ABSTRAK

Skripsi dengan judul " **ANALISIS PENGARUH KEPUASAN KERJA DALAM MELAYANI MUSTAHIQ TERHADAP KINERJA PENDISTRIBUSIAN ZAKAT PADA BAZNAS KABUPATEN PASAMAN."** Disusun oleh Ismil Husna, NIM : 3315.015 pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Bukittinggi.

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman.

Penelitian ini merupakan penelitian lapangan, dengan menggunakan metode *kuantitatif korelasional*, metode pengumpulan datanya dilakukan dengan cara observasi dan angket atau kuesioner, objek penelitian yang diambil untuk mendukung terlaksananya penelitian ini adalah 12 orang pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman, sedangkan teknik analisis data yang dignakan adalah dengan mengggunakan teknik statistik yakni teknik korelasi sederhana menggunakan SPSS 16.0.

Dari hasil penelitian data yang didapatkan melalui analisis regresi linear sederhana Y = -15.567 + 1.247 X. Dimana kepuasan kerja (X) berpengaruh signifikan atau positif terhadap kinerja pegawai (Y). Hal ini dibuktikan melalui uji t dimana kepuasan kerja (X) dengan nilai dignifikan 0.000 yang jika dibandingkan dengan tingkat signifikan sebesar 0.000<0.05 yang disimpulkan bahwa Ha diterima yangb berarti terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman.

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Kinerja.

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaanya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya itu.[1] Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena dengan kepuasan yang diperolehnya akan menentukan sikap positif terhadap pekerjaannya.

Ruang lingkup manajemen sumber daya manusia secara umum membahas tentang kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan salah satu faktor yang dianggap penting, karena dapat mempengaruhi jalannya sebuah orgaisasi, perusahaan ataupun lembaga secara keseluruhan. Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapatkan perhatian dan pemenuhan karena merupaka hal yang utama yang harus dilakukan oleh pimpinan. Bagi karyawan, merupakan faktor individu dan saran untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi, dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja

[1] Robbins, P. Stephen, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Edisi 8* (Jakarta: Erlangga, 2001), hal. 139.

memberikan manfaat yang baik bagi organisasi, perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Adapun faktor yang menyebabkan kepuasan kerja tersebut berasal dari faktor instrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditempat pekerjaannya. Contohnya yaitu seperti sikap kerja, penghargaan, prestasi serta pekerjaan itu sendiri. Sedangkan faktor ekstrinsik merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya. Contohnya yaitu sistem gaji, kondisi kerja, hubungan antar rekan kerja, hubungan dengan atasan, kondisi lingkungan kerja umumnya sera jaminan sosial.[2]

Salah satu bentuk lembaga yang harus memperhatikan kepuasan kerjanya yaitu lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berkedudukan di ibukota negara, BAZNAS provinsi, dan BAZNAS Kabupaten / kota. Baznas merupakan salah satu lembaga keuangan non bank yang bertugas menerima, mengelola, dan mendistribusikan zakat serta bertanggung jawab kepada pemerintah secara langsung sesuai dengan tingkatnya. Selain itu Baznas merupakan badan resmi dan satu-satunya

[2] Veithzal Rivai, Sagala, Jauvani Ella, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Raja Wali Pers, 2011) hal 859.

yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No. 8 Tahun 2001.[3]

Salah satu tugas dari lembaga Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yaitu mendistribusikan zakat kepada mustahiq zakat. Mustahiq merupakan orang yang berhak menerima zakat sesuai dengan QS. At-Taubah: 60 yaitu fakir, miskin, amil, muallaf, riqab, garim, fi sabilillah, dan ibnu sabil. [4] Hal ini sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 60 sebagai berikut :

۞ إِنَّمَا ٱلصَّدَقَٰتُ لِلۡفُقَرَآءِ وَٱلۡمَسَٰكِينِ وَٱلۡعَٰمِلِينَ عَلَيۡهَا وَٱلۡمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمۡ وَفِي ٱلرِّقَابِ وَٱلۡغَٰرِمِينَ وَفِي سَبِيلِ ٱللَّهِ وَٱبۡنِ ٱلسَّبِيلِۖ فَرِيضَةٗ مِّنَ ٱللَّهِۗ وَٱللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٞ ٦٠

Artinya : "*Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, Para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana." (Surat At-Taubah: 60).*

Pentingnya kepuasan kerja bagi sebuah lembaga sangat mempengaruhi proses berjalannya sebuah lembaga atau organisasi. Karena dengan adanya kepuasan kerja yang tinggi dapat memberikan motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan produktivitas kerja. Melihat pentingnya kepuasan kerja bagi sebuah lembaga berkaitan dengan kinerja seorang pegawai. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas

[3] http//. Baznas.go.id.
[4] Syafrizal, *Mengapa Harus Berzakat?* (Bandung: Hakim Publishing, 2017) hal 37.

dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.[5] Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menjalankan tugas.[6]

Kinerja memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja, dimana apabila seorang memberikan kepuasan kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang baik dan begitupun sebaliknya apabila seorang karyawan memberikan kepuasan kerja yang rendah maka akan mengahasilkan tingkat kinerja yang kurang baik.

Contoh permasalahan tentang kinerja yaitu dalam suatu sistem kinerja yang baik diperlukan kondisi kerja yang kondusif yang mana sering kali ditemui adanya hambatan. Salah satu hambatan tersebut adalah masih kurangnya pemahaman pihak pegawai dalam mengenal Standar Operasioanal Prosedur (SOP). Standar Operasional Prosedur merupakan dokumen yang berkaitan dengan prosedur yang dilakukan secara kronologis untuk menyelesaikan suatu pekerjaan yang bertujuan untuk memperoleh hasil kerja yang paling efektif dari para pekerja dengan biaya yang serendah-rendahnya.[7] Didalam menjalankan tugasnya masih banyak pegawai yang belum menjalankan tugasnya sesuai dengan SOP. Salah satu

[5] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama,2005), hal. 67.
[6] A. A Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) hal 6.
[7] Laksmi, Fuad dan Budiantoro, *Manajemen Perkantoran Modern* (Jakarta: Pernaka, 2008) hal 52.

contohnya yaitu ketika adanya mustahiq yang ingin mengajukan proposal dana zakat, yang mana apabila mustahiq tersebut mempunyai kenalan orang dalam maka ia lebih cepat untuk mendapatkan dana zakat tersebut, berbeda dengan orang yang mengikuti alur SOP nya yang akan mendapatkan bagian dana zakatnya diwaktu yang tepat pada waktu pendistribusian zakat. Dalam hal ini perlu diwujudkan SOP dalam menjalankan tugas agar memperoleh hasil yang baik. Dengan adanya peneran SOP dalam menjalankan tugasnya maka para pegawai akan memberikan hasil kinerja yang baik terhadap mustahiq.

Berikut ini merupakan jumlah mustahiq yang menerima zakat pada tahun 2018 yaitu :

Tabel. 1.1

Jumlah mustahiq yang menerima zakat pada tahun 2018

NO.	Nama Bulan	Jumlah Mustahiq	Peningkatan / Penurunan
1.	Januari	20	-
2.	Februari	25	25 %
3.	Maret	29	16 %
4.	April	29	0 %
5.	Mei	30	3.448 %
6.	Juni	30	0 %
7.	Juli	33	10 %
8.	Agustus	34	3.03 %
9.	September	34	0 %
10.	Oktober	36	5.882 %
11.	November	38	5.556 %
12.	Desember	40	5.263 %
	Total	**378**	**74.179 %**

Sumber : Hasil Penelitian

Dari data diatas dapat dilihat bahwa jumlah mustahiq setiap bulannya mengalami kenaikan pada bulan Februari sebesar 25%, bulan Maret naik sebesar 16%, bulan Mei naik sebesar 3.448%, bulan Juli naik sebesar 10%, bulan Agustus naik sebesar 3.03%, bulan Oktober naik sebesar 5.882%, bulan November naik sebesar 5.556%, dan bulan Desember juga mengalami kenaikan sebesar 5.263%. Dapat disimpulkan bahwa terjadi 7 (tujuh) kali kenaikan jumlah mustahiq setiap bulan.

Dari data diatas dapat dilihat bahwa adanya kenaikan mustahiq setiap bulan yang menyatakan adanya kepuasan kerja yang dilakukan oleh pegawai Baznas terhadap mustahiq. Karena apabila pegawai memberikan kepuasan kerja yang baik maka akan memberikan hasil kinerja yang bagus terhadap pekerjaan nya. Dan dibuktikan dengan adanya pertambahan jumlah mustahiq setiap bulan yang menyatakan hasil kinerja yang bagus.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk membahas permasalahan ini dengan judul **" Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Dalam Melayani Mustahiq Terhadap Kinerja Pendistribusian Zakat Pada Baznas Kabupaten Pasaman".**

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang diatas, dapat diidentifikasi masalahnya sebagai berikut :

1. Pemberian kepuasan kerja dan kinerja pegawai Baznas yang belum menjalankan tugas sesuai SOP.

2. Kinerja pegawai yang belum memberikan kepuasan kerja terhadap *mustahiq.*

C. Batasan Masalah

Berdasarkan permasalahan pada latar belakang dan begitu luasnya masalah serta keterbatasan waktu, maka penelitian ini dibatasi pada kepuasan kerja dan kinerja pegawai BAZNAS terhadap *mustahiq* dalam pendistribusian zakat pada BAZNAS Kabupaten Pasaman.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas maka permasalahannya dapat dirumuskan yakni : Bagaimana pengaruh kepuasan kerja dalam melayani *mustahiq* terhadap kinerja pendistribusian zakat pada Baznas Kabupaten Pasaman ?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut : Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja dalam melayani *mustahiq* terhadap kinerja pendistribusian zakat pada BAZNAS Kabupaten Pasaman.

F. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian adalah sebagai berikut :

1. Sebagai salah satu syarat guna mencapai gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Bukittinggi.

2. Memperluas penelitian dibidang pemasaran khususnya tentang topik kepuasan kerja.
3. Memberikan masukan pada Baznas Kabupaten Pasaman untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan para mustahiq.

G. Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini dibatasi beberapa hal yaitu dengan mengadakan peneltian di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

H. Penjelasan Judul

Untuk memudahkan dan tidak terjadi kekeliuran dalam memahami judul proposal, maka penulis menjelaskan arti beberapa istilah yang terdapat dalam judul berikut :

1. Kepuasan Kerja

   Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.[8]

2. Kinerja

   Kinerja merupakan hasil kerja yang diperoleh oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya dalam menjalankan tugas.[9]

[8] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hal 160.
[9] Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2009) hal 6.

3. BAZNAS

Baznas merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI NO. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional.[10]

4. Zakat

Zakat adalah bagian dari harta yang wajib dikeluarkan dan diserahkan kepada orang yang berhak menerimanya apabila telah mencapai haul dan nishab dalam waktu satu tahun untuk diserahkan kepada orang yang berhak menerimanya.[11]

Jadi, maksud judul yang penulis teliti adalah analisis dalam memberikan kepuasan kerja yang baik dapat dilakukan oleh pegawai Baznas terhadap mustahiq dalam pendistribusian zakat.

I. Kajian Terdahulu

Penelitian tentang kualitas pelayanan telah banyak dilakukan oleh peneliti sebelumnya diantaranya :

Mutiara Dewi telah melakukan penelitian dengan judul " Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Bikittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam ", hasil penelitan menjelaskan bahwa pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan sesuai dengan perspektif ekonomi Islam

[10] Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 8 Tahun 2001.
[11] Didin Hafhiduddin, *Zakat dalam Perekonomian Modern* (Jakarta: Gema Insani Press, 2002) hal 7.

karena dalam bekerja urgensinya tidak hanya pada pada kebahagiaan duniawi saja tetapi juga pada kebahagiaan akhirat.[12]

Selanjutnya **Leni Marlina** juga telah melakukan dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Konsumen Kerupuk Sanjai Ummi Aufa Hakim Bukittinggi", hasil penelitian menjelaskan kepuasan kerja untuk menciptakan kinerja karyawan msih terdapat kendala yang dihadapi sehingga sulit untuk mencapai tujuan yang di inginkan.[13]

Lebih lanjut **Mimi Irawati** juga melakukan penelitian dengan judul "Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Canduang"**,** yang menjelaskan bahwa variabel pekerjaan, atasan, dan rekan kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.[14]

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya adalah jika pada penelitian sebelumnya hanya memfokuskan pada kepuasan kerja dan penilaian kinerja serta strategi peningkatan kepuasan kerjanya.

Namun, pada penelitian ini kepuasan kerja tidak hanya dalam meningkatkan kualitasnya. Penelitian ini menfokuskan pada penelitian

---

[12] Mutiara Dewi, *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Bikittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam* (Skripsi sarjana pada FEBI IAIN Bukittinggi, Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 12.

[13] Leni Marlina, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Konsumen Kerupuk Sanjai Ummi Aufa Hakim Bukittinggi* (Skripsi sarjana pada FEBI IAIN Bukittinggi, Tidak Diterbitkan, 2013), hal. 13.

[14] Mimi Irawati, *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Canduang (Skripsi sarjana pada FEBI IAIN Bukittinggi*, Tidak Diterbitkan, 2015), hal. 15.

tentang Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dalam Melayani Mustahiq terhadap Kinerja Pendistribusian Zakat.

J. Sistematika Penulisan

Adapun yang menjadi sistematika penulisan dalam pembuatan proposal ini adalah:

BAB I : PENDAHULUAN

Di dalam pendahuluan terdapat latar belakang masalah, identifikasi masalah, batasan masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penjelasan judul, kajian terdahulu dan sistematika penlisan.

BAB II : LANDASAN TEORI

Di dalam landasan teori ini berisi tentang teori kepuasan kerja faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, manfaat kepuasan kerja, kinerja pegawai, teori pengukuran kinerja, konsep zakat beserta landasan syari'ah dalam memberikan kepuasan kerja.

BAB III : METODE PENELITIAN

Di dalam metode penelitian ini berisi tentang jenis penelitian, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data dari penelitian ini.

BAB IV : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Di dalam hasil penelitian ini menjelaskan analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap mustahiq dan kaitannya dengan kinerja dalam pendistribusian zakat pada Baznas Kabupaten Pasaman.

BAB V : PENUTUP

Di dalam bab ini berisi tentang kesimpulan, saran, dan penutup.

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Teori Tentang Kepuasan Kerja

a) Defenisi Kepuasan Kerja

Istilah kepuasan kerja erat kaitannya dengan pemenuhan kebutuhan. Orang bekerja didorong dalam rangka memenuhi kebutuhan tertentu. Sesuai dengan kodratnya, kebutuhan manusia sangat beraneka ragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tak terbatas. Artinya, kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Kebutuhan manusia diartikan dengan segala sesuatu yang ingin dimilikinya, dicapai dan dinikmati. Untuk itu manusia terdorong untuk melakukan aktivitas yang disebut dengan kerja. Kepuasan kerja pada dasranya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada

dirinya. Makin tinggi penilaian terhadap kigiatan diasakan sesuai dengan keinginan individu, maka makin tinggi kepuasannya terhadap kegiatantersebut. Dengan demikian, kepuasan kerja merupakan evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.[15]

Selanjutnya kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatam dan suasana lingkungan kerja yang baik.[16] Lebih lanjutnya kepuasan kerja adalah sikap pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan yang dialkukannya.[17]

Dari beberapa pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan bentuk sikap seseorang terhadap pekerjaannya, situasi kerja dan hubungan dengan rekan kerja. Dengan demikian kepuasan kerja merupakan sesuatu yang penting untuk dimiliki oleh seorang karyawan , dimana mereka dapat berinteraksi dengan lingkungan kerjanya sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik dan sesuai dengan tujuan perusahaan atau organisasi.

Hal ini ditegaskan dalam surat Ibrahim ayat 7 :

وَإِذْ تَأَذَّنَ رَبُّكُمْ لَئِن شَكَرْتُمْ لَأَزِيدَنَّكُمْ ۖ وَلَئِن كَفَرْتُمْ إِنَّ عَذَابِي لَشَدِيدٌ ﴿٧﴾

[15] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hal 620.
[16] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007) hal 185.
[17] Lijan Poltak Sinambela, *Kinerja Pegawai* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hal 255.

Artinya : *“ dan (ingatlah juga), tatkala Tuhanmu memaklumkan; "Sesungguhnya jika kamu bersyukur, pasti Kami akan menambah (nikmat) kepadamu, dan jika kamu mengingkari (nikmat-Ku), Maka Sesungguhnya azab-Ku sangat pedih"*. (Surat Ibrahim : 7).

b) Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasa kerja adalah sebagai berikut :[18]

a. Faktor instrinsik

Merupakan faktor yang berasal dari dalam diri karyawan dan dibawa oleh setiap karyawan sejak mulai bekerja ditem[at pekerjaannya.

b. Faktor Ekstrinsik

Merupakan faktor yang menyangkut hal-hal yang berasal dari luar diri karyawan, antara lain kondisi fisik lingkungan kerja, interaksinya dengan karyawan lain, sistem penggajian dan sebagainya.

c) Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator dari kepuasan kerja yaitu sebagai berikut :

a. Kesetiaan
b. Kejujuran
c. Moral Kerja Positif

[18] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers) hal 623

Ini merupakan kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau organisasi untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan.

d. Disiplin Kerja

Kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses daris serangakaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, ketaraturan dan ketertiban.

e. Prestasi Kerja

Hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesunggguhan serta waktu.

d) Manfaat Kepuasan Kerja

Adapun manfaat kepuasan kerja karyawan yaitu sebagai berikut :[19]

a. Kinerja Karyawan

Seorang karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki kinerja yang baik, dan akan berdampak terhadap kinerja organisasi.

b. Perilaku Organisasi

Karyawan yang puas cenderung berbicara secara positif tentang organisasi perusahaannya tempat bekerja, selain itu karyawan juga kan berbuat lebih baik dalam pekerjaannya.

c. Kepuasan Pelanggan atau *Mustahiq*

[19] Robbins, *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi* (Jakarta: Erlangga, 2002) hal 113.

Karyawan yang merasa puas cenderung lebih ramah, ceria, dan responsif terhadap para pelanggan dan tidak mudah untuk berpindah kerja.

e) Kaitan Antara Kepuasan kerja Dengan Kinerja Karyawan

Kaitan kepuasan kerja dengan kinerja lebih tepat disebut dengan " mitos manajemen " dan sulit untuk menetapkan ke arah mana hubungan sebab akibat diantara keduanya. Namun dari berbagai penelitianditemukan bukti bahwa organisasi yang memiliki karyawan yang lebih puas cenderung lebih efektif dibandingkan organisasi yang memiliki karyawan yang kurang puas.[20]

f) Kepuasan Kerja Menurut Perspektif Ekonomi Islam

Menurut Riva'i kepuasan kerja adalah bagaimana orang merasakan pekerjaan dan aspek-aspeknya secara keseluruhan dalam memuaskan kebutuhannya. Faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

a. Organisasi dan manajemen
b. Kesempatan untuk maju
c. Gaji
d. Rekan kerja
e. Kondisi pekerjaan

Pengertian kepuasan kerja di atas juga diperkuat dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 97 yaitu sebagai berikut :

[20] Robbins, *Perilaku Organisasi Edisi 12* (Jakarta: Salemba Empat, 2007) hal 12.

مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا۟ يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.* (Surat An-Nahl : 97).

Penjelesan tersebut juga diperkuat oleh hadist Nabi yang diriwayatkan oleh Ibnu ‘Addy dari Baihaqi dalam kitab *Faidhul Qadir* sebagai berikut :

Artinya : *Termasuk kecerdasan seseorang jika memperbaiki tatanan kehidupannya, dan tidak termasuk mencintai dunia jika mencari harta untuk memperbaiki kehidupannya. (HR. Ibnu ‘Addy dan Al-Baihaqi).*

B. Kinerja Pegawai

a) Defenisi Kinerja

Secara etimilogi, kinerja berasal dari kata prestasi kerja *(performance).* Sebagaimana dikemukakan oleh Veithzal Rivai bahwa kinerja merupakan prilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang harus sepatutnya memiliki

derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu.[21] Sementara itu kinerja memiliki arti yang luas dimana kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya.[22] Lebih lanjutnya kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.[23]

Jadi dari kesimpulan di atas kinerja pegawai adalah mencakup sejumlah hasil yang tidak lain merupakan manifestasi kerja yang dilakukan oleh karyawan yang biasanya digunakan sebagai dasar penilaian atas pekerjaan.

b) Penilaian Kinerja

Metode penilaian kinerja menjadi penilaian penting diperhatikan, mengingat bagus tidaknya penilaian kinerja yang dilakukan akan dipengaruhi oleh tepat tidaknya metode penilaian yang dipilih. Penilaian kinerja atau disebut dengan evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang dalam suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. [24] Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan perusahaan adalah dengan cara melihat hasil penilaian

[21] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari teori ke Peaktik* (Jakarta: Raja Wali Pers) hal 406.
[22] Husaini Usman, *Manajemen Teori, Praktik, dan Riset Pendidikan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2010) hal 487.
[23] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hal 160.
[24] Lijan Poltak Sinambela, Kinerja Pegawai (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2012) hal 59.

kienrja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kerja adalah kecakapan, kemampuan karyawan dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu secara objektif dan dilakukan secara berkala. Dari hasil penilaian dapat dilihat kinerja perusahaan yang dicerminkan oleh kinerja karyawan atau dengan kata lain, kinerja merupakan hasul kerja konkret yang dapat diamati dan dapat diukur.[25]

c) Indikator-Indikator Pengukuran Kinerja

Konsep pengukuran kinerja bertujuan untuk membantu menilai pencapaian strategi melalui alat ukur finansial dan non finansial.[26]

Berikut ini merupakan indikator – indikator yang digunakan dalam pengukuran kinerja yaitu:

1. Kuantitas

   Kuantitas adalah jumlah yang harus siselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan dari kegiatan. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja menyelesaikan tugasnya dalam satu hari. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerjasetiap pegawai itu masing-masing.

2. Kualitas

[25] Veithzal Rivai Zainal, dkk, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014) hal 406.
[26] Guritno Bambang dan Waridin, *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja* (Jakarta: Erlangga, 2005) hal 63.

Kualitas adalah mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya), pengukuran kualitatif mencerminkan pengukuran " tingkat kepuasan " yaitu seberapa kali diselesaikan. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa aya yang harus dikerjakan dalam tugasnya.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yag direncanaka. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan. Didalam ketepatan waktu ini juga dilihat seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya denagn akurat dan memiliki tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukannya.[27]

d) Faktor-faktor mempengaruhi kinerja

Menurut Mangkunegara, kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yaitu:

1. Faktor individual yang terdiri dari kemampuan dan keahlian, latar belakang dan demografi.
2. Faktor psikologis yang terdiri dari persepsi, sikap, kepribadian, pembelajaran dan motivasi.
3. Faktor organisasi yang terdiri dari sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan *job design*.[28]
4. Faktor personal meliputi pengetahuan, keterampilan, kemampuan dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.

[27] Hari Sulaksono, *Budaya Organisasi dan Kinerja* (Yogyakarta: Deepublish, 2015) hal 119.
[28] A.A Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi Kinerja SDM* (Bandung: PT. Refika Aditama,2005) hal 14.

5. Faktor kepemimpinan meliputi aspek kualitas manajer dan dukungan kerja kepada karyawan.[29]

e) Tujuan pengukuran kinerja

Secara umum, tujuan sistem pengukuran kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Untuk mengomunikasikan strategi secara lebih baik.
2. Untuk mengukur kinerja finansial dan nonfinansial secara berimbang sehingga dapat ditelusuri perkembangan pencapaian strategi.[30]
3. Untuk mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi atau perusahaan.
4. Memperbaiki kinerja pada periode berikutnya.
5. Memotivasi pegawai.[31]

f) Pandangan Islam Terhadap Kinerja Pegawai

Islam adalah agama yang mengurusi semua aspek kehidupan manusia. Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah SWT untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua, bertawakkal keapada Allah SWT, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan.

[29] Mangkuprawira S. dan Aida V Hubeis, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2007) hal 155.
[30] Ihyaul Ulum, *Audit Sektor Publik* (Jakarta: PT Bumi Aksara,2012) hal 21.
[31] Rivai, Veithzal dan Basri, *Performance Appraisal: Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan* (Jakarta: RajaGrafindo Persada. 2007) hal 28.

Ketiga, percaya kepada Allah SWT bahwa dia mampu menolak bahaya kesombongan dan ketidakaturan yang memasuki lapangan pekerjaan.

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang dijalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi-misi kebenara adalah misi kebaikan, kerja sama produktif, kasih sayang antar manusia.

Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Kahfi ayat 7 yaitu :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى ٱلْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ۝٧

artinya : *Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*.[32] (Surat Al-Kahfi: 7).

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang mereka kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi lembaga atau organisasinya maka dia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan pula bagi lembaga atau organisasinya.

C. Konsep Zakat

a) Pengertian Zakat, Infaq dan Sedekah

Kata zakat adalah *mufrad* (tunggal) yang bentuk jamaknya adalah *zakan* dan *zakawat* dapat berarti pilihan, kesucian dan kebersihan, serta sedekah atau zakat. Secara umum zakat disebut membersihkan diri, seperti pada ayat: *qad aflaha man tazakka* (sungguh berbahagia orang yang

[32] Al-Qur'an, 18:7.

membersihkan diri). QS. Al-A'la (87): 14. Disebut demikian karena orang yang mengerjakannya berarti bertaqarrub kepada Allah SWT dengan kesalehan amal.

Dalam Undang- Undang Nomor 38 pasal 1 ayat 1 tentang Pengelolaan zakat bahwa zakat merupakan harta yang wajib disihkan oleh seorang muslim atau badan yang dimiliki oleh orang muslim sesuai dengan ketentuan agama untuk deberikan kepada yang berhak menerimanya. Dari pengertian di atas yaitu pengelolaan dan zakat semua tercakup dalm pengertian pengeloaan zakat pada Undang-Undang pengelolaan zakat nomor 38 pasal 1 ayat 2 yaitu kegiatan perencanaan, pengorhanisasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengumpulan dan pendistribusian serta pendayagunaan zakat.[33]

Jika dirumuskan zakat adalah bagian dari harta yang wajib diberikan oleh setiap muslim yang memenuhi syarat kepada orang-orang tertentu dengan syarat-syarat tetentu. Syarat-syarat tertentu itu adalah *nisab* (jumlah minimum harta kekayaan yang wajib dikeluarkan zakatnya), *haul* (jangka waktu yang ditentukan bila seseorang wajib mengeluarkan zakat hartanya), dan *kadarnya* (ukuran besarnya zakat yang harus dikeluarkan).[34] Hal ini sebagaimana dinyatakan dakam surat At-Taubah: 103

خُذْ مِنْ أَمْوَٰلِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ وَتُزَكِّيهِم بِهَا وَصَلِّ عَلَيْهِمْ ۖ إِنَّ صَلَوٰتَكَ سَكَنٌ

[33] Undang-Undang Nomor 38 Tentang Pengelolaan Zakat , pasal 1 ayat 1.
[34] Syafrizal, *Mengapa Harus Berzakat?* (Bandung: Hakim Pubilshing, 2017) hal 13.

لَّهُمۡۗ وَٱللَّهُ سَمِيعٌ عَلِيمٌ ١٠٣

Artinya: Ambillah zakat dari sebagian harta mereka, dengan zakat itu kamu membersihkan[658] dan mensucikan[659] mereka dan mendoalah untuk mereka. Sesungguhnya doa kamu itu (menjadi) ketenteraman jiwa bagi mereka. dan Allah Maha mendengar lagi Maha mengetahui. (Surat At-Taubah: 103).

Infaq berasal dari kata artinya menafkahkan, membelanjakan harta. Infaq adalah mendermakan, memberi rizki berupa karunia Allah SWT atau menafkahkan sesuatu pada orang lain dengan ikhlas karena Allah SWT.

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, infaq adalah pemberian (sumbangan) harta benda tersebut untuk kebaikan, atau menyumbangkan harta untuk kepentingan umum.

Sedekah secara bahasa berasal dari akar kata *(shodaqa*) yang terdiri dari tiga huruf : shod- dal- qaf, berarti sesuatu yang benar atau jujur. Kemudian orang Indonesia merubahnya menjadi sedekah. Sedekah bisa diartikan mengeluarkan harta dijalan Allah SWT sebagai bukti kejujuran atau kebenaran iman seseorang. [35] Adapun perintah sedekah telah dijelaskan dalam Al-Qur'an. Beberapa kumpulan ayat Al-Qur'an tentang sedekah yang difirmankan oleh Allah SWT dalam surat Al-Baqarah: 177 diantaranya :

۞ لَّيۡسَ ٱلۡبِرَّ أَن تُوَلُّواْ وُجُوهَكُمۡ قِبَلَ ٱلۡمَشۡرِقِ وَٱلۡمَغۡرِبِ وَلَٰكِنَّ ٱلۡبِرَّ مَنۡ
ءَامَنَ بِٱللَّهِ وَٱلۡيَوۡمِ ٱلۡأٓخِرِ وَٱلۡمَلَٰٓئِكَةِ وَٱلۡكِتَٰبِ وَٱلنَّبِيِّـۧنَ وَءَاتَى ٱلۡمَالَ
عَلَىٰ حُبِّهِۦ ذَوِي ٱلۡقُرۡبَىٰ وَٱلۡيَتَٰمَىٰ وَٱلۡمَسَٰكِينَ وَٱبۡنَ ٱلسَّبِيلِ وَٱلسَّآئِلِينَ وَفِي

[35] http://www.ahmadzain.com/read/karya-tulis/384/pengertian-zakat-infaq-dan-sedekah/Diakses pada tanggal 12 November 2018 jam 11.00.

ٱلرِّقَابِ وَأَقَامَ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتَى ٱلزَّكَوٰةَ وَٱلۡمُوفُونَ بِعَهۡدِهِمۡ إِذَا عَٰهَدُواْۖ وَٱلصَّٰبِرِينَ فِي ٱلۡبَأۡسَآءِ وَٱلضَّرَّآءِ وَحِينَ ٱلۡبَأۡسِۗ أُوْلَٰٓئِكَ ٱلَّذِينَ صَدَقُواْۖ وَأُوْلَٰٓئِكَ هُمُ ٱلۡمُتَّقُونَ ١٧٧

Artinya : " *Bukanlah menghadapkan wajahmu ke arah timur dan barat itu suatu kebajikan, akan tetapi Sesungguhnya kebajikan itu ialah beriman kepada Allah, hari Kemudian, malaikat-malaikat, kitab-kitab, nabi-nabi dan memberikan harta yang dicintainya kepada kerabatnya, anak-anak yatim, orang-orang miskin, musafir (yang memerlukan pertolongan) dan orang-orang yang meminta-minta; dan (memerdekakan) hamba sahaya, mendirikan shalat, dan menunaikan zakat; dan orang-orang yang menepati janjinya apabila ia berjanji, dan orang-orang yang sabar dalam kesempitan, penderitaan dan dalam peperangan. mereka Itulah orang-orang yang benar (imannya); dan mereka Itulah orang-orang yang bertakwa."* (Surat Al-Baqarah: 177).

b) Dasar Hukum Zakat

Zakat sebagai rukun Islam yang ketiga disamping sebagai ibadah dan bukti ketundukan kepada Allah SWT, juga memiliki fungsi sosial yang sangat besar, disamping merupakan salah satu pilar dalam ekonomi islam. Jika zakat. Infaq dan sedekah ditata dengan baik, baik penerimaan dan pengambilannya maupun pendistribusiannya, insya Allah akan mampu mengentaskan masalah kemiskinan atau paling tidak mengurangi masalah kemiskinan.

Zakat dalam Al-Qur'an disebut sebanyak 82 kali, ini menunjukkan hukum zakat yang amat sangat kuat, hal ini sebagaimana dinyatakan dalam surat Al-Baqarah ayat 110.[36]

[36] Al-Qur'an dan Terjemahan.

وَأَقِيمُواْ ٱلصَّلَوٰةَ وَءَاتُواْ ٱلزَّكَوٰةَۚ وَمَا تُقَدِّمُواْ لِأَنفُسِكُم مِّنۡ خَيۡرٖ تَجِدُوهُ عِندَ ٱللَّهِۗ إِنَّ ٱللَّهَ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٞ ١١٠

Artinya: Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahala nya pada sisi Allah. Sesungguhnya Alah Maha melihat apa-apa yang kamu kerjakan. (Surat Al-Baqarah: 110).

c) Syarat Orang Yang Wajib Berzakat

Syarat-syarat wajib untuk mengeluarkan zakat yaitu sebagai berikut :

a. Islam

Islam menjadi syarat kewajiban mengeluarkan zakat dengan dalil Ibnu Abbas. Hadist ini mengemukakan kewajiban zakat setelah mereka menerima dua kalimat syahadat dan kewajiban shalat.

b. Merdeka

Tidak diwajibkan zakat pada budak sahaya (orang yang tidk merdeka) atas harta yang dimilikinya, karena kepemilikannya tidak senpurna.

c. Berakal dan *Baligh*

Anak kecil (belum baligh) dan orang gila tidak wajib mengeluarkan zakat karena keduanya tidak terkena (beban) hukum syariat.

d. Memiliki *nishab*

Makna nishab disini adalah ukuran atau batas terendah yang telah ditetapkan oleh syar'i (agama) untuk menjadi pedoman menentukan batas kewajiban mengeluarkan zakat bagi yang memilikinya, jika telah sampai pada ukuran tersebut.

d) Jenis – Jenis Zakat

Secara umum, zakat dibedakan menjadikan dua yaitu sebagai berikut :

a. Zakat Fitrah

Zakat fitrah yaitu zakat yang sebab diwajibkannya karena futur (berbuka puasa) pada bulan Ramadhan. Disebut pula dengan sedekah fitrah.

b. Zakat Maal (Harta)

Zakat *maal* (harta) adalah zakat yang wajib dikeluarkan apabila sudah mencapai nisab (mencapai jumlah tertentu). Landasan kewajiban zakat terdapat dalam Al-Qur'an, surat Al-Baqarah : 267.[37]

e) *Mustahiq* Zakat

Mustahiq zakat ditujukan kepada delapan golongan atau yang disebut asnaf, yang secara bahasa dapat diartikan orang-orang yang berhak menerima zakat. Hal ini sebagaimana diterangkan dalam Al-Qur'an surat At-Taubah ayat 60 sebagai berikut :

۞ إِنَّمَا ٱلصَّدَقَٰتُ لِلۡفُقَرَآءِ وَٱلۡمَسَٰكِينِ وَٱلۡعَٰمِلِينَ عَلَيۡهَا وَٱلۡمُؤَلَّفَةِ قُلُوبُهُمۡ
وَفِي ٱلرِّقَابِ وَٱلۡغَٰرِمِينَ وَفِي سَبِيلِ ٱللَّهِ وَٱبۡنِ ٱلسَّبِيلِۖ فَرِيضَةٗ مِّنَ ٱللَّهِ

[37] Syafrizal, *Mengapa Harus Berzakat*? (Bandung: Hakim Publishing) hal 121.

ۗ وَٱللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ ٦٠

Artinya : "Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, Para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yuang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana." (Surat At-Taubah: 60).

Ayat tersebut diatas menjelaskan tentang 8 sasaran zakat, yakni fakir, miskin, amil, muallaf, riqab, gharim, sabilillah, dan ibnu sabil.

a. Fakir

Fakir artinya ialah orang yang tidak memiliki mata pencaharian tetap dan hidupnya jauh dibawah sejahtera.

b. Miskin

Miskin yaitu orang yang memiliki mata pencaharian hidup tetap, tetapi penghasilannya tidak mencukupi kebutuhan sehari-hari sehingga hidupnya dibawah sejahtera.

c. Amil

Amil zakat adalah orang-orang yang melaksanakan kegiatan urusan zakat mulai dari para pengumpul sampai bendahara dan penjaganya juga mulai dari pencatat sampai kepada penghitung yang mencatat keluar masuknya zakat dan membagi pada mustahiqnya.

d. Muallaf

Muallaf adalah mereka yang diharapkan kecendrungan atau keyakinan dapat bertambah terhadap Islam.

e. Riqab (pembebasan hamba sahaya)

Riqab adalah memerdekakan budak.

f. Garim

Garim adalah orang Islam yang memiliki banyak utang, tentunya bukan utang dalam kemaksiatan atau karena menipu orang, tetapi karena suatu kejadian, ia kehilangan kemampuan untuk membayar utangnya.

g. Fi Sabilillah

Menurut Zakiyah Darajat, penggunaan kata sabilillah mempunyai cakupan yang sangat luas, dan bentuk praktisnya hanya dapat ditentukan pada kondisi kebiasaan waktu. Kata tersebut dapat digunakan dalam istilah jalan yang menyampaikan kepada keridhaan Allah SWT baik berupa pengetahuan atau amal perbuatan,

h. Ibnu Sabil

Ibnu sabil adalah orang yang berkemampuan tetapi dalam suatu perjalanan kehabisan bekal atau kehilangan bekal dan tidak dapat menggunakan kekayaannya.

f) Keutamaan Berzakat

Membayar zakat dan mengeluarkan zakat, infaq dan sedekah memiliki keutamaan dan faedah yang sangat banyak didunia maupun diakhirat, diantaranya :

a. Mensucikan harta dan jiwa

b. Menjadikan masyarakat Islam seperti keluarga besar

c. Memperoleh Rahmat Allah SWT

d. Mendapatkan pahala besar yang berlipat ganda, dan harta (zakat) nya akan ditumbuh kembangkan oleh Allah SWT.

e. Sebab datangnya kebaikan.[38]

g) *Muzakki* Zakat

Muzakki merupakan orang atau pihak yang melakukan pembayaran zakat. Dengan begitu, maka *muzakki* adalah mereka yang hartanya dikenakan kewajiban zakat. Pembayaran zakat diisyaratkan harus seorang muslim, baligh dan berakal, smpai nisab. Adapun kewajiban *muzakki* adalah:

1. Menghitung zakat kepada amil zakat
2. Memabayarkan zakat kepada amil zakat
3. Meniatkan menbayarkan zakat karena Allah SWT.
4. Melafalkan akad pada saat menbayar zakat
5. Menunaikan infaq dan sedekah jika harta masih berlebih.[39]

Adapun dampak zakat bagi *muzakki* adalah :

1. Zakat menyucikan jiwa dan sifat kikir, zakat yang dikeluarkan semata-mata karena mengikuti perintah Allah SWT mencari Ridho-Nya, akan menyucikan dari segala kotoran dosan secara umum dan terutama kotoran dari sifat kikir.
2. Zakat mendidik berinfaq dan memberi, sehingga memiliki jiwa dermawan, mulia dan pemberi.

[38]Syafrizal, *Mengapa Harus Berzakat?* (Bandung: Hakim Publishing, 2017) hal 37.
[39] Nurul Huda dan Mohammad Heykal, *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis,* (Jakarta: Kencana Prenada Media Group, 2010) hal 298-299

3. Beraklah dengan Allah SWT, kemampuan kekuatan berpikir tergantung pada mengagungkan perintah Allah, dan kesempurnaan kekuatan beramal tergantung kepada kasih sayangnya kepada makhluk Allah. " Berakhlaklah kamu sekalian dengan akhlak Allah ".
4. Zakat menyucikan harta, yang dengannya bertambah berkah dan sampai ketangan pemiliknya dengan cara yang dibenarkan agama.[40]

h) Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS)

Dalam pasal 5 ayat (3) Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, mendeskripsikan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri.

BAZNAS merupakan lembaga pengelola zakat yang memiliki tugas utama pengeloln zakat secara nasional. Dalam rangka melaksanakan tugasnya sebagai lembaga pengelola zakat nasional, BAZNAS menjalankan fingsi-fungsi utama, sebagaimana diatur dalam pasal 7 ayat (1) UU Nomor 23 Tahun 2011 adalah sebagai berikut :

1. Perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.
2. Pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.
3. Pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.
4. Pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.

[40] Sri Nurhayati dan Wasilah, *Akuntansi Syari'ah Di Indonesia* (Jakarta: Salemba Empat, 2014) hal 310-311.

Dalam Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, menetapkan standar kelembagaan BAZNAS, diantaranya:

1. Dibentuk oleh pemerintah (pasal 5), Baznas harus memenuhi berbagai kriteria yaitu bersifat mandiri, bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri, serta pelaporan dan pelaksanaan tugasnya diberikan kepada Presiden melalui Menteri dan kepala Dewan Perwakilan Rakyat RI.
2. Memiliki dan menjalankan fungsi kelembagaan yang jelas (pasal 7), ketentuan ini dimuat dalam pasal 7 UU Nomor 23 Tahun 2011. Tugas dan fungsi pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan harus dilakukan melalui mekanisme perencanaan, pelaksanaan, dan pengendalian, hingga pelaporan dan pertanggungjawabannya.
3. Memiliki struktur kelembagaan (pasal 18), jika dilihat berdasarkan pasal 8 UU Nomor 23 Tahun 2011, struktur kelembagaan tersebut mencakup beberapa kriteria diantaranya struktur organisasi BAZNAS dipimpin oleh seorang ketua dan seorang wakil ketua dan memiliki jumlah keanggotaan sebanyak 11 (sebelas) orang, yang terdiri atas 8 (delapan) orang dari unsur masyarakat dan 3 (tiga orang dari unsur pemerintah.
4. Memiliki masa kepengurusan yang jelas (pasal 19), setiap organisasi selalu memiliki masa kepengurusan sehingga dapat mengalami pergantian pengurusan da masa-masa selanjutnya. Masa kepengurusan

BAZNAS adalah 5 (lima) tahun dan dapat dipilih kembali untuk satu kali masa jabatan.

5. Memiliki keanggotaan dengan kriteria yang sesuai dengan peraturan yang berlaku (pasal 10). Keanggotan BAZNAS ditentukan berdasarkan beberapa kriteria yaitu anggota BAZNAS diangkat dan diberhentikan oleh Presiden atas usul Menteri, anggota BAZNAS terdiri dari unsur masyarakat yang terdiri dari unsur ulama, tenaga profesional, dan tokoh masyarakat Islam di mana pengangkatannya dilakukan oleh Presiden setelah mendapat pertimbangan DPRI, serta unsur pemerintah yang ditunjuk/diambil dari kementerian/instansi yang berkaitan dengan pengelolaan zakat.
6. Didukung oleh BAZNAS tingkat provinsi, tingkat Kabupaten/Kota (pasal 15). BAZNAS yang berkedudukan di ibukota perlu didukung oleh BAZNAS tingkat Provinsi dan tingkat Kabupaten/Kota. Pembentukan BAZNAS pada tingkat Provinsi DAN Kabupaten/Kota untuk mengelol zakat di masing-masing wilayah dabn meringankan beban kerja dari BAZNAS. Disamping itu, koordinasi yang baik antara BAZNAS diberbagai tingkatan akan membantu penetapan warga masyarakat yang berstatus sebagai muzakki dan mustahiq serta dapat dibuat skala prioritasnya.[41]

D. Landasan Syari'ah

1. Al-Qur'an

[41] Kemenag RI. *Standarisasi Amil Zakat Di Indonesia* (Jakarta: Kemenag, 2013) hal 45.

Pelayanan merupakan suatu perbuatan yang sangat mulia. Hal tersebut menunjukkan perbuatan yang baik dan siapa saja yang berbuat, maka ia akan mendapatkan pahala dari Allah SWT.

Dalam Al-Qur'an surat Ali Imran ayat 159 disebutkan :

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ ٱللَّهِ لِنتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنتَ فَظًّا غَلِيظَ ٱلْقَلْبِ لَٱنفَضُّوا۟ مِنْ حَوْلِكَ ۖ
فَٱعْفُ عَنْهُمْ وَٱسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِى ٱلْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى ٱللَّهِ
ۚ إِنَّ ٱللَّهَ يُحِبُّ ٱلْمُتَوَكِّلِينَ ﴿١٥٩﴾

Artinya : " Maka disebabkan rahmat dari Allah-lah kamu Berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya kamu bersikap keras lagi berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekelilingmu. karena itu ma'afkanlah mereka, mohonkanlah ampun bagi mereka, dan bermusyawaratlah dengan mereka dalam urusan itu[246]. kemudian apabila kamu telah membulatkan tekad, Maka bertawakkallah kepada Allah. Sesungguhnya Allah menyukai orang-orang yang bertawakkal kepada-Nya." (Surat Ali Imran: 159).

Dan surat Al-Maidah ayat 2:

وَتَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْبِرِّ وَٱلتَّقْوَىٰ ۖ وَلَا تَعَاوَنُوا۟ عَلَى ٱلْإِثْمِ وَٱلْعُدْوَٰنِ ۚ وَٱتَّقُوا۟ ٱللَّهَ ۖ
إِنَّ ٱللَّهَ شَدِيدُ ٱلْعِقَابِ ﴿٢﴾

Artinya : " *Dan tolong-menolonglah kamu dalam (mengerjakan) kebajikan dan takwa, dan jangan tolong-menolong dalam berbuat dosa dan pelanggaran. dan bertakwalah kamu kepada Allah, Sesungguhnya Allah Amat berat siksa-Nya."* (Surat Al-Maidah: 2).

Adapun dalam hadist disebutkan :

" barang siapa menghilangkan (memberikan solusi) kesukaran seorang mukmin didunia maka kelak Allah akan menghilangkan

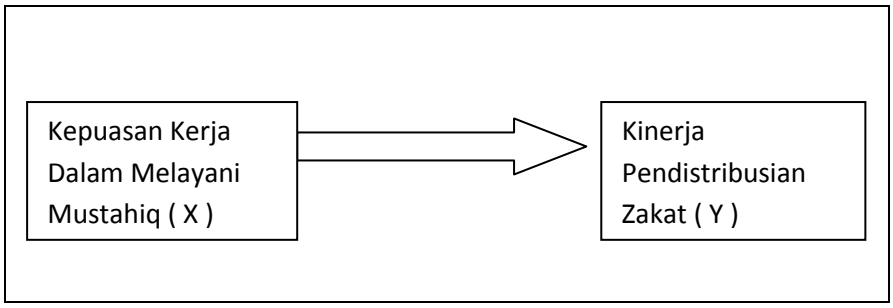
kesukarannya dihari akhirat. Barang siapa yang memberikan kemudahan bagi orang yang sedang mengalami kesulitan, maka Allah akan memudahkan urusan duniawi dan akhiratnya. Dan barang siapa menutup (aib) seorang muslim, maka Allah akan menutupi (keburukannya) didunia dan diakhirat, dan Allah akan senantiasa membantu hamba-Nya selama dia mau membantu saudaranya." (Dalam Kitab Sahih Muslim Abu Hurairah RA).

E. Kerangka Pemikiran

Kerangka berpikir dapat dilihat pada tabel 2.1 dibawah ini :

Tabel 2.1

Kerangka Pemikiran



F. Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan yang diajukan.[42] Dari kerangka pemikiran diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis, diduga kepuasan kerja dalam melayani mustahiq

[42]Suryani Hendriyadi, *Metode Riset Kuantitatif : teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam,* (Jakarta:Kencana, 2015), hal.98.

berpengaruh signifikan terhadap kinerja pendistribusian zakat pada BAZNAS Kabupaten Pasaman.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian korelasional yang bersifat kuantitatif, karena data yang diperoleh nantinya berupa angka.[43] Data kuatitatif adalah data yang berupa angka atau data kualitatif yang diangkakan. Misalnya tedapat dalam skema pengukuran, dimana suatu pernyataan atau pertanyaan yang memerlukan alternatif jawaban, sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju. Sangat setuju diberi angka 4, setuju 3, tidak setuju 2, sangat tidak setuju diberi 1. Dalam hal ini jelas data yang kualitatif dikuatitatifkan.[44]

[43] Husain Umar, *Research Methods In Finance And Banking*, (Jakarta: Gramedia Pustaka, 2002), hal 12.
[44] Lijan Poltak Sinambela, *Metodologi Penelitian Kuantitatif,* (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2014), hal.13.

B. Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian ini di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Jl. Ahmad Yani Nomor 17, Nagari Pauh, Kecamatan Lubuk Sikaping, Kabupaten Pasaman, Sumatera Barat. Alasan penulis memilih lokasi ini karena tempat yang strategis, mudah dijangkau dan ekonomis.

C. Jenis Data dan Sumber Data

Jenis data yang digunakan penulis dalam penelitian ini yaitu:

a) Data primer, merupakan data yang dikumpulkan saat kegiatan dilakukan di lapangan, melalui observasi langsung serta wawancara kepada para responden yang representatif. Data primer dalam penelitian ini diperoleh langsung dari sumber data tanpa perantara dengan melakukan pembagian angket dengan pertanyaan terbuka kepada mustahiq pada Baznas Kabupaten Pasaman.

Contoh :

1. Bagaimana kepuasan kerja terhadap mustahiq ?

   Kepuasan kerja terhadap mustahiq sangat berpengaruh, karena apabila karyawan memberikan kepuasan kerja yang baik maka mustahiq akan mendapatkan respon positif terhadap kepuasan kerja yang diberikan.

2. Bagaimana pendistribusian zakat apakah sudah tepat sasaran atau belum ?

   Didalam melakukan pendistribusian zakat masih belum dilakukan secara benar, karena masih banyak zakat dibagikan kepada orang-

orang terdekat dan belum dibagikan kepada orang yang berhak menerima zakat tersebut.

b) Data sekunder, yaitu data yang mendukung permasalahan yang akan dibahas, yang diperoleh dari atau berasal dari bahan kepustakaan.[45] Dalam penelitian ini penulis memperoleh data dari berbagai buku referensi di pustaka yang berkaitan dengan permasalahan yang dibahas.

Contoh : Pola penyaluran zakat dilakukan dengan memberikan zakat secara langsung kepada orang yang bersangkutan yang berhak menerima zakat tersebut.

D. Teknik pengumpulan data

Metode yang dgunakan penulis dalam pengumpulan data agar data yang diperoleh relavan dengan objek yang diteliti sebagai berikut:

a. Pengamatan (observasi)

Merupakan suatu teknik pengamatan langsung pada objek penelitian untuk mendapatkan suatu data. Disini penulis langsung mengamati praktik yang terjadi pada objek penelitian dengan mencari kesesuain antara keterangan yang penulis miliki dengan praktik atau kegiatan sesungguhnya.[46]

b. Wawancara

Adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi secara langsung, mendalam, tidak terstruktur dan individual.

---

[45] Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi*, (Bandung: PT. Raja Grafindo Persada, 2001), hal.112

[46] Muhammad Teguh, *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*, (Jakarta: PT Persada,2001) hlm 116

Wawancara yang dilakukan dengan subjek penelitian dilakukan dengan cara bebas dan pertanyaan yang diajukan tidak terstruktur pada pegawai Baznas, seperti bagian administrasi dan keuangan.

c. Studi dokumentasi

Data ini diperoleh dengan mengumpulkan dokumen-dokumen yang ada pada Baznas, seperti arsip-arsip, brosur dan lain-lainya yang dilakukan secara langsung yang dimanfaatkan dalam penyusunan laporan ini.

d. Angket / Kuesioner

Angket / kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan sejumlah pertanyaan atau pernyataan kepada orang lain yang dijadikan responden untuk dijawabnya. Metode kuesioer dapat dilakukan melalui tatap muka langsung, maupun melalui kuesioner surat (baik melalui surat dalam bentuk kertas maupun surat elektronik).

Dalam penyusunan angket ini disusun menurut skala likert dengan diberi skor atau nilai sebagai berikut :

Sangat Setuju	(SS)	Bobot = 5
Setuju	(S)	Bobot = 4
Kurang Setuju	(KS)	Bobot = 3
Tidak Setuju	(TS)	Bobot = 2
Sangat Tidak Setuju	(STS)	Bobot = 1

E. Instrumen Penelitian

Langkah selanjutnya dalam penelitian kuantitatif adalah instrumen penelitian. Instrumen penelitian adalah suatu alat yang dapat digunakan untuk memperoleh, mengolah informasi yang diperoleh dari para responden yang dilakukan dengan menggunakan pola ukur yang sama.[47] Untuk keperluan analisis kuantitatif, maka jawaban dari respondendapat diberi skor sebagai berikut:

a. Sangat baik : 5
b. Baik : 4
c. Cukup Baik : 3
d. Tidak Baik : 2
e. Kurang Baik : 1

Tabel 3.1

Instrumen Penelitian

NO.	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	KS
1.	Kesetiaan	1. Bila perusahaan dirugikan oleh pihak luar, saya merasa kecewa terhadap pihak tersebut. 2. Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun gaji saya lebih rendah dibandingkan dengan di perusahaan lain. 3. Saya tidak mau pindah bekerja					

[47] Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Kencana Prenada, 2005) hal 46.

		walaupun gaji lebih rendah di perusahaan ini dibandingkan dengan di perusahaan lain.					
2.	Kejujuran	1. Saya tidak melakukan kecurangan dalam bekerja. 2. Saya tidak mengurangi waktu kerja saya dari yang ditentukan. 3. Menempatkan suatu pada tempatnya.					
3.	Moral Kerja Positif	1. Dengan memberikan sikap yang baik terhadap mustahiq dapat menghasilkan kepuasan terhadap mustahiq. 2. Dengan sikap kerja yang baik akan dapat menjalin kerja yang baik antar sesama rekan kerja. 3. Sikap yang baik akan memberikan contoh yang baik terhadap rekan kerja.					
4.	Disiplin Kerja	1. Selalu datang tepat waktu. 2. Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal. 3. Mematuhi peraturan yang berlaku.					
5.	Prestasi Kerja	1. Kepuasan terhadap imbalan (gaji)					

		yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan 2. Hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja. 3. Kualitas hasil kerja yang maksimal.					

NO.	Indikator	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
			SS	S	RR	TS	KS
1.	Kuantitas	1. Saya dapat melakukan tugas saya sesuai dengan jumlah kgiatan yang diberikan. 2. Saya dapat membina mustahiq sesuai dengan yang ditargetkan. 3. Jumlah peningkatan pendapatan mustahiq telah sesuai dengan yang ditargetkan. 4. Saya dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah tanggung jawab yang diberikan. 5. Tingkat pencapaian hasil kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.					
2.	Kualitas	1. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, cermat, dan teliti.					

		2. Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan. 3. Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal. 4. Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja. 5. Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menghasilkan tujuan yang diinginkan.					
3.	Ketepatan Waktu	1. Saya menyelesaikan pekerjaan dengan cepat dan tepat. 2. Seluruh pekerjaan saya selesaikan dengan waktu yang telah ditentukan. 3. Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam bekerja. 4. Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda. 5. Saya membuat target waktu untuk penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.					

Sumber : Data Primer

F. Uji Instrumen

1. Uji Validitas

Validitas adalah kebenaran dan keabsahan instrument penelitian yang digunkana. Pengertian valid tidaknya suatu alat ukur tergantung kemampuan alat tersebut untuk mengukur objek yang diukur dengan cermat dan tepat.[48]

Uji validitas berguna untuk mengetahui apakah ada pertanyaan-pertanyaan pada kuesioner yang harus dibuang atau diganti karena dianggap tidak relevan. Pengujianya dilakukan secara statistik dengan menggunakan dukungan komputer melalui bantuan SPSS.[49] Caranya yaitu dengan mengkorelasikan jumlah skor faktor dengan skor total. Jika korelasi faktor positif dan besarnya 0,3 keatas dapat dianggap sebagai kontrukdi kuat atau indtrumen memiliki validitas yang baik.

2. Uji Reabilitas

Yaitu suatu tes yang merujuk pada derajat stabilitas, konsistensi, daya prediksi dan akurasi. Uji ini di lakukan untuk melihat seberapa skor yang di peroleh seseorang itu akan menjadi sama jika orang itu di periksa ulang dengan tes yang sama pada kesempatan yang berbeda. Teknik yang di gunakan dalam realibilitas ini yaitu realibilitas antar skor.[50]

3. Uji Klasik

---

[48] Suliyanto, *Analisis Data Dalam Aplikasi Pemasaran,* (Bogor: Ghalia Indonesia, 2005), hal 40.
[49] Husein Umar, *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan,* (Jakarta: Raja Grafindo Pesada, 2008), hal 52.
[50] Suryani, Hendryadi, *Metode Riset Kuantitatif Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam,* (Jakarta: Kencana, 2006), hal 134.

1) Uji Normalitas

Asumsi ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki distribusi normal ata mendekati normal, uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisi grafik. Persyaratan normalitas sebaran data, yaitu jika residual berasal dari distribusi normal, maka nilai-nilai sebaran data akan berada pada area disekitar garis lurus.[51]

2) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Gujarati untuk menguji ada tidaknya hetroskedastisitas digunakan uji-rank Spearman yaitu dengan mengkorelasikan variabel independen terhadap nilai absolut dari residual. Untuk mendeteksi gejala uji heteroskedastisitas, maka dibuat persamaan regresi dengan asumsi tidak ada heteroskedastisitas kemudian menentukan nilai absolut residual, selanjutnya meregresikan nilai absolute residual diperoleh sebagai variabel dependen serta dilakukan regresi dari variabel independen. Jika nilai koefisien korelasi antara variabel independen dengan nilai absolut dari residual signifikan, maka

[51] Albert Kurniawan, *Metode Ridet Untuk Ekonoi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Data dengan IBM SPSS 22,0),* (Bandung: Alfabeta), hal 57.

kesimpulannya terdapat heteroskedastisitas (varian dari residual tidakhomogen).[52]

G. Variabel Penelitian

Variabel yang digunkan dalam penelitian ini menggunakan dua variabel yaitu:

a) Variabel Independent (X)

Variabel bebas *(Independent Variabel)* merupakan stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Variabel ini merupakan variabel yang diukur, imanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungan dengan satu gejala yang akan di observasi, yang termasuk variabel bebas dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja.

b) Variabel Dependent (Y)

Variabel terikat atau tergantung *(dependent variabel)* merupakan variabel yang memberikan reaksi atau respon jika dihubungkan dengan variabel bebas. Variabel terikat merupakan variabel yang diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel bebas, yang menjadi variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja pendistribusian zakat.[53]

Dari angka yang diperoleh akan dianalisis lebih lanjut dalan analisis data. Penelitian ini terdiri dari dua variabel, yaitu pengaruh kualitas pelayanan sebagai variabel bebas dan kinerja pegawai sebagai

[52] Gujarati, *Dasar-Dasar Ekonometrika Edisi 5* (Jakarta: Salemba Empat, 2012) hal 406.
[53] Supranto, *Metode Penelitian Kuantitatif*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1993), hal 8.

variabel terikat. variabel bebas (*indenpendent variable*) variabel terikat (*dependent variable*). Variabel bebas adalah suatu variabel yang ada atau terjadi mendahului variabel terikatnya.

Sementara itu, variabel terikat adalah variabel yang diakibatkan atau yang dipengaruhi oleh variabel bebas.[54]

H. Defenisi Operasional

1. Defenisi Kepuasan Kerja

   Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatam dan suasana lingkungan kerja yang baik.[55]

2. Defenisi Kinerja

   Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atas kecakapan, usaha dan kesempatan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu menurut standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.[56]

I. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data kedalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterprestasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang responden yang diberikan oleh

[54] Bambang Prasetio, *metode penelitian Kuantitatif,* (Jakarta: Raja Wali Pers, 2013), hal. 67-68.

[55] Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2007) hal 185.

[56] Hasibuan Malayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Bumi Aksara, 2002) hal 160.

responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

1. Regresi Linear Sederhana

Regresi Linear Sederhana adalah hubungan antar dua variabel yang biasanya dapat dinyatakan dalam suatu garis regresi, serta merupakan teknik dalam statistika parametrik yang digunakan secara umum untuk menganalisi rata-rata respon dari variabel *y* yang berubah sehubungan dengan besarnya intervensi dari variabel *x*.[57] Persamaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

Y= a + bX

Keterangan:

Y= Kinerja pendistribusian zakat

a= Konstanta

b= Koefisien regresi

X= Kepuasan kerja dalam melayani *mustahiq*

4. Koefisien Korelasi (r)

Koefisien korelasi bergantung pada tingkat atau skala pengukuran variable X dengan skala pengukuran variable.

Rumus Koefisien Korelasi:

$$r = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{n(\sum x^2) - (\sum x)^2 . n(\sum y^2) - (\sum y)^2}}$$

Dimana:

[57] Robert Krniawan, Budi Yuniarto, *Analisi Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R,* (Jakarta: Kencana, 2016), hal 63.

r : nilai koefisien korelasi

$\sum x$: jumlah pengamatan varabel X

$\sum Y$: jumlah pengamatan variable Y

$(\sum x^2)$: jumlah kuadrat dari variable X

$(\sum Y^2)$: jumlah kuadrat dari variable Y

N : jumlah pasangan pengamatan variable X, Y

Misalnya :

1. Apabila r = -1 artinya korelasi negatif sempurna, maksudnya terjadi hubungan bertolak belakang antara variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik maka variabel Y turun.
2. Apabila r = 1 artinya korelasi positif sempurna, maksudnya terjadi hubungan searah variabel X dan variabel Y, bila variabel X naik maka variabel Y akan naik.

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variable independen menjelaskan variable dependen. Jika R^2 semakin besar, maka persentase perubahan variable (Y) yang di sebabkan oleh variable X semakin tinggi.

4. Uji Signifikan Secara Parsial (Uji-t)

Untuk menguji hipotesis dalam ini menggunakan alat uji t menggabarkan persamaann regresi untuk mengetahui angka konstan (sig= 0.05).

Hipotesis:

Jika sig > 0,05, maka Ho diterima

Jika sig < 0,05, maka Ho ditolak

Keputusan:

Jika t hitung < t tabel, maka Ho diterima

Jika t hitung >t tabel, maka Ho ditolak.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman

1. Sejarah Beridrinya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman

Berdasarkan keputusan Bupati Pasaman Nomor : 188.45/121/BUP-PAS/2019 tentang pembentukan Badan Amil Zakat (BAZ) Kabupaten Pasaman dan Peraturan Daerah Kabupaten Pasaman Nomor 13 Tahun 2007 tentang pengelolaan zakat di Kabupaten Pasaman. Setelah adanya peraturan tentang pembentukan BAZ, ditetapkan pula Peraturan Bupati Pasaman Nomor 39 Tahun 2007 tantang susunan organisasi, tata kerja dan uraian tugas serta mekanisme pembentukan kepengurusan Badan Amil Zakat Kabupaten Pasaman.

Seiring berkembangnya Badan Amil Zakat Nasional (BAZ) Kabupaten Pasaman maka setelah itu dibentuklah Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang tertuang dalam Surat Keputusan (SK) Bupati Pasaman Nomor 188.45/395/bup-pas 2014 tentang pembentukan kepengurusan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman. Adapun Keputusan Bupati Pasaman Nomor 981 Tahun 2016 tentang pengangkatan pimpinan Badan Amil Zakat Nasional.

Sesuai dengan Undang-Undang Nomor 32 Tahun 2011, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) mempunyai tugas pokok yaitu mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakaat sesuai dengan ketentuan Agama. Dalam melaksanakan tugasnya Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) bertanggung jawab kepada muzakki dan pemerintah.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmidan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI NO. 8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS).

2. **Visi Dan Misi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman**

Setiap lembaga keuangan bank ataupun lembaga keuangan non bank yang didirikan pasti memiliki tujuan. Secara umum tujuan tersebut adalah untuk menciptakan kesejahteraan, baik kesejahteraan umum maupun anggota yang tergabung di dalamnya. Untuk mewujudkan tujuan tersebut maka sebuah lembaga terlebih dahulu menetapkan visi dan misi lembaganya. Visi dan misi suatu lembaga ditetapkan dalam rangka untuk mengarahkan lembaga dalam menjalankan kegiatannya.

Visi :

Menjadikan BAZNAS yang Profesional dan Akuntabel dan Menjadikan BAZNAS yang Amanah atau dapat dipercaya dalam

memberikan dan menjalankan prinsip-prinsip pengelolaan lembaga yang baik.

Misi :

1. Meningkatkan Kesadaran Umat untuk Berzakat Melalui BAZNAS
2. Meningkatkan Pengumpulan Dana Pendayaguaan Zakat
3. Meningkatkan Peran Zakat untuk Mewujudkan Masyarakat Yang Sejahtera Lahir Batin Agamis dan Berbudaya
4. Terwujudnya Lembaga Keuangan Syari'ah Daerah
5. Melalui Zakat Kita Entaskan Kemiskinan.

3. Moto dan Slogan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman

Moto dari Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman adalah menerap Prinsip 5 S dan Prinsip 5 R

Prinsip 5 S disini merupakan prinsip yang harus dimiliki oleh setiap pegawai BAZNAS dalam melayani masyarakat ataupun para mustahiq. Primsip 5 S itu sendiri adalah Senyum, Sapa, Salam, Sopan dan Santun.

Sedangkan prinsip dari 5 R itu adalah Rapi Pelayanan, Rapi Pengumpulan, Rapi Pendistribusian, Rapi Pelaporan, dan Rapi Administrasi.

4. Struktur Oraganisasi, Deskripsi Tugas dan Tanggung Jawab

1. Struktur Organisasi

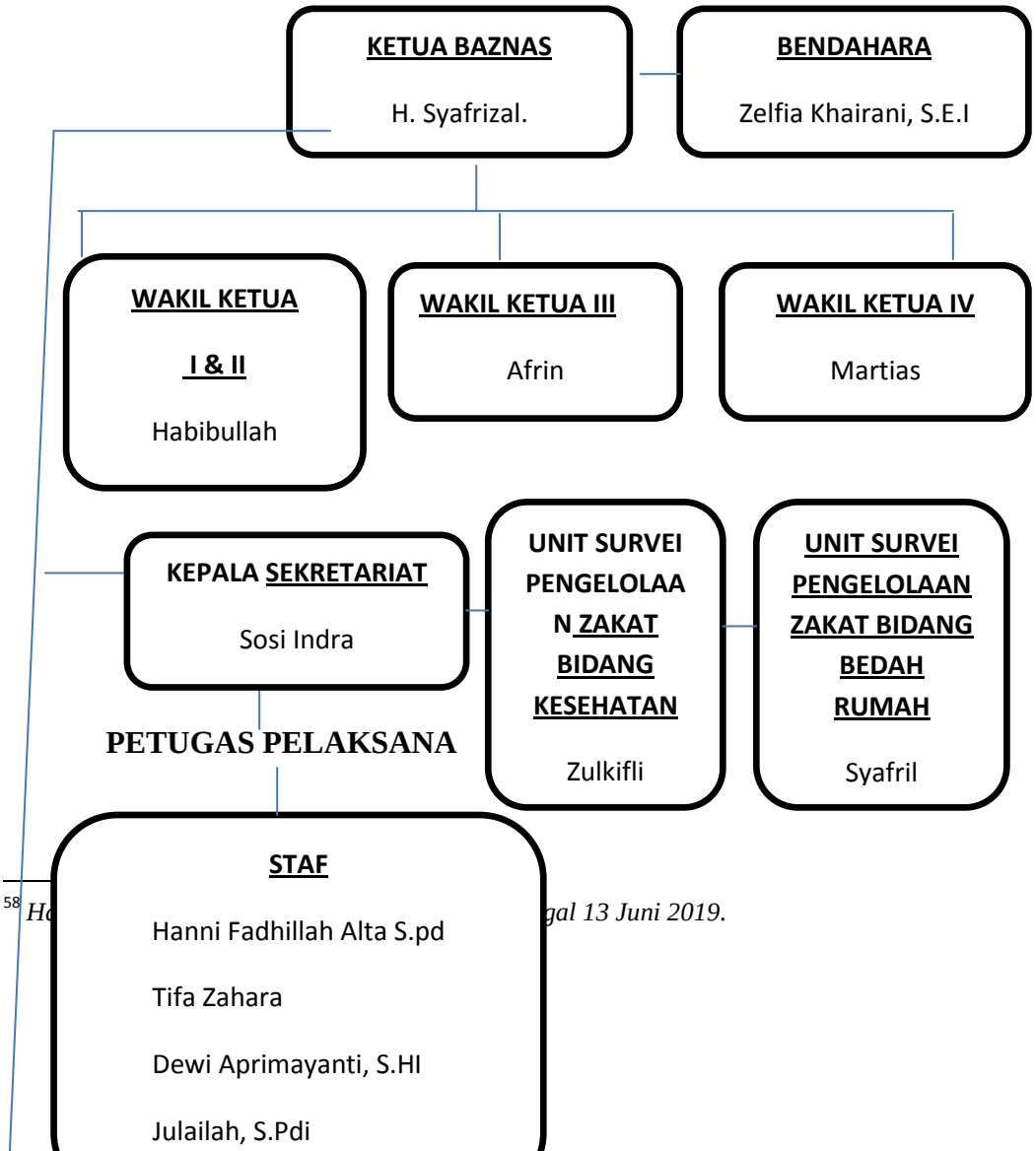
Untuk melihat struktur organisasi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman sebagai berikut[58] :

Gambar 4.1

STRUKTUR ORGANISASI

BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS)

KABUPATEN PASAMAN



[58] *Ha gal 13 Juni 2019.*

2. **Deskripsi Tugas**

1. Pimpinan BAZNAS

Memimpin, mengelola, mengawasi/mengendalikan, mengembankan kegiatan dan mendayagunakan sarana organisasi untuk mencapai tingkat volume aktivitas pendistibusian, dan layanan BAZNAS yang efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan. Secara garis besar ruang lingkup tugas utama Pimpinan adalah:

1. Memastikan tercapainya target zakat BAZNAS yang telah ditetapkan,
2. Memastikan pengendalian dan pembinaan bznas
3. Memastikan terlaksananya standar pelayanan mustahiq di BAZNAS
4. Memastikan pelaporan (intern dan ekstern) dilakukan secara akurat dan tepat waktu.
5. Memastikan prinsip 5 S (Salam, Senyum, Sapa, Sopan dan Santun) serta 5 R (Rapi pelayanan, Rapi pengumpulan, Rapi pendistribusian, Rapi pelaporan dan Rapi administrasi) sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

2. Wakil Pimpinan Pertama dan kedua

Wakil pimpinan kedua yang mana bertanggung jawab dibidang pendistribusian zakat. Melakukan survei terhadap para mustahiq yang akan mendapatkan pendistribusian zakat.

3. Wakil Pimpinan Ketiga

Melakukan kegiatan pelaporan keuangan setiap melakukan transaksi dengan para mustahiq. Melakukan pengawasan terhadap keuangan BAZNAS dan mengaudit pelaporan keuangan dana zakat.

4. Wakil Pimpinan Keempat

Bertanggung jawab dalam bidang administrasi / umum. Pelaksanaan administrasi bertanggung jawab atas terselenggaranya administrasi mulai dari permohonan proposal, melengkapi syarat-syarat yang diminta dalam permohonan proposal, Disamping itu juga bertanggung jawab terhadap penyimpanan dokumen, karena pada permohonan proposal juga disertai dengan agunan-agunan sebagi persyaratan tambahan, mislanya sertifikat, Kartu Kelaurga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP dan lain sebagainya, oleh sebab itu dokumen tersebut harus dijaga dan disimpan dengan baik. Disamping penyimpanan dokumen, administrasi juga bertanggung jawab dalam pembuatan dan penyampaian laporan proposal dengan benar dan tepat waktu.

5. Kepala Sekretariat

Mengawasi dan mengontrol bagian intern Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) baik dalam menciptakan kondisi yang aman dan nyaman pada lingkungan kantor, baik selama jam operasional maupun di luar jam operasional.

6. Unit Pengelolaan Zakat

Bagian Unit Pengelolaan Zakat (UPZ) bertugas dalam melakukan survei dalam bidang bedah rumah dan biaya berobat.

7. Bendahara

Mengelola keuangan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman atas dasar pengarahan dari pimpinan keuangan yang dijabat oleh wakil pimpinan ketiga. Adapun tugas dan tanggung jawab bendahara adalah:

a. Mengelola keuangan
b. Melakukan pencairan dana gaji pegawai setiap akhir bulan.
c. Memberikan pencairan dana kepada para mustahiq yang berhak menerima bantuan dari BAZNAS atas persetujuan dari pimpinan.

8. Administrasi

Pelaksanaan administrasi bertanggung jawab atas terselenggaranya administrasi mulai dari permohonan proposal, melengkapi syarat-syarat yang diminta dalam permohonan proposal, Disamping itu juga bertanggung jawab terhadap penyimpanan dokumen, karena pada permohonan proposal juga

disertai dengan agunan-agunan sebagi persyaratan tambahan, mislanya sertifikat, Kartu Kelaurga (KK), Kartu Tanda Penduduk (KTP dan lain sebagainya, oleh sebab itu dokumen tersebut harus dijaga dan disimpan dengan baik. Disamping penyimpanan dokumen, administrasi juga bertanggung jawab dalam pembuatan dan penyampaian laporan proposal dengan benar dan tepat waktu.

9. Pendistribusian

Melakukan pendistribusian dana zakat kepada mustahiq tiap nagari dan tiap-tiap kecamatan. Pendistribusian dana zakat dilakukan bergilir perbulan tiap kecamatan. Hal itu didasari banyak atau sedikitnya zakat yang diterima oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman.

5. Jenis-Jenis Bantuan Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman

a. Pasaman Cerdas

Pasaman cerdas merupakan jenis bantuan dana zakat untuk beasiswa pendidikan yang berprestasi dan kurang mampu dalam perekonomian. Beasiswa ini diberikan mulai dari pendidikan Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi. Jenis beasiswa yang diberikan berbeda-beda untuk tiap tingkatan sekolah nya. Berikut merupakan jumlah bantuan beasiswa untuk tiap tingkatannya :

a. Beasiswa Sekolah Dasar (SD) mendapatkan bantuan zakat sebesar Rp. 300.000 per orang.

b. Beasiswa Sekolah Menengah Pertama (SMP) mendapatkan bantuan zakat sebesar Rp. 350.000 per orang.

c. Beasiswa Sekolah Menengah Atas (SMA) mendapatkan bantuan zakat sebesar Rp. 400.000 per orang.

d. Beasiswa Kuliah mendapatkan bantuan zakat didaerah pasaman sebesar Rp. 500.000 per orang, sedangkan kuliah di Bukittinggi mendapatkan bantuan zakat sebesar Rp. 600.000 per orang, dan kuliah di Padang mendapatkan bantuan zakat sebesar 800.000 per orang, serta yang kuliah diluar provinsi mendapatkan bantuan zakat sebesar Rp. 1.000.000 per orang.

b. Modal Usaha

Merupakan jenis bantuan zakat yang diberkan kepada masyarakat yang ingin melakukan usaha tetapi tidak memiliki biaya untuk modal usahanya. Jumlah zakat yang diberikan berbeda-beda setiap jenis usahanya.

Berikut ini merupakan jenis usaha dan jumlah zakat yang diberikan kepada masyarakat atau mustahiq.

1. Usaha Makanan Ringan diberikan bantuan modal usaha sebesar Rp. 600.000 per orang.
2. Usaha Pangkas diberikan bantuan modal usaha sebesar Rp. 2.500.000 per orang.
3. Usaha Ternak diberikan bantuan modal usaha sebesar Rp. 1.500.000 per orang.

c. Berobat

Merupakan jenis bantuan zakat yang diberikan kepada masyarakat yang sakit dan membutuhkan biaya berobat. Jenis dan jumlah zakat yang diberikan berbeda-beda berdasarkan ada atau tidaknya memiliki kartu BPJS.

Berikut merupakan jenis dan jumlah biaya berobat yang diberikan kepada mustaiq.

a. Memakai kartu BPJS diberikan bantuan biaya berobat sebesar Rp. 300.000
b. Non BPJS diberikan bantuan biaya berobat sebesar Rp. 500.000.

d. Jompo

Merupakan jenis bantuan zakat yang diberikan kepada masyarakat yang telah lanjut usia (Lansia). Umumnya untuk jompo diberikan bantuan zakat sebesar Rp. 150.000 per orang.[59]

e. Keluarga Kurang Mampu (KKM)

Merupakan jenis bantuan zakat yang diberikan kepada keluarga kurang mampu sebesar Rp. 300.000 per orang.

B. Deskripsi Responden

Berdasarkan data yang di peroleh terdapat 12 orang pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman. Penelitian ini dilakukan melalui kuesioner yang disebarkan kepada 12 orang pegawai sebagai responden. Karakteristik responden dalam penelitian ini antara

[59] *Hasil wawancara dengan Kepala Sekretariat Tanggal 13 Juni 2019.*

lain berdasarkan jenis kelamin, umur, usaha, latar belakang pendidikan. Adapun gambaran mengenai responden penelitian ini adalah sebagai berikut :

a. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berikut ini tabel berdasarkan jenis kelamin pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarkan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.1
Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	**7**	**58%**
2	Perempuan	**5**	**42%**
Jumlah		**12**	**100%**

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan data pada table 4.1 dapat diketahui bahwa, pegawai perempuan sebanyak 42% sedangkan nasabah laki-laki sebanyak 58%.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berikut ini tabel berdasarkan usia pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang dibagikan adalah sebagai berikut :

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Persentase
1	< 25 Tahun	1	8%
2	25-34 Tahun	5	42%
3	35-44 Tahun	6	50%
4	> 45 Tahun	0	0,0%
Jumlah		**12**	**100%**

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan pada table 4.2 diatas dapat diketahui bahwa, pegawai yang berusia kurang dari 25 tahun sebanyak 1 orang atau 8 %, yang berusia 25-34 tahun sebanyak 5 orang atau 42 %, yang berusia diatas 35-44 tahun sebanyak 6 orang atau 50 % dan yang berusia >45 tahun sebanyak 0 orang atau 0,0%.

c. Karakteristik Responden Berdasarkan Latar Belakang Pendidikan

Berikut ini tabel berdasarkan jemis usaha atau pekerjaan pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman yang menjadi responden berdasarkan hasil penelitian melalui kuesioner yang disebarkan sebagai berikut :

Tabel 4.3

Jumlah responden berdasarkan latar belakang pendidikan

No	Latar Belakang Pendidikan	Jumlah	Persentase
1	Tidak Tamat SLTA	-	0,0%
2	Tamat SLTA	5	42%
3	Diploma I-III	-	0,0%
4	Sarjana	6	50%
5	Pasca Sarjana	1	8%

Jumlah	12	100

Sumber: Hasil Penelitian Lapangan 2019 (Data Diolah)

Berdasarkan pada tabel 4.3 diatas dapat diketahui bahwa pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berlatar pendidikan tidak tamat SLTA sebanyak 0 orang atau 0,0%, tamat SLTA sebanyak 5 orang atau 42%, tamat Diploma sebanyak 0 orang atau 0,0%, tamat Sarjana sebanyak 6 orang atau 50%, dan tamat pascasarjana sebanyak 1 orang atau 8%.

C. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dari hasil pengolahan responden untuk variabel kepuasan kerja dengan batas kevaliditasnya adalah sebesar 0,3. Jadi apabila $R_{hitung} > R_{tabel}$ maka variabel kepuasan kerja dapat dikatakan valid. Dapat dilihat dari tabel di bawah ini:

Tabel 4.4
Hasil Uji Validitas

No	Item Pertanyaan	R Hitung	R Tabel	Keterangan
	Variabel Independet (X) Kepuasan Kerja			
1	Bila perusahaan dirugikan oleh pihak luar, saya merasa kecewa terhadap pihak tersebut.	0,719	0,576	Valid
2	Saya selalu bekerja dengan sungguh-sungguh walaupun gaji saya lebih rendah dibandingkan dengan di perusahaan lain. .	0,722	0,576	Valid

3	Saya tidak mau pindah bekerja walaupun gaji lebih rendah di perusahaan ini dibandingkan dengan di perusahaan lain.	0,664	0,576	Valid
4	Saya tidak melakukan kecurangan dalam bekerja.	0,814	0,576	Valid
5	Saya tidak mengurangi waktu kerja saya dari yang ditentukan.	0,769	0,576	Valid
6	Menempatkan suatu pada tempatnya.	0,776	0,576	Valid
7	Dengan memberikan sikap yang baik terhadap mustahiq dapat menghasilkan kepuasan terhadap mustahiq.	0,791	0,576	Valid
8	Dengan sikap kerja yang baik akan dapat menjalin kerja yang baik antar sesama rekan kerja.	0,672	0,576	Valid
9	Sikap yang baik akan memberikan contoh yang baik terhadap rekan kerja.	0,748	0,576	Valid
10	Selalu datang tepat waktu.	0,634	0,576	Valid
11	Saya selalu bekerja sesuai dengan prosedur dan jadwal.	0, 809	0,576	Valid
12	Mematuhi peraturan yang berlaku.	0, 849	0,576	Valid
13	Kepuasan terhadap imbalan (gaji) yang diperoleh dari pekerjaan yang dilakukan	0, 831	0,576	Valid
14	Hubungan kerja yang baik antar sesama rekan kerja.	0, 764	0,576	Valid
15	Kualitas hasil kerja yang maksimal.	0, 797	0,576	Valid
	Variabel Dependent (Y) Kinerja			
1	Saya dapat melakukan tugas saya sesuai dengan jumlah kgiatan yang diberikan.	0,874	0,576	Valid

2	Saya dapat membina mustahiq sesuai dengan yang ditargetkan.	0,875	0,576	Valid
3	Jumlah peningkatan pendapatan mustahiq telah sesuai dengan yang ditargetkan.	0,796	0,576	Valid
4	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan jumlah tanggung jawab yang diberikan.	0,866	0,576	Valid
5	Tingkat pencapaian hasil kerja yang saya hasilkan telah sesuai dengan harapan perusahaan.	0,708	0,576	Valid
6	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan baik, cermat, dan teliti.	0,619	0,576	Valid
7	Kemampuan yang saya miliki sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang dilakukan.	0,801	0,576	Valid
8	Standar kualitas kerja yang telah ditetapkan dapat saya capai dengan baik dan optimal.	0,782	0,576	Valid
9	Saya selalu meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja.	0,641	0,576	Valid
10	Saya menyelesaikan tugas dengan baik dan menghasilkan tujuan yang diinginkan.	0,932	0,576	Valid
11	Saya menyelesaikan pekerjaan dengan	0,704	0,576	Valid
12	Seluruh pekerjaan saya selesaikan dengan waktu yang telah ditentukan.	0,886	0,576	Valid
13	Saya mampu menggunakan waktu dengan efisien dalam bekerja.	0,842	0,576	Valid
14	Saya mengerjakan suatu pekerjaan dengan cekatan dan tidak menunda-nunda.	0,916	0,576	Valid
15	Saya membuat target waktu untuk	0,818	0,576	Valid

	penyelesaian pekerjaan dan kegiatan.			

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan hasil pengujian validitas data untuk variabel pengaruh kepuasan kerja (X) terhadap kinerja pegawai (Y) yang terdiri dari 30 item pernyataan. Masing-masing item memiliki nilai diatas 0,576. Dari 30 item tersebut semuanya valid.

2. Uji Reabilitas

Uji reabilitas merupakan konsistensi dari serangkaian pengukuran tinggi rendahnya reabilitas. Reabilitas yang tinggi ditunjukkan dengan nilai yang mendekati angka 1 seperti tabel berikut ini :

Tabel 4.5
Hasil Uji Realibilitas

Reliability Statistics

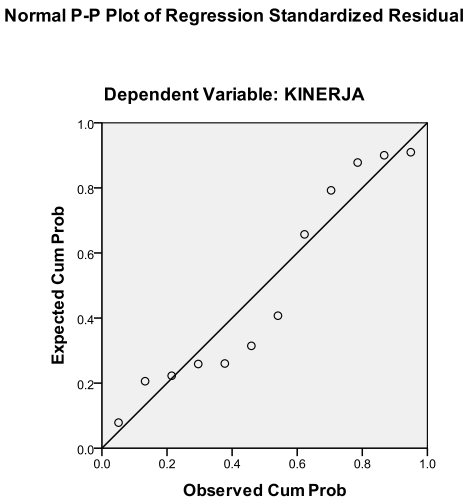
Cronbach's Alpha	N of Items
.908	32

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.5 diatas, diketahui nilai *cronbach's alpha* adalah sebesar 0,908 maka nilai reabilitas dapat dikatakan sempurna untuk 30 pertanyaan tersebut.

3. Uji Normalitas

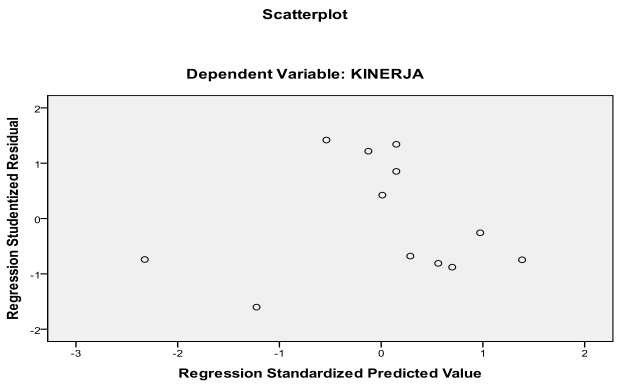
Uji normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah model regresi variabel terikat dan variabelbebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Berikut ini adala hasil uji normalitas :



Sumber: data olahan SPSS

4. Uji Heteskedastisitas

Uji hereskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varians atau residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang kain. Uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari tabel berikut ini :



Sumber: data olahan SPSS

Dari grafik scaterplots terlihat titik-tiyik menyebar secara acak, hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi.

D. Hasil Analisis Data

1. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi sederhana digunakan untuk melihat pengaruh variabel independent terhadap variabel dependent. Hasil analisis regresi dapat dijelaskan pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Hasil Analisis Regresi Sederhana

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-15.567	11.378		-1.368	.201
KEPUASAN	1.247	.177	.912	7.049	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data olahan SPSS

Pada tabel koefisien, pada kolom B konstanta adalah -15.567 sedangkan kinerja adalah 1.247, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis :

Y= -15.567+ 1.247 X

Dapat diterjemahkan bahwa :

a. Nilai konstanta sebesar -15.567 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar -15.567 satuan tanpa adanya kepuasan kerja.

b. Koefisien regresi (b) sebesar 1.247 yang berati bahwa apabila terjadi penambahan kepuasan kerja sebesar II satuan akan menambah kinerja pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman sebesar 1.247 satuan.

2. **Koefisien Korelasi (r)**

Uji koefisien korelasi (r) bertujuan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dengan skala tertentu. Jika nilai koefisiennya mendekati angkat 1 maka dapat dikatakan sempurna atau sangat kuat.

Tabel 4.7
Hasil Uji Koefisien Korelasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.832	.816	4.27263

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan tabel diatas koefisien korelasinya bernilai 0,912, dapat disimpulkan bahwa antara variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja) pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman mempunyai hubungan positif yang kuat.

3. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen menjelaskan varibel dependen. Berikut ini adalah tabel koefisien korelasi :

Tabel 4.8
Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912[a]	.832	.816	4.27263

a. Predictors: (Constant), KEPUASAN

b. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data olahan SPSS

Dari tabel 4.8 di atas diketahui model summary diketahui nilai koefisien determinasi (R Square) adalah adalah sebesar 0,832, artinya kontribusi dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83%, sedangkan sisanya 17% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang digunakan.

4. Uji T

Uji T digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent secara parsial berpengaruh signigikan terhadap atau tidak terhadap variabel dependent. Berikut ini adalah tabel hasil uji T sebagai berikut :

Tabel 4.9
Hasil Uji T

Coefficients[a]

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-15.567	11.378		-1.368	.201
KEPUASAN	1.247	.177	.912	7.049	.000

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: data olahan SPSS

Berdasarkan tabel 4.9 di atas diketahui bahwa hasil pengolahan uji t bahwa nilai hasil uji t tabel dari variabel kepuasan kerja (X) dengan nilai signifikan 0.000. Jika nilai signifikan dibandingkan dengan tingkat sognifikan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0.05, maka terbukti bahwa nilai signifikan lebih kecil dari tingkat signifikan yaitu 0.000<0.05, sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti terdapat pengaruh yang signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman.

E. Pembahasan Hasil Analisis Data Dalam Konsep Ekonomi Syariah

Di dalam Islam memberikan kepuasan kerja kepada orang lain merupakan sebuah kebaikan untuk dirisendiri dan orang lain. Pengertian kepuasan kerja diperkuat dengan firman Allah SWT dalam surat An-Nahl ayat 97 yaitu sebagai berikut :

F. مَنْ عَمِلَ صَٰلِحًا مِّن ذَكَرٍ أَوْ أُنثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهُۥ حَيَوٰةً

طَيِّبَةً ۖ وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُم بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

Artinya : *Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam Keadaan beriman, Maka Sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik[839] dan Sesungguhnya akan Kami beri Balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan.* (Surat An-Nahl : 97).

Islam adalah agama yang mengurusi semua aspek kehidupan manusia. Terdapat tiga unsur penting untuk menciptakan kehidupan yang positif dan produktif. Pertama, mendayagunakan potensi yang telah dianugerahkan Allah SWT untuk bekerja, melaksanakan gagasan, dan memproduksi. Kedua, bertawakkal keapada Allah SWT, berlindung dan meminta pertolongan kepada-Nya pada waktu melakukan pekerjaan. Ketiga, percaya kepada Allah SWT bahwa dia mampu menolak bahaya kesombongan dan ketidakaturan yang memasuki lapangan pekerjaan.

Manusia mempunyai tujuan hidup, yakni berjuang dijalan kebenaran dan melawan kebatilan. Misi-misi kebenara adalah misi kebaikan, kerja sama produktif, kasih sayang antar manusia.

Allah SWT berfirman dalam Surat Al-Kahfi ayat 7 yaitu :

إِنَّا جَعَلْنَا مَا عَلَى ٱلْأَرْضِ زِينَةً لَّهَا لِنَبْلُوَهُمْ أَيُّهُمْ أَحْسَنُ عَمَلًا ﴿٧﴾

Artinya : *Sesungguhnya Kami telah menjadikan apa yang di bumi sebagai perhiasan baginya, agar Kami menguji mereka siapakah di antara mereka yang terbaik perbuatannya*.[60] (Surat Al-Kahfi: 7).

[60] Al-Qur'an, 18:7.

Ayat diatas menjelaskan bahwa Allah SWT akan membalas setiap amal perbuatan manusia bahkan lebih dari apa yang mereka kerjakan. Artinya jika seseorang mengerjakan pekerjaan dengan baik dan menunjukkan kinerja yang baik pula bagi lembaga atau organisasinya maka dia akan mendapat hasil yang baik pula dari kerjanya dan akan memberikan keuntungan pula bagi lembaga atau organisasinya.

Untuk menjawab dan membuktikan hipotesis terlebih dahulu maka dilakukan pengumpulan data yaitu dengan cara menyebarkan kuesioner sebanyak 12 rangkap setelah data terkumpul maka di olah data dengan menggunakan SPSS 19. Teknik analis yang digunakan 2 variabel yaitu variabel x (kepuasan kerja) dan variabel y (kinerja pegawai).

Analisis Kepuasan kerja yang dilakukan pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman.

BAB V
PENUTUP

A. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman, maka peneliti dapat memberikan beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Berdasarkan persamaan Y = -15.567 + 1,247 yang berarti bahwa nilai konstanta sebesar -15.567 menunjukkan bahwa kinerja pegawai sebesar -15.567 satuan tanpa adanya kepuasan kerja dan Koefisien regresi (b) sebesar 1.247 yang berati bahwa apabila terjadi penambahan kepuasan kerja sebesar II satuan akan menambah kinerja pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman sebesar 1.247 satuan.
2. Berdasarkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.912 yang berarti bahwa antara variabel X (kepuasan kerja) dengan variabel Y (kinerja) pendistribusian zakat pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman mempunyai hubungan positif yang kuat.
3. Berdasarkan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0.832 yang berarti kontribusi dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 83%, sedangkan sisanya 17% lagi dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam model yang digunakan.

4. Berdasarkan hasil uji T nilai signifikan sebesar 0.000<0.05 sehingga dapat diartikan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman.

B. SARAN

Dari kesimpulan diatas, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut :

1. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman hendaknya memperhatikan kembali cara kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga bisa memberikan kepuasan kerja yang baik untuk mustahiq dan mengahasilkan kinerja yang baik pula. Dari pengujian yang telah dilakukan bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan angka sig. F hitung sebesar 0.000<0.05.
2. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman hendaknya melaksanakan pekrjaan dengan baik dan berdasarkan kepada standar yang telah di tetapkan atau SOP, sehingga pekerjaan tersebut bisa memberikan hasil yang baik pula terhadap mustahiq. Dari data yang telah diuji bahwasanya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
3. Sebagai Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Pasaman harus tetap konsisten dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga zakat dapat tersalurkan dengan baik, sehingga bisa memberikan kepuasan kerja dan hasil kerja yang baik kepada mustahiq.

DAFTAR PUSTAKA

Al-Qur'an dan Terjemahan.

Bambang, Guritno dan Waridin, 2005. *Pengaruh Persepsi Karyawan Mengenai Perilaku Kepemimpinan , Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja.* Jakarta: Erlangga.

Dewi, Mutiara, 2015. *Pengaruh Kepuasan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Sanjai Ummi Aufa Hakim Bikittinggi Menurut Perspektif Ekonomi Islam* : IAIN Bukittinggi.

Hasibuan, 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: PT Bumi Aksara.

Hendriyadi, Suryani, 2015. *Metode Riset Kuantitatif : teori dan aplikasi pada penelitian bidang manajemen dan ekonomi islam.* Jakarta: Kencana.

Huda, Nurul, dan Mohammad, Heykal, 2010. *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Kencana Prenada Media Group.

Irawati, Mimi, 2015. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Karyawan pada PT. BPRS Ampek Angkek Canduang* : IAIN Bukittinggi.

Kasmir, 2011. *Etika Customer Service.* Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.

Kemenag RI. *Standarisasi Amil Zakat Di Indonesia* (Jakarta: Kemenag, 2013) hal 45.

Keputusan Presiden Republik Indonesia No. 8 Tahun 2001.

Kotler, Philip, 2002. *Manajemen Pemasaran di Indonesia.* Jakarta: Salemba Empat.

Kurniawan, Albert, *Metode Riset Untuk Ekonomi dan Bisnis Teori, Konsep, dan Praktik Penelitian Bisnis (Dilengkapi Perhitungan Data dengan IBM SPSS 22,0).* 2014. Bandung: Alfabeta.

Kurniawan, Robert dan Budi Yuniarto, 2016. *Analisi Regresi Dasar dan Penerapannya dengan R*. Jakarta: Kencana.

Lupiyoadi, Rambat, 2001. *Manajemen Pemasaran Jasa Teori dan Prakti*k. Jakarta: Salemba Empat.

Malayu, Hasibuan, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Bumi Aksara.

Mangkunegara, Awan Prabu, 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.

Marlina, Leni, 2013. *Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Konsumen Kerupuk Sanjai Ummi Aufa Hakim Bukittinggi* : IAIN Bukittinggi..

Nasution, M. Nur, 2004. Manajemen Jasa Terpadu. Bogor: Ghalia Indonesia.

Nurhayati, Sri, dan Wasilah, 2014. *Lembaga Keuangan Islam Tinjauan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Salemba Empat.

Prasetio, Bambang, 2013. *metode penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Raja Wali Pers.

Radminto, Atik Septi Winarsih. 2005. Manajemen Pelayanan. Jakarta: Pustaka Pelajar.

Rahmadani, Suci, 2014. *Strategi Peningkatan Pelayanan Dalam Meningkatkan Kepuasan Nasabah Pada BPRS Carana Kiat Andalas Bukittinggi.* Bukittinggi: IAIN Bukittinggi.

Rianto, M. Nur, 2010. *Dasar-Dasar Pemasaran Bank Syari'ah.* Bandung: Alfabeta.

Rivai, Veithzal, Sagala, Jauvani Ella, 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Wali Pers.

Robbins, 2002. *Prinsip-Prinsip Perilaku Organisasi*. Jakarta: Erlangga.

Robbins, 2007. *Perilaku Organisasi Edisi 12*. Jakarta: Salemba Empat.

S. Mangkuprawira dan Aida, V Hubeis, 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia.* Bogor: Ghalia Indonesia.

Simomora, Bilson, 2001, *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitable*, Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama.

Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawa.* Yogyakarta: Graha Ilmu.

Syafrizal, 2017. *Mengapa Harus Berzakat*?. Bandung: Hakim Publishing.

Teguh, Muhammad, 2001. *Metodologi Penelitian Ekonomi Teori dan Aplikasi*. Jakarta: PT Persada.

Tjiptono, Fandy, dan Gregorius, Chandra, 2005. Service, Quality dan Satisfaction. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Tjiptono, Fandy, 2014. Prinsip-Prinsip Total Quality Service Edisi V. Yogyakarta: Andi Yogyakarta.

Ulum Ihyaul, 2012. *Audit Sektor Publik*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Umar, Husain, 2008. *Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Undang-Undang Nomor 38 Tentang Pengelolaan Zakat , pasal 1 ayat 1.

Uno Hamzah B, Lamatenggo Nina, 2012. *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Usman Husaini, 2010. *Manajemen Teori, Prektik, dan Riset Pendidikan*. Jakarta: Bumi Aksara.

Zainal, Veithzal Rivai, dkk, 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: Raja Wali Pers.

http//.baznas.go.id.

http://www.ahmadzain.com/read/karya-tulis/384/pengertian-zakat-infaq-dan-sedekah/Diakses.