

BAB V

KESIMPULAN

A. Simpulan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompetensi, budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* dengan *islamic work ethics* sebagai intervening terhadap kinerja amil pada lembaga pengelola dana zakat di kabupaten Grobogan. Guna menganalisis hubungan antar variabel tersebut, dalam penelitian ini menggunakan SmartPLS 3.0. Berdasarkan analisis dan hasil pembahasan pada bagian sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis pertama dinyatakan diterima dan dapat diartikan bahwa semakin tinggi kompetensi (X1) yang dimiliki amil maka akan mempengaruhi tingkat kinerja amil (Y) tersebut.
2. Hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa budaya organisasi (X2) tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja amil (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *p value* 0.241 yang mana melebihi batas yakni 0.05. Sehingga hipotesis kedua dinyatakan ditolak dan dapat diartikan bahwa meningkatnya budaya organisasi (X2) yang diterapkan oleh amil tidak akan mempengaruhi tingkat kinerja amil (Y) pada lembaga pengelola zakat di Kabupaten Grobogan.
3. Hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa *organizational citizenship behavior* (X3) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Sehingga, hipotesis ketiga dinyatakan diterima dan dapat diartikan bahwa amil yang memiliki tingkat *organizational citizenship behavior*

- (X3) yang tinggi maka tingkat kinerja dari amil (X4) tersebut akan meningkat.
4. Hasil uji hipotesis keempat bahwa *islamic work ethic* (Z) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *p value* 0.0 dan nilai *original sampel* dengan arah positif. Sehingga, hipotesis keempat dinyatakan diterima dan berarti semakin tinggi *islamic work ethic* (Z) yang dimiliki seorang amil pengelola dana zakat akan mempengaruhi tingkat kinerja amil (Y) tersebut saat bekerja.
 5. Hasil uji hipotesis kelima bahwa kompetensi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic work ethic* (Y). Hal ini dibuktikan dengan nilai *p value* 0.01 dan nilai *original sampel* dengan arah positif. Sehingga, hipotesis kelima dinyatakan diterima dan ini berarti bahwa semakin tinggi kompetensi (X1) yang dimiliki oleh amil maka akan mempengaruhi tingkat *islamic work ethic* (Z) yang dirasakan amil tersebut dalam bekerja.
 6. Hasil uji hipotesis keenam bahwa budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic work ethic* (Z). Hal ini dibuktikan dengan nilai *p value* 0.00 dan nilai *original sampel* dengan arah positif. Sehingga, hipotesis keenam dinyatakan diterima dan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi budaya organisasi (X2) yang dimiliki oleh seorang amil maka akan mempengaruhi tingkat *islamic work ethic* (Z) yang dirasakan amil tersebut ketika melaksanakan pekerjaan.
 7. Hasil uji hipotesis ketujuh bahwa *organizational citizenship behavior* (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap *islamic work ethic* (Z). Hal ini dibuktikan dengan melihat nilai *p value* sebesar 0.01 yang mana lebih kecil dari 0.05. Sehingga, hipotesis ketujuh dinyatakan diterima dan ini menunjukkan bahwa semakin tinggi *organizational citizenship behavior* (X3) yang dimiliki oleh seorang amil maka akan mempengaruhi tingkat *islamic work ethic* (Z) yang dirasakan oleh amil tersebut waktu bekerja.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang sudah dikemukakan, hasil dalam penelitian ini menampilkan bahwa Kompetensi, Budaya Organisasi dan *Organizational Citizenship Behavior* memiliki pengaruh signifikan terhadap *Islamic Work Ethics*. Dan *Islamic Work Ethics* memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja amil. Hasil penelitian ini sesuai dengan hipotesis yang diajukan.

Implikasi penelitian ini ada dua yaitu implikasi praktis dan implikasi teoritis. Untuk implikasi praktis, untuk meningkatkan kinerja maka para amil pada lembaga pengelola zakat di kabupaten Grobogan harus meningkatkan kompetensi, memperhatikan budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* dan *islamic work ethics*. Hasil penelitian ini dapat digunakan sebagai masukan bagi amil dan calon amil untuk meningkatkan kinerja melalui kompetensi, budaya organisasi, *organizational citizenship behavior* dan *islamic work ethics* dengan mempertimbangkan kesesuaiannya. Adapun implikasi teoritisnya diharapkan model ini dapat menambah literatur riset sumber daya manusia dalam bidang pengelolaan zakat.

C. Saran

Hasil analisis penelitian, kesimpulan dan implikasi penelitian yang telah dipaparkan diatas, maka dapat dikemukakan saran bagi penelitian selanjutnya yaitu sebagai berikut:

1. Melakukan penambahan indikator dan faktor baru dapat dilakukan guna memperoleh hasil yang lebih tepat dan model yang lebih baik lagi.
2. Penelitian selanjutnya sebaiknya dilakukan dengan jumlah responden yang lebih banyak dan karakteristik yang lebih bervariasi guna meningkatkan generalisasi dan keragaman pada hasil penelitian.
3. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode partial least square untuk melihat pengaruh Kompetensi, Budaya Organisasi, *Organizational*

Citizenship Behavior dengan *Islamic Work Ethics* sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Amil. Pembaca yang tertarik dapat melanjutkan permasalahan selanjutnya dengan metode lain yang dapat digunakan seperti SEM (*structural equation modelling*) dan GME (*general maximum entropy*).

