



PENGARUH LOYALITAS DAN DISIPLIN TERHADAP PRODUKTIFITAS INSTITUSI

Wahyu¹, Ibdalsyah², Qurroh Ayuniyyah³

¹Magister Ekonomi Syariah, Universitas Ibn Khaldun Bogor Wahyu791@gmail.com

²Magister Ekonomi Syariah, Universitas Ibn Khaldun Bogor, ibdalsyah@uika_bogor.ac.id

³Magister Ekonomi Syariah, Universitas Ibn Khaldun Bogor, Qurrohayuniyyah@uika_bogor.ac.id

ABSTRACT

This study examines the factors that affect employee productivity in companies and institutions or institutions. The purpose of this study is to analyze: First, the effect of amyl loyalty on the productivity of institutions on Laznas-BMH. Second, The influence of amyl discipline on institutional productivity in Laznas-BMH.

Third. The influence of loyalty and discipline on institutional productivity on Laznas-BMH. To sharpen the analysis of the problems discussed in this study, the author explains the meaning of Zakat, Productivity, loyalty, and discipline according to the review of several experts. The discussion of the Baitul Maal Hidayatullah National Amil Zakat Institute (Laznas-BMH) describes the history of its establishment, BMH, and the programs that have been carried out so far and the development of BMH from its establishment to the present.

The data was collected from the library of researt and observation in the field and used a questionnaire with a total of 100 respondents. The data contained will then be analyzed with descriptive analysis and quantitative analysis. The variables in this study consisted of two free variables, namely loyalty (X1), discipline (X2).

The results of this study are first, there is a sinifikan influence between the loyalty of amyl BMH (X1) on the productivity of amyl zakat BMH (Y) with a ttable value of 1.985 and a count of 7.327 meaning thitung 7.325 > of 1.985 with a significance of 0.000<0.025. Secondly, there is a significant influence between the discipline of amyl BMH (X2) on the productivity of amyl BMH (Y) with a ttable value of 1.985 and a counting value of 2.424, meaning a count of 2.424 > of 1.985 with significance 0.002<0.025. Third, there is a significant influence between the loyalty of amyl BMH (X1) and the discipline of amyl BMH (X2) on the productivity of amyl BMH (Y) with a calculated value of 101.280. Meaning that the calculated value is 101.280>ftabel 2.70 with a significance level of 0.000<0.05.

Keywords; BMH, Laznas, Loyalty, Discipline, Productivity

I. PENDAHULUAN

Salah Zakat adalah salah satu rukun Islam yang ke tiga dan memiliki peran penting di Indonesia. Pemerintah Indonesia telah mendirikan lembaga zakat untuk membantu wajib zakat dalam menyalurkan zakat dengan mudah. Data statistik menunjukkan peningkatan pengumpulan zakat dari tahun ke tahun. Potensi zakat di Indonesia sangat tinggi, dengan mayoritas penduduk Muslim. Zakat juga dapat digunakan sebagai sumber dana untuk mengentaskan kemiskinan dan membantu orang miskin membuka lapangan kerja. Zakat harus disalurkan kepada mustahiq sesuai dengan prinsip-prinsip Islam. Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 mengatur pengelolaan zakat di Indonesia oleh Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat. Namun, rendahnya penyerapan zakat disebabkan oleh kurangnya pengetahuan masyarakat tentang lembaga zakat. Amil zakat harus memenuhi syarat-syarat tertentu, seperti menjadi seorang Muslim, jujur, dan memiliki pemahaman tentang hukum-hukum zakat. Amil zakat yang baik harus melaksanakan tugasnya dengan penuh kesungguhan dan tidak menjadi pekerjaan sambilan. Rumusan Masalah: Bagaimana loyalitas Amil memengaruhi produktivitas di BMH? Bagaimana disiplin Amil di BMH memengaruhi produktivitas Amil dan pendapatan BMH? Apakah loyalitas dan disiplin Amil memengaruhi perolehan zakat di BMH? Tujuan Penulisan: Penulisan ini bertujuan untuk menjelaskan peran urf dalam hukum, terutama dalam fatwa DSN-MUI No 54 tentang syariaah card. Juga konsep urf sebagai dasar dari produk syariaah card dalam perspektif ushul fiqh dan kaidah

fiqh, serta mekanisme akad kartu kredit syariaah sesuai dengan fatwa DSN-MUI.

Tujuan Penelitian: Analisis pengaruh loyalitas dan disiplin Amil terhadap produktivitas BMH. Meneliti apakah loyalitas dan disiplin Amil berpengaruh signifikan terhadap produktivitas Amil dan pendapatan BMH.

Kajian Teoritis

Pengertian Zakat, Produktivitas, Loyalitas, Dan Disiplin

Peran Zakat adalah salah satu pilar penting dalam ajaran Islam yang mengharuskan umat muslim mengeluarkan sebagian harta untuk diberikan kepada orang-orang tertentu yang memenuhi syarat. Produktivitas kerja ditekankan dalam Islam, dengan Allah Swt. memerintahkan umatnya untuk bekerja dan berusaha dengan baik. Keislaman juga mendorong loyalitas kerja, dengan kesetiaan pada perusahaan sebagai bentuk komitmen yang penting. Disiplin dalam waktu dan ketaatan terhadap aturan juga ditekankan dalam keyakinan Islam, untuk memanfaatkan waktu dengan baik dan mengerjakan perbuatan-perbuatan baik. Sikap disiplin dalam Pendidikan Islam bertujuan untuk menumbuhkan kepatuhan dan ketaatan dalam melaksanakan tugas dengan penuh rasa keikhlasan. Tujuan dari semua ini adalah untuk meraih prestasi dalam rangka mendekatkan diri kepada Allah Swt. serta memberikan manfaat bagi orang lain. Semua nilai-nilai ini merupakan bagian penting dari ajaran Islam yang harus diamalkan oleh setiap umat muslim dalam kehidupan sehari-hari.

II. METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan pengumpulan data melalui wawancara dan observasi di lapangan, serta studi pustaka. Data yang diperoleh meliputi Al-Qur'an, Hadist, produktivitas, loyalitas, dan disiplin karyawan BMH. Data sekunder diperoleh dari literatur terkait tema penelitian.

Sumber data berasal dari wawancara, jawaban responden dalam angket, dan hasil pengamatan di lapangan. Populasi penelitian ini adalah 544 karyawan BMH di empat lokasi, sementara sampel terdiri dari 100 Amil LAZNAS BMH yang dipilih secara acak dari masing-masing lokasi.

Instrumen penelitian yang digunakan adalah angket untuk mengumpulkan informasi tentang loyalitas, disiplin, dan produktivitas Amil LAZNAS BMH. Teknik analisis data melibatkan statistik deskriptif dan inferensial untuk menarik kesimpulan dari data yang terkumpul.

Dalam pengujian hipotesis, terdapat tiga hipotesis yang diajukan. Hipotesis pertama menguji pengaruh loyalitas terhadap produktivitas, hipotesis kedua menguji pengaruh disiplin terhadap produktivitas, dan hipotesis ketiga menguji pengaruh loyalitas dan disiplin secara bersama-sama terhadap produktivitas.

Hasil pengujian hipotesis akan menunjukkan apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel-variabel tersebut. Apabila nilai signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05, maka hipotesis nol ditolak, menunjukkan adanya pengaruh signifikan. Sebaliknya, jika nilai signifikansi lebih dari 0,05, maka hipotesis nol diterima, menunjukkan tidak adanya pengaruh signifikan.

Dengan demikian, penelitian ini bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi produktivitas karyawan BMH, dan hasilnya diharapkan dapat menjadi acuan bagi pengembangan kebijakan dan strategi manajemen di BMH.

III. HASIL ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Deskripsi Profil Baitul Maal Hidayatullah Profil

Lembaga Amil Zakat Nasional Baitul Maal Hidayatullah (BMH) Merupakan lembaga Amil zakat yang bergerak dalam penghimpunan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan hibah berikut dana sosial kemanusiaan dan Corporate Social Responsibility (CSR) perusahaan, dan melakukan distribusi melalui program pendidikan, dakwah, sosial kemanusiaan dan ekonomi secara Nasional. BMH hadir Kantor layanan LAZNAS BMH hadir di 30 Provinsi dengan unit penghimpunan (UPP) zakat, infak dan sedekah mencapai 97 M se-Indonesia. BMH resmi dikukuhkan kembali sebagai LAZNAS oleh Kementrian Agama RI dengan SK No. 425 Tahun 2015 dan sesuai ketentuan UU Zakat No. 23/2011.

Visi dan Misi

Visi

Menjadi Lembaga Amil Zakat Terdepan dan Terpercaya

Misi

- Menjadi Lembaga Amil Zakat yang terdepan dalam penghimpunan dan fokus dalam pendayagunaan
- Melaksanakan pengelolaan dana Zakat, Infaq dan Shadaqah sesuai

dengan manajemen modern yang transparan dan professional

- Melakukan pemberdayaan umat dengan meningkatkan kuantitas, kualitas pendidikan dan dakwah

Hasil Analisis Variabel Loyalitas Aamil Laznas-BMH

Loyalitas adalah ungkapan sikap setia dan perilaku patuh dalam menjaga dan memelihara organisasi agar tetap berjalan secara berkesinambungan serta berkembang sesuai tujuan organisasi, Loyalitas ini ditunjukkan dengan indicator (1) Berjanji setia, (2) Berperilaku patuh, (3) Sikap setia dan perilaku patuh berkelanjutan, (4) Adanya keterbukaan. (Stephen P.Robbin, 2001). Berdasarkan hasil analisis data persepsi dari responden terhadap sebelas pernyataan yang berkaitan dengan loyalitas yang dilakukan kepada Amil Baitul Maal Hidayatullah Depok, rata-rata data variabel loyalitas Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki nilai rata-rata skor 4,23 berada pada rentang nilai 4,20–5,00 atau berada dalam kategori sangat baik/sangat tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden atau Amil Baitul Maal Hidayatullah mempunyai persepsi yang tinggi terkait loyalitas.

Pertama, Berjanji setia. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 4,32 (Sangat Tinggi). *Kedua*, Berperilaku patuh. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 4,14 (Tinggi). *Ketiga*, Sikap setia dan perilaku patuh berkelanjutan. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 4,33 (Sangat Tinggi).

Dan yang ke empat, Adanya keterbukaan, persepsi baik Amil atas organisasi. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 4,13 (Tinggi).

Hasil Analisis Variabel Disiplin Amil Laznas-BMH

Disiplin kerja karyawan adalah sikap seseorang yang patuh dan taat terhadap norma dan peraturan yang telah ditetapkan dalam pekerjaan. Selanjutnya untuk mengukur kedisiplinan kerja karyawan digunakan indikator 1) kehadiran, 2) tata tertib, 3) prosedur kerja, dan 4) tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas. (Siswanto, 1992, hal:278).

Berdasarkan hasil analisis data persepsi dari responden terhadap tiga puluh pernyataan yang berkaitan dengan disiplin yang dilakukan kepada Amil Baitul Maal Hidayatullah, ahwa rata-rata data variabel disiplin kerja Amil di Baitul Maal Hidayatullah memiliki nilai rata-rata skor 4,22 berada pada rentang nilai 4,20-5,00 atau berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden atau Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi yang sangat tinggi.

Kehadiran. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 4,28 (Sangat Tinggi). *Tata tertib*. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 4,30 (Sangat Tinggi). *Prosedur Kerja*. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 3,86 (Tinggi). *Tanggung Jawab*. Pada indikator tersebut Amil Baitul Maal Hidayatullah

memiliki persepsi dengan nilai rata-rata 4,33 (Sangat Tinggi)

Hasil Analisis Variabel Produktivitas Kerja Amil Laznas-BMH.

Produktivitas kerja adalah perbandingan antara hasil yang dicapai (output) dengan keseluruhan sumber daya yang digunakan (input). Produktivitas kerja pada hakikatnya memiliki dimensi (1) organisasi, (2) efisiensi dan (3) efektivitas. Berdasarkan hasil analisis data persepsi dari responden terhadap tiga puluh pernyataan yang berkaitan dengan disiplin yang dilakukan kepada Amil Baitul Maal Hidayatullah Depok, menunjukkan bahwa variabel Produktivitas Kerja Amil di Baitul Maal Hidayatullah, memiliki nilai rata-rata skor 4,35 berada pada rentang nilai 4,20 – 5,00 atau berada dalam kategori sangat baik. Hal ini menunjukkan bahwa pada umumnya responden atau Amil Baitul Maal Hidayatullah mempunyai persepsi yang sangat tinggi.

IV. KESIMPULAN

Dalam Dalam Laznas BMH, faktor-faktor seperti disiplin dan loyalitas karyawan berpengaruh terhadap produktivitas lembaga. Penelitian ini menunjukkan bahwa loyalitas karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Laznas BMH. Semakin tinggi loyalitas karyawan, semakin tinggi pula produktivitas lembaga. Demikian pula, disiplin karyawan juga memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas Laznas BMH. Kedua faktor ini sangat penting dalam meningkatkan produktivitas kerja di Laznas BMH. Analisis juga menunjukkan bahwa loyalitas dan disiplin karyawan secara bersamaan berpengaruh positif dan

signifikan terhadap produktivitas Laznas BMH. Oleh karena itu, perhatian terhadap kedua faktor ini sangat diperlukan untuk memaksimalkan produktivitas di Laznas BMH.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Maududi, Abul A"la. 2005. *Asas Ekonomi Islam* Al Maududi, Terj.Imam Munawwir. Surabaya: PT BINA ILMU.
- BAZNAS, EL ZAWA, dan YDSF, *Jurnal Penelitian Ilmiah INTAJ*, Vol. 01. No.02.
- Darajat Zakiah. 1991. *Dasar-Dasar Agama Islam*, Jakarta; Bulan Bintang.
- Daud Ali Muhammad, 1988, *Sistem Ekonomi Islam Zakat dan Wakaf*
- Djumena Erlangga, 2015, *Penduduk.Miskin.Indonesia* <https://money.kompas.com/read/2015/09/15>,
- Hafidhuddin Didin. 2002. *Zakat dalam Perekonomian Modern*, Jakarta: Gema Insani Press.
- Haris Rumdhoni Muhammad, 2017, *Zakat Dalam Mendorong Pertumbuhan Ekonomi Dan Pengentasan Kemiskinan* <http://www.jurnal.stie-aas.ac.id/index.php/jei/article/view/98/86>, vol 3 no 1
- <https://www.indonesia.go.id/profil/agma>, rilis tahun 2020,
- Iqbal, A., Tufail, M. S., & Lodhi, R. N. 2015, *Employee Loyalty and Organizational Commitment In Pakistani Organizations*. *Global Journal Of Human Resource Management*,
- Iskandar Idris, 2013, *Konsep Disiplin dalam Pendidikan Islam*, Serambi Tarbawi, *jurnal Studi Pemikiran, Riset, dan Pengembangan Pendidikan Islam*, Vol. 01, No. 01

Jadidah Amanatul dan Hairul Puadi,
2017, *Tata Kelola Kelembagaan
Zakat di Malang*

Jakarta: UI Press.

Qardawi Yusuf, 1996, *Hukum Zakat, juz I*,
Bandung : PT. Pustaka Utera Antar
Nusa.

Rofiq, 2012, *Fiqh Kontekstual: Dari
Normatif ke Pemaknaan Sosial*,
Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Cet.
Kedua.

Rozalindah, 2014, *Ekonomi Islam: Teori
dan Aplikasinya pada Aktivitas*

Satrio dkk, 2016, *Faktor Pendapatan,
Kepercayaan DanReligiusitas dalam
Mempengaruhi Minat Muzakki untuk
Membayar Zakat Penghasilan
MelaluiLembaga Amil Zakat*,
Simposium Nasional Akuntansi XIX,
Lampung, (2016): 1-22.

Sharma, J. P., & Bajpai, N. 2015.
*Organizational Commitment and its
Impact on Job Satisfaction of
Employees: A Comparative Study in
Public and Private Sector in India*.
International Bulletin of
BusinessAdministration, (9).

Sudibyo Bambang,
2020, <https://baznas.go.id/szn/2019>,

Supriyanto Bambang,2021,
<https://finansial.bisnis.com/read/potensi-zakat-rp2338-triliun-muhammadiyah-apresiasi-survei-lazismu>,

Tasmara, T. 2001, *Kecerdasan Ruhaniah
(Transcendental Intelligence)*.
Jakarta: Gema Insani Press.

Wasilah dan Sri Nurhayati. 2005,
Akuntansi Syariah Di Indonesia,
Jakarta:Salemba Empat.