penghargaan kinerja (Paramansyah & Husna, 2021). Dari uraian tersebut, menghasilkan kesimpulan bahwa kinerja adalah keadaan suatu kelompok tersebut bekerja dengan lebih keras dan lebih baik untuk mencapai tujuan masing-masing individu. Karyawan yang berkinerja tinggi memiliki sikap positif seperti motivasi, kerjasama, kebanggaan atas prestasi yang telah dicapai, kepatuhan terhadap kewajiban dan loyalitas dari pegawai tersebut.

Yang menjadi persoalan yaitu bagaimana membentuk dan mempengaruhi SDM untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat membuat tujuan dalam pencapaian tersebut menjadi cepat dan sesuai dengan yang ditetapkan. Dalam berbagai studi dan literatur manajemen kinerja diperdebatkan secara luas mengenai beberapa faktor yang mempunyai pengaruh dalam kinerja SDM seperti motivasi kerja dan *teamwork* (Salim, 2017).

Terdapat beberapa faktor yang teridentifikasi mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja dan *teamwork*. Dalam hal tersebut, manajer dan organisasi perlu untuk memahami dalam memotivasi pegawai untuk melakukan pekerjaan mereka dengan optimal. Motivasi kerja adalah perilaku yang ditujukan atau diarahkan pada suatu tujuan organisasi dan untuk melakukan suatu kegiatan dimana hal tersebut menuju pada tujuan tersebut. Dalam alasan ini, perlu untuk diketahui oleh organisasi apa saja yang dijadikan motivasi karyawan mereka, karena hal tersebut menjadi yang menentukan salah satu faktor bisa dijalkannya

kegiatan kerja dalam visi dan misi yang diuraikan terhadap hasil kinerja pegawai dan seluruh tujuan organisasi.

Dalam suatu organisasi motivasi kerja bersifat penting karena dapat membuat produktivitas karyawan meningkat dan mempengaruhi suatu hasil dalam tujuan organisasi. Motivasi lahir dikarenakan terdapat adanya motif. Motivasi yang tinggi berdampak positif terhadap kinerja karyawan, sehingga setiap karyawan dimotivasi oleh motivasi yang berbeda-beda, dan perusahaan dapat memenuhi kebutuhan motivasi yang berbeda tersebut dengan sebaik-baiknya. Motivasi berasal dari tiga faktor, yang pertama adalah untuk pengembangan diri, kedua yaitu jenis pekerjaan, dan yang ketiga adalah apakah pegawai tersebut bangga menjadi bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja (Salim, 2017).

Selain motivasi kerja, *teamwork* adalah suatu hal yang penting untuk setiap lembaga, perusahaan atau organisasi lainnya yaitu dalam hal kinerja karyawan. Kerja tim (*team work*) adalah sekumpulan manusia yang melakukan pekerjaan agar tercapainya suatu tujuan yang sama dan tujuan tersebut memungkinkan dapat tercapai dengan suatu pekerjaan secara berkelompok daripada dikerjakan secara individu (Simanjuntak, et al., 2018).

Menurut Robbins dan Timothy, *team work* merupakan suatu kelompok yang individunya mempunyai upaya untuk menciptakan kinerja yang lebih baik daripada jumlah kontribusi individu mereka. Menjadi suatu keharusan bahwa diakui *teamwork* adalah penggabungan antara individu satu dengan yang lain agar dapat tercapainya suatu tujuan. Hal tersebut tidak untuk tujuan individu,

pemimpin, dan juga bukan tujuan dari individu populer yang ada dalam tim (Toban & Sjahruddin, 2016).

Team work bisa memberikan peningkatan pada kinerja dan kerja sama di dalam seluruh komponen suatu perusahaan atau lembaga. Sinergi positif dalam team work dapat tercipta melalui upaya terkoordinasi. Yang artinya kinerja tim dapat menjadi lebih baik daripada kinerja yang dilakukan secara individu di suatu lembaga atau organisasi. Dan lembaga yang mengelola *team work* dengan baik, akan menghasilkan kinerja yang baik pula, apabila karyawan tersebut mempunyai kinerja yang baik, pegawai tersebut dapat lebih produktif. Di sisi lain, ketika pegawai mempunyai kinerja yang buruk baik secara individu maupun tim maka produktivitasnya akan rendah (Nugraha, et al., 2017).

Kabupaten Mojokerto adalah kabupaten yang mempunyai penduduk yang dominan dengan agama islam dibandingkan dengan agama lain, berikut update terakhir dari tabel penduduk menurut agama yang dianut penduduk Kabupaten Mojokerto: (mojokertokab.bps.go.id, 2022)

Tabel 1.1  
Jumlah data agama penduduk masyarakat Kabupaten Mojokerto.

|                        |                  |                                |                            |              |                        |                          |
|------------------------|------------------|--------------------------------|----------------------------|--------------|------------------------|--------------------------|
| KABUPATEN<br>MOJOKERTO | Islam            | Protestan<br><i>Protestant</i> | Katolik<br><i>Catholic</i> | Hindu        | Budha<br><i>Buddha</i> | Lainnya<br><i>Others</i> |
| <b>JUMLAH</b>          | <b>1.125.760</b> | <b>8.726</b>                   | <b>1.798</b>               | <b>1.496</b> | <b>389</b>             | <b>21</b>                |

Sumber: Data oleh BPS Kabupaten Mojokerto 2022

Berdasarkan total penduduk yang beragama islam sebesar 1.125.760, maka potensi yang dimiliki oleh suatu lembaga zakat di Kabupaten Mojokerto cukup

besar dalam melakukan pengumpulan dan pengelolaan zakat, infak dan sodaqoh, melalui kinerja yang baik sehingga dapat memberikan hasil yang maksimal terhadap donatur. LAZISMU Kabupaten Mojokerto adalah salah satu lembaga zakat, infak dan sodaqoh yang serta mempunyai peran dalam pengumpulan, pendistribusian dan pengelolaan dana zakat, infak dan sodaqoh, dan menjadi lembaga yang mempunyai tugas untuk melakukan pengelolaan dana infaq zakat dan sedekah secara nasional. SK dari Menteri Agama RI dengan No. 730 Tahun 2016 telah di peroleh LAZISMU Kabupaten Mojokerto, yaitu disahkan pada 14 Desember 2016, berada dalam naungan LAZISMU Wilayah Jawa Timur, yang keseluruhan wilayah kerjanya berada di seluruh kecamatan yang ada dalam Kabupaten Mojokerto.

Tabel 2.1

## Estimasi dan Realisasi

## Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja (RAPB)

## LAZISMU Kabupaten Mojokerto

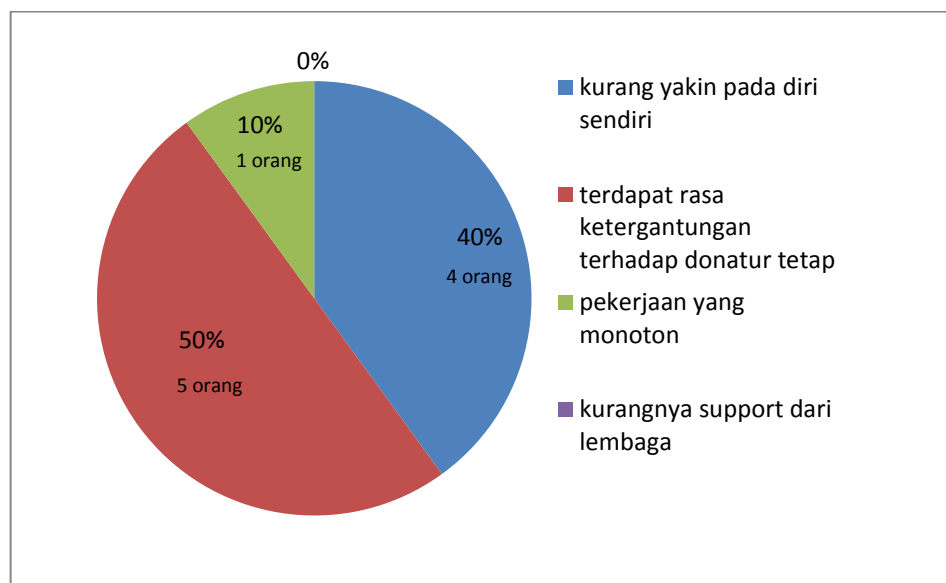
| NO | Tahun | Rencana Pendapatan | Realisasi      |
|----|-------|--------------------|----------------|
| 1. | 2022  | Rp 1.200.000.000   | Rp 518.324.372 |

Berdasarkan Tabel Rencana Anggaran Pendapatan dan Belanja LAZISMU Kabupaten Mojokerto pada tahun 2022 sebesar Rp. 1.200.000.000 hanya terealisasi dengan total Rp. 518.324.372, dalam hal tersebut menunjukkan bahwa zakat yang diterima pada LAZISMU Kabupaten Mojokerto masih jauh dari yang diharapkan (*annual report LAZISMU Kabupaten Mojokerto*).

Motivasi kerja menjadi faktor yang berpengaruh dalam membantu lancarnya pelaksanaan pekerjaan dalam mencapai suatu tujuan lembaga. Oleh karena itu, lembaga sangat membutuhkan karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam melakukan pekerjaan, karena seseorang yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kerja yang optimal, sehingga suatu pekerjaan akan terselesaikan dengan baik.

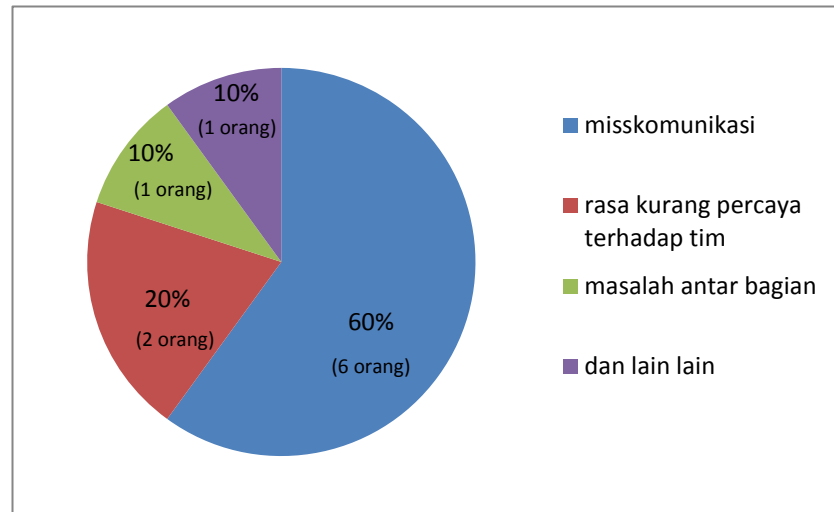
*Teamwork* sebagai bentuk kerja kelompok dengan keterampilan yang saling melengkapi dan berkomitmen untuk mencapai tujuan sesuai apa yang sudah disepakati sebelumnya untuk mencapai tujuan bersama secara efektif dan efisien yang saling bergantung pada tugas dan tanggung jawab atas hasil yang diperoleh. Kerja sama antar individu maupun kelompok menunjukkan adanya kesepakatan sebagai bentuk usaha bersama untuk mencapai tujuan bersama. Kemampuan melalui kerja sama yang kuat dapat meraih suatu pencapaian yang besar, dimana belum pernah terjadi sebelumnya. Namun sering kali motivasi kerja dan *teamwork* tidak berjalan sesuai harapan. Seperti yang dirasakan oleh amil Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Mojokerto tidak berjalan dengan baik, hambatan ini dikarenakan amil terlalu menggantungkan pengumpulan dana nya pada donatur tetap dan terdapat adanya missskomunikasi. Keadaan ini membuat kinerja tersebut tidak sesuai dengan apa yang diharapkan. Oleh karena itu untuk menyelesaikan masalah yang terjadi diperlukan peningkatan dalam motivasi kerja dan *teamwork* pada LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

Untuk memperkuat data tersebut, maka peneliti melakukan pra survey terlebih dahulu dengan menyebarkan kuesioner kepada 20 responden amil untuk mengetahui faktor apa saja yang berpengaruh terkait dengan motivasi kerja dan *teamwork* amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Oleh karena itu dapat diperjelas dengan hasil tabulasi pra survey sebagai berikut:



Dapat diketahui dari hasil 10 responden amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto yang paling dominan bermasalah terkait dengan motivasi kerja sebanyak 5 orang responden (50%) amil menyatakan bahwa ketergantungan kepada donatur tetap membuat rencana pendapatan dalam mengumpulkan dana tidak terealisasi.





Dapat diketahui dari hasil 10 responden amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto yang paling dominan bermasalah terkait dengan *teamwork* sebanyak 6 orang responden (60%) amil menyatakan kurangnya misskomunikasi, sehingga hasil yang diinginkan kurang maksimal. (Rizki, 2021)

Pada hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh kurniansah (2021) dijelaskan bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel kepemimpinan (X1), teamwork (X2), dan motivasi kerja (X3) terhadap kinerja karyawan (Y) pada PT. Satria Nusantara Jaya.

Berdasarkan latar belakang diatas, Motivasi Kerja dan *Teamwork* pada suatu Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) menjadi suatu kewajiban untuk dilakukan agar memaksimalkan kinerja pada Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah Muhammadiyah di Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini diharapkan menjadi bahan evaluasi kinerja amil yang dilihat dari aspek motivasi kerja dan *teamwork*. Berdasarkan penjelasan diatas tersebut maka penulis memiliki tujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *team work* terhadap kinerja amil dan tertarik untuk mengambil **Judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan *Team Work* Terhadap Kinerja Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.**

## 1.2 Rumusan Masalah

1. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto?
2. Apakah *Team Work* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto?
3. Apakah Motivasi Kerja dan *Team Work* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto?

## 1.3 Tujuan

1. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja para amil terhadap kinerja.
2. Untuk mengetahui pengaruh *team work* para amil terhadap kinerja
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja dan *team work* para amil terhadap kinerja

## 1.4 Manfaat Hasil Penelitian

1. Bagi pihak lembaga  
Hasil penelitian ini bisa digunakan untuk bahan evaluasi dalam menentukan kebijaksanaan yang akan datang untuk meningkatkan kinerja pada lembaga.
2. Bagi akademisi  
Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi bagi penelitian berikutnya dan dapat dijadikan sebagai informasi tambahan.
3. Bagi peneliti

Hasil penelitian ini ditujukan untuk memperluas pengetahuan dan menambah pengetahuan



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB II

### LANDASAN TEORI

#### 2.1 Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kesediaan karyawan untuk bekerja yang timbul bukan dari kebutuhan pribadi tetapi dari motivasi dalam pribadi karyawan, pengaruh lingkungan fisik, dan pengaruh lingkungan sosial yang terlibat sebagai hasil integrasi secara keseluruhan. proses integrasi. Motivasi kerja ialah suatu gejala psikologis yang dinamis, beragam dan unik untuk setiap pegawai. Motivasi merupakan bahasa latin *movere*, artinya menggerakkan. Menurut Edwin B. Flippo motivasi adalah kemampuan yang membuat karyawan dan lembaga atau organisasi memiliki kemauan melakukan pekerjaan sehingga hal yang diinginkan karyawan dan tercapailah tujuan lembaga tersebut secara bersamaan. Tujuan motivasi manajemen adalah untuk sumber daya manusia pada umumnya dan bawahan pada khususnya. Motivasi dinilai suatu hal yang penting karena Motivasi inilah yang memprovokasi, mendukung dan menyalurkan sikap manusia serta membuat kita mempunyai keinginan untuk bekerja keras agar hasil yang terbaik dapat tercapai (Rahadi, 2010).

Sementara, Motivasi dari dalam artinya motivasi itu berasal dari inisiatif kita sendiri. Pada dasarnya, hanya ada dua motivasi. Artinya, baik untuk mencapai kesenangan atau untuk menghindari rasa sakit dan kesulitan. Uang adalah motif untuk kesenangan dan motif agar terhindar dari rasa sakit. Apabila kita memikirkan uang agar dijauhi dari hidup

dalam kesengsaraan, itulah sebabnya beberapa orang mencari uang untuk menghindari rasa sakit, alasan untuk menikmati hidup.

Beberapa para ahli mendefinisikan tentang Motivasi, antara lain :

- a. Sukanto dan Handoko (1986) Motivasi adalah kondisi kepribadian individu yang memfasilitasi hal yang diinginkan manusia untuk menyelesaikan suatu kegiatan tertentu dalam rangka agar tujuan tersebut dapat tercapai. Oleh karena itu, motivasi merupakan suatu hal yang ada dalam diri orang yang memanifestasikan tindakan dan mengarah pada keputusan suatu tujuan.
- b. Vroom (Gibson, 1984) Motivasi adalah suatu proses yang memutuskan antara jalan lain untuk melakukan pekerjaan sukarela. Secara luas perilaku adalah suatu aktivitas dimana orang tersebut bisa mengontrol secara sukarela oleh sebab itu dipandang sebagai perilaku yang termotivasi.
- c. Wahjosumidjo (1984) Mengartikan motivasi adalah cerminan dari suatu proses psikologis yang saling mempengaruhi tentang kebutuhan, persepsi, sikap dan keputusan yang telah dilalui dalam diri masing masing individu. Faktor penyebab suatu proses mental yaitu faktor internal orang tersebut (intrinsik) dan eksternal (ekstrinsik).
- d. Kreitner dan Kinicki (2000) Motivasi adalah proses psikologis untuk melakukan suatu peningkatan dan pengarahan sikap agar tercapainya suatu tujuan (Tsauri, 2014).

Kesimpulan dari beberapa definisi yang dipaparkan oleh beberapa para ahli diatas bahwa yang disebut motivasi merupakan suatu hal yang mempengaruhi karyawan setelah melalui proses dan selanjutnya mengarah kepada pekerjaan yang sesuai dengan keinginan lembaga atau organisasi, maka yang menjadi tujuan keinginan dari perusahaan tersebut dapat tergapai dengan sebaik mungkin, sedangkan yang disebut dengan motivasi kerja yaitu suatu hal yang membuat terciptanya perkembangan dan semangat kerja (Hasibuan, 2014).

Di dalam teori motivasi yang dikembangkan oleh *Abraham Maslow's* mengemukakan bahwa terdapat beberapa Indikator motivasi kerja, yaitu:

- a. Kebutuhan fisik (*Fisiologis*), yaitu seseorang mau mengerjakan apa saja untuk mempertahankan hidup agar mendapat kebutuhan tersebut. Keinginan untuk hidup meliputi, Memperoleh kompensasi yang memadai, keinginan untuk memiliki barang yang dibutuhkan untuk hidup
- b. Rasa Aman, merupakan suatu kebutuhan yang mencakup atas perlindungan dari suatu ancaman dan hal yang membahayakan serta terdapat beberapa hal yang meliputi rasa aman tersebut antara lain, kondisi kerja yang aman dan nyaman, pekerjaan yang tetap walaupun penghasilan tidak begitu memadai
- c. Sosial, yaitu kebutuhan dari berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan akan diterima oleh kelompok, didalam indikator sosial meliputi,

adanya keharmonisan dalam suatu hubungan kerja serta kompak dan dapat bersosialisasi bersama warga tanpa ada batasan

- d. Harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihargai dan dihormati oleh orang lain yang dimana sifat tersebut untuk keinginan agar mendapat pengakuan dalam pekerjaan yang dilakukan, ada beberapa hal yang meliputi harga diri antara lain yaitu, adanya penghargaan atas prestasi dan perusahaan tersebut dihargai oleh masyarakat
- e. Aktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk mengaktualisasi diri agar dapat menggunakan kemampuan, skill dan potensi dalam hal ini meliputi adanya tanggung jawab dan status, dimana hal tersebut adalah keinginan masing-masing pegawai ketika melakukan pekerjaan. Para pegawai tersebut tidak semata mata hanya mengharap kompensasi namun harapan mereka juga akan mendapat suatu kesempatan untuk naik jabatan di tempat mereka bekerja agar potensi dan kemampuan mereka dalam mengaktualisasi diri bisa terasah dengan baik (Mardiana, 2019).

## 2.2 *Team Work* (Tim Kerja)

Menurut Kerrin dan Oliver *Team Work* (kerja tim) merupakan kegiatan atau proses yang melibatkan suatu kegiatan dalam berbagai informasi terkait tentang masalah yang sedang dialami serta melakukan kerja sama untuk memecahkan suatu masalah.



Tim kerja merupakan suatu kelompok pegawai, yang mana seorang pemimpin tim atau manajer melakukan koordinasi dan mempunyai peran dalam melatih seluruh anggota agar menunjukkan suatu produktivitas secara maksimal dengan melakukan bimbingan, arahan, motivasi dan inspirasi untuk memastikan bahwa semua tugas yang didelegasikan dapat diselesaikan dengan baik. (Sinambela L. P., 2017)

Sopiah mengungkapkan bahwa kelompok kerja merupakan sekumpulan individu yang kinerja masing masing individu tersebut dapat menghasilkan pencapaian lebih besar dari keseluruhan kontribusi individu mereka. Kelompok kerja melalui kerja yang terkoordinasi dapat menciptakan sinergi positif. Usaha individu mereka menghasilkan pencapaian dengan tingkatan yang lebih besar daripada keseluruhan dari kontribusi individu mereka.

Robbins menyatakan bahwa ada indikator-indikator yang mempunyai pengaruh pada *teamwork*, yaitu:

a. Rasa saling percaya

Sebuah kepercayaan harus dibangun dalam kelompok untuk menghindari kepentingan yang bersifat pribadi atau individu yang bisa memunculkan suatu konflik. Ketika rasa saling percaya dan pengertian antara masing-masing anggota menjadi satu dan padu, maka suatu pekerjaan yang dilakukan secara kelompok akan meningkat dan berkembang.

b. Pengerahan Kemampuan yang Maksimal

Yaitu mengarahkan kemampuan dari masing-masing karyawan dalam anggota tim secara maksimal akan membuat kerjasama lebih kuat dan berkualitas.

c. Keterbukaan

Keterbukaan mengarah pada pembentukan sikap dalam diri masing-masing individu, dimana sikap keterbukaan ini bertujuan seberapa banyak orang selain individu tersebut dapat mengetahui sesuatu tentang dirinya begitu juga sebaliknya. Sikap keterbukaan tersebut pun membutuhkan perilaku yang baik dan dewasa, ketika berpikir serta dalam bertindak pada semua yang terlibat.

d. Realisasi diri

Realisasi diri adalah wujud kebutuhan masing-masing individu serta kebutuhan yang sangat diinginkan. Melalui realisasi diri individu berharap keberadaannya dapat diakui dan dirasakan di lingkungan individu tersebut. Karena dalam suatu kebutuhan, masing-masing individu memiliki pekerjaan yang ditugaskan kepadanya, yaitu. Keterampilan, kecerdasan, kinerja, dan lain-lain.

e. Saling ketergantungan

Saling ketergantungan dipengaruhi termasuk antar manusia yang mempunyai keterikatan. Agar terjalin adanya rasa saling ketergantungan, bahwa perlu dijaga keharmonisan dalam suatu hubungan serta kondusif dan dewasa. Karena kelompok memiliki

rasa saling ketergantungan, seseorang harus berusaha menerima perbedaan pendapat diantara anggota kelompok (Teta, 2021).

### 2.3 Konsep Kinerja

Kinerja karyawan yang tinggi merupakan hasil secara kualitas dan kuantitas yang ingin dicapai oleh setiap perusahaan. Agar tercapainya suatu kinerja yang baik untuk itu sumber daya manusia diharuskan memiliki semangat kerja yang tinggi, motivasi kerja, keterampilan, pengalaman, pengetahuan dan disiplin kerja, yang pada akhirnya kinerja suatu pegawai dalam organisasi tersebut akan menjadi baik, sehingga akan berpengaruh pada peningkatan kinerja organisasi, dan tercapailah suatu tujuan dari perusahaan tersebut (Maha Putra & Sudibya, 2019). Menurut etimologi, asal dari kata kinerja yaitu prestasi kerja (performance). Sebagai halnya yang dikemukakan oleh Mangkunegara istilah “kinerja yaitu berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja dapat dikatakan baik dan berhasil apabila keinginan suatu tujuan tersebut mampu tercapai sebaik-baiknya. Dalam hal ini fungsi dari motivasi dan kemampuan adalah kinerja. Dalam melakukan suatu tugas atau pekerjaan, individu tersebut sepantasnya memiliki tingkat kemampuan dan derajat kesediaan. Keinginan serta kemampuan manusia dinilai kurang efisien dalam melakukan suatu pekerjaan tanpa dibekali

pengetahuan yang jelas tentang apa saja dan bagaimana melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah perbuatan aktual yang diperlihatkan setiap individu sebagai suatu prestasi kerja yang telah dilakukan pegawai tersebut pada peran mereka. Kinerja pegawai adalah isu yang mempunyai sifat yang penting demi tercapainya tujuan organisasi (Rivai, Veithzal, & Sagala, 2010).

Untuk melakukan upaya peningkatan kinerja, standar kinerja harus ditetapkan dengan menulis pernyataan mengenai berbagai kondisi yang diharapkan saat melakukan pekerjaan. Terdapat dua hal yang mempengaruhi kinerja yang baik, yaitu tingkat yang optimal pada kemampuan dan motivasi kerja. Seseorang memiliki kemampuan yang terpengaruh pada pemahaman tentang sifat keterampilan serta pekerjaan yang diperlukan untuk melakukan hal tersebut, sehingga pegawai tersebut harus dapat meningkatkan keterampilan serta kemampuannya. Kontribusi motivasi kerja dalam kinerja tidak untuk diabaikan. Walaupun pegawai tersebut mempunyai keterampilan yang sangat baik, tetapi motivasi kerja pegawai tersebut rendah, maka tentu saja kinerja pegawai tersebut juga akan rendah (Sinambela L. P., 2017).

Dalam tolak ukur pada kinerja pegawai terdapat beberapa indikator antara lain yaitu:

- a. Kualitas (Quality). Adalah suatu tingkatan yang mana pada hasil atau proses dari pengerjaan suatu aktivitas, dan aktivitas tersebut dapat dikatakan mendekati sempurna. Dalam hal ini memberikan analisis

yang akurat tentang hasil dari pelatihan dan perkembangan yang diberikan untuk mendukung karier.

- b. Kemandirian merupakan tingkat seseorang yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya tanpa menerima bantuan, bimbingan dari atau pengawas. Kinerja karyawan itu meningkat atau menurun dapat dilihat dari kualitas kerja karyawan, kuantitas kerja karyawan, ketepatan waktu karyawan dalam bekerja disegala aspek, efektifitas dan kemandirian karyawan dalam bekerja. Artinya karyawan yang mandiri, yaitu karyawan ketika melakukan pekerjaannya tidak perlu diawasi dan bisa menjalankan sendiri fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.
- c. Kuantitas(Quantity) Adalah hasil yang dapat ditunjukkan pada jumlah unit, satuan mata uang, dan siklus suatu kegiatan yang dapat terselesaikan pada suatu produksi, dalam hal tersebut akan ditunjukkan komparasi karyawan tersebut dapat memenuhi tugasnya dan apa saja yang dilakukan sehingga tugas itu seharusnya terselesaikan.
- d. Ketepatan waktu (Timeliness) Adalah pada suatu aktivitas tersebut bisa terselesaikan, atau suatu pencapaian pada hasil produksi, yang permulaan waktu tersebut ditetapkan bersama dengan koordinasi yang menghasilkan produk lain dan membuat waktu yang tersedia tersebut dapat dimaksimalkan untuk kegiatan yang lain.
- e. Efektivitas biaya (Cost effectiveness) Adalah suatu tingkatan yang mana sumber daya dalam organisasi tersebut, tenaga kerja manusia,

teknologi, keuangan serta bahan baku yang bisa dimaksimalkan, dalam artian dapat memaksimalkan keuntungan dan meminimalisir kerugian yang mana dapat muncul pada setiap unit atau contoh suatu sumber daya yang ada (Ricardianto, 2014).

#### **2.4 Lembaga Amil Zakat (LAZ)**

Yang disebut dengan Lembaga Amil Zakat adalah lembaga yang dapat mengelola zakat dan didirikan secara penuh atas inisiatif dari masyarakat atas kepentingan dengan sosial, pendidikan, dakwah dan kesejahteraan Islam. Lembaga Amil Zakat didirikan, dibina dan dinaungi pemerintah, pada saat menjalankan tugas tersebut Lembaga Amil Zakat melapor terhadap pemerintah sesuai pada tingkatannya (Amalia & Widiastuti, 2019). Lembaga amil zakat secara umum mempunyai fungsi yaitu untuk, memberikan sosialisasi tentang zakat, melakukan pengumpulan zakat, dan pengelolaan zakat. Mengamati dari beberapa fungsi berikut diketahui jika anggota amil zakat mempunyai masing masing tugas pokok, yaitu:

- a. Bidang sosialisasi, pada bagian ini bertugas untuk memberikan sosialisasi serta menyadarkan pada masyarakat untuk pemahaman dan mengamalkan tentang ajaran zakat.
- b. Bidang pengumpulan, bagian ini mempunyai tugas pokok mencari muzakki serta melakukan pengumpulan harta zakat yang dimiliki para muzakki.

- c. Bidang pendistribusian, bagian bertugas untuk mengerjakan pendataan pada mustahiq yang bersifat konsumtif dan mendistribusikan zakat kepada para mustahiq.
- d. Bidang pendayagunaan, pada bagian ini memiliki tugas pokok dalam mendata mustahiq yang bersifat produktif, melakukan distribusi zakat kepada para mustahiq, memotivasi, melakukan pendampingan serta melakukan evaluasi pada pekerjaan mereka.
- e. Bidang pengelolaan harta zakat, bidang ini bertugas untuk melakukan pembukaan, pencatatan serta melakukan menginventarisasi harta zakat (Yunita, 2021).

## 2.5 Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Tabel 2.1

### Penelitian Terdahulu

| No | Judul                                                                                                                                           | Variabel penelitian                                                          | Hasil penelitian                                                                                                                                                      | Persamaan                                                                                                                     | Perbedaan                                                                                                                                   |
|----|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 1. | Kusmeri Teta 2021<br><br>Pengaruh Kepemimpinan Transaksional dan Team Work Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang | Kepemimpinan Transaksional ( $X_1$ ) Team Work ( $X_2$ ) Kinerja Pegawai (Y) | Menurut hasil penelitian kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang, kesimpulannya adalah Kepemimpinan Transaksional tidak berpengaruh terhadap kinerja | Sama-sama membahas tentang pengaruh team work terhadap kinerja pegawai, serta menggunakan metode penelitian kuantitatif juga. | Pada penelitian ini membahas tentang kinerja dan team work namun yang menjadi pembeda adalah membahas variabel yang lain yaitu kepemimpinan |

|    |                                                                                                                                                                  |                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                             |                                                                                                                                                                   |                                                                      |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                  |                                                                                          | <p>pegawai di Badan Amil Zakat Nasional Kota Palembang.</p> <p>Team Work berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Baznas Kota Palembang.</p> <p>Kepemimpinan Transaksional dan Team Work secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di Baznas Kota Palembang</p> |                                                                                                                                                                   | transaksional                                                        |
| 2. | <p>Margotje Treisje Pandelaki 2018</p> <p>Pengaruh Teamwork Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Titian Budi Luhur Di Kabupaten Parigi Moutong</p> | <p>Team Work (<math>X_1</math>) Budaya Kerja (<math>X_2</math>) Kinerja Karyawan (Y)</p> | <p>Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan Teamwork dan budaya kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur. Teamwork</p>                                                       | <p>Sama-sama membahas tentang pengaruh team work terhadap kinerja. Serta menggunakan metode penelitian kuantitatif dan menggunakan pengujian regresi berganda</p> | <p>Peneliti menggunakan variabel yang berbeda yaitu budaya kerja</p> |



|    |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                          |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                           |                                                                                           |
|----|------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------|
|    |                                                                                                                                                                        |                                                                                                                          | <p>berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. BPR Binartha Luhur dan Koperasi Simpan Pinjam (KSP) Budi Luhur.</p>                                                                    |                                                                                                                                                           |                                                                                           |
| 3. | <p>Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, Achmad Hasan Hafidzi 2019</p> <p>Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Dinas Sosial Kabupaten Jember</p> | <p>Motivasi Kerja (<math>X_1</math>) Lingkungan Kerja (<math>X_2</math>) Budaya Kerja (<math>X_3</math>) Kinerja (Y)</p> | <p>Dari perhitungan statistik dapat disimpulkan nilai signifikansi sebesar <math>0.549 &gt; 0.05</math> dan <math>t_{hitung} -0.607 &lt; t_{tabel} 1,703</math>. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan motivasi kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai</p> | <p>Peneliti menggunakan pengujian regresi berganda dan sama sama membahas tentang motivasi kerja dan kinerja serta menggunakan penelitian kuantitatif</p> | <p>Peneliti menggunakan variabel yang berbeda yaitu lingkungan kerja dan budaya kerja</p> |

|  |  |  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |  |  |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  |  | <p>signifikansi sebesar <math>0.009 &lt; 0.05</math> dan <math>t</math> hitung <math>2,828 &lt; t</math> tabel <math>1,703</math>. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan lingkungan kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. Dari perhitungan statistik menunjukkan nilai signifikansi sebesar <math>0.005 &lt; 0.05</math> dan <math>t</math> hitung <math>3,026 &lt; t</math> tabel <math>1,703</math>. Hal ini berarti hipotesis yang menyatakan budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja</p> |  |  |
|--|--|--|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

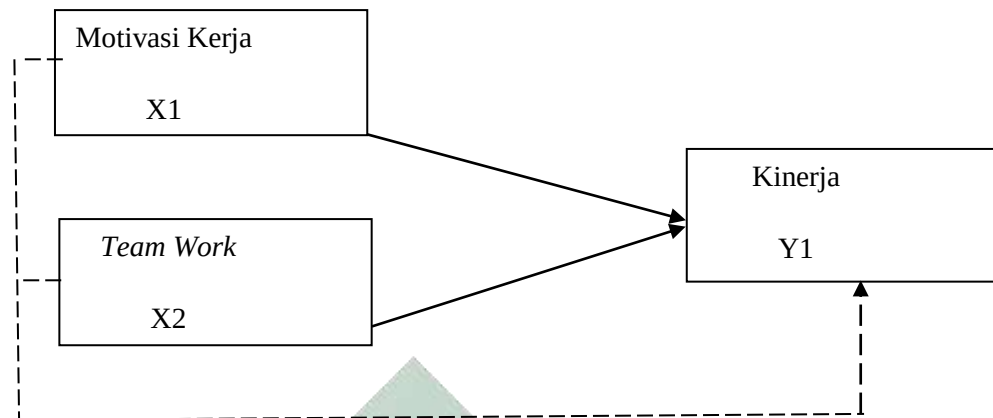
|    |                                                                                                                                                                                              |                                                                                                                                                  |                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                                               |                                                                                                                                               |                                                                                                                                                                           |
|----|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|-----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| 4. | Deby Kurniansah<br>2021<br><br>Pengaruh Strategi<br>Kepemimpinan,<br>Teamwork dan<br>Motivasi Kerja<br>Terhadap Kinerja<br>Karyawan (Studi<br>Kasus Pada PT.<br>Satria Nusantara<br>Jaya)    | Strategi<br>Kepemimpinan<br>(X <sub>1</sub> ) Teamwork<br>(X <sub>2</sub> ) Motivasi<br>Kerja (X <sub>3</sub> )<br>Kinerja<br>Karyawan (Y)       | Dari hasil uji t<br>diperoleh nilai<br>hitung $X_1 = t$<br>hitung $3,977 > t$<br>tabel 1,978, $X_2 = t$<br>hitung $3,594 > t$<br>tabel 1,978, $X_3 = t$<br>hitung $3,722 > t$<br>tabel 1,978. Maka<br>H <sub>0</sub> ditolak dan H <sub>1</sub><br>diterima, yang<br>artinya bahwa ada<br>pengaruh yang<br>positif dan<br>signifikan antara<br>variabel<br>kepemimpinan<br>(X <sub>1</sub> ), teamwork<br>(X <sub>2</sub> ), dan motivasi<br>kerja (X <sub>3</sub> )<br>terhadap kinerja<br>karyawan (Y)<br>pada PT. Satria<br>Nusantara Jaya | Terdapat<br>beberapa<br>persamaan<br>variabel yaitu<br>teamwork,<br>motivasi dan<br>kinerja serta<br>menggunakan<br>penelitian<br>kuantitatif | Peneliti<br>menggunakan 4<br>variabel dan<br>terdapat salah<br>satu variabel<br>yang berbeda<br>yaitu strategi<br>kepemimpinan                                            |
| 5. | <i>Pengaruh Person<br/>Job Fit, Self<br/>Concept, Dan<br/>Motivasi Kerja<br/>Terhadap<br/>Meaningfulness<br/>Of Work (Studi<br/>Kasus Pada<br/>Lembaga Amil<br/>Zakat Kota<br/>Semarang)</i> | Person Job Fit<br>(X <sub>1</sub> ), Self<br>Concept (X <sub>2</sub> ),<br>Motivasi Kerja<br>(X <sub>3</sub> ),<br>Meaningfulness<br>of Work (Y) | Motivasi kerja<br>berpengaruh<br>signifikan<br>terhadap<br>meaningfulness of<br>work. Hal ini<br>dapat dilihat dari<br>hasil uji t pada<br>variabel motivasi<br>kerja dengan nilai<br>t hitung lebih<br>besar dari t tabel<br>( $4,518 > 1,99656$ )                                                                                                                                                                                                                                                                                           | Sama-sama<br>membahas<br>tentang motivasi<br>kerja dan serta<br>menggunakan<br>penelitian<br>kuantitatif                                      | Perbedaan<br>terletak pada<br>variabel X <sub>1</sub> , X <sub>2</sub><br>dan Y, yaitu<br>mengenai<br>Person Job Fit,<br>Self Concept<br>dan<br>Meaningfulness<br>Of Work |

|  |  |  |                                                                                                    |  |  |
|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  |  | dan nilai signifikansi lebih kecil dari $\alpha$ (0,000 < 0,05). Jadi dengan demikian H3 diterima. |  |  |
|--|--|--|----------------------------------------------------------------------------------------------------|--|--|

Mengacu yang sudah diuraikan pada penelitian tersebut, sebagai pembeda pada penelitian sebelumnya yang dilakukan penulis yaitu bahwa dalam penelitian tersebut membahas mengenai *teamwork* dan motivasi kerja terhadap kinerja amil pada lembaga amil zakat Muhammadiyah Kabupaten Mojokerto.

## 2.6 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual mempunyai guna dan tujuan untuk mengetahui pengaruh apa saja yang terjadi antara variabel adalah motivasi kerja dan *team work* terhadap kinerja amil. Data primer yang digunakan merupakan kuisioner yang tujuan pada amil di Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah Kabupaten Mojokerto adalah data yang digunakan dalam penelitian ini. Berdasar pada landasan teori dengan apa yang telah dijelaskan tersebut, bahwa dapat di jabarkan rumus kerangka konseptual seperti yang tertera pada gambar berikut:



## 2.7 Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban sementara untuk rumusan masalah pada penelitian, pengujian di penelitian ini mempunyai kaitan dengan adanya pengaruh atau tidak adanya pengaruh positif antara variabel X dan Variabel Y (Namiroh, 2021).

Pembuatan hipotesis dapat dilakukan dengan mengulas penelitian sebelumnya oleh peneliti lain. Hipotesis dari penelitian ini adalah:

$H_a$ : Diduga faktor motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

$H_o$ : Diduga faktor motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

$H_a$ : Diduga faktor *teamwork* berpengaruh terhadap kinerja amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

$H_o$ : Diduga faktor *teamwork* kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

Ha: Diduga faktor motivasi kerja dan *teamwork* signifikan terhadap kinerja amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

H<sub>0</sub>: Diduga faktor motivasi kerja dan *teamwork* tidak berpengaruh terhadap kinerja amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini, metode yang digunakan peneliti merupakan pendekatan kuantitatif yang penyajiannya berupa angka-angka serta analisis statistik. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya yaitu secara terencana, sistematis, dan terstruktur dengan jelas. Penelitian ini penelitian yang di dominasi menuntut penggunaan angka, pengumpulan data dan data yang ditafsirkan tersebut serta hasil yang ditampilkan. Penelitian dapat dikatakan lebih baik jika terdapat adanya penyertaan gambar, tabel, grafik, maupun tampilan lainnya (Siyoto, 2015). Tujuan dari penelitian kuantitatif adalah sebagai pengembangan teori atau hipotesis yang mempunyai kaitan pada fenomena alam. Pada penelitian ini, peneliti agar dapat memperoleh data dari muzakki LAZISMU Kabupaten Mojokerto yaitu dengan terjun ke lapangan mengenai pengaruh motivasi kerja dan *teamwork* terhadap kinerja amil.

## 3.2 Waktu dan Tempat Penelitian

### 3.2.1 Waktu penelitian

Pelaksanaan penelitian dilakukan pada 31 Maret 2023 sampai dengan 31 Mei 2023.

### 3.2.2 Tempat penelitian

Penelitian ini bertempat di LAZISMU Kabupaten Mojokerto yang berlokasi di Jl. Meduran No. 1, Awang-Awang, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61382.

## 3.3 Populasi dan Sampel

Populasi yaitu merupakan suatu obyek/subyek yang memiliki kuantitas serta karakteristik khusus yang penetapannya dilakukan peneliti untuk dijadikan peleajaran serta dapat diambil kesimpulan. Jadi populasi tidak hanya manusia, namun dapat pula berupa beberapa benda alam lain. Populasi tidak hanya juga sekedar keseluruhan obyek atau subyek yang untuk dijadikan pelajaran, namun yang terliput merupakan keseluruhan pada karakteristik atau sifat yang menjadi sifat kepemilikan pada subyek atau obyek tersebut (Hardani, 2020). Yang menjadi populasi pada penelitian ini merupakan para amil yang bekerja untuk Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Mojokerto. Yang menjadi alasan untuk memilih LAZISMU Kabupaten Mojokerto menjadi objek penelitian adalah: Pertama, LAZISMU adalah LAZ yang telah mendapat pengakuan dari pemerintah sejak tahun 2002 serta yang dijalankan pada pengelolaan yaitu dengan menggunakan



pengelolaan sistem modern. Kedua, pada tahun 2019 LAZISMU memperoleh penghargaan sebagai lembaga filantropi peduli ekonomi umat dari Majelis Ulama Indonesia (MUI).

Sampel merupakan unsur pada populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti. Penggunaan metode pengambilan sampel pada penelitian ini adalah Metode penentuan sampel jenuh. Metode penentuan sampel jenuh atau total sampling merupakan teknik penentuan sampel tersebut dilakukan apabila pada keseluruhan anggota populasi yang digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil pada penelitian ini adalah amil Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqoh Muhammadiyah (LAZISMU) yang beralamat Jl. Meduran No. 1, Awang-Awang, Kabupaten Mojokerto, Jawa Timur 61382 dengan amil yang berjumlah 10 orang. Alasan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel adalah dikarenakan mewakili seluruh populasi karena jika kurang dari 100 populasi, maka dijadikan sampel penelitian semuanya, oleh karena itu peneliti mengambil 10 sampel yang diambil dari seluruh amil yang ada (Sugiyono, 2016).

### **3.4 Variabel Penelitian**

#### **3.4.2 Variabel Penelitian**

Variabel penelitian yaitu sifat atau suatu atribut atau prespektif dari individu, kegiatan atau objek yang terdapat adanya variasi tertentu dan dapat ditetapkan oleh peneliti sebagai pembelajaran kemudian dapat diambil kesimpulan. Dalam penggunaan penelitian ini terdapat dua jenis variable sebagai berikut (Siregar, 2013):

a. Variabel Independen (X)

Variabel bebas yaitu variabel yang menjelaskan, mempengaruhi, atau menerangkan variabel yang lain. Yang dijadikan alasan pada perubahan dari variabel ini yaitu pada variabel terikat. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (X) yaitu motivasi kerja (X1) dan *teamwork* (X2)

b. Variabel Dependen (Y)

Variabel terikat yaitu variabel yang dipengaruhi atau ditafsirkan oleh variabel lain tetapi yang tetapi tidak bisa mempengaruhi variabel yang lain (Yusuf, 2017). Yang menjadi variabel terikat (Y) pada penelitian ini yaitu kinerja amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

### 3.4.3 Skala Pengukuran Variabel

Pengumpulan data untuk menyelesaikan survei pada penelitian ini yang digunakan adalah skala Likert. Skala Likert menjadi penggunaan sebagai tolak ukur pendapat, sikap dan pandangan suatu individu atau sekumpulan individu mengenai fenomena sosial. Sebagai suatu hal yang diperlukan pada analisis kuantitatif, bahwa jawaban masing-masing item instrumen yang menggunakan skala Likert dapat diberi skor, yaitu (Siregar, 2013):

**Tabel 3.1**  
**Skala Pengukuran**

| No. | Kode | Pernyataan          | Skor |
|-----|------|---------------------|------|
| 1   | SS   | Sangat Setuju       | 5    |
| 2   | S    | Setuju              | 4    |
| 3   | N    | Netral              | 3    |
| 4   | TS   | Tidak Setuju        | 2    |
| 5   | STS  | Sangat Tidak Setuju | 1    |

### 3.5 Definisi Operasional

Definisi operasional yaitu definisi variabel yang formulasinya tepat untuk karakteristik beberapa variabel tersebut yang dapat diteliti. Dalam melakukan perubahan suatu definisi konseptual terdapat proses yang mengutamakan standar hipotetis dan menjadi standar praktis dapat disebut dengan operasionalisasi variabel penelitian. Pada hakikatnya, definisi operasional merupakan suatu variabel penelitian yang bergantung pada nilai variabel yang akan diteliti. Definisi kerja didapati sesuai pada pengaturan variabel penelitian (Astuti, 2015)

**Tabel 3.2**  
**Desain Operasional Variabel**

| No. | Variabel            | Definisi                                                                                                                            | Indikator                                                                  | Skala   | Nomor Instrumen |
|-----|---------------------|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|---------|-----------------|
| 1   | Motivasi Kerja (X1) | Kemauan kerja suatu karyawan atau pegawai yang timbulnya karena adanya dorongan dari dalam pribadi karyawan.                        | Kebutuhan fisik, Rasa Aman, Sosial, Harga diri dan Aktualisasi diri        | Ordinal |                 |
| 2   | Teamwork (X2)       | Kelompok yang upaya-upaya individualnya menghasilkan suatu kinerja yang lebih besar daripada jumlah dari masukan individu-individu. | Rasa saling percaya, Keterbukaan, Realisasi diri dan Saling ketergantungan | Ordinal |                 |
| 3   | Kinerja (Y)         | Hasil kerja secara kualitas dan                                                                                                     | Inisiatif, Prestasi kerja,                                                 | Ordinal |                 |

|  |  |                                                                                                                          |                                                                            |  |  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--|--|
|  |  | kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya | Tanggung jawab, Ketepatan waktu, Kejujuran, Kerjasama, dan Kecepatan kerja |  |  |
|--|--|--------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------|--|--|

### 3.6 Uji Validitas dan Realibilitas

Dalam penelitian ini dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas dengan penggunaan perangkat lunak IBM *Statistical Products and Services Solutions* (SPSS) versi 26 sebelum dilakukan penggunaan pada instrument kuesioner penelitian agar dapat tercapainya suatu hasil yang diinginkan.

#### 3.6.2 Uji Validitas

Uji validitas merupakan tolak ukur suatu alat ukur tersebut seberapa baik alat tersebut dalam mengukur suatu hal yang akan diukur tersebut. Dalam menentukan tingkat kepercayaan alat tersebut, yang dapat dilakukan oleh penguji yaitu dengan melakukan penghitungan korelasi antara skor respons instrument dengan skor

keseluruhan instrumen. Saat melakukan pengujian validitas tersebut dengan aplikasi SPSS, koefisien korelasi bagi masing-masing item pada perbandingan mengenai  $r_{tabel}$  dengan tingkat signifikan 5%. Kuesioner dianggap valid jika  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan sebaliknya jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka kuesioner dianggap tidak valid (Siregar, 2013).

Metode korelasi yang digunakan adalah *product moment*. Hitung korelasi dengan mengalikan perkiraan awal dengan salah satu rumus Pearson.

Keterangan:

R = koefisien korelasi antara item (x) denda skor total (y)

X = skor setiap item

Y = skor total

n = jumlah responden

### 3.6.3 Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah dimensi variabel tersebut yang mengukur konsistensi serta kestabilan jawaban seorang responden pada suatu pertanyaan yang terkait pada konstruksi pertanyaan yang berbentuk survey pada penyajiannya. Bukti dalam kuesioner dianggap reliabel jika tanggapan responden terhadap kuesioner konsisten. Untuk menentukan apakah kuesioner dapat reliabel dengan menggunakan Cronbach's alpha  $> 0,06$  dan tidak reliabel dengan Cronbach's alpha  $< 0,60$  (Wiranta & Poly, 2012).

### 3.7 Jenis Data dan Sumber Data

#### 3.7.2 Jenis Data

Ada dua jenis data yang digunakan dalam penelitian ini, yakni:

##### a. Data primer

Secara langsung data tersebut dapat diperoleh peneliti dari responden yang menjadi sampel dalam mengatasi suatu masalah penelitian dengan metode penelitian atau observasi yang digunakan. Dalam penelitian ini yang menjadi hasil utama yaitu kuesioner yang berisikan pernyataan yang diberikan kepada Amil yang bekerja di LAZISMU Kabupaten Mojokerto

##### b. Data sekunder

Data yang didapat dari peneliti secara tidak langsung, didapat pada media perantara atau literatur, namun tetap relevan pada topik penelitian. Contohnya, pada beberapa buku, jurnal, laporan, internet dsb. Perolehan data sekunder pada penelitian ini tersaji berupa data Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto

#### 3.7.3 Sumber Data

Pada penelitian ini yang menjadi sumber data merupakan entitas pada sumber data dari apa yang didapat (Arikunto, 2013). Pada penelitian ini pengumpulan data dikerjakan dengan penggunaan suatu

sumber data primer maupun sekunder. Menurut Sugiyono, sumber data primer merupakan pemberian data secara langsung terhadap pengumpul data, dan sumber data sekunder yaitu yang bukan melakukan pemberian data secara langsung terhadap para pengumpul data melalui orang atau dokumen lain. Penggunaan sumber data yang dipilih peneliti pada penelitian ini yaitu sumber data primer dari *survey* langsung pada amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

### **3.8 Teknik Pengumpulan Data**

Peneliti menggunakan suatu teknik atau metode dalam melakukan pengumpulan data atau informasi di lapangan sebagai tujuan pada penelitian serta guna mendukung suatu bukti, disebut dengan teknik pengumpulan data (Siregar, 2012).

#### **3.8.2 Kuesioner**

Digunakan untuk memperoleh data tentang pengaruh motivasi kerja dan teamwork terhadap kinerja amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Kuesioner yang dilakukan adalah kuesioner tertutup, Alasan yang digunakan peneliti dalam memilih kuisisioner tertutup, karena dengan pertanyaan atau pernyataan tertutup dapat memudahkan responden dapat menjawab secara cepat, serta memberikan kemudahan untuk peneliti dalam mengerjakan analisis data serta tabulasi hasil pada keseluruhan hasil angket yang sudah terkumpul sehingga memungkinkan responden dapat memilih serta menjawab secara



langsung, dan penunjukkan skala pada daftar periksa, serta skala Likerti yang dipakai sebagai jalan pintas dari jawaban tersebut.

### 3.8.3 Dokumentasi

Perolehan beberapa kumpulan serta kajian informasi dari arsip, artikel, jurnal, jurnal, dan situs internet yang mempunyai fungsi sebagai pendukung pada penelitian.

## 3.9 Teknik Analisis Data

### 3.9.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif untuk digunakan dalam pemberian informasi tentang responden penelitian dengan mendefinisikan secara terstruktur pernyataan kuesioner yang diberikan kepada Amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto yang berwujud karakteristik responden hingga variabel penelitian. Dengan menganalisis secara deklaratif, peneliti dapat menyajikan data kepada pembaca lain secara ringkas, sederhana, dan mudah dipahami (Pangestu, 2016).

### 3.9.3 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan pengujian variabel pada suatu penelitian yang memakai model regresi, apakah dapat ditemui kesalahan pada variabel dan model regresi tersebut. Agar model regresi bisa didapat secara baik, tidak boleh ada bias data normalitas, heteroskedastisitas, dan multikolinearitas, dalam penjelasan berikut:

#### a. Uji Normalitas

Uji normalitas mempunyai tujuan guna melakukan pengujian apakah distribusi normal pada suatu model regresi terdapat dalam suatu variabel campuran atau residual. Dapat diketahui bahwa, uji t dan F dapat diasumsikan apabila nilai sisa tersebut terdistribusi normal. Membatalkan uji statistic ini merupakan pelanggaran untuk sampel berukuran kecil (Nur, 2017). terdapat cara termudah untuk melakukan pemeriksaan normalitas yaitu dengan memakai uji statistik *Kolmogrov-Smirnov* (KS) nonparametrik.

Uji KS dapat dilakukan agar dapat mengetahui apakah distribusi residual mengikuti distribusi normal. Penetapan Residual sering kali ditetapkan dengan memakai tingkat signifikansi 0,05. Apabila signifikansi tersebut lebih dari 5% atau 0,05, maka data dinyatakan terdistribusi normal. Yang digunakan pada Penelitian ini yaitu, P-Plot agar dapat menetapkan distribusi normal arus sepanjang diagonal bahwa data tersebut dapat tersebar sepanjang diagonal dan menandakan jika data tersebut normal (Yusuf, 2014).

#### b. Uji Heteroskedasitas

Tujuan dari uji heteroskedastisitas yaitu untuk melakukan pengujian apakah ada atau tidaknya kesamaan varians dengan residual dalam data yang ada pada suatu model regresi. Model regresi dapat dikatakan baik jika tidak mengalami gejala heteroskedastisitas. Yang

digunakan pada pengujian ini yaitu metode *Spearman's Rho*. Untuk memeriksa heteroskedastisitas, analisis korelasi *Spearman's* dilakukan antara residual dengan setiap variabel independen. Jika signifikansi diantara variabel independen dengan residual lebih besar dari 0,05 sehingga heteroskedastisitas tidak terjadi. Sebuah *scatterplot* antara variabel dependen prediktor dan residual menunjukkan bahwa ada heteroskedastisitas.

c. Uji Multikolinearitas

Karena uji multikolinearitas memeriksa terdapat atau tidaknya hubungan linier antara variabel bebas, maka data yang dipakai untuk uji multikolinearitas yaitu data variabel independen. Pada model regresi yang baik, tidak boleh ada korelasi antara variabel independen. Ketika variabel independen berkorelasi, mereka tidak *orthogonal*. Uji multikolinearitas dilakukan dengan menghitung nilai VIF dan Tolerance (Diana, 2017). Jika VIF kurang dari 10 atau toleransi mendekati 1, maka bisa diasumsikan tidak terjadi multikolinearitas antar variabel penjelas.

### 3.9.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi digunakan untuk mengetahui suatu variabel tersebut apakah dapat digunakan untuk memprediksi variabel lain. Tentunya untuk menganalisis variabel penelitian seperti pengaruh motivasi

kerja dan teamwork terhadap kinerja, diperlukan metode analisis regresi berganda dalam bentuk matematis berikut.

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

Keterangan:

Y : Kinerja

a : Konstanta

b : Koefisien

X<sub>1</sub> : Motivasi Kerja

X<sub>2</sub> : Teamwork

e : Error.

### 3.9.5 Uji Hipotesis

#### a. Uji t (Parsial)

Uji ini digunakan secara individual dalam menentukan signifikansi pengaruh suatu variabel independen terhadap variabel dependen serta untuk mengasumsikan jika variabel dependen yang lain adalah konstan. Signifikansi pengaruh ini dapat diperkirakan dengan membandingkan nilai T-tabel dan T-hitung. Jika T-hitung > nilai T-tabel, maka variabel independen mempengaruhi variabel dependen secara individual, dan jika T-hitung < nilai T-tabel menolak H<sub>0</sub> dan menerima H<sub>1</sub>, maka T-hitung > T-tabel berarti H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak. Uji t juga dapat dilihat pada tingkat signifikansi.

1) Jika tingkat signifikansi < 0,05, maka H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima.

2) Jika tingkat signifikansi > 0,05, maka H<sub>0</sub> diterima dan H<sub>1</sub> ditolak.

b. Uji F (Simultan)

Uji ini digunakan dalam mengetahui pengaruh gabungan variabel bebas terhadap variabel terikat. Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka  $H_1$  diasumsikan atau variabel bebas dapat menjelaskan variabel terikat secara bersamaan. Sebaliknya, jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka  $H_0$  diterima atau secara bersamaan variabel bebas yang tidak memiliki pengaruh terhadap variabel terikat. Agar mengetahui apakah signifikan atau tidak pengaruh secara bersama-sama variabel bebas terhadap variabel terikat maka digunakan probability sebesar 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

- 1) Jika signifikansi  $> \alpha (0,05)$ ,  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak.
- 2) Jika signifikansi  $< \alpha (0,05)$ ,  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima.

Pengujian hipotesis parsial atau simultan dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan pengolahan data SPSS versi

## **BAB IV**

### **HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Umum Penelitian**

##### **4.1.1 Sejarah Berdirinya LAZISMU Kabupaten Mojokerto**

LAZISMU adalah lembaga zakat tingkat nasional yang berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat. Proses pendayagunaan dilakukan secara produktif dari dana zakat, infaq, shodaqoh dan dana kederamawaan lainnya seperti lembaga, perusahaan dan instansi lainnya. Didirikan oleh PP. Muhammadiyah pada tahun 2002. Selanjutnya dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional SK No. 457/21 November 2002.

Latar belakang berdirinya LAZISMU terdiri dari dua faktor. Pertama, fakta Indonesia yang berkelut dengan kemiskinan yang masih meluas, kebodohan, dan indeks pembangunan manusia yang sangat rendah. Hal tersebut disebabkan karena tatanan keadilan sosial yang lemah. Kedua, zakat diyakini mampu bersumbangsih dalam mendorong keadilan sosial, pembangunan manusia, dan mampu mengentaskan kemiskinan.

Sebagai Negara yang berpenduduk muslim terbesar di dunia, Indonesia memiliki potensi zakat, infaq, dan shadaqah yang terbilang cukup tinggi. Namun, potensi yang ada belum dapat dikelola dan didayagunakan secara maksimal, sehingga tidak memberi dampak yang signifikan bagi penyelesaian persoalan

yang ada. berdirinya LAZISMU dimaksudkan sebagai institusi pengelola zakat dengan manajemen modern yang dapat menghantarkan zakat menjadi bagian dari penyelesaian masalah sosial masyarakat yang terus berkembang.

Dalam operasional programnya, LAZISMU didukung oleh jaringan Multi Lini. Sebuah jaringan konsolidasi lembaga zakat yang tersebar di seluruh provinsi (berbasis Kabupaten/Kota). Dengan demikian, menjadikan program-program pendayagunaan mampu menjangkau seluruh wilayah Indonesia secara cepat, terfokus dan tepat sasaran.

#### **4.1.2 Visi dan Misi LAZISMU Kabupaten Mojokerto**

##### **VISI**

Menjadi lembaga amil zakat terpercaya.

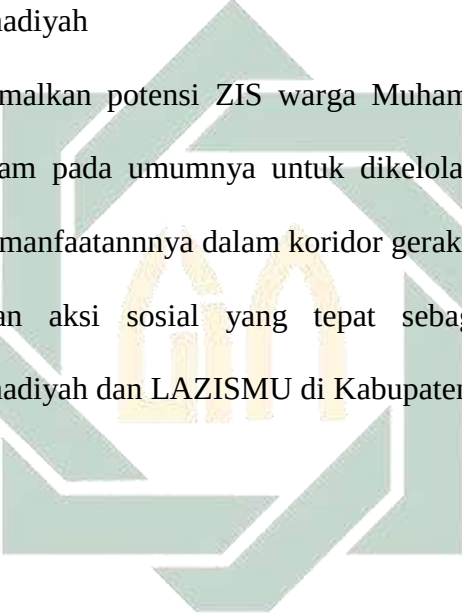
##### **MISI**

- a. Optimalisasi pengelolaan ZIS yang amanah, professional dan transparan.
- b. Optimalisasi pendayagunaan ZIS yang kreatif, inovatif dan produktif.
- c. Optimalisasi pelayanan donatur

#### **4.1.3 Tujuan dan Prinsip Ekonomi**

Dalam menjalankan tugas untuk mengumpulkan dan mengoptimalkan zakat di daerah Kabupaten Mojokerto, LAZISMU mempunyai tujuan yang harus dicapai, yaitu sebagai berikut:

- a. Membangkitkan motivasi untuk membantu sesama umat muslim khususnya warga muhammadiyah yang kurang mampu dari sisi ekonomi.
- b. Meningkatkan kualitas dakwah sosial Muhammadiyah agar lebih terasa secara riil oleh masyarakat khususnya kaum dhuafa.
- c. Menumbuhkan solidaritas gerakan beramal (ZIS) dikalangan warga Muhammadiyah
- d. Memaksimalkan potensi ZIS warga Muhammadiyah khususnya dan Umat Islam pada umumnya untuk dikelola secara professional dan cerdas pemanfaatannya dalam koridor gerakan dakwah sosial.
- e. Melakukan aksi sosial yang tepat sebagaimana visi dan misi Muhammadiyah dan LAZISMU di Kabupaten Mojokerto.

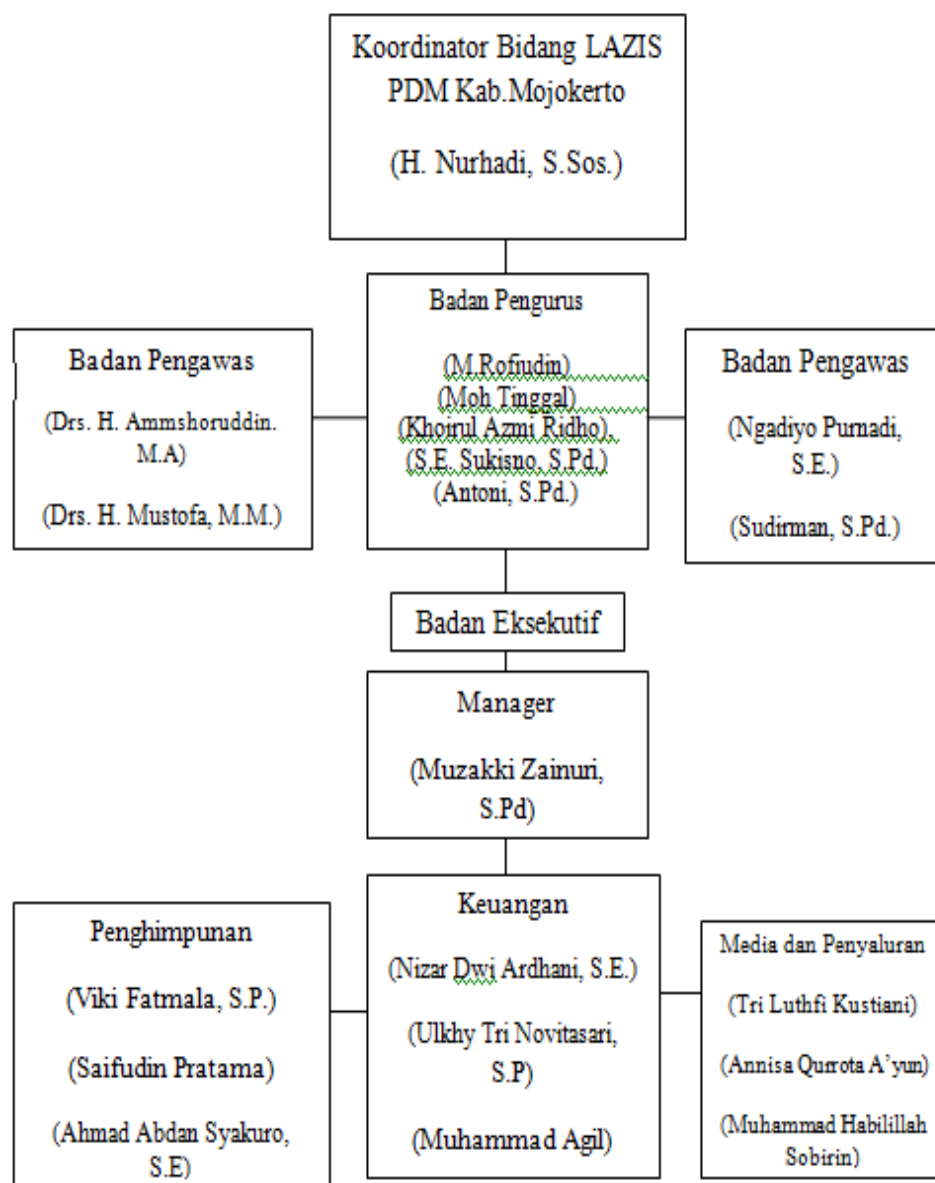


UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



#### 4.1.4 Struktur Organisasi

**Gambar 4.1 Struktur Organisasi LAZISMU Kabupaten Mojokerto Tahun 2022.**



Deskripsi tugas dan wewenang pengurus serta Amil LAZISMU Kabupaten Mojokerto akan dijabarkan sebagai berikut:

1. Koordinator Bidang LAZIS PDM Kab. Mojokerto bertugas dalam mengawasi, mengarahkan, dan melaksanakan keputusan Koordinator LAZISMU pusat
2. Badan Pengurus bertugas untuk membantu LAZISMU wilayah dalam melakukan perencanaan, pelaksanaan dan pengkoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan dana ZIS di tingkat daerah.
3. Badan Pengawas Daerah bertugas membantu Badan Pengawas LAZISMU wilayah untuk mengawasi pengelolaan dana ZIS di tingkat daerah.
4. Manager sebagai penanggung jawab pengelolaan ZIS di Kabupaten Mojokerto dan menyusun strategi penghimpunan, pendistribusian dan pendayagunaan dana ZIS serta membuat dan mengembangkan *database muzakki* dan *database mustahiq*.
5. Keuangan sebagai penanggung jawab untuk pelaporan keuangan zakat, infaq dan shadaqoh di Kabupaten Mojokerto yang memiliki tugas sebagai berikut:
  - a. Menyiapkan dan mengkoordinasikan pengendalian anggaran.
  - b. Menyusun anggaran.
  - c. Menyelenggarakan pengelolaan kas.
  - d. Menyelenggarakan sistem informasi keuangan.

- e. Membantu Manajer LAZISMU Kabupaten Mojokerto dalam menyiapkan laporan keuangan bulanan, triwulan dan tahunan.
  - f. Mengarsipkan dan menyimpan data dan dokumen keuangan.
  - g. Membuat *database muzakki*.
6. Penghimpunan sebagai penanggung jawab dalam data LAZISMU, memiliki tugas sebagai berikut:
- a. Menyimpan dan merekap hasil absensi.
  - b. Mencatat setiap transaksi dengan bukti administrasi.
  - c. Mencatat setiap transaksi dengan bukti administarsi.
  - d. Membuat *database muzakki*.
  - e. Membantu Manager LAZISMU Kabupaten dalam menyiapkan keuangan bulanan, triwulan dan tahunan.
  - f. Menyelenggarakan kegiatan verifikasi pendapatan dan belanja.
  - g. Melaksanakan tugas lain sesuai ruang lingkup yang diberikan oleh Badan Pengurus dan Manager LAZISMU Kabupaten Mojokerto.
7. Media dan Penyaluran sebagai penanggung jawab untuk melakukan penyaluran ZIS di Kabupaten Mojokerto memiliki tugas sebagai berikut:
- a. Menyusun strategi pemasaran LAZISMU Kabupaten Mojokerto.
  - b. Merencanakan dan melaksanakan kampanye ZIS.
  - c. Merencanakan strategi pelayanan terhadap para muzakki.
  - d. Menyusun pelaporan dan pertanggung jawaban dana ZIS.
  - e. Mendorong inovasi produk penghimpunan dan pemasaran

- f. Melakukan sosialisasi serta presentasi program dan kelembagaan kepada seluruh pihak. (<https://lazismumojokerto.org>)

## 4.2 Karakteristik Responden

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada keseluruhan amil yang berjumlah 10 responden, maka dapat diperoleh gambaran karakteristik responden berdasarkan usia responden, jenis kelamin, dan pendidikan terakhir. Gambaran karakteristik responden secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

### 4.2.1 Usia Responden

Data karakteristik responden berdasarkan usia dapat dilihat pada table 4.1 berikut:

**Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No.           | Usia        | Jumlah Amil     | Presentase  |
|---------------|-------------|-----------------|-------------|
| 1.            | 20-30 Tahun | 9 Orang         | 90%         |
| 2.            | 31-40 Tahun | 1 Orang         | 10%         |
| 3.            | 41-50 Tahun | -               | -           |
| <b>Jumlah</b> |             | <b>10 Orang</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.1 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki usia 20-30 Tahun sebanyak 9 responden atau 90%, usia 31-40 sebanyak 1 responden atau 10%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan usia 20-30 Tahun, alasan digunakannya usia pada kuesioner menurut Iswantoro dan Anastasia (2013) bahwa usia berperan

penting dalam mengambil keputusan salah satunya keputusan dalam menentukan produk dan jasa keuangan secara tepat. Semakin bertambahnya usia seseorang maka sikap dalam mengambil keputusan akan semakin bijak. (Basuki, 2020)

#### 4.2.2 Jenis Kelamin Responden

Data karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel 4.2 berikut:

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

| No            | Jenis Kelamin | Jumlah Responden<br>(Amil) | Persentase<br>(%) |
|---------------|---------------|----------------------------|-------------------|
| 1.            | Laki-laki     | 6 Orang                    | 60%               |
| 2.            | Perempuan     | 4 Orang                    | 40%               |
| <b>Jumlah</b> |               | <b>10 Orang</b>            | <b>100%</b>       |

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.2 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki jenis kelamin Laki-laki sebanyak 6 responden atau 60%, sedangkan Perempuan sebanyak 40 responden atau 40%. Berdasarkan data tersebut, maka responden yang paling banyak adalah responden dengan jenis kelamin laki laki yaitu sebanyak 6 orang atau 60%.

#### 4.2.3 Pendidikan terakhir Responden

Data karakteristik responden berdasarkan Pendidikan Terakhir dapat dilihat pada tabel 4.3 berikut

**Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

| Pendidikan Terakhir | Jumlah Amil | Persentase |
|---------------------|-------------|------------|
| SMP Sederajat       | -           | -          |
| SMA Sederajat       | 5           | 50%        |
| S1 Sederajat        | 5           | 50%        |
| <b>Total</b>        | 10          | 100%       |

Sumber: Data Primer, 2023 (Diolah)

Berdasarkan tabel 4.3 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang memiliki pendidikan SMA Sederajat sebanyak 5 responden atau 50%, pendidikan S1 Sederajat sebanyak 5 responden atau 50%. Berdasarkan data tersebut, maka responden dari pendidikan terakhir SMA sederajat dan S1 Sederajat mempunyai jumlah yang sama, yang menjadi alasan digunakannya tingkat pendidikan dalam kuesioner. Menurut jurnal yang ditulis oleh Sari yaitu semakin tingginya tamatan pendidikan seseorang maka semakin tinggi pula kualitas kinerja seseorang. (Sari, 2013).

#### 4.2.4 Lama bekerja responden

Data karakteristik responden berdasarkan lama bekerja dapat dilihat pada tabel 4.4 berikut:

**Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja**

| No | Lama Bekerja | Jumlah Amil | Persentase |
|----|--------------|-------------|------------|
| 1. | 3 Bulan      | 1 Orang     | 10%        |
| 2. | > 1 Tahun    | 4 Orang     | 40%        |
| 3. | 1-3 Tahun    | 4 Orang     | 40%        |

|              |           |                 |             |
|--------------|-----------|-----------------|-------------|
| 4.           | 3-5 Tahun | 1 Orang         | 10%         |
| 5.           | > 5 Tahun | -               | -           |
| <b>Total</b> |           | <b>10 Orang</b> | <b>100%</b> |

Sumber: Data Primer, 2022(Diolah)

Berdasarkan tabel 4.4 di atas, dapat diketahui bahwa responden yang lama bekerja selama 3 bulan yaitu sebanyak 1 Responden atau 10%, > 1 Tahun sebanyak 4 responden atau 40%, 1-3 Tahun sebanyak 4 responden atau 40% dan 3-5 Tahun sebanyak 1 Responden atau 10%. Alasan digunakannya masa kerja adalah, masa kerja merupakan salah satu alat yang dapat mempengaruhi kemampuan seseorang, dengan melihat masa kerjanya kita dapat mengetahui telah berapa lama seseorang bekerja dan kita dapat menilai sejauh mana pengalamannya (Bachori, 2006)

#### 4.3 Deskripsi Variabel Penelitian

Dari hasil penyebaran kuesioner kepada keseluruhan sampel yang berjumlah 10 responden, maka dapat diperoleh gambaran Deskripsi Variabel Penelitian responden berdasarkan variabel X1 (Motivasi Kerja), X2 (*Teamwork*) dan Y (Kinerja). Gambaran Deskripsi Variabel Penelitian secara rinci akan dijelaskan sebagai berikut:

##### 4.3.1 Data angket Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Data angket atau kuisisioner yang disebarkan pada LAZISMU Kabupaten Mojokerto untuk mengetahui Motivasi Kerja melalui 5 item pernyataan. Dibawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X1 yakni Motivasi Kerja:

| No | Angket Kompetensi |     |    |     |   |     |   |     |    |     |       |      |
|----|-------------------|-----|----|-----|---|-----|---|-----|----|-----|-------|------|
|    | STS               |     | TS |     | N |     | S |     | SS |     | Total |      |
|    | F                 | %   | F  | %   | F | %   | F | %   | F  | %   | F     | %    |
| P1 | 1                 | 10% | 1  | 10% | 3 | 30% | 4 | 40% | 1  | 10% | 10    | 100% |
| P2 | 0                 | 0%  | 1  | 10% | 1 | 10% | 7 | 70% | 1  | 10% | 10    | 100% |
| P3 | 0                 | 0%  | 0  | 0%  | 4 | 40% | 4 | 40% | 2  | 20% | 10    | 100% |
| P4 | 0                 | 0%  | 0  | 0%  | 4 | 40% | 4 | 40% | 2  | 20% | 10    | 100% |
| P5 | 0                 | 0%  | 0  | 0   | 6 | 60% | 4 | 40% | 0  | 0%  | 10    | 100% |

Sumber: Data diolah: 2023

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket kompetensi yakni sebagai berikut:

- 1) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 1 (10%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 1 (10%) responden Tidak Setuju, 3 (30%) Netral, 4 (40%) Setuju, dan 1 (10%) Sangat Setuju bahwa setiap amil mendapat gaji sesuai dengan UMR yang ditetapkan.
- 2) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 1 (10%) responden Tidak Setuju, 1 (10%) Netral, 7 (70%) Setuju, dan 1 (10%) Sangat Setuju bahwa Setiap Amil mendapat ruang kerja/fasilitas kerja yang layak.
- 3) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 4 (40%) Netral, 4 (40%) Setuju, dan 2 (20%) Sangat Setuju bahwa setiap amil ingin mendapat pengakuan dari masyarakat.



- 4) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 4 (40%) Netral, 4 (40%) Setuju, dan 2 (20%) Sangat Setuju bahwa Setiap Amil yang memiliki prestasi kerja yang tinggi mendapat kesempatan untuk mengembangkan karir.
- 5) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 6 (60%) Netral, 4 (40%) Setuju, dan 0 (0%) Sangat Setuju bahwa Saya mampu menggunakan potensi diri dan bekerja secara mandiri.

#### 4.3.2 Data angket Variabel X2 (*Teamwork*)

Data angket atau kuisioner yang disebarakan pada LAZISMU Kabupaten Mojokerto untuk mengetahui *Teamwork* melalui 5 item pernyataan. Dibawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel X2 yakni *Teamwork*:

| No | Angket Kompetensi <i>Teamwork</i> |    |    |    |   |     |   |     |    |     |       |      |
|----|-----------------------------------|----|----|----|---|-----|---|-----|----|-----|-------|------|
|    | STS                               |    | TS |    | N |     | S |     | SS |     | Total |      |
|    | F                                 | %  | F  | %  | F | %   | F | %   | F  | %   | F     | %    |
| P1 | 0                                 | 0% | 0  | 0% | 4 | 40% | 3 | 30% | 3  | 30% | 10    | 100% |
| P2 | 0                                 | 0% | 0  | 0% | 2 | 20% | 5 | 50% | 3  | 30% | 10    | 100% |
| P3 | 0                                 | 0% | 0  | 0% | 0 | 0%  | 4 | 40% | 6  | 60% | 10    | 100% |
| P4 | 0                                 | 0% | 0  | 0% | 1 | 10% | 7 | 70% | 2  | 20% | 10    | 100% |
| P5 | 0                                 | 0% | 0  | 0  | 1 | 10% | 6 | 60% | 3  | 30% | 10    | 100% |

Dari tabel yang terdapat di atas maka dapat dijelaskan data jawaban tabulasi angket kompetensi yakni sebagai berikut:

- 1) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 4 (40%) Netral, 3 (30%) Setuju, dan 3 (30%) Sangat Setuju bahwa Saya selalu berkontribusi, baik tenaga maupun pikiran agar tercipta kerjasama yang harmonis.
- 2) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 2 (20%) Netral, 5 (50%) Setuju, dan 3 (30%) Sangat Setuju bahwa Saya selalu mengerahkan kemampuan dengan maksimal agar kerja sama lebih kuat dan berkualitas.
- 3) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 0 (0%) Netral, 4 (40%) Setuju, dan 6 (60%) Sangat Setuju bahwa Saya selalu merasa kejujuran dalam bekerja sangat penting agar pekerjaan dapat dilaksanakan dengan lebih mudah.
- 4) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 1 (10%) Netral, 7 (70%) Setuju, dan 2 (20%) Sangat Setuju bahwa Setiap melakukan pekerjaan, saya selalu mendapat dukungan dari rekan kerja.
- 5) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 1 (10%) Netral, 6 (60%) Setuju, dan 3 (30%) Sangat

Setuju bahwa Saya selalu merasa hasil kerja tim dipengaruhi oleh hasil kerja masing-masing anggota tim.

#### 4.3.3 Data Angket Variabel Y

Data angket atau kuisioner yang disebarkan pada LAZISMU Kabupaten Mojokerto untuk mengetahui *Teamwork* melalui 5 item pernyataan. Dibawah ini adalah tabel tabulasi angket dari variabel Y yakni Kinerja:

| No | Angket Kompetensi Kinerja |    |    |    |   |     |   |     |    |     |       |      |
|----|---------------------------|----|----|----|---|-----|---|-----|----|-----|-------|------|
|    | STS                       |    | TS |    | N |     | S |     | SS |     | Total |      |
|    | F                         | %  | F  | %  | F | %   | F | %   | F  | %   | F     | %    |
| P1 | 0                         | 0% | 0  | 0% | 5 | 50% | 4 | 40% | 1  | 10% | 10    | 100% |
| P2 | 0                         | 0% | 0  | 0% | 6 | 60% | 2 | 20% | 2  | 20% | 10    | 100% |
| P3 | 0                         | 0% | 0  | 0% | 6 | 60% | 2 | 20% | 2  | 20% | 10    | 100% |
| P4 | 0                         | 0% | 0  | 0% | 1 | 10% | 8 | 80% | 1  | 10% | 10    | 100% |
| P5 | 0                         | 0% | 0  | 0% | 4 | 40% | 4 | 40% | 2  | 20% | 10    | 100% |

- 1) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 5 (50%) Netral, 4 (40%) Setuju, dan 1 (10%) Sangat Setuju bahwa Setiap hasil kerja yang dicapai selama ini telah sesuai dengan harapan dan standar dari LAZISMU Kabupaten Mojokerto.
- 2) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 6 (60%) Netral, 2 (20%) Setuju, dan 2 (20%) Sangat Setuju bahwa Para Amil mampu mengerjakan pekerjaan secara tepat dan efisien.

- 3) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 6 (60%) Netral, 2 (20%) Setuju, dan 2 (20%) Sangat Setuju bahwa Dapat mencapai target dalam menyelesaikan tugas.
- 4) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 1 (10%) Netral, 8 (80%) Setuju, dan 1 (10%) Sangat Setuju bahwa Sanggup menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya dan tepat pada waktu serta berani memikul resiko atas keputusan yang diambil atau tindakan yang dilakukan merupakan suatu hal yang utama.
- 5) Dari 10 responden yang dijadikan sebagai sampel terdapat 0 (0%), responden yang menyatakan Sangat Tidak Setuju, 0 (0%) responden Tidak Setuju, 4 (40%) Netral, 4 (40%) Setuju, dan 2 (20%) Sangat Setuju bahwa Saya mampu menggunakan dengan baik fasilitas dan peralatan yang diberikan lembaga untuk menyelesaikan pekerjaan

#### 4.4 Analisis Data

##### 4.4.1 Hasil Uji Validitas

Uji ini dinyatakan valid apabila  $r_{hitung}$  lebih besar dari pada  $r_{tabel}$  dengan nilai signifikansi.

| Variabel       | Indikator | R Hitung | R Tabel | Keterangan |
|----------------|-----------|----------|---------|------------|
| Motivasi Kerja | X1.1      | 0.738    | 0.632   | Valid      |
|                | X1.2      | 0.817    | 0.632   | Valid      |
|                | X1.3      | 0.957    | 0.632   | Valid      |
|                | X1.4      | 0.693    | 0.632   | Valid      |
|                | X1.5      | 0.655    | 0.632   | Valid      |
| Teamwork       | X2.1      | 0.893    | 0.632   | Valid      |
|                | X2.2      | 0.903    | 0.632   | Valid      |
|                | X2.3      | 0.769    | 0.632   | Valid      |
|                | X2.4      | 0.663    | 0.632   | Valid      |
|                | X2.5      | 0.733    | 0.632   | Valid      |
| Kinerja        | Y1.1      | 0.716    | 0.632   | Valid      |
|                | Y1.2      | 0.820    | 0.632   | Valid      |
|                | Y1.3      | 0.829    | 0.632   | Valid      |
|                | Y1.4      | 0.843    | 0.632   | Valid      |
|                | Y1.5      | 0.645    | 0.632   | Valid      |

Hasil dari tabel Instrumen pernyataan bernilai valid jika nilai R-hitung lebih besar dari R-tabel dan nilai signifikansi kurang dari 0,05 R-tabel untuk 10 responden adalah sebesar 0.632 pemaparan tabel tersebut hasil dari uji validitas dijelaskan bahwa masing-masing butir soal pertanyaan mempunyai  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  (0,632) dan bernilai positif. Maka bisa disimpulkan bahwa butir soal pertanyaan peneliti dinyatakan valid.

#### 4.4.2 Hasil Uji Reliabilitas

SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reabilitas dengan uji Cronbach Alpha. Reabilitas sendiri adalah untuk menghitung hasil pengukuran agar tetap konsisten dengan nilai *Cronbach Alpha* 0,60. Diketahui hasil yang di olah peneliti pada masing-masing variabel yaitu:

| Variabel                    | <i>Cronbach Alpha</i> | Keterangan |
|-----------------------------|-----------------------|------------|
| <b>Motivasi Kerja (X1)</b>  | 0.820                 | Reliabel   |
| <b><i>Teamwork</i> (X2)</b> | 0.851                 | Reliabel   |
| <b>Kinerja (Y)</b>          | 0.810                 | Reliabel   |

Sumber: Data Diolah 2023

Hasil dari tabel 4.2 menyatakan bahwa setiap variabel nya dikatakan reliabel, karna diketahui dengan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Hal itu bisa disimpulkan dengan 10 responden yang telah berpartisipasi dalam mengisi kuesioner mengenai Motivasi Kerja (X1), *Teamwork* (X2), dan Kinerja (Y) bersifat reliabel.

#### 4.5 Hasil Asumsi Klasik

##### 4.5.1 Hasil Uji Normalitas

Metode yang digunakan peneliti adalah metode *Kolmogorov-Smirnov*, dengan tujuan untuk menguji serangkaian data penelitian agar memiliki distribusi normal apabila memiliki signifikansi  $>0,05$ . Hasilnya disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 4.3****One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

|                                  |                | Unstandardized<br>Residual |
|----------------------------------|----------------|----------------------------|
| N                                |                | 10                         |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup> | Mean           | .0000000                   |
|                                  | Std. Deviation | 1.67942871                 |
| Most Extreme Differences         | Absolute       | .167                       |
|                                  | Positive       | .129                       |
|                                  | Negative       | -.167                      |
| Test Statistic                   |                | .167                       |
| Asymp. Sig. (2-tailed)           |                | .200 <sup>c,d</sup>        |

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data diolah, 2023

Hasil pada tabel 4.3 menunjukkan angka signifikansi Sebesar 0,200. Maka dapat dikatakan  $0,200 > 0,050$  artinya data peneliti berdistribusi normal.

#### 4.5.2 Hasil Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah hal yang buruk dalam model regresi. Uji VIF (*Variance Inflation Factor*) pada SPSS versi 26 dapat digunakan untuk menentukan uji multikolinearitas. Ketika VIF lebih besar dari 5 (lima) (Muhid, 2012). Guna uji multikolonieritas adalah untuk memastikan variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak menunjukkan adanya gejala multikolinieritas

**Tabel 4.4****Coefficients<sup>a</sup>**

| Model |                | Collinearity Statistics |       |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
|       |                | Tolerance               | VIF   |
| 1     | MOTIVASI KERJA | .894                    | 1.119 |
|       | TEAMWORK       | .894                    | 1.119 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Pada tabel 4.4 nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) variabel Motivasi Kerja (X1) dan *Teamwork* (X2) 1,119 dimana angka tersebut lebih kecil daripada 5 (lima), jadi hal tersebut tidak mengakibatkan data menjadi multikolonieritas. Dan angka *tolerance* sebesar 0,894 lebih besar daripada 0,5.

**4.5.3 Hasil Uji Heteroskedastisitas**

Model yang baik seharusnya tidak terjadi heteroskedastisitas, yaitu variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain berbeda. Sehingga penelitian ini menggunakan Uji Heteroskedastisitas metode Uji Glejser. Berikut tabel hasil olah data peneliti:



**Tabel 4.5**

**Coefficients<sup>a</sup>**

|       |            | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients | t      | Sig. |
|-------|------------|-----------------------------|------------|---------------------------|--------|------|
| Model |            | B                           | Std. Error | Beta                      |        |      |
| 1     | (Constant) | -.204                       | .120       |                           | -1.698 | .133 |
|       | MOTIVASI   | .003                        | .004       | .184                      | .605   | .564 |
|       | KERJA      |                             |            |                           |        |      |
|       | TEAMWORK   | .011                        | .006       | .564                      | 1.854  | .106 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data diolah, 2023

Dari pemaparan tabel 4.5 diatas dapat diketahui Nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0,564 dan X2 sebesar 0,106 lebih dari 0.050 artinya data variabel independen pada penelitian ini terhindar dari gejala heteroskedastisitas dan layak digunakan untuk menguji penelitian dengan model uji regresi linier berganda.

#### 4.6 Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis ini merupakan suatu model persamaan yang menggambarkan hubungan 2 (dua) atau lebih variabel bebas/ *predictor* (X) dengan satu variabel tak bebas/ *response* (Y). Maka didapatkan hasil data penelitian dibawah ini:

Tabel 4.6

|       |                | Coefficients <sup>a</sup>   |            |                           |       |      |
|-------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
|       |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |      |
| Model |                | B                           | Std. Error | Beta                      | t     | Sig. |
| 1     | (Constant)     | -.133                       | 1.695      |                           | -.078 | .940 |
|       | MOTIVASI KERJA | .214                        | .063       | .318                      | 3.406 | .011 |
|       | TEAMWORK       | .703                        | .080       | .821                      | 8.788 | .000 |

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan output SPSS diatas dapat diperoleh persamaan regresi linear sebagai berikut:  $Y = -0,133 + 0,214 X_1 + 0,703 X_2$ . Model tersebut menunjukan arti sebagai berikut:

a. Konstanta = -0,133

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda pada tabel diatas, maka terdapat nilai konstanta sebesar angka -0,133 (negatif). Hal ini menunjukan bahwa menurunnya nilai konstanta artinya jika Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan Kerjasama Tim ( $X_2$ ) = 0 maka  $Y = -0,133$

b. Koefisien Motivasi Kerja ( $X_1$ )

Nilai koefisien Motivasi Kerja angka sebesar 0,214 (positif). Menyatakan bahwa setiap terjadi kenaikan 1 skor untuk motivasi kerja akan diikuti terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,214.

c. Koefisien *Teamwork* ( $X_2$ )

Nilai koefisien Kerjasama Tim menunjukan angka sebesar 0,703 (positif). Menyatakan bahwa apabila terjadi kenaikan 1 skor untuk

Kerjasama Tim akan diikuti dengan terjadi kenaikan Kinerja Karyawan sebesar 0,703.

## 4.7 Uji Hipotesis

### 4.7.1 Hasil Uji T

Dengan melakukan uji (T) peneliti dapat melihat tiap-tiap variabel bebas apakah pengaruh terhadap variabel terikat. Berikut hasil data peneliti dengan menggunakan SPSS 26:

**Tabel 4.7**

| Coefficients <sup>a</sup> |                |                             |            |                           |       |
|---------------------------|----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
|                           |                | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
| Model                     |                | B                           | Std. Error | Beta                      | T     |
| 1                         | (Constant)     | -.133                       | 1.695      |                           | -.078 |
|                           | MOTIVASI KERJA | .214                        | .063       | .318                      | 3.406 |
|                           | TEAMWORK       | .703                        | .080       | .821                      | 8.788 |

a. Dependent Variable: YY

Dari pemaparan tabel 4.7 bahwasannya untuk mencari  $T_{\text{tabel}}$  dengan rumus:

$$t\text{-Tabel } (n-k-1) = (10-2-1)$$

$$t\text{-Tabel } 7 = 2,36462$$

Jadi untuk  $T_{\text{tabel}}$  penelitian ini berada di angka (2,36462), maka hipotesis untuk setiap variabel adalah sebagai berikut:

1) Variabel Motivasi Kerja (X1)

Berdasarkan tabel uji t diatas pengaruh variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar  $0,011 < 0,050$

sedangkan untuk nilai  $t$  hitung sebesar  $3,406 > t$  tabel ( $2,36462$ ), dimana  $H_0$  ditolak dan **H1 diterima** yang berarti terdapat pengaruh variabel Motivasi Kerja ( $X_1$ ) terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ ).

## 2) Variabel *Teamwork* ( $X_2$ )

Berdasarkan tabel uji  $t$  diatas pengaruh variabel *Teamwork* ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar  $0,000 < 0,050$  sedangkan untuk nilai  $t$  hitung sebesar  $8.788 > t$  tabel ( $2,11991$ ), dimana  $H_0$  ditolak dan **H2 diterima**. yang berarti terdapat pengaruh variabel *Teamwork* ( $X_2$ ) terhadap Variabel Kinerja ( $Y$ )

### 4.7.2 Hasil Uji F

Dengan uji ( $F$ ) peneliti dapat melihat apakah pengaruh variabel independen yaitu Motivasi Kerja ( $X_1$ ) dan *Teamwork* ( $X_2$ ) berpengaruh secara bersamaan secara simultan terhadap variabel dependen ( $Y$ ) yaitu Kinerja. berikut hasil uji ( $F$ ) data peneliti:

**Tabel 4.8**

| ANOVA <sup>a</sup> |            |                |    |             |       |                   |
|--------------------|------------|----------------|----|-------------|-------|-------------------|
| Model              |            | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.              |
| 1                  | Regression | 45.016         | 2  | 22.508      | 6.207 | .028 <sup>b</sup> |
|                    | Residual   | 25.384         | 7  | 3.626       |       |                   |
|                    | Total      | 70.400         | 9  |             |       |                   |

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Teamwork, Motivasi Kerja

Sumber: SPSS 2023

$$F\text{-Tabel} = (n-k) = (10-2)$$

$$F\text{-Tabel} = 4,46$$

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ( $6,207 > 4,46$ ), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,028 < 0,05$ . Dengan demikian,  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima yang artinya variabel Motivasi Kerja (X1) dan *Teamwork* (X2) jika diuji secara bersama-sama atau simultan **berpengaruh** terhadap variabel Kinerja (Y).

#### 4.8 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pada Amil LAZISMU

##### Kabupaten Mojokerto.

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil uji parsial (t) menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. karena dengan motivasi kerja akan membuat individu tersebut memahami pengaruhnya terhadap kinerja. Dengan adanya bukti hasil nilai variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar  $0,011 < 0,050$  sedangkan untuk nilai t hitung sebesar  $3,406 > t$  tabel ( $2,36462$ ), maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja para amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

Westwood (dalam Furnham, Eracleous & Premuzic, 2009) menyatakan motivasi adalah keadaan internal yang menimbulkan keinginan dan atau dorongan untuk melakukan sesuatu. Dengan demikian diketahui bahwa motivasi kerja sangat diperlukan bagi suatu organisasi dalam

menentukan kemajuan dan kemunduran organisasi, serta tidak ada organisasi yang dapat maju tanpa adanya motivasi kerja yang baik (Can & Yasri, 2016).

Berdasarkan hasil hipotesis pertama menyatakan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh terhadap kinerja pada amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Putri Novrita (2021) dengan judul “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pencarian dan Pertolongan (BASARNAS) Pekanbaru”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Novrita, 2021).

#### **4.9 Pengaruh *Teamwork* Terhadap Kinerja Pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.**

Berdasarkan hasil penelitian melalui hasil uji parsial ( $t$ ) menunjukkan bahwa variabel *Teamwork* mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap Kinerja. karena dengan motivasi kerja akan membuat individu tersebut memahami pengaruhnya terhadap kinerja. Dengan adanya bukti hasil nilai variabel *Teamwork* ( $X_2$ ) terhadap variabel Kinerja ( $Y$ ) sebesar  $0,000 < 0,050$  sedangkan untuk nilai  $t$  hitung sebesar  $8,788 > t$  tabel (2,36462), maka motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja para amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

Peran kerjasama tim terhadap kinerja adalah membantu menyelesaikan setiap tugas dan permasalahan yang ada dalam tim, sehingga

kinerja karyawan menjadi lebih baik Oleh karena itu kerjasama tim berperan dalam peningkatan kinerja perusahaan dalam mencapai tujuan. Kerjasama tim merupakan faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. kerjasama tim atau teamwork adalah beberapa orang yang membentuk kelompok kerja dan menyatukan ide-ide serta menyelesaikan masalah bersamasama untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk itu kerjasama tim sangat dibutuhkan perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan (Kusuma, 2018).

Berdasarkan hasil hipotesis kedua menyatakan bahwa *Teamwork* berpengaruh terhadap kinerja pada amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto, hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Fitria Indah (2022) dengan judul “Pengaruh Kerjasama Tim Terhadap Kinerja Karyawan Pada Cv. Sinar Utama Niagatani Kecamatan Sukamaju”. Hasil Penelitian tersebut menunjukkan *teamwork* berpengaruh positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan (Indah, 2022).

#### 4.10 Pengaruh Motivasi Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto

**Tabel 4.9**

| Model Summary <sup>b</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .743 <sup>a</sup> | .553     | .425              | 1.69189                    |

a. Predictors: (Constant), TEAMWORK, MOTIVASI KERJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: SPSS 26

Hasil data peneliti menggunakan hasil uji F menunjukkan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel *Teamwork* (X2) secara bersama-sama terjadi pengaruh terhadap Variabel Kinerja (Y) pada Amil Di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Hal ini bisa dibuktikan dengan melihat hasil data peneliti yang diketahui bahwa nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel ( $6,207 > 3.59$ ), dengan nilai signifikansi sebesar  $0,00 < 0,05$ . Dapat disimpulkan bahwa Pemahaman Motivasi Kerja dan *Teamwork* tersebut secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Dapat terlihat nilai R Square 0,553 atau 55,3 %. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 44,7 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

Pada hipotesis ketiga dinyatakan bahwa variabel Motivasi Kerja (X1) dan variabel *Teamwork* (X2) berpengaruh bersama-sama terhadap variabel Kinerja (Y). Dimana hipotesis tersebut juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Deffina Hermawati dan Dian Sudiantini berpendapat motivasi kerja dan kerjasama tim secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. (Hermawati & Sudiantini, 2022)



## BAB V

### PENUTUP

#### 5.1 Kesimpulan

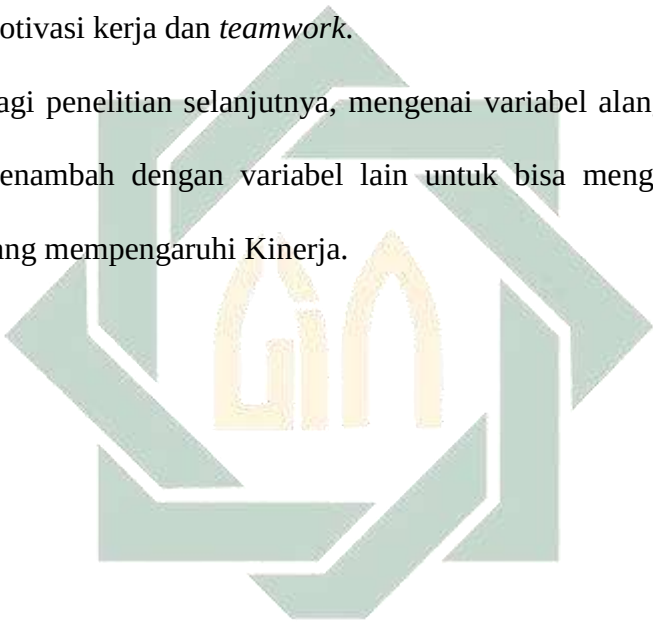
Pada pemaparan pembahasan dari hasil penelitian tentang Pengaruh Motivasi Kerja dan *Teamwork* Terhadap Kinerja Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Maka peneliti dapat menyimpulkan yakni:

1. Variabel Motivasi Kerja (X1) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,011 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 3,406 > t tabel (2,36462), maka Motivasi Kerja **berpengaruh** terhadap Kinerja para Amil di lazismu Kabupaten Mojokerto.
2. Variabel *Teamwork* (X2) terhadap variabel Kinerja (Y) sebesar 0,000 < 0,050 sedangkan untuk nilai t hitung sebesar 8,788 > t tabel (2,36462), dimana yang berarti terdapat **pengaruh** variabel *Teamwork* (X2) terhadap Variabel Kinerja (Y) pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.
3. Nilai F hitung lebih besar daripada nilai F tabel (10,853 > 3.59), dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja dan *Teamwork* tersebut secara bersama-sama mempunyai **pengaruh yang positif** dan signifikan terhadap Kinerja pada Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Dapat terlihat nilai R Square 0,553 atau 55,3 %. Angka tersebut menunjukkan besar pengaruh variabel X1 dan X2 terhadap Variabel Y secara gabungan, sedangkan sisanya 44,7 % dipengaruhi oleh faktor variabel lain di luar penelitian ini atau nilai error.

## 5.2 Saran

Menurut hasil penelitian dan kesimpulan yang telah dipaparkan seperti diatas maka adapun saran-saran atau masukan yang dapat disampaikan sebagai berikut:

1. Diharapkan dapat dijadikan ilmu dan juga sebagai bahan evaluasi untuk para Amil di LAZISMU Kabupaten Mojokerto mengenai motivasi kerja dan *teamwork*.
2. Bagi penelitian selanjutnya, mengenai variabel alangkah baiknya bisa menambah dengan variabel lain untuk bisa mengetahui faktor lain yang mempengaruhi Kinerja.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Maiyuning, S. (2016). *PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN DILEMBAGA AMIL ZAKAT DOMPET DHUAFA.[SKRIPSI]* (Doctoral dissertation, UIN RADEN FATAH PALEMBANG).
- Puspitasari, R. A. (2017). Kinerja Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Samarinda dalam Pengelolaan Air di Kota Samarinda. *JURNAL UNIVERSITAS MULAWARMAN*, 1(2), 446-458.
- Paramansyah, H. A., SE, M., Husna, A. I. N., & Sos, S. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Dalam Perspektif Islam*. Almuqsith Pustaka.
- Salim, M. (2017). *Pengaruh gaya kepemimpinan, teamwork, budaya organisasi, dan motivasi kerja ketua terhadap kinerja pengurus organisasi Ikatan Mahasiswa Mambaul Ulum Bata-bata (IMABA) wilayah Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Simanjuntak, L., Lie, D., Efendi, E., & Inrawan, A. (2018). Pengaruh peran kepemimpinan dan kerjasama tim terhadap kinerja pegawai pada badan kepegawaian daerah kota Pematangsiantar. *SULTANIST: Jurnal Manajemen dan Keuangan*, 6(1), 12-23.
- Toban, C., & Sjahrudin, H. (2016). The antecedent and consequence of Organizational Commitment and Job Satisfaction. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(2), 26-33.
- Nugraha, E., Pongtuluran, Y., & Maria, S. (2018, March). Pengaruh kepemimpinan dan teamwork terhadap kinerja karyawan pada PT. ramayana lestari sentosa cabang samarindasquare. In *Prosiding SNMEB (Seminar Nasional Manajemen dan Ekonomi Bisnis)*.
- Jusmin, A., Said, S., Bima, M. J., & Alam, R. (2016). Specific determinants of work motivation, competence, organizational climate, job satisfaction and individual performance: A study among lecturers. *Journal of Business and Management Sciences*, 4(3), 53-59.
- Padil, A. (2014). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Habibi, B. (2005). Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan di PT. AskesRegional VI Jawa tengah dan DIY bagian Sumber Daya Manusia dan Umum

- Purwanti, P., & Mardiana, A. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Panasonic Gobel Energy Indonesia (Study Kasus Departemen Component F1). *Jurnal Aplikasi Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, 3(2), 40-51.
- Prismadia, K. (2008). Hubungan antara dimensi kepribadian marston dan kohesivitas timkerja.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Sarjana, S. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Dan Kerja Sama tim terhadap etika kerja guru SMK. *Jurnal Pendidikan dan Kebudayaan*, 20(2), 234-250.
- Nurhadian, A. F. (2017). Pengaruh kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship (e-Journal)*, 11(1).
- Devi, A. R. (2018). *Pengaruh profesionalisme, job stress, dan perilaku etis terhadap kinerja karyawan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Jawa Timur* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Maarif, M. S., & Kartika, L. (2021). *Manajemen kinerja sumber daya manusia*. PT Penerbit IPB Press.
- Sinambela, L. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk meningkatkan kinerja*. Bumi Aksara.
- Suyatno, A., Suyatno, A., Abdullah, A., Sundah, D. I. E., Satriawan, D. G., & Palupiningtyas, D. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Prinsip Dasar dan Aplikasi*.
- Amalia, N., & Widiastuti, T. (2019). Pengaruh akuntabilitas, transparansi, dan kualitas pelayanan terhadap minat muzaki membayar zakat. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6(9), 1756-1769.
- Mubaraq, H. (2019). *Peran Lembaga Amil Zakat dalam Efektivitas Pengelolaan Dana Zakat Produktif (Studi LAZIS DPP-Wahdah Islamiyah Kota Makassar)* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Negeri Alauddin Makassar).
- Siyoto, S., & Sodik, M. A. (2015). *Dasar metodologi penelitian*. literasi media publishing.

Hardani, H., Andriani, H., Fardani, R. A., Ustiawaty, J., Utami, E. F., Sukmana, D. J., & Istiqomah, R. R. (2020). Metode penelitian kualitatif & kuantitatif. *Yogyakarta: Pustaka Ilmu*.

Sinambela, L. P. (2021). Metodologi penelitian kuantitatif.

Astuti, S. I., Arso, S. P., & Wigati, P. A. (2015). Analisis standar pelayanan minimal pada instalasi rawat jalan di RSUD Kota Semarang. *Jurnal Kesehatan Masyarakat (Undip)*, 3(1), 103-111.

Siregar, S. (2015). Metode penelitian kuantitatif: dilengkapi dengan perbandingan perhitungan manual & spss.

Arikunto, S. (2013). Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik.

Siregar, S. (2010). Statistik Deskriptif untuk Penelitian Dilengkapi Perhitungan Manual dan Aplikasi SPSS Versi 17. *Rajawali Pers. Divisi Buku Perguruan Tinggi. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta*.

Pangestu, I. (2016). Analisis Dalam Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Muzakki Membayar Zakat Di Lembaga Amil Zakat Kota Semarang. *Undergraduates thesis, Universitas Negeri Semarang*.

Ulya, Z. N. (2017). Pengaruh pengetahuan dan religiusitas terhadap pembayaran zakat profesi aparatur sipil negara di Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Jawa Tengah. *Skripsi, Semarang: Universitas Islam Negeri Walisongo*.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

- Widjaja, M. Y. A. (2014). *Pengaruh Brand Association Minuman Pocari Sweat Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa Ekonomi Syari'ah UIN Sunan Ampel Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).
- Raviah, U. D. (2016). *Faktor-Faktor Penentu Masyarakat Membayar Zakat Melalui Lembaga Formal atau Informal pada Masyarakat Kauman, Yogyakarta* (Doctoral dissertation, Universitas Islam Indonesia).
- Widjaja, M. Y. A. (2014). *Pengaruh Brand Association Minuman Pocari Sweat Terhadap Keputusan Pembelian Pada Mahasiswa Ekonomi Syari'ah UIN Sunan Ampel Surabaya* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Ampel Surabaya).



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A