

**FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MAHASISWA S1 EKONOMI ISLAM FAKULTAS EKONOMI DAN
BISNIS UNIVERSITAS AIRLANGGA TIDAK TERMOTIVASI MENJADI KARYAWAN ORGANISASI
PENGELOLA ZAKAT**

Haryo Januar Azhari
Mahasiswa Program Studi S1 Ekonomi Islam – Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas
Airlangga
Email: haryooyrah@yahoo.com

Meri Indri Hapsari
Departemen Ekonomi Islam – Fakultas Ekonomi dan Bisnis – Universitas Airlangga
Email: meri.indri@gmail.com

ABSTRACT:

This research aims to determine the factors that influence Students of Islamic Economics FEB UNAIR not motivated being a Zakat Organization's employee.

This research used quantitative methods through exploratory factor analysis. Characteristic of the population in this research are Students of Islamic Economics FEB UNAIR class 2010-2011 who following the active class. The number of samples at the time of pre preliminary test by conducting an interview written as many as 10 informants, and main test required 90 respondents. The sampling technique used is probability sampling. Sampling was done using simple random sampling.

Based on the results of study indicate that there are four factors that influence Students of Islamic Economics FEB UNAIR. The four factors as a result of reduction of processing factor analysis. These four factors named by factor of the recognition, support by circles, Zakat Organization's image, and informations about Zakat Organization.

Advice for the are improves giving more informations about Zakat Organization's needed employees. For academic side, can more improves more study about zakat management. Factor that formed in this study can also be made henceforth research materials to influence another variable, namely interest to work at Sharia Bank.

Keywords : *motivation, Zakat, factor analysis, Organization's image.*

I. PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Meningkatnya popularitas ekonomi Islam ditandai dengan maraknya pendirian lembaga keuangan yang berbasis Islam baik berupa lembaga perbankan maupun lembaga keuangan non bank. Data dari Bank Indonesia menyebutkan bahwa hingga akhir 2013, untuk sektor perbankan sudah terdapat 11 Bank Umum Syariah (BUS), 23 Unit Usaha Syariah (UUS), dan 160 Bank Perkreditan Rakyat Syariah (BPRS). Sedangkan untuk

lembaga keuangan lainnya, Pratikto (2012) menyebutkan bahwa terdapat 3 Asuransi Jiwa Syariah, 17 Asuransi Jiwa yang mempunyai cabang syariah, 20 Asuransi Kerugian Syariah, 3 Reasuransi Syariah, 52 Reksadana Syariah, dan 15 perusahaan pembiayaan syariah. Jumlah Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) sendiri juga mengalami banyak kemajuan. Hafidhuddin menyatakan bahwa sampai tahun 2010, jumlah OPZ tercatat sebanyak 33 Badan Amil Zakat (BAZ) provinsi, 429 BAZ di tingkat kabupaten/kota, dan 4711

BAZ di tingkat kecamatan. Sedangkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dikukuhkan di tingkat pusat sebanyak 18 buah (Khaerany, 2013).

Tingginya pertumbuhan industri keuangan Islam tentu membutuhkan sumber daya insani yang berkualitas dan mumpuni dalam bidang ekonomi Islam. Suroso Imam Zadjuli, Guru Besar Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga, mengatakan bahwa sampai tahun 2030, masih diperlukan sumber daya insani untuk industri ekonomi Islam sebanyak 184.800 orang (diakses dari www.facebook.com/notes/ib-islamic-banking, pada 8 Mei 2014).

Namun berdasarkan observasi penulis, motivasi mahasiswa ekonomi Islam FEB UNAIR untuk berkarir di Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) masih sangat rendah.

Hal ini dibuktikan dari hasil wawancara peneliti terhadap 10 orang mahasiswa FEB UNAIR terkait pemilihan karir setelah lulus. Wawancara tersebut menghasilkan bahwa tidak ada satupun mahasiswa ekonomi Islam yang termotivasi menjadi karyawan OPZ. Alasan peneliti memilih mahasiswa Ekonomi Islam sebagai subjek penelitian karena mahasiswa ekonomi Islam merupakan mahasiswa yang memiliki cukup pengetahuan mengenai peranan penting OPZ dalam mengelola zakat. Berdasarkan latar belakang ini penulis terdorong untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi mahasiswa ekonomi Islam FEB UNAIR tidak

termotivasi menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat.

B. Rumusan Masalah

Perumusan masalah dalam penelitian ini adalah faktor apa saja yang mempengaruhi mahasiswa S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak termotivasi menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ)?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak termotivasi menjadi karyawan di Organisasi Pengelola Zakat.

II. LANDASAN TEORI

A. Sumber Daya Insani

Rivai (2009:17) menjelaskan bahwa sumber daya insani adalah seseorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan terhadap usaha pencapaian tujuan organisasi. Selain itu sumber daya insani merupakan salah satu unsur masukan (*input*) yang bersama dengan unsur lainnya, seperti: modal, bahan, mesin dan metode/teknologi diubah melalui proses manajemen menjadi keluaran (*output*) berupa barang atau jasa dalam usaha mencapai tujuan perusahaan.

B. Motivasi

Suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat

termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan-tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi berarti pemberian motif, penimbulkan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan (Elqomi, 2008 dalam Noor, 2012).

C. Motivasi Kerja

Herzberg dalam Pramandhika (2011) menyebutkan ada dua faktor yang membuat orang merasa puas atau tidak yaitu faktor intrinsik dan ekstrinsik. Faktor intrinsik berhubungan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan dan berasal dari pekerjaan itu sendiri. Faktor ekstrinsik berhubungan dengan perasaan negatif terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilakukan. Hal ini diperkuat oleh pendapat Hersey dan Blanchard bahwa faktor-faktor lingkungan berperan memelihara faktor-faktor motivasi (pekerjaan itu sendiri).

Faktor-faktor instrinsik meliputi:

a) Prestasi, berhubungan dengan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, mempertahankan pendapat dan merasakan atau melihat hasil pekerjaan.

- b) Pengakuan, untuk mendapat perhatian dari orang atau pihak lain, misalnya teman, atasan, dan instansi.
- c) Pekerjaan yang dilakukan, meliputi cara-cara melaksanakan pekerjaan sehari-hari atau tugas yang dilaksanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.
- d) Tanggung jawab, berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sedangkan faktor ekstrinsiknya adalah sebagai berikut:

- a) Administrasi terhadap kebijakan, meliputi kebijaksanaan organisasi dan pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.
- b) Supervisi, berkaitan dengan pengawasan yang diterima seseorang dalam melaksanakan tugasnya termasuk kemampuan atasan dalam melaksanakan pengawasan.
- c) Gaji/imbalan, meliputi semua imbalan yang diterima seseorang dalam melaksanakan pekerjaan
- d) Hubungan antar karyawan, meliputi keterbukaan atasan dan dorongan-dorongan yang diberikan atasan.
- e) Kondisi kerja, meliputi kondisi fisik tempat kerja, jumlah pekerjaan atau fasilitas yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan.
- f) Status, meliputi kondisi status dan posisi seseorang.

D. Motivasi Islam

Ibnu Khaldun dalam (Noor, 2012) menyatakan bahwa Islam mempertimbangkan sebuah hierarki atau

tingkatan hati seseorang, bukan kebutuhan yang menentukan sebuah perilaku. Tingkatan hati manusia tersebutlah yang akan menentukan apakah sebuah kebutuhan terpenuhi yang pada akhirnya akan memotivasi seseorang. Selanjutnya Ibnu Khaldun menyatakan bahwa ada tiga bagian tingkatan hati yaitu *Ammara*, *Lawama*, dan *Mutmainna*.

Bagian pertama dari tingkatan hati adalah *Ammara (the prone to evil psyche)* yang mana akan mengarahkan pada perbuatan jahat. Pada level ini, hati ingin dan siap melakukan kejahatan dan menghindari kebaikan. Bagian kedua dari tingkatan hati manusia adalah *Lawama (self reproaching psyche)*, yang mana sadar akan kejahatan, menahan hal tersebut, dan memohon ampun kepada Allah SWT. Seseorang dengan hati ini mampu menyalahkan diri sendiri atas perilaku yang telah dibuat, dan berjanji tidak akan mengulangi perbuatan tersebut. Hati dalam tingkatan ini ada diantara dua dimensi yaitu kebaikan dan kejahatan. Pada tingkatan ini hati seseorang dapat berubah ke tingkat *Ammara*, atau berubah menjadi lebih baik ke tingkatan *Mutmainna*. Tingkatan terakhir dari hati adalah *Mutmainna (the righteous psyche)*, adalah level tertinggi dari hati. Hati yang telah mencapai kedamaian dan kepuasan dimana seseorang pada level ini terjamin penuh dan mampu menguasai diri dari kesenangan. Seorang Muslim dalam tingkatan hati ini akan mempunyai

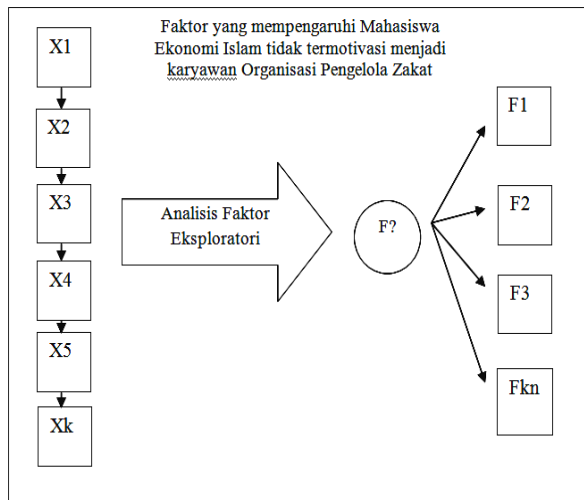
spiritualitas yang tinggi dan memahami hakekat manusia. Kenyamanan, kesenangan, keamanan, dan keselamatan dapat tercapai melalui sebuah komitmen bahwa apapun yang dilakukan adalah karena Allah SWT.

E. Motivasi Kerja Islam

Islam menempatkan kerja pada tempat yang sangat mulia dan luhur yaitu digolongkan pada *fi sabilillah* atau orang yang berjuang di jalan Allah. Semangat kerja yang dilandasi oleh semangat *fi sabilillah* ini menumbuhkan sikap kompetitif. Sikap kompetitif ini mendorong untuk meraih prestasi yang cemerlang. Dengan sikap ini, gairah untuk bekerja akan terus meningkat karena dia tidak akan menyerah pada kelemahan atau pengertian nasib dalam artian sebagai seorang fatalis (Kholis, 2004).

F. Organisasi Pengelola Zakat

Organisasi dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai kesatuan yang terdiri atas bagian-bagian (orang dan sebagainya) dalam perkumpulan untuk tujuan tertentu. Undang-Undang No. 23 tahun 2011 menyebutkan bahwa pengelolaan zakat adalah kegiatan perencanaan, pelaksanaan, dan pengoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.



Gambar 1
Model Analisis

III. METODE PENELITIAN

A. Pendekatan Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksploratori (eksploratif). Malhotra (2009:89-90) mengatakan bahwa riset eksploratif bertujuan untuk mendapatkan gambaran dan pemahaman mengenai masalah yang dihadapi peneliti.

B. Identifikasi Variabel

Dalam penelitian yang menggunakan analisis faktor tidak diidentifikasi variabel bebas maupun variabel terikat. Pada penelitian ini dirumuskan 18 indikator yang akan direduksi menjadi faktor atau variabel. Variabel yang akan diteliti adalah tidak termotivasinya mahasiswa ekonomi Islam menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat.

C. Definisi Operasional Indikator

Berdasarkan proses penggalan data melalui wawancara diperoleh indikator-indikator penyebab tidak

termotivasinya mahasiswa ekonomi Islam menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) sebagai berikut:

1. Profesi sebagai karyawan OPZ kurang bergengsi (X1) adalah mahasiswa beranggapan bahwa profesi sebagai karyawan OPZ tidak bergengsi untuk menjadi pilihan saat berkarir.
2. Tidak punya informasi tentang lapangan kerja yang ditawarkan OPZ (X2) adalah mahasiswa tidak mempunyai informasi yang jelas tentang lapangan kerja yang ditawarkan OPZ
3. Kondisi kantor Organisasi Pengelola Zakat yang kurang baik (X3) adalah kondisi kantor Organisasi Pengelola Zakat yang kurang baik dan nyaman sehingga mahasiswa tidak tertarik untuk bekerja dalam kondisi tersebut.
4. Tanggung jawab kerja yang besar (X4) adalah tanggung jawab kerja yang besar pada seorang amil zakat dalam mengumpulkan dan mengelola dana zakat.
5. Beberapa OPZ kurang terbuka terhadap perkembangan ilmu tentang pengelolaan zakat, infaq, dan shadaqah (X5) adalah mahasiswa menganggap bahwa beberapa OPZ kurang terbuka terhadap perkembangan ilmu pengelolaan zakat.
6. OPZ tidak menawarkan tantangan untuk mengembangkan potensi yang dimiliki (X6) adalah mahasiswa merasa pekerjaan di Organisasi Pengelola Zakat tidak menawarkan tantangan

- bagi pegawainya untuk mengembangkan potensi yang dimilikinya.
7. Kurang populer dibandingkan dengan profesi lain di bidang ekonomi Islam (X7) adalah mahasiswa tidak tertarik untuk bekerja di Organisasi Pengelola Zakat karena menganggap bahwa profesi karyawan OPZ masih kurang populer dibandingkan dengan profesi lain di bidang ekonomi Islam.
 8. Ada anggapan bahwa gaji seorang amil yang tidak tetap (X8) adalah mahasiswa menganggap bahwa gaji seorang amil yang tidak tetap karena harus menyesuaikan dengan jumlah dana zakat yang diterima oleh Organisasi Pengelola Zakat yang terkait.
 9. Tidak punya informasi tentang jenjang karir (X9) adalah mahasiswa tidak mempunyai informasi tentang jenjang karir yang ditawarkan OPZ.
 10. Tidak memahami *fiqh* zakat (X10) adalah mahasiswa tidak tertarik terhadap profesi sebagai amil zakat karena tidak memahami *fiqh* zakat.
 11. Fasilitas kantor Organisasi Pengelola Zakat (X14) adalah mahasiswa merasa tidak nyaman dengan fasilitas kantor yang ada di Organisasi Pengelola Zakat.
 12. Image beberapa karyawan OPZ yang idealis (X11) adalah mahasiswa tidak nyaman untuk bekerja di Organisasi Pengelola Zakat karena *image* beberapa karyawan Organisasi Pengelola Zakat yang idealis.
 13. Tidak mengetahui metode pengumpulan zakat (X12) adalah pengetahuan mahasiswa tentang metode pengumpulan zakat yang masih terbatas menyebabkan mahasiswa tidak termotivasi bekerja di Organisasi Pengelola Zakat.
 14. Organisasi Pengelola Zakat adalah organisasi nirlaba (X13) adalah mahasiswa yang tidak tertarik bekerja di Organisasi Pengelola Zakat yang merupakan Organisasi *non-profit* atau nirlaba.
 15. Gaji lebih sedikit dari profesi di institusi lain (X15) adalah mahasiswa merasa gaji yang ditawarkan oleh OPZ lebih sedikit jika dibandingkan dengan gaji yang ditawarkan oleh institusi lain (BUMN, perbankan).
 16. Kurangnya dukungan orang tua (X16) adalah anggapan bahwa profesi sebagai karyawan OPZ kurang mendapat dukungan orang tua.
 17. Tidak sesuai dengan latar belakang lingkungan (X17) adalah adanya ketidaksesuaian latar belakang lingkungan (keluarga, teman, dan lain-lain) terhadap profesi sebagai karyawan Organisasi Pengelola Zakat.
 18. Kurang mendapat pengakuan di masyarakat (X18) adalah mahasiswa menganggap bahwa profesi karyawan OPZ kurang mendapat pengakuan sebagai pekerjaan tetap di masyarakat.
- Indikator-indikator tersebut kemudian akan diteliti lebih lanjut dengan

cara menyebarkan kuesioner atau angket kepada responden terpilih, yang selanjutnya jawaban para responden akan diolah dengan menggunakan skala Likert yang terdiri dari, Sangat Setuju (skor 4), Setuju (skor 3), Tidak Setuju (skor 2), Sangat Tidak Setuju (1).

D. Populasi Sampel

Karakteristik populasi dalam penelitian ini adalah mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga angkatan 2010 sampai 2011 yang berjumlah 313 orang. Mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam angkatan 2010 sampai 2011 dipilih karena penulis beranggapan bahwa pada angkatan ini, mahasiswa sudah mempunyai persepsi sendiri dalam memilih karir.

Jumlah sampel dalam analisis faktor paling sedikit harus empat atau lima kali dari jumlah variabel (Malhotra, 2010:291). Dalam penelitian ini didapatkan 18 indikator, dikali dengan 5 maka akan didapat sebanyak 90 responden. Sampel penelitian ini yaitu mahasiswa ekonomi Islam Universitas Airlangga. Hal tersebut sudah memenuhi jumlah sampel yang dianjurkan yaitu 50 sampai 100 sampel (Santoso, 2010:58).

E. Metode Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *probability sampling* yaitu teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel (Anshori

dan Iswati, 2009:102). Sedangkan dalam penentuan sampel menggunakan metode *simple random sampling*, dikatakan simple (sederhana) karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu (Sugiyono, 2010:118).

F. Teknik Analisis

Teknik analisis data menggunakan analisis faktor eksploratori yang merupakan suatu teknik statistik multivariat yang digunakan untuk mengurangi (mereduksi) dan meringkas semua variabel terikat dan saling berketergantungan. Hubungan antara satu indikator dengan indikator yang lain akan diuji untuk diidentifikasi dimensi atau faktornya (Malhotra, 1996 dalam Ujianto dan Abdurrachman, 2004).

Model analisis faktor secara umum:

$$X_i = A_{i1}F_1 + A_{i2}F_2 + A_{i3}F_3 + \dots + A_{im}F_m + V_iU_i$$

Dimana:

X_i = standarisasi indikator ke-1

A_{ij} = standarisasi koefisien regresi berganda indikator 1 pada faktor biasa j

F_2 = faktor biasa

V_i = standarisasi koefisien regresi dari indikator 1 pada unik i

U_i = faktor unik untuk indikator 1

m = banyaknya faktor biasa

Faktor-faktor yang unik tidak saling berkorelasi dan tidak berkorelasi dengan faktor biasa. Faktor-faktor biasa sendiri dapat dinyatakan sebagai kombinasi

linear dari indikator yang diamati. Persamaannya sebagai berikut:

$$F_i = W_{i1}X_1 + W_{i2}X_2 + W_{i3}X_3 + \dots + W_{ik}X_k$$

Dimana :

F_i = estimasi faktor ke- i

W_{i1} = bobot atau koefisiensi skor faktor

K = banyaknya indikator

G. Uji Validitas dan Reliabilitas

Kriteria valid adalah bila korelasi $r > 0$. Jadi apabila korelasi antara butir dengan skor total $< 0,3$ maka butir dalam instrument tersebut dinyatakan valid (Sugiyono, 2010:126). Suatu skala pengukuran disebut valid apabila melakukan apa yang seharusnya dilakukan dan mengukur apa yang seharusnya diukur (Kuncoro, 2003:151). Sedangkan reliabilitas menurut Nazir (2003:133) adalah alat ukur mempunyai reliabilitas tinggi atau dapat dipercaya apabila alat ukur itu mantap atau stabil, dapat diandalkan dan dapat diramalkan. Keseluruhan indikator dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha \geq 0,6$. Pengujian instrument penelitian dilakukan dengan instrumen komputer melalui program SPSS release 17.

H. Analisis Data

Pada penelitian ini analisis faktor yang digunakan bertujuan untuk mengeksplorasi indikator-indikator baru yang membentuk suatu faktor. Model atau teknik analisis faktor, menggunakan Principal Component Analysis (PCA). Hasil perhitungan menurut Maholtra (1996:646) terdapat beberapa kunci statistic.

Barlett's test of sphericity, yaitu yang digunakan untuk menguji interdependensi antara butir-butir yang menjadi indikator suatu indikator atau faktor. Analisis ini bermaksud untuk mengetahui indikator yang tidak berkorelasi satu dengan yang lainnya (*colinearity*) dalam populasi. Apabila ternyata terbukti ada indikator yang berkorelasi maka salah satu dari indikator tersebut tidak perlu dianalisis. Sedangkan *Keiser-Meyer Olkin (KMO) measure of sampling adequacy*, adalah angka indeks untuk membandingkan antara besarnya koefisien korelasi observasi dengan besarnya koefisien korelasi parsial. Apabila nilai KMO kecil (kurang dari 0,5) menunjukkan bahwa korelasi antar indikator tidak dapat menjelaskan indikator lain dan analisis faktor tidak sesuai untuk diterapkan.

Tabel 1.

Kaiser-Meyer Olkin (KMO) Measure of Sampling Adequacy

<i>Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy</i>		0,705
Barlett's Test of Sphrecity	Approx. Chi-Square	479,793
	Df	153
	Sig.	0,000

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Nilai KMO ini menunjukkan bahwa $0,705 > 0,5$, yang berarti bahwa korelasi antar indikator dapat menjelaskan indikator lain dan analisis faktor sesuai untuk dijadikan alat analisis.

Correlation matrix, yaitu matrik korelasi yang merupakan hasil korelasi

antar butir yang menunjukkan koefisien korelasi (r) antara butir satu dengan butir yang lainnya, yang dapat atau tidak dapat dimasukkan dalam analisis. Berikut adalah rangkuman hasil nilai *anti image correlation* dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2.
Nilai Korelasi Anti Image

Indikator	Anti image	hasil	Indikator	Anti image	hasil
X ₁	0,776	diuji	X ₁₀	0,714	diuji
X ₂	0,623	diuji	X ₁₁	0,708	diuji
X ₃	0,697	diuji	X ₁₂	0,691	diuji
X ₄	0,662	diuji	X ₁₃	0,759	diuji
X ₅	0,511	diuji	X ₁₄	0,529	diuji
X ₆	0,679	diuji	X ₁₅	0,790	diuji
X ₇	0,826	diuji	X ₁₆	0,720	diuji
X ₈	0,792	diuji	X ₁₇	0,674	diuji
X ₉	0,617	diuji	X ₁₈	0,728	diuji

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Communality, yaitu jumlah varians yang diberikan tiap-tiap butir dalam butir lain. Koefisien *communality* 50%, maka harus dipertimbangkan besarnya muatan faktor.

Tabel 3.
Nilai Communalities

Indikator	Extractio	Indikator	Extractio
r	n	r	n
X ₁	0,493	X ₁₀	0,522
X ₂	0,588	X ₁₁	0,574
X ₃	0,515	X ₁₂	0,647
X ₄	0,673	X ₁₃	0,559
X ₅	0,626	X ₁₄	0,711
X ₆	0,550	X ₁₅	0,511
X ₇	0,542	X ₁₆	0,733
X ₈	0,403	X ₁₇	0,739
X ₉	0,741	X ₁₈	0,640

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Hasil perhitungan pada Tabel 4.9 menunjukkan nilai korelasi tertinggi pada

indikator ke-9 dengan nilai 0,741. Ini menunjukkan nilai korelasi indikator kesembilan berkorelasi erat dengan faktor yang akan terbentuk. Sedangkan nilai korelasi terendah 0,403 pada indikator ke-11 yang berarti indikator tersebut berkorelasi paling rendah dengan faktor yang akan terbentuk dan mempunyai nilai kurang dari 0,5.

Faktor yang mempunyai *eigenvalue* satu, yang dimasukkan dalam model, sedangkan yang nilainya kurang dari satu merupakan faktor yang tidak dimasukkan dalam model. Apabila *eigenvalue* lebih besar dari satu maka semakin representatif faktor tersebut mewakili indikator.

Tabel 4.
Nilai Eigenvalue dan %Variance Explained

Component	Initial Eigenvalues			Rotation Sums of Squared Loadings		
	Total	% of Variance	Cumulative %	Total	% of Variance	Cumulative %
1	4,582	25,455	25,455	2,776	15,422	15,422
2	1,852	10,287	35,742	2,099	11,662	27,084
3	1,599	8,882	44,624	2,059	11,441	38,525
4	1,437	7,982	52,606	2,012	11,179	49,704
5	1,298	7,298	59,815	1,820	10,111	59,815

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Percentage of variance, yaitu total dari varians explained atribut-atribut dari masing-masing faktor sebesar 61,371%. Nilai ini lebih dari 50% sehingga faktor yang terbentuk dari proses analisis faktor dapat diterima. Dari faktor matrix ini dapat dilihat pengaruh dari indikator terhadap faktor.

Hasil perhitungan komponen matriks dapat dilihat pada Tabel 5 yang

menunjukkan ada lima faktor yang terbentuk. Dalam komponen matriks yang dapat diinterpretasikan apabila mempunyai nilai loading faktor lebih dari 0,5.

Tabel 5.
Hasil Perhitungan Komponen Matriks

	Component				
	1	2	3	4	5
X ₁	0,598	-0,196	-0,115	-0,285	-0,056
X ₂	0,285	-0,433	0,527	0,070	0,191
X ₃	0,374	-0,348	-0,303	0,402	0,021
X ₄	0,259	0,651	0,263	0,223	-0,251
X ₅	0,294	0,300	0,095	0,315	-0,585
X ₆	0,569	-0,223	0,416	0,058	-0,004
X ₇	0,602	-0,140	0,009	-0,088	-0,390
X ₈	0,543	-0,148	0,174	0,049	-0,230
X ₉	0,443	-0,454	0,496	0,239	0,190
X ₁₀	0,435	0,179	-0,163	-0,113	0,511
X ₁₁	0,510	0,016	-0,290	0,465	0,114
X ₁₂	0,494	0,009	-0,474	0,417	-0,066
X ₁₃	0,551	0,107	-0,237	0,192	0,388
X ₁₄	0,184	0,591	0,437	0,297	0,223
X ₁₅	0,612	-0,048	-0,297	-0,204	-0,066
X ₁₆	0,696	0,332	0,131	-0,269	0,220
X ₁₇	0,617	0,402	-0,025	-0,437	0,071
X ₁₈	0,634	-0,160	-0,018	-0,371	-0,274

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Pada faktor pertama yang mempunyai nilai lebih dari 0,5 yaitu X₁, X₆, X₇, X₈, X₁₁, X₁₃, X₁₅, X₁₆, X₁₇, X₁₈. Faktor kedua yang mempunyai *loading* faktor lebih dari 0,5 yaitu X₄ dan X₁₄. Faktor ketiga yang mempunyai nilai *loading* faktor lebih dari 0,5 yaitu X₂. Faktor kelima yang mempunyai nilai *loading* faktor lebih dari 0,5 yaitu X₁₀.

Hasil perhitungan rotasi faktor menunjukkan ada lima faktor yang terbentuk. Dalam rotasi faktor yang dapat diinterpretasikan adalah apabila mempunyai nilai loading faktor lebih dari 0,5.

- 1) Faktor pertama yang mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₁, X₇, X₁₅, X₁₈.

- 2) Faktor kedua yang mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₁₀, X₁₃, X₁₆, X₁₇.
- 3) Faktor ketiga yang mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₃, X₁₁, X₁₂.
- 4) Faktor keempat yang mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₂, X₆, X₉.
- 5) Faktor kelima yang mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₄, X₅, X₁₄.

Tabel 6.
Hasil Perhitungan Rotasi Faktor

	Component				
	1	2	3	4	5
X ₁	0,613	0,240	0,146	0,149	-0,129
X ₂	0,065	0,028	-0,043	0,757	-0,088
X ₃	0,138	-0,065	0,663	0,183	-0,138
X ₄	0,043	0,136	-0,003	-0,050	0,806
X ₅	0,281	-0,255	0,202	-0,039	0,663
X ₆	0,336	0,119	0,085	0,626	0,156
X ₇	0,669	-0,039	0,184	0,180	0,163
X ₈	0,459	-0,005	0,174	0,351	0,195
X ₉	0,093	0,042	0,162	0,839	-0,015
X ₁₀	0,061	0,686	0,203	0,038	-0,075
X ₁₁	0,080	0,201	0,705	0,095	0,145
X ₁₂	0,213	0,086	0,756	-0,092	0,118
X ₁₃	0,074	0,533	0,507	0,103	0,033
X ₁₄	-0,303	0,383	-0,039	0,204	0,655
X ₁₅	0,583	0,290	0,286	-0,036	-0,057
X ₁₆	0,399	0,691	-0,003	0,165	0,264
X ₁₇	0,514	0,637	-0,087	-0,083	0,231
X ₁₈	0,775	0,135	0,028	0,145	-0,004

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (diolah)

Faktor pertama yang mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₁, X₇, X₁₅, X₁₈. Nilai *loading* faktor tertinggi terletak pada indikator ke-18 (X₁₈) dengan nilai *loading* 0,775. Indikator tersebut mengenai profesi karyawan OPZ kurang mendapat pengakuan di masyarakat. Berdasarkan indikator tersebut, maka faktor ini disebut atau dinamai dengan **faktor pengakuan**.

Faktor kedua mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₁₀, X₁₃, X₁₆, dan X₁₇. Nilai *loading* tertinggi terletak pada indikator ke-16 (X₁₆) dengan nilai *loading* 0,691. Indikator tersebut mengenai kurangnya dukungan orang tua untuk

menjadi karyawan OPZ. Berdasarkan indikator tersebut maka faktor ini disebut atau dinamai dengan **faktor dukungan dari lingkungan**.

Faktor ketiga mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₃, X₁₁, dan X₁₂. Nilai *loading* tertinggi terletak pada indikator ke-12 (X₁₂) dengan nilai *loading* 0,756. Indikator tersebut mengenai image karyawan beberapa OPZ yang idealis. Berdasarkan indikator tersebut maka faktor ini disebut atau dinamai dengan **faktor citra Organisasi Pengelola Zakat**.

Faktor keempat mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada indikator X₂, X₆, dan X₉. Nilai *loading* tertinggi terletak pada indikator ke-9 (X₉) dengan nilai *loading* 0,839. Indikator tersebut adalah mengenai tidak mempunyai informasi tentang jenjang karir di OPZ. Berdasarkan indikator tersebut maka faktor ini disebut atau dinamai dengan **faktor informasi tentang Organisasi Pengelola Zakat**.

Faktor kelima mempunyai nilai lebih dari 0,5 pada X₄, X₅, dan X₁₄. Nilai *loading* tertinggi terletak pada indikator ke-4 (X₄) dengan nilai *loading* 0,806. Indikator tersebut adalah mengenai tanggung jawab yang besar. Berdasarkan indikator tersebut maka faktor ini disebut atau dinamai dengan **faktor tanggung jawab**.

Dijelaskan hasil uji validitas dan reliabilitas konfirmasi hasil analisis faktor, diketahui bahwa faktor kelima tidak reliabel karena memiliki nilai *Cronbach Alpha* kurang dari 0,6 sehingga faktor ini tidak digunakan. Faktor yang digunakan

sebagai faktor yang mempengaruhi mahasiswa S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga adalah faktor yang terbentuk dan memenuhi syarat reliabel, yaitu faktor pengakuan, faktor dukungan dari lingkungan, faktor citra Organisasi Pengelola Zakat (OPZ), dan faktor informasi tentang Organisasi Pengelola Zakat (OPZ).

Tabel 7.

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Konfirmasi Hasil Analisis Faktor

Faktor	Indikator	Corrected Item-Total Correlation	Keterangan	Alpha Cronbach	Keterangan
1 (Faktor pengakuan)	X ₁	0,507	Valid	0,719	Reliabel
	X ₇	0,489	Valid		
	X ₁₅	0,490	Valid		
	X ₁₈	0,544	Valid		
2 (Faktor dukungan dari lingkungan)	X ₁₀	0,451	Valid	0,726	Reliabel
	X ₁₃	0,425	Valid		
	X ₁₆	0,615	Valid		
	X ₁₇	0,579	Valid		
3 (Faktor citra OPZ)	X ₃	0,410	Valid	0,639	Reliabel
	X ₁₁	0,472	Valid		
	X ₁₂	0,474	Valid		
4 (Faktor informasi tentang OPZ)	X ₂	0,492	Valid	0,686	Reliabel
	X ₆	0,412	Valid		
	X ₉	0,603	Valid		
5 (Faktor tanggung jawab)	X ₄	0,512	Valid	0,572	Tidak Reliabel
	X ₅	0,303	Valid		
	X ₁₄	0,345	Valid		

Sumber: Hasil penelitian, 2014 (data diolah)

Alasan kedua faktor tersebut dinyatakan tidak reliabel, karena hasil pengukuran atau pengamatan secara fakta atau pada kenyataannya tidak menunjukkan konsistensi ketika diamati dalam waktu yang berlainan. Menurut Sugiyono (2012), reliabilitas adalah serangkaian pengukuran atau serangkaian alat ukur yang memiliki konsistensi bila pengukuran yang dilakukan secara berulang-ulang. Hasil pengukuran harus reliabel dalam artian

harus memiliki tingkat konsistensi dan kemantapan.

IV. PEMBAHASAN

A. Faktor Pengakuan

Faktor pengakuan merupakan faktor yang mempengaruhi mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Airlangga tidak termotivasi menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat karena mahasiswa mempunyai anggapan bahwa profesi sebagai karyawan Organisasi Pengelola Zakat kurang diakui oleh masyarakat luas sebagai suatu pekerjaan tetap sehingga mahasiswa menjadi tidak termotivasi untuk menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat. Tidak mendapat pengakuan dari orang atau pihak lain akan menimbulkan *nafs Ammara* dalam diri orang tersebut. Herzberg dalam Pramandhika (2011), menyebutkan bahwa pengakuan termasuk dalam faktor intrinsik yang berhubungan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan. Pengakuan berarti pekerjaan itu mendapat perhatian dari orang atau pihak lain. Firman Allah dalam surat At Taubah ayat 105,

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

Wa quli'malū fasayarallahu 'amalukum wa rasūluhū wal mukminūn, wa saturadduna ilaa 'ālimil ḡaybi wasy syahādati fayunabbi-ukum bimākuntum ta'malūn.

Artinya: "Dan katakanlah, 'Bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya, serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) Yang Mengetahui, akan yang gaib dan yang nyata, lalu diberikan-Nya kepada kamu, apa yang kamu kerjakan.'" (Departemen Agama RI, 1993:535).

Fakta di lapangan menunjukkan bahwa beberapa mahasiswa tidak termotivasi untuk menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat karena menganggap profesi sebagai karyawan OPZ masih kurang populer dan kurang bergengsi dari pada profesi lain di bidang ekonomi Islam seperti menjadi karyawan di bank syariah, dan asuransi syariah. Selain itu, mahasiswa juga berpendapat bahwa gaji yang didapatkan dari Organisasi Pengelola Zakat lebih sedikit dari gaji yang ditawarkan institusi lain seperti bekerja di Badan Usaha Milik Negara (BUMN), dan membuka usaha sendiri. Hal ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Karengga (2011), yang menyatakan bahwa gaji atau penghasilan merupakan hasil yang diperoleh sebagai kontraprestasi dari pekerjaan dan menjadi salah satu alasan dalam pemilihan karir.

B. Faktor Dukungan dari Lingkungan

Faktor dukungan dari lingkungan merupakan salah satu faktor yang menjadi penyebab tidak termotivasinya mahasiswa S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga

menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat. Lingkungan berperan penting dalam pengambilan keputusan mahasiswa untuk memilih karir setelah lulus nanti.

Nafs Ammara timbul pada diri mahasiswa karena sebagian mahasiswa merasa bahwa profesi sebagai karyawan Organisasi Pengelola Zakat tidak sesuai dengan latar belakang lingkungan mahasiswa. Latar belakang lingkungan yang dimaksud adalah profesi orang tua, teman, maupun masyarakat sekitar. Ketika dalam lingkungan sekitarnya tidak ada yang menekuni profesi sebagai karyawan Organisasi Pengelola Zakat maka, minatnya untuk memilih profesi itu menjadi tidak ada karena tidak ada yang memberikan pandangan tentang profesi itu. Hal ini didukung dengan sabda Rasulullah yang berbunyi,

مَثَلُ الْجَلِيسِ الصَّالِحِ وَالسَّوِّءِ كَحَامِلِ الْمِسْكِ
وَنَافِخِ الْكَبِيرِ , فَحَامِلُ الْمِسْكِ إِمَّا أَنْ يُحْدِثَكَ , وَإِمَّا
أَنْ تَبْتَاعَ مِنْهُ , وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ مِنْهُ رِيحًا طَيِّبَةً ,
وَنَافِخُ الْكَبِيرِ إِمَّا أَنْ يُحْرِقَ ثِيَابَكَ , وَإِمَّا أَنْ تَجِدَ
رِيحًا خَبِيثَةً.

Maṣalul jalīsis salīhi wal jalīsis-saw-i kamatsali sāhibil miski, wakīril hadādi, lā ya'damuka min sāhibil miski imma tasytarihi, aw-tajidu rīhahu, wakīrul haddadi yuhriqu badanaka aw-tsaw-baka aw-tajidu minhu rīhan khabīṣatan.

Artinya: "Perumpamaan orang yang bergaul dengan orang shalih dan orang yang bergaul dengan orang buruk seperti penjual minyak wangi dan tukang tempa

besi, Pasti kau dapatkan dari pedagang minyak wangi apakah kamu membeli minyak wanginya atau sekedar mendapatkan bau wewangiannya, sedangkan dari tukang tempa besi akan membakar badanmu atau kainmu atau kamu akan mendapatkan bau yang tidak sedap." (H.R Bukhari no. 2101, diakses dari www.sunnah.com, pada 8 Juli 2014).

Dari hadits tersebut diketahui bahwa pergaulan atau lingkungan adalah faktor penting yang berpengaruh pada seseorang dalam berperilaku atau mengambil keputusan. Dalam konteks pemilihan karir, lingkungan juga mempengaruhi mahasiswa dalam mengambil keputusan. Jika mahasiswa berasal dari lingkungan yang berprofesi sebagai dosen, maka ada kemungkinan mahasiswa tersebut juga termotivasi untuk menjadi dosen.

Ketidaksesuaian latar belakang lingkungan tersebut juga menyebabkan kurangnya pengetahuan mahasiswa terhadap fiqh zakat, dan metode pengelolaan zakat. Suyana (2009:65, dalam Juniar, 2013) mengatakan bahwa kurangnya dukungan pendidikan, latar belakang, pengalaman, dan kesukaan kepada suatu usaha adalah salah satu faktor yang menyebabkan wirausaha gagal, pada saat dijalankan, sehingga seseorang mundur dari usaha barunya tersebut.

C. Faktor Citra Organisasi Pengelola Zakat

Telah banyak penelitian yang menunjukkan bahwa citra dari suatu

perusahaan berpengaruh pada pengambilan keputusan masyarakat dalam memilih suatu produk atau jasa. Citra perusahaan dalam penelitian ini adalah citra Organisasi Pengelola Zakat.

Firman Allah dalam Surat Ibrahim ayat 24,

أَلَمْ تَرَ كَيْفَ ضَرَبَ اللَّهُ مَثَلًا كَلِمَةً طَيِّبَةً كَشَجَرَةٍ طَيِّبَةٍ أَصْلُهَا ثَابِتٌ وَفَرْعُهَا فِي السَّمَاءِ ۚ ٢٤

Alam tara kayfa zaraballahu masalan kalimatan toyyibatan kasyajaratin tayyibatin asluhaa sabitun wafar'uhaa fissamaa'.

Artinya: "Tidakkah kamu perhatikan bagaimana Allah telah membuat perumpamaan kalimat yang baik seperti pohon yang baik, akarnya teguh dan cabangnya (menjulung) ke langit" (Departemen Agama RI, 1993:656).

Dari ayat tersebut Allah memberi perumpamaan bahwa akhlak seseorang yang baik itu seperti pohon yang baik. Akhlak yang baik seperti akar yang teguh sehingga akan menimbulkan citra positif pada masyarakat seperti cabang pohon yang menjulang ke langit.

Berdasarkan fakta di lapangan, *nafs Ammara* timbul pada diri mahasiswa untuk menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat karena citra yang dimiliki Organisasi Pengelola Zakat. Beberapa mahasiswa yang pernah berkunjung ke kantor Organisasi Pengelola Zakat beranggapan bahwa beberapa Organisasi Pengelola Zakat mempunyai kantor dengan kondisi yang kurang baik dan merasa kurang puas dengan fasilitas

kantor yang ditawarkan oleh Organisasi Pengelola Zakat. Hal ini sejalan dengan pernyataan Gouzaly (2000, dalam Gunawan 2010) yang menjelaskan bahwa lingkungan kerja yang menyenangkan adalah salah satu alasan seseorang termotivasi dalam bekerja.

Selain itu, mahasiswa juga merasa bahwa karyawan di Organisasi Pengelola Zakat mempunyai citra seorang yang idealis. Beberapa mahasiswa menceritakan berdasarkan pengalaman bahwa ada beberapa karyawan Organisasi Pengelola Zakat yang kurang berkenan adanya masukan atau diskusi dan terkadang terkesan memaksakan pemikiran mereka ke orang lain seperti menganggap Organisasi Pengelola Zakat tempatnya bekerja adalah yang paling amanah dan pengelolaan zakatnya adalah yang paling sesuai dengan yang diajarkan oleh Islam. Hal ini yang menyebabkan beberapa mahasiswa tidak termotivasi untuk menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat (OPZ).

D. Faktor Informasi tentang Organisasi Pengelola Zakat

Informasi tentang Organisasi Pengelola Zakat merupakan faktor yang dipertimbangkan oleh mahasiswa S1 Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga. Sebagian mahasiswa menganggap bahwa mereka tidak mempunyai cukup informasi tentang pekerjaan di Organisasi Pengelola Zakat sehingga mahasiswa tidak termotivasi untuk menjadi karyawan Organisasi

Pengelola Zakat. Allah SWT berfirman dalam Surat Al Isra' ayat 36,

وَلَا تَقْفُ مَا لَيْسَ لَكَ بِهِ عِلْمٌ إِنَّ السَّمْعَ وَالْبَصَرَ
وَالْفُؤَادَ كُلُّ أُولَئِكَ كَانَ عَنْهُ مَسْئُولًا ۚ ٣٦

Walā taqfu mā laysa laka bihi 'ilmun, inna ssam'a walbashara wal fu ā da kullu ū lāika kaana 'anhu mas ū lā.

Artinya: "Dan janganlah mengikuti apa yang engkau tak mengetahui pengetahuan tentang itu. Sesungguhnya pendengaran dan penglihatan dan hati, semua itu akan diminta pertanggungjawabannya" (Departemen Agama RI, 1993:721).

Kurangnya informasi tentang Organisasi Pengelola Zakat menyebabkan mahasiswa menganggap bahwa bekerja di Organisasi Pengelola Zakat tidak cukup menarik sehingga tidak ada tantangan untuk mengembangkan potensi yang telah dimiliki. Manullang (2006, dalam Atmojo, 2013) mengatakan bahwa informasi tentang pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivasi bagi pegawai. Jika pekerjaan itu cukup menarik, dan memberikan tantangan bagi pegawai, dapat menjadi pemicu timbulnya *nafs Lawwamah*. Keberadaan *nafs Lawwamah* sangat menentukan bagi seseorang untuk berforma tinggi dalam bekerja. Dan ketika seseorang berforma tinggi dalam bekerja, maka timbullah *nafs Mutmainnah* dalam dirinya. Dalam kategori ini, seseorang tersebut akan selalu puas dengan pekerjaan yang telah dilakukannya.

V. SIMPULAN

1. Faktor yang mempengaruhi mahasiswa S1 Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga tidak termotivasi menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat terbentuk sebanyak empat faktor. Faktor yang memicu timbulnya *nafs Ammara* dalam diri mahasiswa tersebut dinamai dengan faktor pengakuan, faktor dukungan dari lingkungan, faktor citra Organisasi Pengelola Zakat, faktor informasi tentang Organisasi Pengelola Zakat.
2. Indikator dengan nilai loading tertinggi yang didapat dari hasil perhitungan rotasi faktor adalah X_9 pada faktor informasi tentang Organisasi Pengelola Zakat yaitu mengenai tidak mempunyai informasi tentang jenjang karir yang ditawarkan Organisasi Pengelola Zakat. Indikator ke-2 yang mempunyai nilai loading tertinggi adalah X_{18} yaitu mengenai profesi karyawan OPZ kurang mendapat pengakuan di masyarakat. Indikator selanjutnya yang mempunyai nilai loading tertinggi adalah X_{12} yaitu mengenai image karyawan OPZ, sedangkan indikator terakhir yang mempunyai nilai loading tertinggi adalah X_{16} yaitu kurangnya dukungan orang tua untuk menjadi karyawan OPZ. Hal ini menunjukkan bahwa setiap indikator dari semua faktor yang terbentuk dari persepsi mahasiswa secara tidak disadari selalu memperhatikan aspek informasi

tentang Organisasi Pengelola Zakat yang menyebabkan mahasiswa tidak termotivasi menjadi karyawan Organisasi Pengelola Zakat.

DAFTAR PUSTAKA

- Atmojo, Wahyu W. 2013. *Pengaruh Faktor Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik Terhadap Semangat Kerja Karyawan pada Divisi Kompartemen Sumber Daya Manusia PT Petrokimia Gresik*. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Bank Indonesia. *Outlook Perbankan Syariah*. 2014.
- Departemen Agama RI. 1993. *Qur'an Suci: Terjemah dan Tafsir*. Jakarta: Darul Kutubil Islamiyah.
- Gunawan, Ikhsan. 2010. *Motivasi Kerja Guru Tidak Tetap di Berbagai SMA Swasta di Kota Semarang*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- <http://www.facebook.com/notes/ib-islamic-banking/> (diakses tanggal 8 Mei 2014).
- <http://www.sunnah.com/> (diakses tanggal 14 Mei 2014).
- Juniar, Rima F. 2013. *Analisis Faktor yang Mempengaruhi Kurangnya Minat Berwirausaha Sarjana Muslim di Surabaya*. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Karengga, Dewi M. 2011. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Mahasiswa Akuntansi dalam Memilih Karir Sebagai Akuntan Publik*. Skripsi tidak diterbitkan. Surabaya: Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Airlangga.
- Khaerany, Rizky. 2013. *Akuntabilitas dan Transparansi Lembaga Pengelola Zakat Terhadap Kualitas Lembaga Amil Zakat (Pandangan Muzakki dan Amil Zakat pada Dompot Dhuafa Sulsel)*. Skripsi tidak diterbitkan. Makassar: Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin.
- Kholis, Nur. 2004. *Etika Kerja Dalam Perspektif Islam*. *Al-Mawarid* Edisi XI hal:146.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Riset Pemasaran: Pendekatan Terapan Jilid 2*. Jakarta: PT. Indeks.
- Nazir, Mohammad. 2003. *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Noor, Muhammad Iqbal. 2012. *Motivasi Islam dan Motivasi Prososial pada Lembaga Amil Zakat*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Pramandhika, Ananto. 2011. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. Skripsi tidak diterbitkan. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro.
- Pratikto, Heri. 2012. *Peran Strategis Perguruan Tinggi dalam*

Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ekonomi Bisnis*, Tahun 17, No. 2 hal: 104.

Republik Indonesia. *Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat*. 2011.

Rivai, Veithzal. 2009. *Islamic Human Capital: Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Islami*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Ujjianto dan Abdurrachman.2004. "Analisis Faktor-Faktor yang Menimbulkan Kecenderungan Minat Beli". *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol 6 No 1, pp. 34-53.