

FACTORS AFFECTING THE EMPLOYEES' PERFORMANCE OF NATIONAL AMIL ZAKAT INSTITUTION (LAZNAS) NURUL HAYAT FOUNDATION SURABAYA¹

FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KINERJA KARYAWAN LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL (LAZNAS) YAYASAN NURUL HAYAT SURABAYA

Vicky Alif Putra, Ririn Tri Ratnasari
Departemen Ekonomi Syariah - Fakultas Ekonomi dan Bisnis - Universitas Airlangga
vickyalif-13@feb.unair.ac.id*, ririnsari@feb.unair.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk membuktikan apakah variabel tingkat religiusitas, motivasi, dan komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada lembaga amil zakat nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya. Sampel adalah 67 karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Metode pengumpulan data menggunakan Non-Probability Sampling dengan teknik sampling jenuh. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif menggunakan data primer dalam bentuk kuesioner dengan metode analisis parsial least square. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel intervening dalam bentuk motivasi dan komitmen memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel endogen, yaitu kinerja karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Variabel eksogen pada tingkat religiusitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel intervening motivasi dan komitmen tetapi tidak mempengaruhi kinerja karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.

Kata kunci: Religiusitas, Motivasi, Komitmen, Kinerja, Karyawan

ABSTRACT

This research aims to prove whether the variables of religiosity level, motivation, and commitment has a significant effect on the performance of employees in the national amil zakat institution Nurul Hayat Foundation in Surabaya. The sample is 67 employees of the LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. The data collection method uses Non-Probability Sampling with a saturated sampling technique. This research uses a quantitative approach using primary data in the form of a questionnaire with a partial least squares analysis method. The results of this research indicate that the intervening variables in the form of motivation and commitment have a significant effect on endogenous variables, namely the employees' performance of LAZNAS Nurul Hayat Surabaya. Exogenous variables on the level of religiosity have a significant effect on motivation and commitment intervening variables but do not affect the employees' performance of LAZNAS Nurul Hayat Surabaya.

Keywords: Religiosity, Motivation, Commitment, Performance, Employee

Informasi artikel

Diterima: 08-01-2019
Direview: 19-08-2019
Diterbitkan: 17-02-2020

*Korespondensi
(Correspondence):
Vicky Alif Putra

Open access under Creative
Commons Attribution-Non
Commercial-Share A like 4.0
International Licence
(CC-BY-NC-SA)



¹ Artikel ini merupakan bagian dari skripsi dari Vicky Alif Putra, NIM: 041311433099, yang berjudul, "Pengaruh Tingkat Religiusitas, Motivasi, dan Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Yayasan Nurul Hayat Surabaya."

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Islam adalah agama yang sempurna, yang didalamnya mengatur seluruh aspek kehidupan umat manusia. Islam memiliki fungsi tidak hanya mengatur dari segi ibadah melainkan juga mengatur umat Islam dalam memberikan tuntutan dalam masalah yang berkenaan dengan kerja.

Dalam hal bekerja, agama Islam mewajibkan untuk bekerja bagi manusia sebagai kewajiban yang harus dilakukan untuk mencari nafkah demi memenuhi kebutuhan hidupnya. Pada dasarnya Allah telah menetapkan bahwa manusia berperan sebagai khalifah. Tanggung jawab manusia sebagai khalifah adalah mengelola sumber daya yang telah disediakan oleh Allah secara efisien dan optimal agar kesejahteraan dan keadilan dapat ditegakkan (Karim, 2008:102-103). Bekerja adalah bagian dari ibadah. Menurut Tasmara (1995, dalam Muafi, 2003) makna bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya yang sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dan dzikir untuk mengaktualisasikan diri sebagai hamba Allah SWT, sehingga apa yang di kerjakan harus dilandaskan rasa ikhlas karena Allah SWT serta tidak menimbulkan kemu dharatan bagi makhluk lain.

Salah satu hal yang dapat mempengaruhi kinerja kerja adalah komitmen yang dimiliki oleh karyawan tersebut. Fenomena yang sering muncul sekarang ini kurang tercapainya

keefektifitasan perusahaan disebabkan oleh tingkat *turnover* karyawan pada perusahaan yang tinggi, serta tingkat absen yang juga tinggi, mengindikasikan rendahnya tingkat komitmen organisasi yang dimiliki oleh karyawan.

Karyawan dengan komitmen organisasi yang besar memiliki perbedaan sikap dibandingkan yang berkomitmen kecil. Komitmen organisasional yang besar menghasilkan performa kerja, kecilnya tingkat absen, dan kecilnya tingkat keluar masuk (*turnover*) karyawan. Karyawan yang memiliki komitmen tinggi akan memiliki produktivitas yang tinggi (Luthans, 2002). Namun sebaliknya, Karyawan dengan komitmen yang kecil tidak akan memberikan kemampuan terbaik kepada organisasi dan dengan mudahnya keluar dari organisasi (Riyadi, 2003).

Menurut Mar'at (2001:87) mengatakan bahwa komitmen seorang karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti motivasi, kompensasi, pelatihan, fungsi pemimpin, iklim kerjasama, semangat kerja dan konflik yang terjadi di dalam suatu kantor. Teori motivasi dalam organisasi menurut Robert Kreitner dan Angelo Kinicki (dalam Wibowo, 2013:378) mengatakan bahwa motivasi merupakan proses psikologis yang menyebabkan timbulnya perilaku dan mengarahkannya pada pencapaian tujuan atau *good-directed behaviour*. Perlunya memenuhi kebutuhan memunculkan motivasi seseorang untuk melakukan pekerjaan.

Motivasi kerja dalam Islam berkaitan dengan fungsi dan kedudukan bekerja. Motivasi kerja dalam Islam adalah mencari nafkah serta merupakan bagian dari ibadah. Dalam Islam motivasi kerja dijelaskan seperti firman Allah SWT dalam surat Al-Jumu'ah ayat 10:

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِنْ

فَضْلِ اللَّهِ وَادْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ ﴿١٠﴾

Fa iżā quḍiyatiṣ-ṣalātu fantasyirū fil-arḍi wabtagū min faḍlillāhi waḍkurullāha kaṣīral la'allakum tufliḥūn

"Apabila salat telah dilaksanakan, maka bertebaranlah kamu di bumi; carilah karunia Allah dan ingatlah Allah banyak-banyak agar kamu beruntung." (Departemen Agama RI, 2010:554)

Religiusitas adalah internalisasi nilai-nilai agama dalam diri seseorang. Internalisasai berkaitan dengan kepercayaan terhadap ajaran-ajaran agama baik didalam hati maupun dalam ucapan. Kepercayaan ini kemudian diaktuali sasikan dalam perbuatan dan tingkah laku sehari-hari (Aviyah dan Farid, 2014:127). Seseorang yang memiliki kepercayaan terhadap agamanya pasti akan menjalani hidupnya lebih baik dan pola hidupnya lebih mengarah kepada kebaikan. Sumber daya manusia dengan kinerja yang tinggi adalah aset bagi suatu lembaga atau perusahaan. Karyawan yang memiliki religiusitas dan kinerja yang tinggi akan meningkatkan citra baik bagi lembaga dimata publik. Khususnya karyawan lembaga amal zakat.

Lembaga amal zakat merupakan sebuah lembaga swadaya yang mempunyai ciri khas yakni praktek-praktek yang pengelolaannya tidak hanya secara umum seperti lembaga swadaya lain, hal tersebut karena pengelolaan lembaga amal zakat juga harus mengikuti kaidah-kaidah yang dianjurkan dalam agama Islam.

Menurut Undang-undang no. 21 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat menetapkan bahwa Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) adalah lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional. Namun di sisi lain masyarakat dapat pula membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ). Seperti yang disebutkan dalam Undang-undang no. 21 tahun 2011 bagian keempat Lembaga Amil Zakat pasal 17 bahwa, untuk membantu BAZNAS dalam pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendaya gunaan zakat, masyarakat dapat membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ). Peran LAZ sebagai pembantu BAZ dalam pengelolaan zakat di Indonesia.

Keputusan Menteri Agama No. 333/2015 telah menyusun klasifikasi lembaga amal zakat (LAZ) resmi. Adapun tiga kategori LAZ yaitu LAZ Nasional apabila dapat menghimpun zakat mencapai Rp.50 miliar, LAZ Provinsi apabila dapat menghimpun zakat mencapai Rp.20 miliar, LAZ Kabupaten/Kota apabila dapat menghimpun zakat mencapai Rp.3 miliar

(puskasbaznas.com diakses pada Maret 2018).

Surabaya yang dapat dikategorikan sebagai kota metropolitan selain DKI Jakarta memiliki jumlah penduduk yang tinggi. Data dari bps kota surabaya menunjukkan bahwa hingga tahun 2014 di surabaya 2,5 juta jiwa dari 3 juta jiwa masyarakat Surabaya adalah umat muslim. Data ini menunjukkan bahwa potensi zakat di Kota Surabaya cukup besar.

Nurul hayat adalah salah satu lembaga amil zakat nasional yang terdaftar resmi beroperasi di Indonesia berpusat di Kota Surabaya. Menurut penelitian Ramadhani (2017:114) bahwa pada tahun 2016 Nurul Hayat mengalami inefisiensi dalam program pemberdayaan ekonomi melalui zakat. Berdasarkan penelitian tersebut perlu adanya peninjauan dan kajian seberapa besar kinerja karyawan dalam melakukan program pemberdayaan ekonomi.

Sehubungan dengan penjelasan di atas, seharusnya tingkat religiusitas yang menggambarkan keyakinan akan kebenaran agama dalam hal ini kebenaran akan agama Islam, motivasi yang menggambarkan pencapaian tujuan terhadap bekerja, komitmen menggambarkan tentang kemampuan karyawan untuk bertahan di LAZNAS untuk bekerja, memiliki pengaruh terhadap kinerja seorang karyawan LAZNAS. Adapun kinerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah kinerja kerja karyawan yang secara umum merupakan

ukuran dalam bekerja di perusahaan atau lembaga. Penelitian ini difokuskan pada karyawan lembaga amil zakat nasional, dimana lembaga amil zakat nasional merupakan lembaga yang erat kaitannya dengan penerimaan dana zakat serta program pemberdayaan ekonomi yang mengandalkan karyawannya. Dengan mengambil populasi karyawan lembaga amil zakat nasional Nurul Hayat yang berkantor pusat beralamat di perum IKIP Gunung Anyar Blok B-48, Kota Surabaya. Dari penjelasan diatas munculah ide penelitian yang akan dilakukan peneliti yaitu meneliti pengaruh tingkat religiusitas, motivasi, komitmen terhadap kinerja kerja karyawan pada lembaga amil zakat. Maka penulis tertarik untuk mengangkat masalah ini menjadi sebuah skripsi dengan judul "*Pengaruh Tingkat Religiusitas, Motivasi Kerja, dan Komitmen terhadap Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya*"

Rumusan Masalah

Dari pemaparan latar belakang di atas maka dapat ditarik rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh terhadap motivasi kerja karyawan lembaga amil zakat nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya?
2. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh terhadap kinerja karyawan lembaga amil zakat nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

3. Apakah tingkat religiusitas berpengaruh terhadap komitmen karyawan lembaga amil zakat nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya?
4. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan lembaga amil zakat nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen karyawan lembaga amil zakat nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya?
6. Apakah komitmen berpengaruh terhadap kinerja karyawan lembaga amil zakat nasional Yayasan Nurul Hayat Surabaya?

II. LANDASAN TEORI

Religiusitas

Menurut Drikarya (dalam Widiyanta, 2005:80), religi adalah suatu kewajiban-kewajiban atau aturan-aturan yang harus dilaksanakan, yang kesemuanya itu berfungsi untuk mengikat dan mengukuhkan diri seseorang atau sekelompok orang dalam hubungannya dengan Tuhan atau sesama manusia, serta alam sekitarnya.

Secara esensial agama merupakan peraturan-peraturan dari Tuhan yang Maha Esa berdimensi vertikal dan horizontal yang mampu memberi dorongan terhadap jiwa manusia yang berakal agar berpedoman menurut peraturan Tuhan dengan kehendaknya sendiri, tanpa dipengaruhi untuk mencapai kebahagiaan hidup di dunia dan kebahagiaan di akhirat kelak *maal*

(harta) dan sebagainya, yang memiliki fungsi yang dilaksanakan oleh peran tertentu dalam kegiatan ekonomi (Sudarsono, 2008:27).

Sehubungan dengan itu menurut Jalaluddin, Individu dapat dikatakan memiliki religiusitas jika memiliki ciri-ciri sebagai berikut (Jalaluddin 2005:107)

1. Menerima kebenaran agama berdasarkan pertimbangan pemikiran yang matang, bukan sekedar ikut-ikutan.
2. Cenderung bersifat realistis, sehingga norma-norma agama lebih banyak diaplikasikan dalam perilaku dan tingkah laku.
3. Berperilaku positif terhadap ajaran dan norma-norma agama dan berusaha bersikap untuk mempelajari dan mendalami pemahaman keagamaan
4. Tingkat ketaatan beragama didasarkan atas pertimbangan tanggung jawab diri hingga sikap religiusitas merupakan realisasi dari sikap hidup
5. Bersikap lebih terbuka dan wawasan lebih luas
6. Bersikap lebih kritis terhadap materi ajaran agama sehingga kemantapan beragama selain didasarkan atas pertimbangan pikiran, juga didasarkan atas pertimbangan hati nurani
7. Sikap keberagamaan cenderung mengarah pada tipe kepribadian setiap orang masing-masing, sehingga ada pengaruh kepribadian

dalam menerima, memahami dan mempraktikkan ajaran agama yang diimaninya.

8. Terlihat adanya hubungan antara sikap religiusitas dengan kehidupan sosial, sehingga perhatian terhadap kepentingan organisasi sosial sudah berkembang

Motivasi kerja

Definisi motivasi adalah kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan usaha untuk memenuhi beberapa kebutuhan individu. Pada definisi tersebut terdapat tiga elemen penting yaitu, usaha, tujuan organisasi, dan kebutuhan. Elemen usaha merupakan pengukuran intensitas. Usaha yang diarahkan menuju dan konsistensi dengan tujuan organisasi merupakan jenis usaha yang seharusnya dicari, dan motivasi merupakan proses pemenuhan kebutuhan (Robbins : 2001). Pengertian motivasi sebagaimana didefinisikan oleh Dessler (2004) sebagai kecenderungan seseorang melibatkan diri dalam kegiatan mengarah sasaran. Jika perilaku tersebut mengarah pada suatu obyek atau sasarannya, maka dengan motivasi tersebut akan diperoleh pencapaian target atau sasaran yang sebesar-besarnya sehingga pelaksanaan tugas dapat dikerjakan dengan sebaik-baiknya, sehingga efektivitas kerja dapat dicapai.

Sumber motivasi dipengaruhi oleh tiga faktor antara lain: kemungkinan untuk berkembang, jenis pekerjaan dan apakah mereka dapat merasa bangga menjadi

bagian dari perusahaan tempat mereka bekerja. Selain hal tersebut adanya beberapa aspek yang berpengaruh terhadap motivasi kerja pada karyawan, yakni: rasa aman dalam bekerja, mendapatkan gaji yang adil dan perlakuan yang adil dari manajemen. Keterlibatan karyawan dalam pengambilan keputusan, pekerjaan yang menarik menantang, kelompok dan rekan-rekan kerja yang menyenangkan, kejelasan akan standar keberhasilan dan output yang diharapkan serta rasa bangga terhadap pekerjaan dan perusahaan juga menjadi faktor pemicu dari karyawan. Motivasi dapat disimpulkan sebagai berikut (Riva'i, 2009:865):

1. Sebagai kondisi yang membawa manusia kepada tujuan tertentu.
2. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
3. Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku dan pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
4. Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam energi
5. Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan kesediaan motivasi untuk mencapai tujuan yang maksimum.

Komitmen

Yusof (dalam Nugroho, 2018) menjelaskan bahwa Komitmen kerja memiliki dua komponen yang penting, yaitu sikap dan kehendak dalam bertindak laku terhadap suatu persoalan. Sikap berkaitan dengan identifikasi, keterlibatan dan kesetiaan. Sebaliknya kehendak bergantung pada keadaan untuk bertindak laku dalam kesediaan menampilkan usaha. Komitmen kerja merupakan karakteristik personal, yaitu dapat diandalkan dan dapat dipercaya (Byron, 2010 dalam Nugroho, 2018:34).

Komitmen adalah keyakinan yang mengikat (akad) sedemikian kukuhnya sehingga membelenggu seluruh hati nuraninya dan kemudian menggerakkan perilaku menuju arah tertentu yang diyakininya (i'tikad) (Tasmara, 2002:85). Mowday (dalam Yudha, 2014:25) menyebutkan komitmen kerja sebagai istilah lain dari komitmen organisasional dan komitmen organisasional merupakan dimensi perilaku yang dapat digunakan untuk menilai kecenderungan karyawan untuk bertahan sebagai anggota organisasi.

Menurut Safaria (2004:198), komitmen didefinisikan sebagai keinginan yang kuat untuk tetap menjadi anggota organisasi dan percaya serta menerima organisasi secara keseluruhan sehingga mengakibatkan motivasi dan upaya yang tinggi untuk memberikan hal terbaik, kesuksesan, dan kemajuan bagi organisasi.

Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2005, dalam Ahmad, et.al., 2014) merupakan konsekuensi bekerja secara unggul dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam mengarahkan kepada kewajiban pekerjaannya tersebut.

Makna kinerja bisa berupa hasil maupun perilaku dari seseorang. Bernadin dan Russel (1993:378), dalam Ratnasari (2014:10) menyatakan bahwa kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh pada fungsi-fungsi di pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama periode tertentu. Oleh karena itu, hasil ini meliputi produktifitas dan efektifitas.

Kinerja dalam pandangan Islam adalah suatu upaya yang bersungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh aset, pikiran, dzikirnya untuk mengaktualisasi diri sebagai hamba Allah SWT yang harus menundukkan dunia dengan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik (*khairru ummah*) (Tasmara, 2002:25). Seperti terdapat pada surat At-Taubah ayat 105 dan surat An-Najm ayat 39, Allah SWT berfirman:

وَقُلْ أَعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ
وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عَلِيمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا
كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ﴿١٠٥﴾

Waquḥi a'malū fasayarallāhu 'amalakum wa rasūluhu wa al-mu'minūna wa saturaddūna ilā 'ālimi al-gaibi wā al-

syasyahādati fayunabbi ‘ukum bimā kuntum ta’malūna.

“Dan katakanlah : Bekerjalah kamu, maka Allah akan melihat pekerjaanmu, begitu juga Rasul-Nya dan orang-orang mukmin, dan kamu akan dikembalikan kepada Allah Yang Mengetahui yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan.”(Departemen Agama RI, 2010:203)

Ayat diatas menjelaskan bahwasanya seorang manusia akan mendapatkan balasan yang setimpal atas apa yang dia kerjakan. Manusia yang selalu bekerja dengan sungguh-sungguh untuk memenuhi kebutuhannya, maka ia pun akan memperolehnya dengan ijin Allah SWT. Dengan demikian, bekerja merupakan hal yang wajib bagi seorang muslim untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan dapat memberi manfaat kepada orang lain.

Hipotesis dan Model Analisis

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dijelaskan, maka ada enam hipotesis dalam penelitian ini yaitu :

H1: Ada pengaruh tingkat religiusitas terhadap motivasi kerja karyawan lembaga amil zakat Nurul Hayat kota Surabaya.

H2: Ada pengaruh tingkat religiusitas terhadap kinerja karyawan lembaga amil zakat Nurul Hayat kota Surabaya.

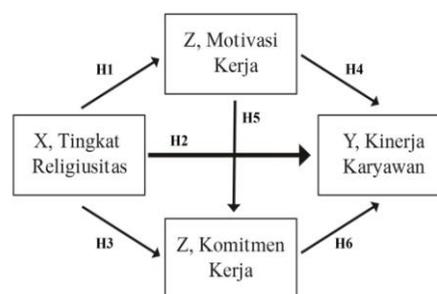
H3: Ada pengaruh tingkat religiusitas terhadap komitmen karyawan lembaga amil zakat Nurul Hayat kota Surabaya.

H4: Ada pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan lembaga amil zakat Nurul Hayat kota Surabaya.

H5: Ada pengaruh motivasi terhadap komitmen karyawan lembaga amil zakat Nurul Hayat Surabaya.

H6: Ada pengaruh komitmen terhadap kinerja karyawan lembaga amil zakat Nurul Hayat kota Surabaya.

Sedangkan model analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 1. Model Analisis Penelitian

Keterangan:

X = Variabel Eksogen

Z = Variabel Intervening

Y = Variabel Endogen

□ = Variabel

→ = Hubungan Variabel

III. METODE PENELITIAN

Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode analisis *Partial Least Square* (PLS). Metode *Partial Least Square* (PLS) digunakan untuk konfirmasi teori, dan membangun hubungan yang belum ada landasan teorinya atau untuk pengujian proposisi.

Definisi Operasional

1. Variabel eksogen
Tingkat religiusitas seorang karyawan diukur berdasarkan jawaban karyawan lembaga amal zakat dalam kuisisioner yang dipilih oleh peneliti menggunakan skala pengukuran seperti yang dikemukakan oleh Ancok dan Suroso (2005:80), yang mengembangkan suatu konsep untuk mengukur tingkat religiusitas yang kemudian di modifikasi dan disesuaikan dengan kondisi lapangan.
2. Variabel intervening
Indikator motivasi kerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan indikator motivasi kerja karyawan yang digunakan oleh Fahrullah (2015) dan Saleh (2009) yang dikembangkan sesuai dengan kondisi lapangan.
Indikator komitmen kerja karyawan yang digunakan pada penelitian ini dengan menggunakan indikator komitmen kerja karyawan yang digunakan oleh Amin (2010) dan Kirana (2014) yang dikembangkan sesuai dengan kondisi lapangan.
3. Variabel Endogen
Indikator kinerja karyawan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan indikator kinerja karyawan dari Zadjuli (1999, dalam Fadhlur, 2013) dan Wati (2013) yang dikembangkan sesuai kondisi lapangan.

Jenis dan Sumber data

Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer berupa kuesioner berisi pernyataan yang terangkum dalam indikator untuk karyawan LAZNAS Nurul Hayat.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan lembaga amal zakat Nurul Hayat di kota Surabaya. Pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan teknik *sampling* jenuh. jumlah populasinya kurang dari 100 responden, sehingga penelitian ini mengambil keseluruhan dari jumlah populasi yaitu sebanyak 67 responden karyawan LAZNAS Yayasan Nurul Hayat Surabaya.

Teknik Analisis Data

Partial Least Square

Penelitian ini menggunakan teknik analisis *Partial Least Square*. Alasan pemilihan metode PLS didasarkan pada pertimbangan bahwa dalam penelitian ini ukuran sampel kecil (kurang dari 100). Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel laten yang dibentuk oleh indikator *formative* dan membentuk efek moderating. Model *formative* mengasumsikan bahwa konstruk atau variabel laten mempengaruhi indikator, dimana arah hubungan kausalitas dari konstruk ke indikator (Ghozali, 2006). PLS dibagi menjadi dua model, yaitu:

Model pengukuran atau *outer model*

Model pengukuran atau *outer model* dibagi menjadi metode reflektif

indikator digunakan karena menghilangkan satu indikator yang tidak akan merubah makna konstruk. Pada model refleksif mengharuskan adanya kovariansi (hubungan) antar indikator dan indikator harus memiliki konten yang sama atau mirip (Ghozali, 2006). Uji yang digunakan adalah :

1. Validitas konvergen

Convergent validity dari model pengukuran (uji validitas) dari model dengan refleksif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score* dengan *construct score* yang dihitung dengan PLS. Ukuran refleksif individual dikatakan tinggi apabila berkorelasi lebih dari 0,70 dengan konstruk yang ingin diukur. Namun demikian untuk penelitian tahap awal dari pengembangan skala pengukuran nilai loading 0,5 sampai 0,6 dianggap cukup (Chin, 1998 dalam Ghozali, 2006:53).

2. Validitas diskriminan

Indikator dikatakan valid apabila mempunyai nilai faktor loading dalam satu variable lebih besar dibandingkan variable lain. Nilai standard factor loading lebih besar atau sama dengan 0,5.

3. Validitas konstruk

Discriminant validity dianalisa dengan membandingkan *square root average variance extracted* (AVE) setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih

besar dari 0,5 antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

4. Uji Reliabilitas

Composite reliability (uji reliabilitas) indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan menggunakan dua macam yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite reliability*. Digunakan untuk mengukur *internal consistency* dan dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai di atas 0,6.

Model struktural atau inner model

Model struktural atau *inner model* dievaluasi dengan melihat prosentase varian yang dijelaskan yaitu dengan melihat nilai R^2 untuk konstruk laten endogen (dependen/terikat). Stabilitas dari estimasi ini dievaluasi dengan menggunakan uji t-statistik yang didapat melalui prosedur *bootstrapping* (Ghozali, 2006:24). Uji dikatakan berpengaruh jika nilai t lebih besar dari 1,96.

Pengujian Goodness of fit

1. Koefisien determinasi (R^2)

Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*.

2. *Predictive Relevance* (Q^2)

Nilai dari Q-square dapat dihitung dengan perhitungan sebagai berikut : $Q^2 = 1 - (1 - R1^2) (1 - R2^2) (1 - Rn^2)$ jika nilai $Q^2 > 0$, dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memiliki

tingkat prediksi yang baik terhadap variabel tergantung

3. *Goodness of Fit Index (GoF)*

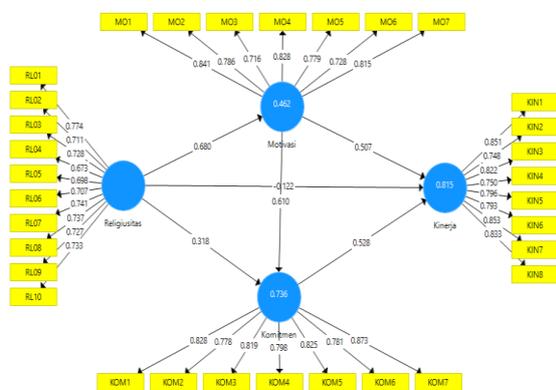
Goodness of fit merupakan uji untuk menilai kalibrasi model baik pengguna dan non pengguna bahwa model tersebut layak atau sesuai (*fit*). Yang terakhir adalah dengan mencari nilai *Goodness of Fit (GoF)*. Berbeda dengan CBSEM, untuk nilai *GoF* pada PLS-SEM harus dicari secara manual. Rumusnya adalah :

$$GoF = \sqrt{AVE \times R^2} \dots\dots Tenenhaus (2004)$$

Menurut Tenenhaus (2004), nilai *GoF* small = 0,1, *GoF* medium = 0,25 dan *GoF* besar = 0,38.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Partial Least Square



Gambar 2. Hasil *Outer* PLS

Hasil *outer* masing-masing pertanyaan dari keempat variabel yaitu Religiusitas, Motivasi, Komitmen, dan Kinerja Karyawan. Masing-masing nilai *outer* yang dihasilkan telah memenuhi syarat yaitu > dari 0,5. Secara keseluruhan langkah selanjutnya dapat dilakukan uji evaluasi *outer model* seperti yang akan dijelaskan di bawah ini.

Evaluasi *Outer Model*

Pada evaluasi *Outer Model* akan dilakukan pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, Validitas Konstruk, *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha Reliability*. Berikut ini akan dijelaskan hasil pada masing-masing pengujian:

Convergent Validity

Pada evaluasi *Outer Model* akan dilakukan pengujian *Convergent Validity*, *Discriminant Validity*, Validitas Konstruk, *Composite Reliability* dan *Cronbach Alpha Reliability*.

Tabel 2. Nilai *Outer Loading*

Indikator	Nilai <i>Outer Loading</i>	Ketetapan	Validitas
RL01	0,774	0,500	Valid
RL02	0,711	0,500	Valid
RL03	0,728	0,500	Valid
RL04	0,673	0,500	Valid
RL05	0,698	0,500	Valid
RL06	0,707	0,500	Valid
RL07	0,741	0,500	Valid
RL08	0,737	0,500	Valid
RL09	0,727	0,500	Valid
RL10	0,733	0,500	Valid

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai *outer loading* masing-masing indikator pada variabel religiusitas, motivasi, komitmen, dan kinerja karyawan semuanya bernilai > 0,50. Dengan demikian dapat disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *convergent validity* dan validitas pada masing-masing variabel indikator dapat mengukur dengan tepat.

Discriminant Validity

Evaluasi kedua pada *Outer model* adalah *Discriminant validity*. Untuk mengukur *Discriminant validity* digunakan nilai *Cross loading*. Dikatakan memenuhi

Discriminant validity jika nilai *Cross loading* indikator pada variabelnya adalah terbesar dibandingkan pada variabel lainnya.

Tabel 3.
Nilai *Cross Loading*

Indikator	Kinerja	Komitmen	Motivasi	Religiusitas
KIN1	0,851	0,784	0,721	0,553
KIN2	0,748	0,570	0,615	0,437
KIN3	0,822	0,708	0,706	0,497
KIN4	0,750	0,677	0,685	0,477
KIN5	0,796	0,647	0,653	0,427
KIN6	0,793	0,652	0,708	0,479
KIN7	0,853	0,754	0,736	0,534
KIN8	0,833	0,717	0,717	0,514

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS

Berdasarkan tabel 3, diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel, kinerja, komitmen, motivasi, dan religiusitas memiliki nilai *Loading factor* terbesar pada variabel itu sendiri dibandingkan pada variabel lainnya. Hal ini dapat dikatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki nilai *discriminant validity* yang baik dalam variabelnya masing-masing.

Validitas Konstrak

Discriminant Validity dianalisa dengan membandingkan *square root average variance extracted (AVE)* setiap konstruk dengan korelasi antar konstruk lainnya dalam model. Jika nilai akar AVE setiap konstruk lebih besar dari 0,5 antara konstruk dengan konstruk dengan konstruk lainnya dalam model, maka dikatakan memiliki *discriminant validity* yang baik.

Tabel 4.
Nilai *Average Variance Extracted (AVE)*

Indikator	Nilai AVE
Religiusitas	0,523
Motivasi	0,618
Komitmen	0,664

Kinerja	0,650
---------	-------

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS

Berdasarkan tabel 4, diketahui bahwa nilai AVE masing-masing indikator pada variabel religiusitas, motivasi, komitmen, dan kinerja semuanya bernilai $> 0,50$. Uji validitas konstruk adalah untuk memastikan indikator tersebut memang konstruk dari variabel latennya. Dengan demikian disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *discriminant validity*.

Composite Reliability

Composite reliability (uji reliabilitas) indikator yang mengukur suatu konstruk dapat dievaluasi dengan menggunakan dua macam yaitu *internal consistency* dan *Cronbach's Alpha*. *Composite reliability* digunakan untuk mengukur *internal consistency* dan dapat dikatakan baik apabila memiliki nilai $> 0,7$.

Tabel 5.
Nilai *Cronbach's Alpha* dan *Composite Reliability*

Indikator	Nilai Cronbach's Alpha	Nilai Composite Reliability
Religiusitas	0,899	0,916
Motivasi	0,896	0,919
Komitmen	0,916	0,933
Kinerja	0,923	0,937

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS

Berdasarkan tabel 5, diketahui bahwa nilai *cronbach's alpha* dan *composite reliability* masing-masing indikator pada variabel religiusitas, motivasi, komitmen, dan kinerja semuanya bernilai $> 0,70$ dengan kata lain indikator tersebut konsisten dalam pengukuran ini. Dengan demikian disimpulkan indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi *composite reliability*.

Evaluasi Inner Model

Pada evaluasi *inner model* akan dilakukan pengujian *r-square* dan uji hipotesis.

Penilaian Goodness of Fit

Penilaian *goodness of fit* didasarkan pada nilai *R-Square* yang dihasilkan dari estimasi *partial least square* untuk masing-masing jalur.

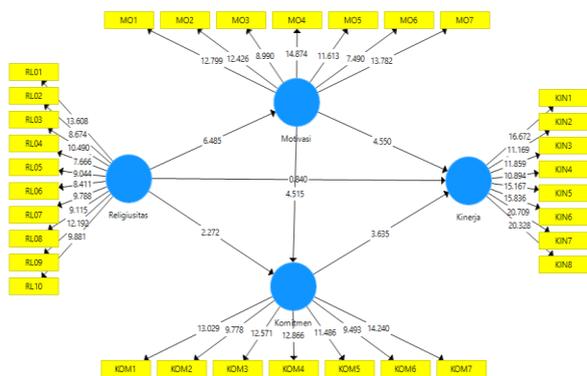
Tabel 6.
Nilai Cronbach's Alpha dan Composite Reliability

Variabel	R Square
Kinerja	0,815

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS

Pada hubungan antara variabel religiusitas, motivasi, komitmen dengan kinerja dihasilkan nilai *R Square* sebesar 0,815 yang menunjukkan prosentase keragaman tanggapan mengenai keempat variabel diatas yang dikemukakan oleh karyawan LAZNAS Yayasan Nurul Hayat Kota Surabaya dapat dijelaskan oleh variabel kinerja sebesar 81,5%, sedangkan sisanya sebesar 18,5% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Inner Weight



Gambar 3.
Hasil Inner PLS

Pengujian hipotesis pengaruh antar variabel religiusitas, motivasi, dan

komitmen dengan kinerja harus memenuhi syarat yaitu:

Pengaruh variabel bebas dan variabel terikat harus signifikan. Hasil estimasi pengaruh langsung dan tidak dengan menggunakan metode *partial least square* didasarkan pada nilai *t-statistic* yang harus > 1,96.

Tabel 7.
Path Coefficient (Mean, STDEV, T-Values)

Pengaruh Langsung	Koefisien Path	Standart Error	t-statistic	Keterangan	Diterima/Ditolak
Religiusitas -> Motivasi	0,680	0,105	6,485	Signifikan	Diterima
Religiusitas -> Kinerja	0,318	0,140	2,272	Signifikan	Diterima
Motivasi -> Kinerja	0,507	0,111	4,550	Signifikan	Diterima
Motivasi -> Komitmen	0,610	0,135	4,515	Signifikan	Diterima
Komitmen -> Kinerja	0,528	0,145	3,635	Signifikan	Diterima

Sumber: Hasil olahan data SmartPLS

Dalam uraian tabel 7 diatas dijelaskan bahwa variabel religiusitas berpengaruh signifikan positif terhadap variabel motivasi dan komitmen. Kemudian pengaruh langsung variabel religiusitas terhadap variabel komitmen menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 2,272 dan pengaruh langsung tertinggi adalah variabel religiusitas terhadap variabel motivasi menghasilkan nilai *t-statistic* sebesar 6,485. Keduanya berpengaruh signifikan positif. Hasil tersebut

menunjukkan bahwa lembaga amil zakat lebih fokus terhadap peningkatan kegiatan religius sehingga meningkatkan motivasi dan komitmen yang secara langsung mempengaruhi kinerja.

Nilai pengaruh terbesar kedua dihasilkan oleh variabel motivasi terhadap kinerja sebesar 4,550. Kemudian variabel motivasi terhadap komitmen menghasilkan pengaruh sebesar 4,515. Lalu variabel komitmen terhadap kinerja menghasilkan pengaruh sebesar 3,635. Selanjutnya variabel religiusitas terhadap komitmen menghasilkan pengaruh sebesar 2,272.

Pengaruh langsung satu variabel lainnya yaitu religiusitas terhadap kinerja berpengaruh tidak signifikan yaitu menghasilkan sebesar 0,840. Pada hasil PLS ini dapat dilihat bahwa pengaruh variabel religiusitas terhadap variabel kinerja tanpa variabel intervening adalah tidak signifikan. Hal ini bertolak belakang dengan teori, dikarenakan ada faktor kemampuan dan motivasi yang secara langsung mempengaruhi kinerja. Kemudian ada intervening seperti motivasi dan komitmen yang berpengaruh langsung terhadap kinerja. Variabel motivasi memiliki andil besar sebagai variabel intervening dalam pengaruh religiusitas terhadap kinerja.

1. Uji *Q-Square* dengan menggunakan rumus $Q^2 = 1 - (1 - R^2)$ untuk mengetahui variabel penelitian yang memiliki tingkat prediksi yang baik terhadap variabel tergantung. *Q-Square* yang dihasilkan adalah

sebesar 0,6644. Dijelaskan pada rumus dibawah ini:

$$Q^2 = 1 - (1 - 0,8150^2) = 0,6642$$

2. *Goodness of Fit Index (GOF)*

$$GoF = \sqrt{0,6500 \times 0,8150} = 0,6570$$

Pembahasan

Pengaruh Tingkat Religiusitas pada Motivasi

Berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic yaitu sebesar 6,485. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis pertama terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Fauzan dan Tyasari (2012) yang menyatakan hal yang sama bahwa religiusitas berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja. Religiusitas memotivasi seseorang untuk bekerja lebih baik, meningkatkan kualitas pekerjaan mereka, dan bertanggung jawab atas pekerjaan mereka. Religiusitas dimanifestasikan dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Kegiatan keagamaan tidak hanya terjadi ketika seseorang menyembah tetapi juga melakukan kegiatan lainnya. Seseorang yang selalu taat dalam beribadah, seperti shalat khusyu, akan memengaruhi pekerjaannya, salah satunya adalah disiplin. Keyakinan akan keberadaan pencipta pamungkas akan mendukung sikap optimis dalam bekerja. Dalam hal ini, dapat dikatakan bahwa semakin tinggi

tingkat religiusitas karyawan, karyawan akan memiliki motivasi yang tinggi.

Pengaruh Religiusitas pada Kinerja

Berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya menunjukkan bahwa religiusitas berpengaruh negatif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didasarkan pada estimasi nilai t-statistic yaitu sebesar 0,840. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kedua tidak terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afriani (2016) yang menunjukkan hasil yaitu religiusitas berpengaruh negatif signifikan sangat rendah terhadap kinerja karyawan.

Afriani (2016) menjelaskan bahwa dalam perusahaan suatu religiusitas harus ada untuk meningkatkan kinerja karyawannya. Dalam pendekatan yang didasari pada kebijakan keputusan perusahaan dalam upaya peningkatan kinerja karyawan dapat dilakukan dengan adanya religiusitas didalam aktifitas perusahaan. Penilaian terhadap religiusitas memiliki hubungan yang nyata dengan kinerja karyawan yang mampu mendorong karyawan untuk melaksanakan tanggung jawab dan tugas dalam pekerjaannya dengan baik dan benar.

Pengaruh Religiusitas pada Komitmen

Berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya menunjukkan bahwa religiusitas

berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic yaitu sebesar 2,272. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis ketiga terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Manaf, et al (2014) yang menunjukkan hasil bahwa ada pengaruh positif signifikan antara religiusitas dengan komitmen. Hasil penelitian ini juga mendukung pernyataan Nizar (2015:25), bahwa di suatu perusahaan karyawan adalah salah satu aset yang berharga. Komitmen karyawan yang tinggi untuk memajukan perusahaan membawa dampak yang baik bagi karyawan dan perusahaan. Seorang karyawan yang berupaya membuat perusahaannya menjadi lebih baik maka karyawan tersebut memiliki komitmen terhadap perusahaannya. Komitmen bahwa perusahaannya akan lebih baik jika karyawan tersebut bekerja keras dengan dedikasi yang tinggi.

Pengaruh Motivasi pada Kinerja

Berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic yaitu sebesar 4,550. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keempat terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Afrizal (2015) yang menyatakan hasil

yang sama bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Motivasi sangat berpengaruh dalam gerak-gerik seseorang dalam setiap tindak-tanduknya. Selain timbul dari diri sendiri, motivasi juga timbul karena adanya rangsangan dari pihak lain, sehingga menimbulkan usaha dan kemauan keras dalam mencapai tujuan tertentu. Motivasi adalah sesuatu yang mendorong seseorang bergerak, baik disadari maupun tidak disadari.

Hasil penelitian ini sesuai dengan firman Allah pada Al-Quran surat Surat Al-Qashash ayat 77:

وَأَتَّبِعْ فِي مَآءِ آتَاكَ اللَّهُ الدَّارَ الْآخِرَةَ ۗ وَلَا تَنْسَ
نَصِيبَكَ مِنَ الدُّنْيَا ۗ وَأَحْسِنَ كَمَا أَحْسَنَ اللَّهُ
إِلَيْكَ ۗ وَلَا تَتَّبِعِ الْفَسَادَ فِي الْأَرْضِ ۗ إِنَّ اللَّهَ لَا يُحِبُّ
الْمُفْسِدِينَ ﴿٧٧﴾

Wa abtagi fimā 'ātāka Allāhu ad-dāra al-akhirat a wa lā tansa naṣībaka mina addunyā wa 'ahsin kamā 'ahsana Allāhu 'ilayka wa lā tabgi al-fasāda fī l-'arḍ 'inna Allāha lā yuhibbu al-mufsidīn

“Dan carilah pada apa yang telah dianugerahkan Allah kepadamu (kebahagiaan) negeri akhirat, dan janganlah kamu melupakan bagianmu dari (kenikmatan) duniawi dan berbuat baiklah (kepada orang lain) sebagaimana Allah telah berbuat baik, kepadamu, dan janganlah kamu berbuat kerusakan di (muka) bumi. Sesungguhnya Allah tidak menyukai orang-orang yang berbuat kerusakan” (Departemen Agama RI, 2010:394)

Ayat diatas menerangkan penting untuk disadari oleh umat manusia, salah satu kewajiban manusia dimuka bumi ini, menurut Islam adalah giat mencari rejeki dalam hal mencapai kebutuhan hidup dunia yaitu sehari-hari namun tetap dengan tidak meninggalkan perintah-perintah Allah SWT untuk mendapatkan kebahagiaan di akhirat. Dengan demikian, mencapai kebutuhan hidup di dunia dan mendapatkan kebahagiaan di akhirat menjadi motivasi bagi karyawan untuk terus meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh Motivasi pada Komitmen

Berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif signifikan terhadap komitmen. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic yaitu sebesar 4,515. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis kelima terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purnama (2016) yang menunjukkan hasil bahwa motivasi kerja yang tinggi akan secara signifikan meningkatkan komitmen organisasional.

Menurut George dan Jones (2005:175), dalam (Moi, 2017:6) mendefinisikan motivasi kerja sebagai suatu dorongan secara psikologis kepada seseorang yang menentukan arah dari perilaku (*direction of behavior*) seseorang dalam organisasi, tingkat usaha (*level of effort*), dan tingkat kegigihan atau ketahanan di dalam menghadapi suatu

halangan atau masalah (*level of persistence*). Semakin karyawan bersemangat untuk hadir di perusahaan dan nyaman dalam bekerja maka akan memunculkan rasa keterikatan dengan perusahaan. Ketika karyawan telah memiliki rasa keterikatan yang kuat terhadap perusahaan, maka karyawan akan lebih memilih untuk tetap bertahan di perusahaan dari pada harus keluar dan beradaptasi kembali dengan lingkungan kerja yang baru. Karyawan dapat berkomitmen besar apabila karyawan memiliki motivasi yang kuat karena karyawan menikmati dan nyaman dalam mengerjakan pekerjaan yang diberikan oleh perusahaan.

Pengaruh Komitmen pada Kinerja

Berdasarkan hasil penemuan dalam penelitian yang dilakukan pada karyawan LAZNAS Nurul Hayat Surabaya menunjukkan bahwa komitmen berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja. Hasil ini didasarkan pada hasil estimasi nilai t-statistic yaitu sebesar 3,635. Hal ini membuktikan bahwa hipotesis keenam terbukti kebenarannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryahadi (2015) yang menunjukkan hasil bahwa komitmen organisasi memberikan pengaruh positif pada kinerja karyawan. Hasil penelitian ini juga berkorelasi dengan pernyataan (Alwi, 2008:56) bahwa karyawan dengan komitmen yang tinggi terhadap organisasi akan memiliki sikap profesional dan menjunjung tinggi nilai-nilai yang telah

disepakati dalam organisasi. Dengan demikian, komitmen mempunyai hubungan secara langsung terhadap kinerja pegawai (Porter et.al dalam Riva'i, 2000).

V. SIMPULAN

Kesimpulan

Kesimpulan dari penelitian pengaruh tingkat religiusitas, motivasi, dan komitmen terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Nasional Nurul Hayat Surabaya yang diambil berdasarkan hasil pengelolaan data dengan menggunakan analisis *Partial Least Square* dan pembahasan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tingkat religiusitas berpengaruh signifikan terhadap motivasi karyawan Lembaga Amil Zakat Yayasan Nurul Hayat Surabaya
2. Tingkat religiusitas berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Yayasan Nurul Hayat Surabaya
3. Tingkat Religiusitas berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan Lembaga Amil Zakat Yayasan Nurul Hayat Surabaya
4. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga Amil Zakat Yayasan Nurul Hayat Surabaya
5. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap komitmen karyawan Lembaga Amil Zakat Yayasan Nurul Hayat Surabaya.
6. Komitmen berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Lembaga

Amil Zakat Yayasan Nurul Hayat
Surabaya

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Bagi pihak Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Nurul Hayat
Bagi pihak Lembaga Amil Zakat Yayasan Nurul Hayat dapat meningkatkan religiusitas melalui program kerohanian, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Untuk meningkatkan komitmen karyawan diharapkan pihak Lembaga Amil Zakat Nasional Yayasan Nurul Hayat dapat meningkatkan pemahaman mengenai visi dan misi lembaga kepada karyawan dan menetapkan fokus untuk mencapai visi dan misi lembaga.
2. Bagi penelitian selanjutnya
Jika ingin melakukan penelitian yang identik dengan tema penelitian ini, diharapkan spesifik dalam menentukan objek penelitian sehingga akan didapatkan informasi yang lebih spesifik mengenai penelitian tersebut. Dalam penelitian selanjutnya diharapkan menambah lingkup subyek penelitian dengan karakteristik responden yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

Ancok, D. & Suroso, F.N. (2005). *Psikologi Islami: Solusi Islam atas problem-problem psikologi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

- Afriani, Khairunnisa. (2016). *Pengaruh religiusitas terhadap kinerja karyawan ardhian transport Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga.
- Afrizal, Andi. (2015). Pengaruh gaya kepemimpinan terhadap motivasi kerja dan kepuasan kerja serta dampak pada kinerja karyawan (studi kasus BMT Bina Ihsanul Fikri Yogyakarta). *Jurnal Ekonomi Syariah Indonesia*, 5(2), 151-170.
- Aviyah, Evi dan Muhammad Farid. (2014). Religiusitas, kontrol diri, dan kenakalan remaja. *Persona Jurnal Psikologi Indonesia*, 3(2), 126-129.
- Alwi, S. (2008). *Manajemen sumber daya manusia (strategi keunggulan kompetitif)*. Yogyakarta: BPFE.
- Dessler, Gary. (2004). *Manajemen sumber daya manusia*. Jakarta: PT. Indeks Gramedia.
- Fauzan, dan Irma Tyasari. (2012). Pengaruh Religiusitas dan etika kerja Islami terhadap motivasi kerja. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 8(3), 206-232.
- Ghozali, Imam. (2006). *Structural equation modeling metode alternatif dengan partial least square*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Jalaluddin. (2005). *Psikologi agama, memahami perilaku keagamaan dengan menerapkan prinsip-prinsip psikologi*. Edisi Revisi. Jakarta: Rajawali Press.
- Karim, Adiwarmanto A. (2008). *Ekonomi makro Islam*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Luthans, Fred. (2002). *Organizational Behavior*. 7th Edition. New York: McGraw-Hill Inc.
- Manaf AHA, Osman A, Abdullah MS, et al. (2014). Analysis of Religious Affiliation and Workplace Attitude as Predictors on Employees Job Commitment: A Perspective From a Public University in Malaysia. *Asian Journal of Business and Management*, 2(5), 414-421.
- Mar'at. (2001). *Sikap manusia: perubahan serta pengukurannya*. Bandung: Ghalia Indonesia.

- Muafi. (2003). Pengaruh motivasi spiritual karyawan terhadap kinerja religius: studi empiris di kawasan Industri Rungkut Surabaya (SIER). *Jurnal Siasat Bisnis*, 1(8), 1-18.
- Moi, Beni. (2017). *Pengaruh motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap komitmen organisasional karyawan PT. Sugih Alamanugroho Gunungkidul, Daerah Istimewa Yogyakarta*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Yogyakarta.
- Nizar, Lukman. (2015). *Analisis pengaruh religiusitas dan komitmen organisasional terhadap produktivitas kerja*. Skripsi tidak diterbitkan. Salatiga: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri Salatiga.
- Nugroho, Wahid Arum. (2018). *Hubungan antara self-efficacy dengan komitmen kerja karyawan outsourcing di CV.X*. Skripsi tidak diterbitkan. Yogyakarta: Universitas Mercu Buana.
- Ramadhani, Febrina. (2017). *Analisis efisiensi program pemberdayaan masyarakat pada LAZNAS di Surabaya dengan metode data envelopment analysis (studi kasus pada LAZNAS Nurul Hayat, Yatim Mandiri, dan Lembaga Manajemen Infaq)*. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Ratnasari, Ririn Tri. (2014). *Kepemimpinan Islam dan pemasaran internal terhadap kinerja serta kesejahteraan karyawan bank Islam di Jawa Timur*. Disertasi tidak diterbitkan. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Robbins, Stephen P. (2001). *Perilaku organisasi: konsep, kontroversi, aplikasi*. Jilid 1. Edisi 8. Jakarta: Prenhallindo.
- Safaria, Triantoro. (2004). *Kepemimpinan Edisi Pertama*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sudarsono, Heri. (2008). *Bank dan lembaga keuangan syariah*. Cetakan Kedua. Yogyakarta: Ekonisia.
- Suryahadi, Yusak William. (2015). Pengaruh komitmen dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada lukas tours dan travel. *Jurnal Agora*, 3(2), 625-630.
- Tasmara, Toto. (2002). *Membudayakan Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani.
- Widiyanta, Ari. (2005). Sikap Terhadap Lingkungan dan Religiusitas. *Jurnal Psikologia*, 1(2), 86-95.
- Wibowo. (2013). *Manajemen Kinerja edisi ketiga*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- www.Puskabaznas.com
- Yudha, Elit Prambara dan Fatin Fadhilah Hasib. (2014). Pengaruh motivasi terhadap komitmen organisasional pada guru madrasah ibtidaiyah islamiyah kota Madiun. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori & Terapan*, 1(5), 305-323.