

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Deskripsi

Bagian ini menguraikan mengenai deskripsi hasil penelitian data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner yang peneliti lakukan selama bulan Mei sampai bulan April 2023. Serta menjelaskan terkait lokasi penelitian yang peneliti pilih dalam penelitian ini.

a. Deskripsi Data Penelitian

Deskripsi data yang akan disampaikan berikut ini untuk memberikan gambaran secara umum mengenai penyebaran data yang telah dilakukan di lapangan. Sampel penelitian ini terdapat sejumlah 78 amil pada lembaga pengelola dana zakat di Kabupaten Grobogan.

Penelitian ini dilaksanakan mulai bulan Mei hingga bulan April 2023. Penelitian ini dilakukan dengan menyebarkan kuesioner dalam bentuk *hardcopy* dan juga dalam bentuk *google form* dengan membagikan *link*. Penyebaran kuesioner dalam dua bentuk ini guna memudahkan peneliti untuk mengambil data yang mana diperuntukkan kepada amil pengelola zakat pada lembaga pengelola dana zakat di Kabupaten Grobogan. Kuesioner *hardcopy* disebar dengan cara menemui amil secara langsung pada kantor lembaga pengelola zakat masing-masing. Sedangkan, penyebaran kuesioner dengan *google form* dilakukan dengan cara menghubungi secara personal dan mengirimkan *link google form* tersebut melalui pesan whatsapp dengan kontak person yang diperoleh dari lembaga pengelola zakat tempat amil tersebut bekerja. Penyebaran kuesioner dengan *link* ini juga dikarenakan terdapat beberapa amil yang bertugas di luar/ lapangan.

Pengambilan data dilakukan selama satu bulan dengan bantuan arahan dan rekomendasi dari Baznas

Kabupaten Grobogan. Jumlah kuesioner yang ditargetkan oleh peneliti yakni sejumlah 80 responden, berdasarkan pada populasi dan sampel. Adapun hasil ulasan dari kuesioner tersebut kemudian diolah, selanjutnya dianalisis sebagai berikut:

Tabel 4.1
Demografi Kuesioner

No	Keterangan	Total	Persen
1	Penyebaran Kuesioner	80	100%
2	Kuesioner Kembali Lagi	80	100%
3	Kuesioner Kurang Lengkap	2	3%
4	Data diolah dari Kuesioner	78	98%

Sumber: Data kuesioner penelitian

Pada tabel 4.1 menjelaskan bahwa dari 80 kuesioner yang disebar oleh peneliti terdapat 78 kuesioner yang memenuhi syarat untuk diolah dan terdapat 2 kuesioner yang tidak dapat diolah karena cacat atau kurang lengkap.

b. Lokasi Penelitian

Lembaga pengelola zakat di kabupaten Grobogan menjadi lokasi penelitian dalam penyusunan tesis ini. Penduduk yang berjumlah 1.488.947 jiwa¹ telah menjadikan Kabupaten Grobogan memiliki sumber daya manusia yang melimpah. Tentu saja sumber daya manusia ini harus dikelola dan dibentuk dengan tepat agar dapat memaksimalkan potensi-potensi yang ada di Kabupaten Grobogan. salah satu potensi yang terdapat di Grobogan yakni potensi dana Zakat, Infak dan Sedekah yang cukup tinggi. Dan dana-dana ini perlu dikelola oleh sumber daya manusia

¹ “Badan Pusat Statistik Kabupaten Grobogan,” accessed May 29, 2023, <https://grobogankab.bps.go.id/indicator/12/152/1/kepadatan-penduduk-kabupaten-grobogan.html>.

yang mumpunipula, untuk itu di Kabupaten Grogogan terdapat Lembaga-lembaga pengelola zakat, diantaranya yakni:

a. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Grogogan

Sebelum berlakunya undang-undang baru yang mengatur tentang zakat, yaitu undang-undang no. 23 Tahun 2011 tentang Penyelenggaraan Zakat, Kabupaten Grogogan memiliki Lembaga yang dikenal dengan Badan Amil Zakat Daerah Kabupaten/Kota. Terbentuknya Badan Amil Daerah Zakat Kabupaten/Kota berdasarkan Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat dengan Peraturan Pelaksanaan berupa Surat Keputusan Menteri Agama Nomor 581 Tahun 1999. Surat Keputusan Menteri Agama RI Republik Indonesia Nomor 373 Tahun 2003 tentang Administrasi Perundang-Undangan UU No. 38 tahun 1999, seperti Surat Perintah Dirjen Ummat Islam dan Pedoman Urusan Haji No. D-291 tahun 2000.

SK Bupati Grogogan no. 451.1/2010 menjadi dasar hukum pembentukan BAZDA Kabupaten Grogogan. Surat tersebut berisi himbuan pembentukan Badan Amil Amil Zakat Daerah Grogogan masa bakti 2010-2013, dengan Ketua. dr. H. Sutomo HP, SH, MM Kemudian, setelah lahirnya undang-undang zakat yang baru, BAZDA segera menyelaraskan dengan undang-undang tersebut dan mengintegrasikan administrasi zakat dengan pemerintah pusat dan daerah. Oleh karena itu, sebelum berdirinya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS), Kabupaten Grogogan memperpanjang masa jabatannya pada masa transisi. Melalui pencanangan gubernur, Sekretaris Daerah Kabupaten Grogogan, H. Sugianto, SH, MM, ditunjuk sebagai ketua umum BAZDA Kabupaten Grogogan. Dan pada Februari 2017, Bupati Grogogan melantik 5 orang pimpinan BAZNAS Kabupaten Grogogan bersama Drs. HM

Mahbub Ulil Albab sebagai Ketua. Dengan kepemimpinan yang hanya berlangsung selama 4 bulan, Ketua BAZNAS Kabupaten Grobogan tersebut jatuh sakit dan akhirnya meninggal dunia. Untuk itu, Bupati Grobogan melantik ketua baru pada November 2017, yaitu Drs. Suwoto.

BAZNAS Kabupaten Grobogan melakukan penghimpunan berbagai macam dana zakat, infaq dan sedekah di Kabupaten Grobogan. Kegiatan menghimpun dana zakat, infaq dan sedekah untuk PNS dan BUMD di lingkungan Pemkab Grobogan telah dipertimbangkan oleh jajaran BAZDA sejak akhir tahun 2014, namun baru dilaksanakan pada awal tahun 2015 tepatnya bulan Februari tahun. Zakat, infaq dan sedekah terkumpul dari PNS setiap bulan dengan langsung memotong gaji mereka. Staf BAZNAS direkrut pada Mei 2015. BAZNAS menangani seleksi mereka secara langsung. Dalam penghimpunan dana zakat tersebut BAZNAS Kabupaten Grobogan dibantu oleh UPZ Kedinasan yang mana terdapat pada setiap instansi kedinasan di Kabupaten Grobogan. UPZ kedinasan pada tiap bulannya akan menyetorkan dana zakat, infak dan sedekah yang telah terkumpul.

b. Lazisnu Grobogan

Lembaga Amil Zakat, infak dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) merupakan salah satu Lembaga Amil Zakat Nasional yang mengelola dana ZIS serta wakaf di bawah naungan organisasi Nahdlatul Ulama (NU). Organisasi NU sendiri berfungsi sebagai aspek keagamaan di berbagai bidang, seperti bidang pendidikan dan sosial. Institusi di bidang sosial termasuk Lembaga Perekonomian Nahdlatul Ulama (LPNU), Lembaga Pengembangan Pertanian Nahdlatul Ulama (LP2NU), Lembaga Utilitas Keluarga Nahdlatul Ulama (LKKNU), Lembaga Pelayanan Kesehatan Nahdlatul Ulama (LPKNU), dan

Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Sadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU).

Lazisnu sendiri telah berganti nama dan nama baru Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) adalah NU CARE-LAZISNU. Berdiri sejak tahun 2004, LAZISNU fokus untuk berkontribusi dalam mensejahterakan masyarakat dengan menggunakan dana dari masyarakat berupa Zakat, Infaq, Sedekah dan Wakaf (ZISWAF). Hingga saat ini, jaringan NU CARE-LAZISNU telah berkembang secara signifikan ke 12 negara, 34 provinsi, dan 376 kabupaten dan/atau kota di Indonesia. Dan lazisnu Grobogan telah berdiri selama kurang lebih 4 tahun tepatnya didirikan pada tahun 2019.²

c. Lazismu Grobogan

Lazismu Grobogan adalah organisasi zakat lingkungan yang didedikasikan untuk pemberdayaan masyarakat melalui penggunaan dana yang efisien zakat, infak, hibah serta dana dermawan lainnya teratur dari individu, lembaga, perusahaan dan organisasi yang lain. Lazismu Grobogan didirikan pada tanggal 17 November Tahun 2017 yang ditandai dengan pelantikan dan pengangkatan ketua pimpinan daerah dewan Muhammadiyah Grobogan.

PP Muhammadiyah mendirikan Lazismu pada 2002, kemudian dikukuhkan oleh Menteri Agama Republik Indonesia sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional melalui SK no. 457/21 November 2002. Dengan diundangkannya UU Zakat nomor 23 tahun 2011, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 Nomor 333 Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia tahun 2015. Lazismu sebagai lembaga amil zakat nasional dikukuhkan

² “Lazisnu Kabupaten Grobogan,” accessed May 29, 2023, <https://lazisnugrobogan.org/profil>.

kembali dengan keputusan Menteri Kebudayaan Republik Indonesia nomor 730 tahun 2016.³

Lazismu adalah lembaga zakat tingkat nasional ini untuk pemberdayaan masyarakat. Penggunaan dana Zakat, Infak dan Wakaf digunakan secara produktif dana amal lainnya dari individu, lembaga, perusahaan dan lembaga lainnya. Dorongan yang mendukung diciptakan Lazismu Grobogan yakni karena dua alasan. Pertama, fakta-fakta Indonesia bahwa meluasnya kemiskinan, kebodohan dan indeks perkembangan manusia sangat sedikit. Semuanya merupakan konsekuensi dari proses keadilan sosial dan sekaligus menjadi penyebab lemah.

d. Lazis Jateng Grobogan

Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Sedekah Al-Ihsan Jawa Tengah atau selanjutnya disingkat sebagai LAZIS Jateng. Lazis Jateng sendiri merupakan sebuah Lembaga yang beroperasi dengan wewenang dan tanggung jawab di Jawa Tengah dalam pengelolaan zakat, infaq, dan sedekah mulai dari pengumpulan, pendistribusian atau penggunaan di provinsi Jawa Tengah. Sejarah LAZIS Jawa Tengah sendiri sangat erat kaitannya dengan umat Islam yang terlibat dalam kegiatan dakwah di Jawa Tengah, LAZIS Jateng memiliki kewajiban membangun sinergi dan kerjasama total dalam segala aspek dakwah termasuk optimalisasi penghimpunan dan pemberdayaan dana zakat, infak, sedekah, dana sosial kemanusiaan serta sumbangan.

LAZ Al Ihsan Jawa Tengah didirikan oleh Yayasan Al-Ihsan Jawa Tengah dengan akta pendirian nomor 01 tanggal 1 Agustus 2007. Lazis Jateng telah mendapatkan izin dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai LAZ tingkat

³ “Lazismu Kabupaten Grobogan,” accessed May 29, 2023, <https://lazismugrobogan.org/>.

provinsi melalui Keputusan Ketua Baznas nomor 102 tahun 2017 tentang Penetapan Hasil Verifikasi Pemberian Izin Pembentukan LAZ dan Keputusan Direktur Jenderal Bimbingan Islam Kemenag Nomor 558 Tahun 2017 tentang Pemberian Izin kepada Yayasan Al-Ihsan Jawa Tengah sebagai LAZ Skala Provinsi.⁴

Pendirian Lazis Jateng Grobogan merupakan salah satu bentuk tanggung jawab Lazis Jateng setelah diangkat menjasi LAZ skala provinsi. Lazis Jateng Grobogan telah didirikan pada tahun 3 tahun yang lalu dan berkantor di Jl. Tentara Pelajar No.212, Kwarungan, Purwodadi, Kec. Purwodadi, Kabupaten Grobogan, Jawa Tengah 58111.

2. Deskripsi Responden Penelitian

Responden dalam penelitian ini merupakan amil pengelola zakat di Kabupaten Grobogan yang terdiri dari 80 orang. Sampel yang dapat diambil berjumlah 78 responden. Berikut merupakan penjelasan terhadap profil responden penelitian yakni jenis kelamin, usia, pendidikan terakhir dan lama kerja responden.

a. Jenis Kelamin

Profil jenis kelamin responden ditunjukkan pada tabel 4.2, sebagaimana berikut:

Tabel 4.2

Jenis Kelamin Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
1.	Laki-Laki	49	62,8%
2.	Perempuan	29	37,2%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

⁴ “Lazis Jateng,” accessed May 29, 2023, <https://lazisjateng.org/>.

Data yang digunakan pada penelitian ini sebanyak 78 sampel responden. Berdasarkan tabel jenis kelamin respond pada tabel 4. 2 didapati bahwa jenis kelamin laki-laki lebih banyak dibandingkan dengan jenis kelamin perempuan. Jenis kelamin laki-laki sebanyak 49 orang atau 62,8%, sedangkan jenis kelamin perempuan sebanyak 29 orang atau 37,2%.

b. Usia

Profil usia responden ditunjukkan pada tabel 4.3, sebagaimana berikut:

Tabel 4.3
Usia Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	17-25 tahun	13	16,7%
2.	26-35 tahun	48	61,5%
3.	>35 tahun	17	21,8%
Jumlah		78	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel usia responden pada tabel 4.3, didapati bahwa kelompok usia yang mendominasi yakni kelompok usia responden dengan usia 26-35 tahun sebanyak 48 orang atau 61,5%. Kemudian sisanya usia 26-35 tahun sebanyak 13 orang atau 16,7% dan usia >35 tahun sebanyak 17 orang atau 21,8%.

c. Pendidikan terakhir

Profil usia responden ditunjukkan pada tabel 4.4, sebagaimana berikut:

Tabel 4. 4
Pendidikan Terakhir Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	SLTP	1	1,3%
2.	SLTA	7	9,0%
3.	S1	60	76,9%
4.	S2	8	10,3 %
Jumlah		78	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.4 Pendidikan terakhir responden didapati bahwa Sebagian besar responden memiliki pendidikan terakhir SMP/MTS sebanyak 1 orang atau 1,3% dan SMA/SMK/MA sebanyak 7 orang atau 9,0%. Kemudian S1 mendominasi di mana sebanyak 60orang atau 76,9% serta sisanya S2 sebanyak 8 orang atau 10,3%.

d. Lama kerja

Profil lama kerja responden pada tabel 4.5, sebagaimana berikut:

Tabel 4.5
Lama Kerja Responden

No	Usia	Jumlah	Presentase
1.	<1 tahun	5	6,4%
2.	1-3 tahun	43	55,1%

3.	3-5 tahun	21	26,9%
4.	>5 tahun	9	11,5 %
Jumlah		78	100%

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel lama kerja responden didapati bahwa responden yang telah bekerja selama <1 tahun sebanyak 5 orang atau 6,4% merupakan hasil paling sedikit dari ke empat kategori. Sedangkan, responden yang telah bekerja 1-3 tahun mendominasi dengan jumlah sebanyak 43 orang atau 55,1%. Lalu, responden yang telah bekerja 3-5 tahun sebanyak 21 orang atau 26,9%. Dan responden yang telah bekerja selama >5 tahun sebanyak 9 orang atau 11,5%.

3. Deskripsi Kuesioner

Penelitian ini memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner yang ditujukan kepada amil pada lembaga pengelola zakat di kabupaten Grobogan. Berdasarkan hasil jawaban dari masing-masing responden mengenai variabel kompetensi, budaya organisasi, *organizational citizenship behavior*, *islamic work ethics* dan kinerja amil adalah sebagai berikut:

a. Deskripsi variabel kompetensi

Berdasarkan survay, berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variabel kompetensi (X1). Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 6
Statistik Variabel Deskriptif Kompetensi

Indikator		SM	M	CM	TM	STM	Mean	Kategori
Item	Deskripsi	5	4	3	2	1		
X1.1	Kemampuan memahami perhitungan zakat	11	28	33	6	0	3,564	Tinggi
X1.2	Kemampuan menyalurkan zakat sesuai dengan golongan asnaf zakat	27	37	14	0	0	4,167	Tinggi
X1.3	Kemampuan memahami konsep dan hukum-hukum dalam mengelola zakat	10	29	33	6	0	3,551	Tinggi
X1.4	Kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi	14	29	30	5	0	3,667	Tinggi
X1.5	Kemampuan menjalin kemitraan dengan muzakki dalam mengelola zakat	23	35	18	2	0	4,013	Tinggi
X1.6	Kemampuan menyusun laporan zakat	15	32	29	2	0	3,769	Tinggi

X1.7	Kemampuan menerapkan penggunaan spreadsheet	28	28	20	2	0	4,051	Tinggi
Rata-rata							3,826	Tinggi

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.6 pada variabel kompetensi diketahui terdapat 7 indikator pertanyaan, di mana pada item X1.1 (Kemampuan memahami perhitungan zakat) terdapat 11 amil yang menjawab menjawab sangat menguasai, 28 respondn memilih menguasai, 33 amil menjawab cukup menguasai dan sisasnya 6 amil memilih tidak menguasai. Pada item X1.2 (Kemampuan menyalurkan zakat sesuai dengan golongan asnaf zakat) terdapat 27 amil yang menjawab sangat menguasai, 14 amil menjawab cukup menguasai dan sisanya mayoritas menjawab menguasai sebanyak 37 amil. Item X1.3 (Kemampuan memahami konsep dan hukum-hukum dalam mengelola zakat) diketahui sebanyak 10 amil menjawab sangat menguasai, 29 amil menjawab menguasai, 33 amil menjawab cukup menguasai dan sisanya yakni 6 amil menjawab tidak menguasai. Selanjutnya, pada item X1.4 (Kemampuan beradaptasi dengan kemajuan teknologi) terdapat 14 amil menjawab sangat menguasai, 29 amil menjawab menguasai, 30 amil menjawab cukup menguasai dan sisanya sebanyak 5 amil menjawab tidak menguasai. Sedangkan pada item X1.5 (Kemampuan menjalin kemitraan dengan muzakki dalam mengelola zakat) terdapat 23 amil menjawab sangat menguasai, 35 amil menjawab menguasai, 18 amil menjawab cukup menguasai dan terdapat 2 amil menjawab tidak menguasai. Lalu, pada item X1.6 (Kemampuan menyusun laporan zakat) terdapat 15 amil menjawab sangat menguasai, 32 amil menjawab menguasai, 29 amil menjawab cukup menguasai dan terdapat 2 amil menjawab tidak menguasai.

Dan, pada item X1.7 (Kemampuan menerapkan penggunaan spreadsheet) terdapat 28 amil menjawab sangat menguasai, 28 amil menjawab menguasai, 20 amil menjawab cukup menguasai dan terdapat 2 amil menjawab tidak menguasai. Selain itu, diperoleh pula bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X1.3 yaitu sebesar 3,551 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X1.2 sebesar 4,167.

b. Deskripsi variabel budaya organisasi

Berdasarkan survei, berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variabel budaya organisasi (X2). Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.7
Statistik Deskriptif Variabel Budaya Organisasi

Indikator		SD	D	CD	TD	ST D	Mean	Kategori
Item	Deskripsi	5	4	3	2	1		
X2.1	Menjunjung tinggi nilai kedisiplinan	34	34	10	0	0	4,308	Tinggi
X2.2	Mematuhi segala peraturan	31	38	9	0	0	4,282	Tinggi
X2.3	Ketetapan prosedur	19	47	10	2	0	4,064	Tinggi
X2.4	Transparansi dalam penyusunan laporan	39	32	5	2	0	4,385	Tinggi
X2.5	Lingkungan kerja	38	34	6	0	0	4,410	Tinggi

memiliki budaya terbuka								
Rata-rata							4,2898	Tinggi

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.7 pada variabel budaya organisasi diketahui terdapat 5 indikator pertanyaan, yang mana pada item X2.1 (Menjunjung tinggi nilai kedisiplinan) terdapat 34 amil memilih menjawab sangat disiplin dan disiplin seta 10 amil lainnya menjawab cukup disiplin. Pada item X2.2 (Mematuhi segala peraturan) terdapat 31 amil menjawab sangat disiplin, 38 menjawab disiplin dan sisanya yakni 9 orang menjawab cukup disiplin. Sedangkan, pada item X2.3 (Ketetapan prosedur) terdapat 19 amil menjawab sangat disiplin, 47 amil menjawab disiplin, 10 amil menjawab cukup disiplin. Lalu, pada item X2.4 (Transparansi dalam penyusunan laporan) terdapat 39 amil menjawab sangat disiplin, 32 amil menjawab disiplin, 5 amil menjawab cukup disiplin dan sisanya yakni 2 amil menjawab tidak disiplin. Dan, pada item X2.5 (Lingkungan kerja memiliki budaya terbuka) terdapat 38 amil menjawab sangat disiplin, 34 menjawab disiplin dan sisanya 6 amil menjawab cukup disiplin.

Dari hasil deskripsi tersebut juga diketahui bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X2.3 yaitu sebesar 4,064 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X2.5 sebesar 4,410. Berikut statistik deskriptif variabel *Organizational Citizenship Behavior*.

c. Deskripsi variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Berdasarkan survey, berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variabel *Organizational Citizenship Behavior* (X3). Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.8
Statistik Deskriptif Variabel *Organizational Citizenship Behavior*

Indikator		SB	B	CB	TB	STB	Mean	Kategori
Item	Deskripsi	5	4	3	2	1		
X3.1	Bersedia berbagi pengetahuan	32	37	5	4	0	4,244	Tinggi
X3.2	Bersedia berkontribusi	20	43	15	0	0	4,064	Tinggi
X3.3	Bersedia bekerjasama	27	46	5	0	0	4,282	Tinggi
X3.4	Saling tolong menolong	21	49	7	0	1	4,141	Tinggi
X3.5	Mementingkan kepentingan bersama	29	42	7	0	0	4,282	Tinggi
X3.6	Bersedia saling memenuhi antar amil	32	36	10	0	0	4,282	Tinggi
X3.7	Bersedia memberikan waktu	24	45	9	0	0	4,192	Tinggi

	tambahan							
Rata-rata							4,212	Tinggi

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.8 pada variabel *organizational citizenship behavior* diketahui terdapat 7 indikator pertanyaan, dan didapati bahwa pada item X3.1 (Bersedia berbagi pengetahuan) terdapat 32 amil menjawab sangat bersedia, 37 amil menjawab bersedia, 5 amil menjawab cukup bersedia dan sisanya 4 amil menjawab tidak bersedia. Pada item X3.2 (Bersedia berkontribusi) terdapat 20 amil menjawab sangat bersedia, 15 amil menjawab cukup bersedia dan mayoritas menjawab bersedia yakni sebanyak 43 amil. Selanjutnya, pada item X3.3 (Bersedia bekerjasama) terdapat 27 amil menjawab sangat bersedia, 46 amil menjawab bersedia, 5 amil menjawab cukup bersedia dan terdapat 1 amil yang menjawab sangat tidak bersedia. Lalu, pada item X3.4 (Saling tolong menolong) terdapat 21 amil memilih sangat bersedia, 7 amil memilih cukup bersedia dan mayoritas memilih bersedia sebanyak 49 amil. Item X3.5 (Mementingkan kepentingan bersama) menunjukkan bahwa mayoritas amil memilih untuk menjawab bersedia yang mana terdapat sebanyak 42 amil dan sisanya yakni 29 memilih menjawab sangat bersedia serta 7 amil memilih cukup bersedia.

Sedangkan, pada item X3.6 (Bersedia saling memenuhi antar amil) terdapat 32 amil memilih sangat bersedia, 36 amil memilih bersedia dan sisanya 10 amil memilih cukup bersedia. Dan, pada item X3.7 (Bersedia memberikan waktu tambahan) terdapat 25 amil menjawab sangat bersedia, 45 amil menjawab bersedia, dan 9 amil menjawab cukup bersedia. Selain itu, dari hasil deskripsi tersebut juga dapat disimpulkan bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator X3.2 yaitu sebesar 4,064 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator X3.5 dan X3.6 sebesar 4,282.

d. Deskripsi variabel *islamic work ethics*

Berdasarkan survay, berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variabel *islamic work ethic* (Z). Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.9

Statistik Deskriptif Variabel *Islamic Work Ethics*

Indikator		SS	S	CS	TS	STS	Mean	Kategori
Item	Deskripsi	5	4	3	2	1		
Z1	Jujur dalam penyampaian dana zakat	29	43	6	0	0	4,295	Tinggi
Z2	Penyaluran dana yang transparansi	48	22	8	0	0	4,513	Tinggi
Z3	Merasa bahagia ketika bekerja	49	22	7	0	0	4,538	Tinggi
Z4	Ikhlas menjalankan pekerjaan	42	31	5	0	0	4,474	Tinggi
Z5	Pelayanan yang akuntabel	49	26	3	0	0	4,59	Tinggi
Z6	Menghindari perilaku korupsi	47	28	3	0	0	4,564	Tinggi
Z7	Bersikap ramah	53	22	3	0	0	4,641	Tinggi
Rata-rata							4,516	Tinggi

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.9 pada variabel *islamic work ethic* diketahui terdapat 7 indikator pertanyaan, dan dapat diketahui bahwa Z1 (Jujur dalam penyampaian dana zakat) terdapat 29 amil menjawab sangat sesuai, 43 amil menjawab sesuai dan 6 amil

menjawab cukup sesuai. Pada item Z2 (Penyaluran dana yang transparansi) terdapat 48 amil menjawab sangat sesuai, 22 amil menjawab sesuai dan 8 amil menjawab cukup sesuai. Item Z3 (Merasa bahagia ketika bekerja) terdapat 49 amil menjawab sangat sesuai, 22 amil menjawab sesuai dan 7 amil menjawab cukup sesuai. Item Z4 (Ikhlas menjalankan pekerjaan) terdapat 42 amil menjawab sangat sesuai, 31 amil menjawab sesuai dan sisanya yakni 5 amil menjawab cukup sesuai. Selanjutnya, pada item Z5 (Pelayanan yang akuntabel) terdapat 49 amil menjawab sangat sesuai, 26 amil menjawab sesuai dan terdapat 3 amil menjawab cukup sesuai. Lalu, pada item Z6 (Menghindari perilaku korupsi) terdapat 47 amil menjawab sangat sesuai, 28 menjawab sesuai dan sisanya 3 amil menjawab cukup sesuai. Dan, pada item Z7 (Bersikap ramah) menunjukkan bahwa mayoritas memilih sangat sesuai dengan total 53 amil memilih dan sisanya terdapat 22 amil memilih menjawab sesuai serta 3 amil memilih menjawab cukup sesuai.

Dari hasil deskripsi tersebut juga diketahui bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator Z1 yaitu sebesar 4,295 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator Z5 sebesar 4,590. Berikut statistik deskriptif variabel kinerja amil.

e. Deskripsi variabel kinerja amil

Berdasarkan survay, berikut ini merupakan tanggapan responden mengenai variabel kinerja amil (Y). Statistik deskriptif selengkapnya dalam penelitian ini ditampilkan dalam tabel berikut:

Tabel 4.10
Statistik Deskriptif Variabel Kinerja Amil

Indikator		SE	E	CE	TE	STE	Mean	Kategori
Item	Deskripsi	5	4	3	2	1		
Y1	Manyalurkan zakat tepat waktu	44	29	5	0	0	4,5	Tinggi
Y2	Mencapai target penyaluran zakat	45	29	4	0	0	4,526	Tinggi
Y3	Mengerjakan laporan dengan rinci	27	42	9	0	0	4,231	Tinggi
Y4	Memberikan pelayanan responsif	20	41	17	0	0	4,038	Tinggi
Y5	Berinisiatif melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan zakat	36	34	8	0	0	4,359	Tinggi
Y6	Mengelola zakat sesuai dengan prinsip-prinsip syariah	31	40	7	0	0	4,308	Tinggi
Y7	Mengoptimalkan penghimpunan, pengelolaan dan pendistribusian	20	45	13	0	0	4,09	Tinggi
Rata-rata							4,293	Tinggi

Sumber: Data kuesioner penelitian, diolah peneliti 2023

Berdasarkan tabel 4.10 pada variabel kinerja amil diketahui terdapat 7 indikator pertanyaan, dan didapati bahwa item Y1 (Manyalurkan zakat tepat waktu) terdapat 44 amil memilih menjawab sangat efektif, 29 amil memilih menjawab efektif dan 5 amil

memilih cukup efektif. Item Y2 (Mencapai target penyaluran zakat) terdapat 45 amil menjawab sangat efektif, 29 menjawab efektif dan sisanya 4 amil memilih menjawab cukup efektif. Item Y3 (Mengerjakan laporan dengan rinci) terdapat 27 amil memilih sangat efektif, 42 amil memilih efektif dan 9 amil memilih menjawab cukup efektif. Selanjutnya, pada item Y4 (Memberikan pelayanan responsif) terdapat 20 amil menjawab sangat efektif, 41 amil menjawab efektif dan sisanya 17 amil menjawab cukup efektif. Pada item Y5 (Berinisiatif melakukan evaluasi dan perbaikan dalam pengelolaan zakat) terdapat 36 amil menjawab sangat efektif, 34 amil menjawab efektif dan 8 amil menjawab cukup efektif.

Lalu, pada item Y6 (Mengelola zakat sesuai dengan prinsip-prinsip syariah) terdapat 31 amil menjawab sangat efektif, 40 amil menjawab efektif dan 7 amil menjawab cukup efektif. Dan, pada item Y7 (Mengoptimalkan pengumpulan, pengelolaan dan pendistribusian) terdapat 20 amil menjawab sangat efektif, 45 amil menjawab efektif dan sisanya terdapat 13 amil menjawab cukup efektif. Selain itu, dari hasil deskripsi tersebut juga diketahui bahwa rata-rata jawaban indikator terendah yaitu pada indikator Y.4 yaitu sebesar 4,038 sedangkan rata-rata jawaban indikator tertinggi yaitu pada indikator Y.2 sebesar 4,526.

4. Hasil Pengolahan Data

Data yang diperoleh melalui penelitian dilakukan pengolahan dengan software smartPLS. Berikut hasil pengolahan data yang dilakukan oleh peneliti:

a. Model Pengukuran (Outer Model)

Dalam analisis SEM PLS terdapat beberapa tahap dalam model *outer* menggunakan beberapa pengujian yaitu menguji validitas dan reliabilitas variabel. Untuk melihat kevalitan indikator dapat dilihat dengan uji *convergent validity*, dan *discriminant validity*. Sedangkan untuk melihat kereliabilitas indikator dapat dilihat dengan nilai *composite reliability*, dan

Cronbach's alpha. Dan uji multikolinearitas dengan nilai VIF pada masing-masing variabel.

1) Pengujian validitas (*covergent validity*)

Pengujian validitas atau *covergent validity* menggunakan nilai outer loading. Berikut merupakan hasil pengujian validitas terhadap masing-masing variabel:

Tabel 4. 11
Pengujian validitas

Variabel	Indikator	Outer Loading	Keterangan
Kompetensi	X1.1	0,875	Valid
	X1.2	0,770	
	X1.3	0,862	
	X1.4	0,817	
	X1.5	0,824	
	X1.6	0,713	
	X1.7	0,871	
Budaya Organisasi	X2.1	0,854	Valid
	X2.2	0,886	
	X2.3	0,780	
	X2.4	0,762	
	X2.5	0,799	
Organizational Citizenship Behavior	X3.1	0,762	Valid
	X3.2	0,751	
	X3.3	0,818	
	X3.4	0,736	

	X3.5	0,878	
	X3.6	0,741	
	X3.7	0,831	
Kineja Amil	Y1	0,737	Valid
	Y2	0,751	
	Y3	0,783	
	Y4	0,750	
	Y5	0,850	
	Y6	0,754	
	Y7	0,769	
Islamic Work Ethics	Z1	0,735	Valid
	Z2	0,882	
	Z3	0,812	
	Z4	0,870	
	Z5	0,924	
	Z6	0,879	
	Z7	0,944	

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Hasil pengolahan dengan menggunakan SmartPLS dapat dilihat pada Tabel diatas Nilai outer model atau korelasi antara konstruk dengan variabel menunjukkan bahwa secara keseluruhan nilai loading factor lebih besar dari 0,7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah valid dari model. Berikut merupakan hasil model struktural outer model:

Kompetensi (X1)	0,673
Organizational Citizenship Behavior (X3)	0,624

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Pengujian ini dilakukan untuk melihat seberapa besar perbedaan antar variabel. Nilai yang dilihat dalam pengujian ini adalah nilai average variance extracted (AVE) secara keseluruhan semua variabel memiliki nilai AVE > 0,5 sehingga dinyatakan valid. Hasil pengukuran dari Fornell-Larcker Criterion dan Cross loading dapat disajikan pada tabel dibawah ini.

Tabel 4.13
Fornell-Larcker Criterion

	Budaya Organisasi (X2)	IWE (Z)	Kinerja Amil (Y)	Kompetensi (X1)	OCB (X3)
Budaya Organisasi (X2)	0,817				
Islamic Work Ethics (Z)	0,785	0,866			
Kinerja Amil (Y)	0,718	0,818	0,771		
Kompetensi (X1)	0,699	0,420	0,538	0,821	
Organizational Citizenship Behavior (X3)	0,748	0,725	0,730	0,662	0,790

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Tabel 4.14
Cross Loading antara Variabel Laten dengan
Indikator

	Kompetensi (X1)	Budaya Organisasi (X2)	OCB (X3)	Kinerja Amil (Y)	Islamic Work Ethics (Z)
X1.1	0,875	0,568	0,609	0,421	0,229
X1.2	0,770	0,594	0,498	0,446	0,359
X1.3	0,862	0,531	0,598	0,428	0,217
X1.4	0,817	0,521	0,550	0,377	0,210
X1.5	0,824	0,589	0,499	0,459	0,385
X1.6	0,713	0,471	0,500	0,436	0,470
X1.7	0,871	0,693	0,554	0,477	0,425
X2.1	0,718	0,854	0,669	0,660	0,660
X2.2	0,526	0,886	0,723	0,623	0,742
X2.3	0,489	0,780	0,436	0,479	0,513
X2.4	0,605	0,762	0,642	0,591	0,599
X2.5	0,508	0,799	0,545	0,560	0,664
X3.1	0,507	0,524	0,762	0,432	0,536
X3.2	0,459	0,620	0,751	0,440	0,486
X3.3	0,497	0,674	0,818	0,621	0,642
X3.4	0,419	0,482	0,736	0,598	0,481
X3.5	0,491	0,562	0,878	0,652	0,621
X3.6	0,692	0,674	0,741	0,656	0,613
X3.7	0,569	0,581	0,831	0,577	0,592
Y1	0,146	0,465	0,484	0,737	0,735
Y2	0,218	0,580	0,481	0,751	0,809
Y3	0,421	0,501	0,609	0,783	0,545
Y4	0,434	0,528	0,583	0,750	0,570
Y5	0,507	0,638	0,566	0,850	0,605
Y6	0,629	0,499	0,658	0,754	0,493
Y7	0,582	0,647	0,576	0,769	0,609
Z1	0,480	0,710	0,690	0,621	0,735

Z2	0,327	0,659	0,575	0,759	0,882
Z3	0,325	0,524	0,609	0,678	0,812
Z4	0,332	0,728	0,670	0,623	0,870
Z5	0,237	0,669	0,607	0,700	0,924
Z6	0,508	0,752	0,657	0,764	0,879
Z7	0,337	0,698	0,593	0,798	0,944

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Hasil dari Fornell-Larcker Criterion dan cross loading antara semua variabel laten dengan variabel indikator yang telah ditunjukkan pada Tabel diatas bahwa nilai dari suatu indikator lebih besar dalam menghitung variabel dari konstruk yang lain. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dinyatakan bahwa setiap indikator yang digunakan telah memiliki discriminant validity yang baik untuk membentuk variabelnya masing-masing.

3) Pengujian Reabilitas

Pengujian reabilitas dilakukan untuk mengetahui apakah variabel yang digunakan dalam penelitian ini sudah reliabel atau tidak. Pengujian reabilitas menggunakan nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability. Berikut merupakan hasil pengujian reabilitas.

Tabel 4.15
Pengujian Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Rule of Thumb	Evaluasi Model
Budaya Organisasi (X2)	0,875	0,909	>0.70	Reliabel
Islamic Work Ethics (Z)	0,943	0,954		Reliabel
Kinerja Amil (Y)	0,886	0,911		Reliabel
Kompetensi (X1)	0,919	0,935		Reliabel

				el
Organizational Citizenship Behavior (X3)	0,899	0,920		Reliab el

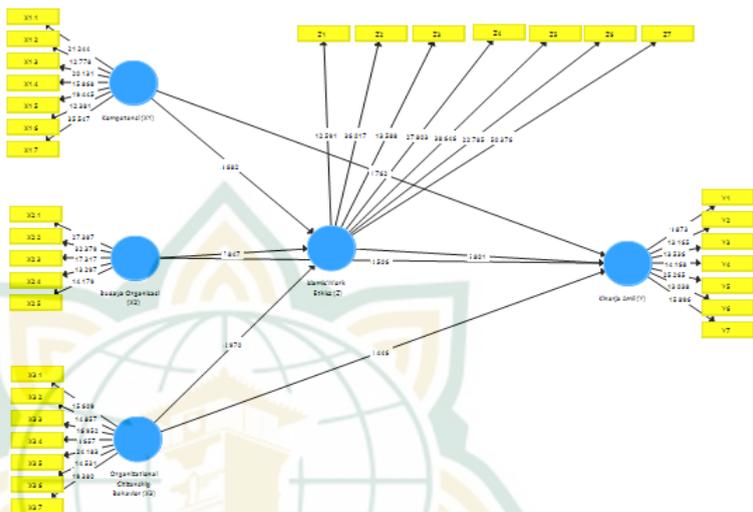
Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa konstruk untuk semua variabel memenuhi kriteria reliabel. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Cronbach's Alpha dan composite reliability yang diperoleh dari hasil estimasi SmartPLS. Nilai yang dihasilkan adalah $> 0,70$ sebagaimana kriteria yang direkomendasikan.

b. Model Struktural (Inner Model)

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara konstruk, nilai signifikansi dan R-square dari model penelitian. Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. Berikut merupakan hasil model struktural inner model:

Gambar 4. 2
Model Stuktural Inner Model



Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Dalam menilai model dengan PLS dimulai dengan melihat R-square dan Q Square untuk setiap variabel laten dependen. Tabel 4.17 merupakan hasil estimasi R-square dan Q Square dengan menggunakan SmartPLS.

Tabel 4.16
Nilai R Square dan Q Square

Variabel	R Square	Q Square
Islamic Work Ethics (Z)	0,723	0,518
Kinerja Amil (Y)	0,724	0.402

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Pada prinsipnya penelitian ini menggunakan 1 buah variabel yang dipengaruhi oleh variabel lainnya. Hasil nilai R Square variabel Islamic Work Ethics yaitu

0,723 atau 72,3% artinya variabel Kompetensi, Budaya Organisasi dan Organizational Citizenship Behavior secara substansial dapat menjelaskan variabel Islamic Work Ethics dengan tingkat 72,3% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini. Dan hasil nilai R Square variabel Kinerja Amil yaitu 0,724 atau 72,4% artinya variabel Kompetensi, Budaya Organisasi, Organizational Citizenship Behavior dan Islamic Work Ethics secara substansial dapat menjelaskan variabel Kinerja Amil dengan tingkat 72,4% sedangkan sisanya dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak dimasukkan kedalam variabel penelitian ini. Kemudian nilai Q Square variabel Islamic Work Ethics yaitu sebesar 0,518 dan variabel Kinerja Amil sebesar 0,402 artinya lebih besar dari 0 sehingga menunjukkan bahwa model mempunyai *predictive relevance*.

Tabel 4. 17
Nilai Multikolinearitas

	Islamic Work Ethics (Z)	Kinerja Amil (Y)
Budaya Organisasi (X2)	2,727	4,602
Islamic Work Ethics (Z)		3,606
Kinerja Amil (Y)		
Kompetensi (X1)	2,141	2,634
Organizational Citizenship Behavior (X3)	2,481	3,149

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPls 3.0

Hasil *collinearity statistic* dalam penelitian ini dapat dilihat pada Tabel 4.18. Dimana statistik konsistensi diperoleh dari nilai inner VIF. Jika variabel memiliki nilai $VIF > 5$, maka hal ini dapat mengindikasikan adanya multikolinearitas. sebaliknya jika nilai $VIF < 5$, maka hal ini dapat mengindikasikan tidak adanya multikolinearitas. Tabel 4.18

menunjukkan hasil statistik kolinearitas dimana nilai VIF untuk masing-masing variabel < 5 , sehingga dapat dikatakan bahwa model bebas dari multikolinearitas.

c. Pengujian Hipotesis

Signifikansi parameter yang diestimasi memberikan informasi yang sangat berguna mengenai hubungan antara variabel-variabel penelitian. Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada *output path coefficient*.

Tabel 4.18
Pengujian Hipotesis

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
BO -> IWE	0,721	0,722	0,088	8,159	0,000
BO -> KA	0,066	0,077	0,141	0,466	0,241
IWE -> KA	0,666	0,674	0,116	5,763	0,000
K -> IWE	0,370	0,375	0,109	3,382	0,001
K -> KA	0,692	0,210	0,615	4,772	0,003
OCB -> IWE	0,430	0,434	0,088	4,866	0,000
OCB -> KA	0,169	0,157	0,114	3,891	0,002

Sumber: Data primer yang diolah dengan SmartPLS 3.0

Keterangan :

K	= Kompetensi
BO	= Budaya Organisasi
OCB	= <i>Organizational Citizenship Behavior</i>
IWE	= <i>Islamic Work Ethics</i>
KA	= Kinerja Amil

Berdasarkan pengujian hipotesis pengaruh langsung diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengujian Hipotesis 1

H1: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Hasil pengujian hipotesis 1 yaitu hubungan variabel kompetensi terhadap variabel kinerja amil menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,692 (positif) seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.18 dan nilai p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 Serta nilai t-statistik > t tabel 1,96 yakni 4,772 sehingga dapat disimpulkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja amil. yang berarti sesuai dengan hipotesis 1 (**hipotesis 1 diterima**).

b. Pengujian Hipotesis 2

H2: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Hasil pengujian hipotesis 2 yaitu hubungan variabel budaya organisasi terhadap variabel kinerja amil menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,066 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,241 yang mana lebih besar dari 0,05. Serta nilai t-statistik yang kurang dari 1,96 yakni 0,466 sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil yang berarti tidak sesuai sesuai dengan hipotesis 2 (**hipotesis 2 ditolak**).

c. Pengujian Hipotesis 3

H3: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Hasil pengujian hipotesis 3 yaitu hubungan variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel kinerja amil menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,169 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 3,891 sehingga dapat disimpulkan bahwa *organizational citizenship behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap kinerja amil yang berarti sesuai dengan hipotesis 3 (**hipotesis 3 diterima**).

d. Pengujian Hipotesis 4

H4: *Islamic Work Ethics* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Hasil pengujian hipotesis 4 yaitu hubungan variabel *islamic work ethics* terhadap variabel kinerja amil menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,666 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,00. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 5,763 sehingga dapat disimpulkan bahwa *islamic work ethics* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil yang berarti sesuai dengan hipotesis 4 (**hipotesis 4 diterima**).

e. Pengujian Hipotesis 5

H5: Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Hasil pengujian hipotesis 5 yaitu hubungan variabel kompetensi terhadap variabel *islamic work ethics* menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,692 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,03. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 3,382 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya

Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Islamic Work Ethics* yang berarti sesuai dengan hipotesis 5 (**hipotesis 5 diterima**).

f. Pengujian Hipotesis 6

H6: Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Hasil pengujian hipotesis 6 yaitu hubungan variabel Budaya Organisasi terhadap variabel *islamic work ethics* menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,721 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 8,159 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Islamic Work Ethics* yang berarti sesuai dengan hipotesis 6 (**hipotesis 6 diterima**).

g. Pengujian Hipotesis 7

H7: *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Hasil pengujian hipotesis 7 yaitu hubungan variabel *Organizational Citizenship Behavior* terhadap variabel *islamic work ethics* menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,430 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,00 lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 3,891 sehingga dapat disimpulkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap terhadap *Islamic Work Ethics* yang berarti sesuai dengan hipotesis 7 (**hipotesis 7 diterima**).

B. Pembahasan

1. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Kompetensi dalam berbagai bidang sangat dibutuhkan guna menunjang serta meningkatkan kinerja dalam melaksanakan kewajibannya. Begitu pula dengan kompetensi yang dijadikan sebagai variabel independen pada penelitian ini menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja amil. Dengan hasil uji sebagaimana telah dijelaskan pada bab sebelumnya yakni nilai p-value sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t-statistik $> 1,96$ yakni 4,772 (dapat dilihat pada tabel 4.18). Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat kompetensi yang tinggi seorang amil akan meningkatkan kinerja amil pada lembaga pengelola zakat di kabupaten Grobogan. Dengan demikian hipotesis pertama yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Responden dalam penelitian ini meyakini bahwa naik turunnya kinerja amil mampu dipengaruhi oleh kompetensi yang dimiliki oleh amil tersebut. Melalui kompetensi yang baik dan memadai karyawan akan lebih menguasai dan mampu melaksanakan tugas yang diberikan. Selain itu, hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Jannah, dkk. yang mana dari 42 responden yang merupakan amil zakat BAZNAS Kabupaten Dharmasraya diteliti menghasilkan temuan bahwa kompetensi secara pasial berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil zakat BAZNAS Kabupaten Dharmasraya.⁵

Kompetensi di sini juga menjelaskan apa yang dilakukan karyawan di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing

⁵ Jannah et al., “The Effect of Competence, Organizational Culture, and Work Conflict on Employee Performance of the National Amil Zakat Agency in Dharmasraya Regency.”

tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan menghasilkan kinerja yang baik.

2. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Pengujian statistik dengan *software SmartPLS* menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja amil yang ditunjukkan oleh nilai *p value* 0.241 yang mana melebihi batas yakni 0.05, sehingga hipotesis kedua yang menyatakan “Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan” tidak terbukti dan dinyatakan ditolak. Meskipun tingkat budaya organisasinya baik, sistem dan kedisiplinan yang dianut bersama tidak selalu menjadi faktor pemicu atau alasan kinerja amil meningkat. Terdapat faktor lain yang lebih menonjol yang dapat mempengaruhi meningkatnya kinerja amil. Hal tersebut berarti tinggi rendahnya budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja amil pada lembaga pengelola zakat di Kabupaten Grobogan.

Budaya organisasi diartikan sebagai kepribadian organisasi yang mempengaruhi cara bertindak individu dalam organisasi.⁶ Dari hasil penelitian didapati bahwa responden menganggap bahwa budaya organisasi bukan dorongan utama meningkatnya kerjanya sebagai amil. Berdasarkan itu, maka dapat dipahami bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil pada lembaga pengelola zakat di kabupaten Grobogan, karena dalam menjalankan aktifitas kinerja lembaga pengelola zakat harus mampu memberikan

⁶ Pabundu, *Budaya Organisasi Dan Peningkatan Kinerja Karyawan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010), 14.

pemahaman atau dampak dari terbentuknya budaya organisasi kepada seluruh amil.

Hasil pengujian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Musalim Ridlo, dkk.,⁷ yang menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Selain itu terdapat pula penelitian lain yang memiliki hasil serupa yakni penelitian yang dilakukan oleh Fimce Masambe, dkk., yang menghasilkan temuan bahwa budaya organisasi terhadap kinerja karyawan tidak berpengaruh signifikan dan negatif.⁸

3. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Memiliki perilaku *Organizational Citizenship Behavior* sangat disarankan agar dapat menimbulkan sikap positif dalam terciptanya peningkatan kinerja. *Organizational Citizenship Behavior* sebagai variabel independen di sini setelah dilakukan pengujian didapati hasil bahwa hubungan variabel *organizational citizenship behavior* terhadap variabel kinerja amil menunjukkan nilai koefisien/ Original Sample sebesar 0,169 (positif) dan nilai p-value sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Serta nilai t-statistik $> 1,96$ yakni 3,891 (dapat dilihat pada tabel 4.18). Dengan demikian hipotesis ketiga yang menyatakan “*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di

⁷ Ridlo et al., “Moderation of Islamic Work Ethic Variables on the Influence of Work Environment, Work Motivation, Work Culture and Compensation on Employee Performance.”

⁸ Fimce Masambe, Agus Supandi Soegoto, and Jacky Sumarawu, “PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN INOVASI PEMIMPIN TERHADAP KINERJA KARYAWAN DAIHATSU KHARISMA MANADO,” Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi 3, no. 3 (November 3, 2015), <https://doi.org/10.35794/emba.3.3.2015.9717>.

Kabupaten Grobogan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima.

Diterimanya hasil penelitian atau hipotesis tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik *Organization Citizenship Behavior* (OCB) amil pada lembaga pengelola dana zakat di kabupaten Grobogan, maka akan semakin meningkatkan Kinerja amil tersebut. Sebaliknya, semakin buruk *Organization Citizenship Behavior* (OCB) amil pada lembaga pengelola dana zakat di kabupaten Grobogan, maka akan semakin menurunkan Kinerja amil tersebut.

Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Epri Riyadi yang melakukan pengujian dengan 54 responden yang merupakan amil zakat di Baznas Kabupaten Banyumas dan mendapatkan temuan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai sebesar 46,1 persen.⁹

4. Pengaruh *Islamic Work Ethics* terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Ketika *Islamic Work Ethics* diterapkan dalam dunia kerja, maka akan terjadi ketertarikan atau keterlibatan yang meningkat dalam kinerja. Hal ini karena terdapat banyaknya aspek positif yang terkandung di dalamnya. Begitupun, dengan *islamic work ethics* yang dijadikan sebagai variabel independen pada penelitian ini telah menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja amil.

Hasil pengujian statistik dengan *software SmartPLS* menunjukkan hasil bahwa *Islamic Work Ethics* berpengaruh terhadap kinerja amil yang ditunjukkan oleh nilai *p value* 0.0 dan nilai *original sampel* dengan arah positif. Serta nilai t-statistik yang

⁹ Epri Riyadi, “Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* Terhadap Kinerja Pegawai Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Banyumas” (Purwokerto, Universitas Jenderal Soedirman, 2021).

melebihi 1,96 yakni 5,763, sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis keempat yang menyatakan “*Islamic Work Ethics* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hal ini memiliki arti bahwa etika kerja islam memiliki pengaruh terhadap kinerja amil pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan.

Etika kerja islam merupakan sebuah nilai-nilai, sikap dan panduan tingkah laku yang baik bagi individu di yang sesuai dengan syariat islam, sementara itu kinerja merupakan suatu hasil kerja yang dapat ditemukan dan dicapai baik secara kualitas maupun kuantitas dalam melaksanakan tugas. *Islamic Work Ethics* di sini berupa menjalankan pekerjaan sebagai amil dengan ikhlas, memberikan pelayanan yang transparan, adil dan akuntabel kepada muzakki dan mustahik, menyampaikan jumlah dana zakat yang terkumpul dengan jujur, menerapkan prinsip transparansi dalam mendistribusikan zakat kepada mustahik, menjaga integritas dalam mengelola zakat dengan menghindari perilaku korupsi dan penyelewengan dana zakat dan bersikap ramah kepada kepada para muzakki dan mustahik Ketika mereka datang untuk membayar zakat ataupun menerima zakat.

Pemaparan-pemaparan di atas menjelaskan bahwa ketika seseorang amil memiliki etika kerja islam yang tinggi, maka akan meningkatkan kinerja amil tersebut. Hasil ini juga sependapat dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kuntarno Noor Aflah dkk.,¹⁰ di mana didapati pula adanya pengaruh positif dan signifikan etika kerja Islam terhadap kinerja karyawan. Dan, hasil tersebut juga mendukung penelitian dari Nenden Nur Annisa, dkk.,¹¹

¹⁰ AFLAH et al., “Islamic Work Ethics and Employee Performance.”

¹¹ “THE INFLUENCE OF HUMAN RELATIONS AND ISLAMIC WORK ETHIC ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT

Berdasarkan uji instrument yang telah dilakukan, dapat dibuktikan bahwa semua item pernyataan dalam kuesioner terbukti valid dan terpercaya. Dan hasil penelitian menunjukkan bahwa Etos kerja islami berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil di Lazismu wilayah Purworejo. Selain itu, terdapat penelitian lain yang memiliki hasil serupa, yakni penelitian yang dilakukan oleh oleh Muhdar, dkk., dengan 100 amil sebagai responden, mendapatkan temuan yang menjelaskan bahwa etika kerja islam memiliki hubungna signifikan dengan kinerja amil zakat.¹²

5. Pengaruh Kompetensi terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Menjalani kehidupan sehari-hari khususnya dunia kerja tentunya membutuhkan kompetensi, karena dengan memiliki kompetensi yang mumpuni dapat mempengaruhi etika kerja. Ketika seseorang memiliki kompetensi yang tinggi, maka akan meningkatkan etika kerja islami seseorang. Pada penelitian ini menunjukan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap *islamic work ethics*. Begitupun, dengan uji yang dilakukan oleh peneliti yang mana diperoleh hasil bahwa semakin tinggi tingkat kompetensi, maka etika kerja islami juga akan meningkat.

Dalam hasil pengujian tersebut, dapat dipahami dan disimpulkan bahwa hipotesis kelima yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Diterimanya hipotesis 5 ini juga

LAZISMU PURWOREJO REGION | Annisa | International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAR).”

¹² Hm, Maguni, and Rahma, “The Performance of Amil Zakat in Gorontalo City: Religiosity and Organizational Citizenship Behavior as Influential Factors.”

diperkuat dengan hasil yang ditunjukkan oleh nilai *p value* 0.01 dan nilai *original sampel* dengan arah positif. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 3,382.

Hasil serupa juga didapati dalam penelitian yang dilakukan oleh Muslima dimana dijelaskan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap etika kerja Islami. Selain itu, ada pula penelitian yang dilakukan oleh Nunung Rifa'atul Mahmudah dan Rinda Asytuti yang yang mana menggunakan 55 responden yang diberikan kuesioner kemudian dianalisis menggunakan uji parsial, uji simultan dan analisis berganda dengan MRA (*Moderated Regression Analysis*).¹³ Dan mendapatkan hasil temuan bahwa terdapat adanya pengaruh signifikan kompetensi terhadap etika kerja islami.

6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Seseorang yang memiliki budaya organisasi yang baik maka akan berpengaruh juga pada etika kerja islam yang dimilikinya. Budaya organisasi sendiri berupa nilai-nilai dan norma-norma yang mengarahkan perilaku anggota organisasi.¹⁴ Setelah melakukan pengujian terhadap budaya organisasi yang dijadikan sebagai variabel independen pada penelitian ini telah menunjukkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap *islamic work ethics*.

Hasil pengujian pada penelitian ini menunjukkan bahwa nilai *p value* 0.00 dan nilai *original sampel* dengan arah positif. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 8,159, yang artinya budaya organisasi berpengaruh positif terhadap *Islamic Work Ethics*. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa hipotesis

¹³ Mahmudah and Asytuti, "Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Islam Sebagai Variabel Moderating."

¹⁴ *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 336.

keempat yang menyatakan “Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Dengan diterimanya hipotesis tersebut dapat dikatakan bahwa semakin baik dan disiplin budaya organisasi amil, maka semakin tinggi pula etika kerja islam yang dimiliki oleh amil tersebut.

Hasil penelitian ini telah mendukung penelitian yang dilakukan oleh Supat Chupradit, dkk.,¹⁵ yang mana penelitian tersebut bertujuan untuk menyelidiki hubungan antara budaya organisasi dengan *islamic work ethics*. Penelitian yang dilakukan oleh Supat, dkk., dengan menggunakan 306 staf muslim dari 30 organisasi di Moskow, Rusia pada tahun 2021 menghasilkan temuan bahwa hasil penelitian ini mengkonfirmasi hubungan yang signifikan dan positif antara organisasi budaya dan etika kerja islam di kalangan staf Muslim Rusia.

7. Pengaruh *Organizational Citizenship Behavior* terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan

Organizational Citizenship Behavior dalam penelitian ini berhubungan dengan sikap seseorang amil yang berkontribusi dengan sukarela dalam mengerjakan pekerjaan melebihi standar tugas dari amil tersebut. Hasil pengujian dalam penelitian ini menunjukkan bahwa *Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh positif terhadap *Islamic Work Ethics*. Dengan melihat nilai *p value* sebesar 0.01 yang mana lebih kecil dari 0.05 dan nilai *original sampel* dengan arah positif. Serta nilai t-statistik yang melebihi 1,96 yakni 3,891.

Hasil pengujian tersebut, dapat dipahami dan disimpulkan bahwa hipotesis ketujuh yang menyatakan “*Organizational Citizenship Behavior* berpengaruh

¹⁵ Chupradit et al., “The Impact of Islamic Work Ethics on Organisational Culture among Muslim Staff.”

signifikan terhadap *Islamic Work Ethics* pada Lembaga Pengelola Zakat di Kabupaten Grobogan” terbukti dan dapat dinyatakan diterima. Hasil penelitian yang positif menunjukkan bahwa semakin tinggi sikap *Organizational Citizenship Behavior* amil, maka semakin tinggi pula tingkat etika kerja islami amil tersebut. Implikasinya adalah bahwa amil harus mempertahankan tingkat *Organizational Citizenship Behavior* agar etika kerja islaminya pun ikut meningkat.

Penelitian yang dilakukan oleh Ghulam Murtaza, dkk.,¹⁶ menjadi pendukung hasil penelitian ini, yang mana dengan Ghulam Murtaza, dkk., mengkaji Etos Kerja Islam pada perilaku anggota organisasi (OCB) dan perilaku berbagi pengetahuan (KSB). Dalam penelitian tersebut melibatkan sebanyak 215 responden di antara karyawan universitas di Pakistan dan memperoleh temuan yang menunjukkan bahwa OCB memiliki efek positif pada IWE. Dengan kata lain, amil dengan OCB tinggi akan menunjukkan lebih banyak etika kerja islami dari pada amil yang memiliki OCB yang rendah.

¹⁶ Murtaza et al., “Impact of Islamic Work Ethics on Organizational Citizenship Behaviors and Knowledge-Sharing Behaviors.”