



THE ROLE OF WORK MOTIVATION IN MODERATING THE EFFECT OF COMPENSATION ON WORK PRODUCTIVITY OF AMIL ZAKAT (Study at the Amil Zakat Institute in Bandung City)

¹Hilda Monoarfa ²Salma Khairun Nisa ³Fitranty Adirestuty

Universitas Pendidikan Indonesia, Bandung, Indonesia

hildaborman@upi.edu, salmakhairunns@student.upi.edu, fitranty@upi.edu

INFO ARTIKEL

Histori Artikel :

Tgl. Masuk : 8 Januari 2021

Tgl. Diterima : 13 Januari 2021

Tersedia Online : 31 Januari 2021

Keywords: *Amil Zakat, Compensation, Work Motivation, Work Productivity*

ABSTRAK/ABSTRACT

The potential for zakat in Indonesia in 2019 is valued at IDR 233.8 trillion, but the realization is still far from expected because BAZNAS is only able to manage 3.5% of its potential. One of these factors is that LAZ's human resources are still less competent in their fields. Work productivity is still low, so that the distribution of zakat is still consumptive and creates a lack of public trust in LAZ. This study aims to test the organizational behavior theory by analyzing the effect of compensation on amil's work productivity and how work motivation in moderating this effect. With a total sample of 87 respondents, taken using a sampling technique referring to cluster random sampling or random sampling techniques cluster (group), namely the population is divided into smaller sub-units then, obtained from the partial selection of units or better known as primary units, until finally selecting units within the selected primary unit. This research uses the method of causality with a quantitative approach. The data collection technique uses primary data through a questionnaire. The data analysis technique uses Moderated Regression Analysis. The results showed that the level of compensation was in the medium category, the level of work motivation and work productivity was mostly in the high category, and that compensation had a positive effect on amil's work productivity and work motivation did not moderate the relationship between compensation and amil's work productivity, but work motivation had a positive effect on amil work productivity.

PENDAHULUAN

Zakat merupakan salah satu instrumen ekonomi Islam sebagai sarana yang efektif dalam memberdayakan ekonomi umat. Allah SWT sudah menentukan rezeki bagi tiap-tiap hambanya, sebagian diberikan rezeki yang lebih dibandingkan sebagian yang lain bukan untuk membeda-bedakan. Pentingnya zakat membuat ia menjadi salah satu rukun islam yang hukumnya wajib dilaksanakan sama halnya dengan ibadah – ibadah lain maka, meskipun berupa harta, pembayarannya bisa

mewujudkan nilai spritual sebagaimana shalat, puasa dan haji (Nabhani, 2018).

Hasil riset yang dilakukan oleh BAZNAS pada tahun 2019 berdasarkan Indikator Potensi Pemetaan Zakat (IPPZ) menunjukkan bahwa potensi zakat di Indonesia pada tahun 2019 mencapai angka Rp.233,8 Triliun (BAZNAS, 2019). Angka tersebut menunjukkan bahwa apabila pengelolaan zakat di Indonesia dilakukan dengan baik maka zakat bisa digunakan sebagai alternatif sumber ekonomi bagi Indonesia. Namun, realisasi yang terjadi tahun 2019 masih sangat jauh dari potensi

zakat yang sebelumnya telah diungkapkan. Pada tahun 2019 BAZNAS baru mampu mengelola sekitar 3,5% zakat dari potensi yang dimiliki Indonesia.

Sumber: (BAZNAS, 2017) (data diolah)

Gambar 1.1

Provinsi dengan Potensi Zakat Tertinggi (dalam Triliun Rupiah)

Data pada Gambar 1.2 menunjukkan bahwa Jawa Barat masuk kedalam tiga provinsi dengan potensi penghimpunan zakat terbesar di Indonesia untuk tahun 2018 yaitu sebesar Rp 26,85 Triliun. Pada tahun 2017 sendiri potensi penghimpunan zakat di Jawa Barat adalah Rp 17,6 Triliun, sementara Jawa Barat hanya mampu menghimpun Rp 600 Triliun dan pada tahun sebelumnya sebesar Rp 500 Miliar. Hal ini menjelaskan bahwa penghimpunan zakat belum maksimal sehingga realisasinya masih jauh dari potensi yang diharapkan.

Salah satu yang menjadi faktor belum maksimalnya realisasi penghimpunan zakat adalah manajemen pengelolaan zakat masih kurang efektif dan efisien. Menurut Nurhasanah dan Suryani (2018) kurangnya amil zakat yang baik dalam mengatur manajemen zakat pada LAZ, karena seharusnya amil zakat diharapkan memiliki database mustahik dan muzaki yang akurat sehingga pengumpulan dan penyaluran zakat dapat dipetakan dengan baik. Selain itu, dalam penelitian yang dilakukan oleh Norvadewi (2012) SDM yang tidak kompeten dalam bidangnya akibat sistem perekrutan dengan pola tertutup sehingga tidak membuka peluang yang kompetitif. Sedangkan menurut Thalib dkk (2016) dalam penelitiannya di Kota Bima mengatakan bahwa produktivitas kerja yang masih rendah, sehingga pendistribusian zakat masih bersifat konsumtif dan menimbulkan kurangnya kepercayaan masyarakat terhadap LAZ..

Sejalan dengan hal tersebut, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rustiany dan Rosyidi (2018) pada enam LAZ dengan menggunakan metode indeks produktivitas malmquist (TFP Change) menunjukkan bahwa keenam LAZ tersebut pada tahun 2014 hingga 2016 produktivitas kerjanya masih rendah serta belum bisa menjaga konsistensinya. Menurut Evi (2015) keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh sumber daya manusia yang dimilikinya, sumber daya manusia merupakan

aset yang paling penting dalam perusahaan. Dengan demikian, jika suatu LAZ ingin meningkatkan produktivitas kerjanya, maka LAZ tersebut perlu meningkatkan produktivitas kerja dari sumber daya manusia yang tidak lain adalah amil zakat yang terdapat di lembaga tersebut.

Penelitian yang dilakukan oleh Zaki Abdullah dkk (2019) menyatakan ada beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja amil zakat dengan menggunakan pendekatan psikologi yaitu, motivation, worktime, environment, workload, career path, passion dan salary. Lebih lanjut Nasron dan Tri (2012) mengungkapkan enam faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. Faktor pertama adalah sikap kerja yang merupakan kesediaan untuk bekerja bergiliran, dapat menerima tambahan tugas, bekerja dalam satu tim. Faktor kedua, keterampilan yang ditentukan oleh pendidikan formal dan informal. Faktor ketiga, hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan organisasi. Faktor keempat, efisiensi tenaga kerja dimana perencanaan tenaga kerja dan tambahan tugas. Faktor kelima, kewiraswastaan yang tercermin dalam pengambilan resiko, kreativitas dalam berusaha. Faktor keenam, manajemen produktivitas yang berhubungan dengan sumber dan sistem kerja.

Penelitian ini bertujuan menguji teori perilaku organisasi dimana dengan menganalisis pengaruh kompensasi terhadap produktivitas kerja amil serta bagaimana motivasi kerja dalam memoderasi pengaruh tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Produktivitas Kerja

Perusahaan menuntut karyawannya untuk produktif dalam bekerja. Produktivitas sendiri berasal dari kata "produktif" artinya sesuatu yang mengandung potensi untuk digali, sehingga produktivitas dapatlah dikatakan sesuatu proses kegiatan yang terstruktur guna menggali potensi yang ada dalam sebuah komoditi/objek. Perilaku produktivitas kerja ini dirasakan mampu mendorong karyawan untuk memiliki sifat yang dinamis, kreatif, inovatif dan terbuka. Sehingga produktivitas kerja berarti hasil atau produk yang dihasilkan oleh seorang individu atau kelompok dalam satuan waktu tertentu dalam suatu proses kerja (Yuniarsih & Suwatno, 2011). Menurut Wibowo dalam Mira

Veranita (2013) mengatakan produktivitas adalah perbandingan keluaran terhadap masukan dalam pengukuran sumber daya organisasi. Sedangkan, Paul Mali dalam Suwanto (2009) menyatakan bahwa produktivitas berkaitan dengan bagaimana menghasilkan atau meningkatkan hasil barang dan jasa setinggi mungkin dengan memanfaatkan segala sumber daya secara efisien.

Fischer, Schoenfeldt dan Shaw dalam Muchdarsyah (2008) menjelaskan bahwa produktivitas kerja bukan sekedar kerja keras dari suatu karyawan tetapi bergantung pada lingkungan kerja serta proses yang dilewati. Proses yang dimaksud berkaitan dengan proses kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan sesuai iklim atau budaya dari perusahaan tersebut. Produktivitas kerja karyawan selain berkaitan dengan tugas utamanya juga dilihat dari kualifikasi dan pengembangan profesionalnya sebab karyawan tidak dapat melaksanakan tugas dengan produktif bisa saja karena kualifikasi akademiknya kurang menunjang dengan bidang tugas yang akan dikerjakannya. Menurut Darmadi (2018) produktivitas kerja berarti kemampuan dalam melakukan kegiatan yang menghasilkan output yang sesuai dengan mutu yang telah ditetapkan dengan waktu yang tepat. Produktivitas kerja ini dapat menumbuhkan mental dari seorang karyawan untuk bekerja lebih dari apa yang telah atau sedang dikerjaka sehingga tujuan dari pekerjaan atau usaha tersebut bisa cepat tercapai. Maka dari itu, produktivitas kerja pada dasarnya berorientasi pada perbaikan berkelanjutan agar hari ini lebih baik dari hari kemarin.

Kompensasi

Kompensasi merupakan komponen penting dalam hubungan perusahaan dengan karyawannya. Jika dikelola dengan baik, kompensasi membantu perusahaan untuk mencapai tujuan dan memperoleh, memelihara, dan menjaga karyawan dengan baik (Sari E. L., 2015). Menurut Suparyadi (2015) kompensasi adalah imbalan yang diterima oleh seorang karyawan dari tempat kerjanya sebagai sebuah penghargaan atas kontribusinya baik berupa finansial maupun nonfinansial. Dalam manajemen sumber daya manusia, kompensasi adalah sesuatu yang penting bagi karyawan karena kompensasi mencerminkan ukuran atau nilai suatu karya mereka. Tingkat kompensasi

yang diterima pun menentukan skala kehidupan karyawan itu sendiri, sehingga jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima maka prestasi kerja dan kepuasan kerja akan terpengaruh (Fahmi, Siswanto, Farid, & Arijulmanan, 2014).

Penjelasan kompensasi diungkapkan pula oleh William B. Werther dan Keith Davis (2010) dimana "kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang diberikannya. Baik berupa upah per jam atau gaji periodik didesain dan dikelola oleh bagian personalia". Sehingga kompensasi sebagai program balas jasa ini bertujuan untuk kepentingan perusahaan itu sendiri karena memberikan kepuasan kepada seluruh pihak yang ikut andil dalam upaya mencapai tujuan dari perusahaan tersebut.

Wayne Mondy and Joseph (2016) menjelaskan kompensasi adalah total semua imbalan yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan mereka dengan tujuan untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi karyawan. Sedangkan menurut Andrew B. Flippo dalam Thamrin (2014) mengatakan kompensasi adalah segala sesuatu yang berkaitan dengan suatu balas jasa atau ekuivalen. Dimana balas jasa tersebut dibagi menjadi renumerasi, gaji, upah, benefit dan servis.

Thamrin sendiri mengemukakan pendapatnya mengenai kompensasi, dimana kompensasi merupakan pengeluaran atau biaya bagi perusahaan yang mengharapkan imbalan prestasi kerja yang besar dari karyawannya. Kompensasi harus ditetapkan atas asas adil dan layak. Asas adil dan layak ini diartikan sebagai besarnya kompensasi disesuaikan dengan prestasi kerja, jenis pekerjaan, risiko pekerjaan, dan tanggung jawab (Thamrin, 2014).

Motivasi Kerja

Setiap perusahaan pastinya memiliki tujuan yang ingin dicapai. Peran dari seorang karyawan untuk mencapai tujuan tersebut sangatlah penting. Maka dari itu, setiap perusahaan penting mengetahui motivasi kerja para karyawannya dalam bekerja. Motivasi didefinisikan oleh Robbins (2018) sebagai suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Sedangkan, menurut Hasibuan (2006) motivasi kerja mempersoalkan

bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan, agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan keterampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan. Kreitner dan Kinicki (2010) menjelaskan bahwa motivasi kerja merupakan proses psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan.

Hadari Nawawi (2008) mengatakan motivasi kerja adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang dalam bertindak laku. Dorongan tersebut alami ada pada diri seseorang, oleh karena itu, perbuatan seseorang didasarkan atas motivasi tertentu. Motivasi kerja tidak dapat dilihat secara langsung namun dapat diinterpretasikan oleh tingkah laku seseorang. Definisi lain terkait motivasi kerja adalah sebagai proses untuk mendorong seseorang melakukan serangkaian kegiatan yang mengarah pada tercapainya suatu tujuan. Jika tujuan tersebut berhasil tercapai, maka akan memuaskan kebutuhan yang terdapat dalam diri seseorang (Munandar, 2010).

METODE PENELITIAN

Objek yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah variabel-variabel yang digunakan. Variabel tersebut terdiri dari tingkat kompensasi sebagai variabel bebas (X), tingkat motivasi kerja sebagai variabel moderasi (Z) serta variabel dependen (Y) yaitu tingkat produktivitas kerja amil zakat. Adapun subjek penelitian ini adalah amil zakat yang terdapat di lembaga zakat Kota Bandung. Penelitian ini akan menggunakan kuisioner dan google form yang akan disebar ke empat lembaga zakat yaitu Dompot Dhuafa, Rumah Amal Salman, Pusat Zakat Umat dan Sinergi Foundation. Penyebarannya sendiri direncanakan akan berlangsung pada bulan Juli – September 2020.

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kuantitatif yang merupakan penelitian dengan menggunakan analisis data yang berbentuk angka, dengan tujuan untuk mengembangkan model matematis dan teori atau hipotesis yang berkaitan dengan fenomena yang diselidiki oleh peneliti (Suryani & Hendryadi, 2015). Pada penelitian ini, peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel mengacu pada cluster random sampling atau teknik pengambilan sampel secara acak kluster (kelompok). Adapun kriteria yang digunakan dalam penelitian ini adalah amil yang bekerja di

LAZ (swasta) yang ada di Kota Bandung dan telah melaksanakan audit serta telah memiliki sertifikasi dari BAZNAS. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah Moderated Regression Analysis (MRA) dimana teknis analisis data ini menggunakan variabel moderator

Adapun kelompok sampel yang masuk ke dalam kriteria adalah Pusat Zakat Umat, Dompot Dhuafa, Rumah Amal Salman, dan Sinergi Foundation. Jumlah total populasi amil dari keempat LAZ tersebut adalah 112 orang, penarikan sampel menggunakan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \cdot e^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel

N = Ukuran populasi

e = Tingkat kesalahan dalam pengambilan sampel yang masih bisa ditolerir (e = 5%).

Berdasarkan rumus di atas maka hasil perhitungan sampel:

$$n = \frac{112}{1 + 112(0,05)^2} = \frac{112}{1,28} = 87,5 \approx 87$$

Sehingga dalam penelitian ini, sampel yang digunakan minimal sebanyak 87 responden. Kemudian untuk menentukan jumlah sampel amil masing-masing lembaga dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan:

n_i = Anggota sampel dalam proporsi ke – i

N_i = Populasi total

n = Sampel yang diambil dalam penelitian.

Dari hasil perhitungan rumus diatas didapatkan hasil jumlah sampel amil tiap lembaga pada tabel 3.2 berikut:

Lembaga	Populasi	Sampel
LAZ Pusat Zakat Umat	25	n _i = 25/112 × 87 = 19
LAZ Dompot Dhuafa Jabar	14	n _i = 14/112 × 87 = 11
LAZ Rumah Salman	23	n _i = 23/112 × 87 = 18
LAZ Sinergi Foudation	50	n _i = 50/112 × 87 = 39
Jumlah	112	87

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil dan Pembahasan Defkriptif Responden

Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin
Jumlah responden amil zakat di lembaga amil zakat di Kota Bandung didominasi oleh laki-laki dengan jumlah 51 orang dan untuk perempuan 36 orang. Persentase untuk responden laki-laki, yaitu sebesar 59 % sedangkan untuk responden perempuan hanya sebesar 41%. responden berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat kompensasi yang cukup seimbang diantara kategori tinggi dan juga sedang, dengan hasil 47% yang memiliki kategori tinggi dan 53% untuk kategori sedang. Hal ini terjadi pula pada responden berjenis kelamin perempuan di mana hasilnya cukup seimbang antara kategori tinggi dan juga sedang dengan hasil kategori tinggi sebesar 42% dan 58 untuk kategori sedang. Hasil tersebut juga memperlihatkan bahwa tingkat kompensasi pada tiap responden berdasarkan jenis kelamin berada pada tingkat yang sedang.

Mengenai klasifikasi motivasi kerja berdasarkan jenis kelamin dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dengan persentase 84% memiliki hasil kategori yang tinggi. Begitu juga dengan responden berjenis kelamin perempuan memiliki tingkat motivasi kerja yang baik dengan persentase sebesar 81%.

Klasifikasi produktivitas kerja berdasarkan jenis kelamin, dapat diketahui bahwa responden berjenis kelamin laki-laki memiliki hasil kategori tinggi sebesar 73%. Hal tersebut serupa dengan responden berjenis kelamin perempuan yang memiliki hasil kategori tinggi sebesar 69%. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa klasifikasi produktivitas kerja amil berdasarkan jenis kelamin memiliki hasil yang cukup berimbang antara laki-laki dan perempuan.

Karakteristik Berdasarkan Usia

Amil yang bekerja pada lembaga amil zakat di Kota Bandung di dominasi oleh responden dengan rentang tingkat usia 25-29 tahun dengan total responden sebanyak 30 orang atau sebesar 34%. Sedangkan untuk total responden rentang usia paling sedikit ada pada rentang usia 45-49 tahun dengan total responden sebanyak 1 orang atau hanya sebesar 1%.

Pada responden rentang usia 35-49 tahun dan 40-44 tahun memiliki tingkat kompensasi yang seimbang antara kategori tinggi dan sedang. Diantara rentang usia 20-24 dan 25-29 memiliki tingkat kompensasi yang didominasi kategori sedang. Hasil lain dalam tabel tersebut juga memperlihatkan bahwa amil pada rentang usia 30 – 34 tahun dan rentang usia 45-49 tahun memiliki tingkat kompensasi yang tinggi bila dibandingkan dengan rentang usia lainnya.

Klasifikasi motivasi kerja berdasarkan usia, menunjukkan bahwa responden pada rentang usia 20-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 dan 35-39 tahun memiliki tingkat motivasi kerja yang lebih baik dengan persentase hasil yang tinggi mulai dari 80% hingga 100%. Sedangkan pada 40-44 tahun dan 45-49 tahun memiliki hasil rendah dengan berada pada klasifikasi sedang dengan persentase sebesar 100%, sehingga dapat dikatakan semakin bertambah rentang usia maka motivasi kerja individu akan menurun.

Produktivitas kerja berdasarkan usia memperlihatkan hasil bahwa mayoritas amil memiliki tingkat produktivitas kerja yang baik. Hal tersebut ditunjukkan dengan hasil pada rentang usia mulai 20-24 tahun, 25-29 tahun, 30-34 tahun, 35-39 tahun, 40-44 tahun, dan 45-49 tahun memiliki hasil klasifikasi yang tinggi.

Karakteristik Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Mayoritas responden amil lembaga zakat di Kota Bandung memiliki tingkat pendidikan pada level sarjana (S1) dengan jumlah 58 orang atau sebesar 67% dan tingkat pendidikan paling sedikit ada pada level tingkat pendidikan dibawah SMA/Sederajat dengan total persentase sebesar 1%.

Tingkat kompensasi responden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan bahwa responden dengan tingkat pendidikan S2 memiliki tingkat kompensasi baik dengan persentase sebesar 67%, meskipun hal tersebut juga dipengaruhi oleh total responden sedikit dengan total jumlah hanya 3 orang. Sementara untuk tingkat pendidikan lainnya mayoritas memiliki tingkat kompensasi yang sedang.

Mengenai klasifikasi motivasi kerja responden berdasarkan tingkat pendidikan, memperlihatkan hasil bahwa responden secara keseluruhan memiliki penerapan motivasi kerja yang baik dengan hasil yang cukup tinggi. Hal

ini dibuktikan dengan persentase yang dimiliki diberbagai tingkat pendidikan. Hanya hasil yang dimiliki tingkat pendidikan di bawah SMA/Sederajat yang berada pada tingkat motivasi kerja yang sedang.

Klasifikasi produktivitas kerja reponden berdasarkan tingkat pendidikan menunjukkan hasil bahwa responden dengan tingkat pendidikan SMA/Sederajat dan Pascasarjana memiliki hasil kinerja paling tinggi dengan persentase hasil sebesar 79% dan 100%, dengan mengingat jumlah responden untuk dua tingkat pendidikan tersebut sedikit. Sedangkan walaupun hasil untuk tingkat produktivitas kerja pada tingkat pendidikan diploma dan sarjana tidak setinggi dengan hasil dari tingkat pendidikan SMA/Sederajat dan Pascasarjana namun tetap mendapatkan hasil pada tingkat produktivitas kerja yang tinggi dengan jumlah responden yang banyak.

Hasil dan Pembahasan Deskriptif Variabel Penelitian

Tingkat Kompensasi Amil Zakat di Kota Bandung

Berdasarkan jumlah rekapitulasi variabel kompensasi pada amil lembaga zakat di Kota Bandung untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan yang sudah diolah oleh penulis menunjukkan bahwa dari seluruh responden untuk enam pernyataan dikategorikan sedang dan lima dikategorikan tinggi. Jika dilihat dari item pernyataan menunjukkan bahwa amil lembaga zakat merasa keberatan jika jumlah gaji yang diterima setiap bulannya berbeda. Selain itu, amil berfikir bahwa gaji adalah sesuatu yang penting. Apabila dilihat lagi dari item pernyataan, menurut amil tunjangan dan fasilitas yang diberikan sangat membantu dalam melaksanakan pekerjaan. Sehingga secara keseluruhan responden memiliki tingkat kompensasi dalam kategori yang sedang.

Tingkat Motivasi Kerja Amil Zakat di Kota Bandung

Berdasarkan jumlah rekapitulasi variabel motivasi kerja pada amil lembaga zakat di Kota Bandung untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan yang sudah diolah oleh penulis menunjukkan mayoritas jawaban dari seluruh responden untuk seluruh item pertanyaan mendapat tingkat kategori tinggi, kecuali untuk item nomor satu yang dikategorikan sedang.. Jika dilihat dari item pernyataan tersebut menunjukkan bahwa amil lembaga zakat cukup tertarik untuk beralih pekerjaan lainnya selain

menjadi amil. Dari perolehan data diatas dapat disimpulkan bahwa amil yang bekerja di lembaga amil zakat di Kota Bandung telah memiliki motivasi kerja dengan baik karena berada pada kategori yang tinggi.

Tingkat Produktivitas Kerja Amil Zakat di Kota Bandung

Berdasarkan jumlah rekapitulasi variabel produktivitas kerja pada amil lembaga zakat di Kota Bandung untuk setiap item pertanyaan atau pernyataan yang menunjukkan mayoritas jawaban dari seluruh responden untuk seluruh item pertanyaan mendapat tingkat kategori tinggi, kecuali untuk item nomor dua yang dikategorikan sedang. Jika dilihat dari item pernyataan tersebut menunjukkan makna negatif dimana amil merasa tidak bersalah apabila tidak mencapai target yang telah ditentukan. Kesimpulan yang dapat diambil antara hasil dan maksud pernyataan adalah amil merasa bersalah apabila tidak mencapai target pekerjaan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa amil yang bekerja di lembaga amil zakat di Kota Bandung telah memiliki produktivitas kerja dengan baik karena berada pada kategori yang tinggi.

Hasil dan Pembahasan Hipotesis

Pada bagian pengujian hipotesis ini akan dibahas mengenai pengujian secara parsial dengan uji t menggunakan Moderated Regression Analysis (MRA) untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dan mengetahui seberapa besar variabel moderasi mempengaruhi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Kemudian dilakukan pula uji koefisien determinasi untuk melihat seberapa jauh kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen.

Tabel 4.1

Ringkasan Hasil Analisis Moderated Regression Analysis (MRA) Efek Moderasi Motivasi Kerja terhadap Pengaruh Kompensasi terhadap Produktivitas Kerja Amil

Model R			
(p)	R ² (Adjusted R ²)	R ²	
Change (p)	B	SE	B (F)
T	P		
Model 1	,613	,361	,376
Constant			15,155
4,642	3,265	,002	

X		,135	,073
,175	1,841	,069	
Z		,445	,082
,518	5,438	,000	
Model 2	,631	,376	,398
Constant			-28,30
25,29	-1,11	,266	
X		,968	,482
1,258	2,007	,048	
Z		1,233	,458
1,433	2,693	,009	
XZ		-,015	,009
1,69	-1,74	,084	

Sumber: diolah penulis (2020)

Berdasarkan hasil analisis Moderated Regression Analysis (MRA) pada Tabel 4.19 diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = -28,303 + 0,968X + 1,233M - 0,015XM + \epsilon$$

Dapat diartikan apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah dengan sendirinya sebesar nilai konstanta yaitu -28,303. Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 0,968 setiap satu satuan X. Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar 1,233 setiap satu satuan M. Apabila variabel lain bernilai konstan maka Nilai Y akan berubah sebesar -0,015 setiap satu satuan XM.

Selanjutnya adalah pembahasan hipotesis penelitian yang dapat dilihat melalui uji t dengan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05 pada tingkat kepercayaan sebesar 95% dan nilai degree of freedom ($df = n - k = 87 - 3 = 84$) sehingga diperoleh nilai t tabel sebesar 1.66320. Analisis penerimaan hipotesis dapat dilakukan dengan penjelasan sebagai berikut:

Pengujian Hipotesis 1: Pengaruh Tingkat Kompensasi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Amil

Hasil pengujian hipotesis kita dapat mengetahui pengaruh atau keterkaitan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Adapun perolehan dari nilai t-hitung dan tingkat signifikansi pada variabel tingkat kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja amil dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.2

Hasil Uji Variabel Kompensasi
Koefisien t-hit t-tab Prob
Keputusan Keterangan

0,968 2,007 1.66320 0,048 Menolak
H0 Signifikan

Sumber : data diolah (2020)

Berdasarkan analisis Moderated Regression Analysis (MRA) pada Tabel 4.20 menunjukkan t hitung yang diperoleh lebih besar dari t tabel yaitu 2,007 dan tingkat signifikansi pengaruh tingkat kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja amil adalah sebesar 0,048 < 0,05 yang berarti signifikan. Hal tersebut mengindikasikan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja amil dengan arah yang positif dimana nilai koefisien yang diperoleh adalah sebesar 0,968 yang berarti bahwa ketika kompensasi naik sebesar 1 satuan hitung maka produktivitas kerja amil akan mengalami peningkatan sebesar 0,968 satuan hitung dengan asumsi variabel lainnya ceteris paribus. Dengan demikian, hasil penelitian ini menerima H1 dalam hipotesis karena hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap produktivitas kerja amil.

Pemberian kompensasi yang baik diharapkan dapat memberikan dampak yang baik pula untuk produktivitas kerja seseorang karena dengan pemberian kompensasi yang baik ini menunjukkan jika tingkat kompensasi yang diterima menentukan skala kehidupan karyawan itu sendiri, sehingga jika seorang karyawan merasa tidak puas dengan kompensasi yang diterima maka prestasi kerja dan kepuasan kerja akan terpengaruh (Fahmi, Siswanto, Farid, & Arijulmanan, 2014).

Adapun hasil dalam penelitian ini mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja amil zakat. Hasil tersebut berarti sesuai dengan apa yang dikatakan oleh Darmadi (2018) jika kompensasi ini adalah salah satu faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja seseorang. Hal ini menunjukkan amil zakat yang berada di Kota Bandung menganggap kompensasi sebagai balas jasa yang diterima berpengaruh pada produktivitas kerja mereka. Pengaruh tersebut disebabkan oleh indikator kompensasi yang terdiri dari gaji, insentif, tunjangan dan fasilitas. Dari beberapa indikator tersebut fasilitas menjadi indikator yang paling besar nilainya, sedangkan indikator gaji menjadi indikator yang paling kecil nilainya. Sebagai indikator yang paling besar nilainya, indikator fasilitas ini menunjukkan, jika amil zakat sedang

melaksanakan pekerjaan, amil zakat mengatakan fasilitas dirasa penting dalam menunjang setiap kegiatan atau pekerjaan yang diberikan, sehingga beberapa amil zakat cukup bergantung pada fasilitas yang diberikan. Sedangkan untuk indikator gaji yang menjadi indikator yang paling kecil nilainya dalam mempengaruhi produktivitas kerja menunjukkan jika amil zakat merasa cukup dengan gaji yang diterima dalam melakukakn pekerjaannya. Namun, tidak dapat dipungkiri dengan melihat karakteristik dari hasil kuisisioner responden, setengahnya berpendapat bahwa bekerja sebagai amil zakat gaji merupakan sesuatu yang penting. Selain itu, beberapa amil zakat menyatakan keberatannya jika jumlah gaji yang diterima setiap bulannya berbeda karena rata – rata gaji para amil tentunya tidak sebesar di perusahaan atau lembaga profit lainnya. Sehingga dapat disimpulkan, meskipun gaji bukan sesuatu yang paling mempengaruhi produktivitas kerja seorang amil zakat, tetapi tetap saja gaji merupakan sesuatu yang penting bagi seorang amil zakat.

Berdasarkan data yang telah diolah menunjukkan bahwa kompensasi amil zakat berdasarkan jenis kelamin mayoritas memiliki tingkat kategori yang sedang meskipun hasil antara kategori tinggi dan sedang pada laki – laki maupun perempuan itu cukup seimbang. Pada klasifikasi usia menunjukkan bahwa amil zakat yang memiliki umur lebih muda cenderung memiliki tingkat kompensasi sedang. Hal tersebut terlihat dengan pada rentang usia dibawah 30 tahun memiliki tingkat kompensasi yang sedang. Berbanding terbalik dengan rentang usia diatas 30 tahun yang mayoritas tingkat kompensasinya tinggi. Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh amil zakat pun juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki amil zakat, tingkat kompensasi amil zakat tersebut berada pada kategori yang tinggi.

Hasil penelitian yang menyatakan kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap produktivitas kerja amil ini juga sesuai dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Abdussamad (2014) kompensasi ini berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja, sama hal nya dengan yang dikemukakan oleh Abdullah (2019) bahwa kompensasi ini memiliki pengaruh terhadap produktivitas kerja amil dengan skor tinggi.

Pengujian Hipotesis 2: Pengaruh Tingkat motivasi kerja dalam Memoderasi Tingkat Kompensasi terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Amil

Selain mengetahui pengaruh atau keterkaitan antara variabel bebas dengan variabel terikat, hasil pengujian hipotesis juga dapat mengetahui pengaruh dari adanya variabel moderasi. Adapun perolehan dari nilai t-hitung dan tingkat signifikansi pada hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel sebagai berikut :

Tabel 4.3

Hasil Uji Variabel Motivasi Kerja	Koefisien	t-hit	t-tab	Prob
Keputusan	-0,015	-1,747	1,66320	0,084
Keterangan	Menerima H0 Tidak Signifikan			

Sumber : data diolah penulis (2020)

Berdasarkan hasil Moderated Regression Analysis (MRA) pada Tabel 4.21 menunjukkan bahwa koefisien regresi β_3 tidak signifikan, di mana $\beta_3 = -0,015$; $t = -1,747$ dan $p = 0,084$ lebih dari 0,05. Sedangkan koefisien regresi β_2 signifikan, di mana $\beta_2 = 1,233$; $t = 2,693$ dan $p = 0,009$ kurang dari 0,05, Artinya, variabel tingkat motivasi kerja tidak memoderasi hubungan tingkat kompensasi terhadap tingkat produktivitas kerja amil tetapi tingkat motivasi kerja berpengaruh positif secara signifikan terhadap tingkat produktivitas kerja amil. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja bukan variabel moderasi melainkan hanya berperan sebagai variabel independen.

Hasil penelitian yang menunjukkan bahwa motivasi kerja secara positif signifikan mempengaruhi produktivitas kerja amil.. Hal ini sesuai dengan yang dijelaskan menurut Hasibuan (2012) dimana motivasi salah satu faktor yang menentukan produktivitas kerja seseorang dalam bekerja sehingga, motivasi bisa menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia agar mau bekerja giat dan antusias sehingga mencapai hasil yang optimal.

Adanya pengaruh tersebut juga disebabkan oleh indikator motivasi kerja yang terdiri dari bertanggung jawab, kreatif dan inovatif, mampu menjadi teladan dan suka bekerja sama. Dari beberapa indikator tersebut suka bekerja sama menjadi indikator yang paling besar nilainya, sedangkan indikator bertanggung jawab menjadi indikator yang paling kecil nilainya. Sebagai indikator yang paling besar nilainya, indikator suka bekerja

sama ini menandai hubungan sesama amil zakat yang terlihat baik karena amil zakat dapat bekerja sama dalam menyelesaikan pekerjaannya, dimana amil zakat merasa dengan berdiskusi masalah akan cepat teratasi serta amil zakat bersedia mendahulukan pekerjaan bersama dibandingkan pekerjaannya sendiri. Dengan begitu, pekerjaan yang dilakukan akan jauh lebih ringan karena dapat saling membantu. Pekerjaan akan cepat selesai dan dapat juga dengan cepat mengerjakan pekerjaan lainnya sehingga seorang amil zakat produktif dalam bekerja. Sedangkan untuk indikator bertanggung jawab yang menjadi indikator yang paling kecil nilainya dalam memengaruhi produktivitas kerja ini digambarkan bukan karena amil zakat tidak bertanggung jawab atas tugasnya melainkan dengan tertariknya beberapa amil zakat untuk beralih pekerjaan lain. Hal ini bisa saja sesuai dengan yang dijelaskan sebelumnya berkaitan dengan gaji seorang amil zakat yang tidak sebesar di perusahaan atau lembaga profit lainnya.

Berdasarkan data yang telah diolah menunjukkan bahwa motivasi kerja amil zakat berdasarkan jenis kelamin mayoritas memiliki tingkat kategori tinggi, baik jenis kelamin laki – laki maupun jenis kelamin perempuan. Pada klasifikasi usia menunjukkan bahwa amil zakat yang memiliki umur lebih muda ternyata lebih memiliki tingkat motivasi kerja yang tinggi. Terlihat pada usia dibawah 40 tahun memiliki motivasi kerja tinggi sebanyak 80 persen bahkan lebih pada setiap rentang usianya. Pendidikan terakhir yang ditempuh oleh amil zakat pun juga menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan yang dimiliki amil zakat, tingkat motivasi kerja nya pun amil zakat berada pada kategori yang tinggi.

Temuan dari hasil penelitian ini didukung hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luisinha Fonseca Da Costa Guterres, Armanu and Rofiaty (2019) dimana motivasi kerja tidak berhasil menjadi variabel moderasi namun, menjadi variabel bebas yang berpengaruh pada variabel terikat. Adanya pengaruh motivasi kerja secara positif signifikan terhadap produktivitas kerja pun sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Mohammed (2019) dan juga penelitian Abdullah dkk (2019) yang menyebutkan motivasi kerja menjadi variabel yang paling tinggi pengaruhnya dalam

kebahagiaan di tempat kerja terhadap produktivitas kerja amil dengan skor yang tinggi.

KESIMPULAN

Kompensasi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja amil Hasil ini sesuai dengan hipotesis awal penelitian di mana kompensasi akan berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja amil. Disebabkan oleh semakin tingginya tingkat kompensasi maka hal ini akan meningkatkan tingkat produktivitas kerja amil dalam mencapai tujuan lembaga zakat.

Motivasi kerja tidak memoderasi hubungan kompensasi dengan produktivitas kerja amil, namun hasil penelitian menunjukkan bahwa koefisien regresi pada hubungan langsung (tanpa interaksi) antara motivasi dan produktivitas kerja amil adalah signifikan. Dapat disimpulkan bahwa, variabel motivasi kerja merupakan variabel prediktor atau independen. Hasil analisis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh pada produktivitas kerja amil di lembaga zakat.

IMPLIKASI DAN KETERBATASAN

Lembaga Amil Zakat (LAZ), diharapkan terus meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki agar dapat terus meningkatkan produktivitas kerja amil pada lembaga amil zakat di Kota Bandung. Berdasarkan penelitian ini, dapat terlihat masih terdapat kekurangan dalam segi kompensasi amil yang masih berada pada kategori sedang, diharapkan kedepannya LAZ dapat meningkatkan kompensasi yang berupa gaji, tunjangan, insentif dan fasilitas yang akan menunjang amil dalam melakukan setiap pekerjaan sehingga produktivitas kerja amil pun bisa terus meningkat. Dari beberapa indikator tersebut, khususnya gaji perlu lebih diperhatikan oleh setiap LAZ.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, Z., Donna, D. R., & Najmi, D. A. (2019). Measuring Amil Happiness Using Psychological Approach. *Internasional Journal of Zakat*, 13 - 22.

- BAZNAS . (2017). Outlook Zakat 2017. Jakarta: BAZNAS.
- BAZNAS. (2019). Outlook Zakat Indonesia 2020. Jakarta: PUSKAS BAZNAS.
- Darmadi. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Kekepalasekolahan. Yogyakarta: DEEPUBLISH.
- Fahmi, A., Siswanto , A., Farid, M. F., & Arijulmanan. (2014). HRD Syariah: Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah. Jakarta: PT. Gramedia.
- Hasibuan, M. S. (2006). Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kinicki, A., Cole, N., Digby, V., & Kreitne, N. K. (2010). Organizational Behaviour. McGraw-Hill Ryerson Higher Education.
- Mondy, R. W., & Martocchio, J. J. (2016). Human Resource Management. London: Pearson Education.
- Muchdarsyah, S. (2008). Produktivitas Apa dan Bagaimana. Jakarta: Bumi Aksara.
- Munandar, A. S. (2010). Psikologi Industri dan Organisasi . Jakarta: UI Press.
- Nabhani, T. a. (2018). Sistem Ekonomi Islam. Jakarta: Pustaka Fikrul Islam.
- Nasron, & Astuti, T. B. (2012). Faktor - faktor yang Mempengaruhi Produktivitas Kerja (Studi pada Karyawan Bagian Produksi PT Mazuwo Indo). Semantic Scholar.
- Nawawi, H. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Bisnis yang Kompetitif. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Norvadewi. (2012). Optimalisasi Peran Zakat Dalam Mengentaskan Kemiskinan di Indonesia.
- Nurhasanah, S., & Suryani. (2018). Maksimalisasi Potensi Zakat Melalui Peningkatan Kesadaran Masyarakat. JEI (Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam).
- Robbins, S., & Judge, T. A. (2018). Essentials of Organizational Behavior. London: Pearson.
- Rustiany, S., & Rosyidi, S. (2018). Measurement of Efficiency and Productivity of Zakat Institutions in Indonesia using Data Envelopment Analysis and the Malmquist Productivity Index. International Journal of Zakat Vol. 3(3), 69 - 82.
- Sari, E. L. (2015). Pengaruh Pemberian Komepensasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen Volume 4, Nomor 12, .
- Suparyadi. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia, Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM. Jakarta: Andi.
- Suryani, & Hendryadi. (2015). Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemendan Ekonomi Islam. Jakarta : Prenadamedia Group.
- Suwarto. (2009). Berbagai Pandangan Tentang Produktivitas . Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan Vol. 9 No. 1, 86 - 95.
- Thalib, H., Irwan, M., & Ro'is, I. (2016). Peranan Amil Sebagai Pengelola Zakat Untuk Kesejahteraan Umat di Kota Bima. Al Iqtishadia Jurnal Ekonomi dan Perbankan Syariah .
- Thamrin. (2014). Perencanaan Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : DEEPUBLISH.
- Veranita, M., & Janatun, S. (2013). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan di Bank X. Jurnal Ekbis ISSN 2339 - 1839 Vol. 2 No. 2.
- Werther, W. B., & Davis, K. (2010). Human Resources and Personnel Management. New York: McGraw-Hill.
- Widarjono, A. (2013). Ekonometrika Pengantar dan Aplikasinya. Jakarta: Ekonosia.
- Yuniarsih, T., & Suwatno. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi, dan Isu Penelitian. Bandung: Alfabeta.