

ABSTRAK

Ulumuddien, Mohamad Ihya'. 1880508230044. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Etika Kerja Islam Terhadap Kinerja LAZISMU Tulungagung, Blitar, Malang dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Moderasi. Pembimbing: Dr. Binti Nur Asiyah, M.Si., CE. dan Dr. Rokhmat Subagiyo, SE, MEI.

Kata Kunci: Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Etika Kerja Islam, Komitmen organisasi, Kinerja Organisasi, LAZISMU

Penelitian ini dilatar belakangi oleh kesenjangan penerimaan dan target donasi ZISKA LAZISMU Jawa Timur. Sebagai salah satu lembaga besar yang memiliki pengaruh terhadap potensi zakat, penerimaan akan sangat bergantung dengan kinerja LAZISMU untuk menarik muzakki yang melakukan zakat langsung pada mustahik sehingga dana tersalurkan tepat sasaran yang nantinya berdampak pada penghimpunan dana ZISKA yang kemudian akan ditransformasikan sebagai instrumen yang berpotensi merubah tatanan kehidupan di masyarakat yang lebih baik. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh kepemimpinan, budaya organisasi dan etika kerja islam terhadap kinerja organisasi serta menguji pengaruh moderasi komitmen organisasi pada kepemimpinan, budaya organisasi dan etika kerja islam terhadap kinerja organisasi pada LAZISMU Tulungagung, Blitar dan Malang. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode pengumpulan data melalui kuesioner yang disebar kepada seluruh populasi pegawai aktif LAZISMU di wilayah Tulungagung, Blitar, dan Malang yaitu 41 orang. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji moderasi melalui software SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan (X_1) memiliki koefisien positif sebesar 0,165, namun nilai t (1,609) dan signifikansinya $0,117 > 0,05$, memperlihatkan bahwa pengaruh tersebut tidak signifikan. Ini berarti kepemimpinan cenderung meningkatkan kinerja amal LAZISMU di Tulungagung, Blitar, dan Malang, tetapi pengaruhnya belum cukup kuat secara statistik. Pada variabel budaya organisasi (X_2) memiliki koefisien positif sebesar 0,110, namun nilai t (0,891) dan signifikansi $0,380 > 0,05$ menandakan bahwa pengaruhnya tidak signifikan. Pada variabel etika kerja Islam (X_3) memiliki koefisien positif 0,190, dengan nilai t sebesar 2,726 dan signifikansi $0,010 < 0,05$. Ini berarti etika kerja Islam berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amal LAZISMU di Tulungagung, Blitar, dan Malang. Dengan kata lain, semakin baik penerapan nilai-nilai etika kerja Islam, semakin meningkat pula kinerja para amal.

Hasil analisis moderasi menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan signifikan sebagai variabel moderasi pada seluruh hubungan antara variabel independen dan kinerja organisasi di LAZISMU Tulungagung, Blitar, dan

Malang. Interaksi antara kepemimpinan (X_1) dan komitmen organisasi (Z) menghasilkan nilai B sebesar 0,015, t sebesar 1,695, dan signifikansi 0,100, yang berarti hubungan keduanya tidak dimoderasi oleh komitmen organisasi. Demikian pula, interaksi antara budaya organisasi (X_2) dan komitmen organisasi (Z) dengan nilai B sebesar 0,018, t sebesar 1,599, dan signifikansi 0,119 juga menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak memoderasi pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja. Selain itu, interaksi antara etika kerja Islam (X_3) dan komitmen organisasi (Z) dengan nilai B sebesar -0,023, t sebesar -0,034, dan signifikansi 0,094. Hasil tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak berperan dalam memperkuat maupun memperlemah pengaruh variabel kepemimpinan, budaya organisasi dan etika kerja islam terhadap kinerja organisasi. Hal ini mengindikasikan bahwa kontribusi anggota LAZISMU lebih didorong oleh motivasi spiritual dan nilai – nilai keagamaan daripada komitmen formal terhadap sebuah lembaga / organisasi.

Secara keseluruhan, penelitian ini menyimpulkan bahwa etika kerja Islam merupakan variabel utama peningkatan kinerja LAZISMU, sedangkan kepemimpinan dan budaya organisasi akan memberikan dampak lebih kuat apabila dijalankan secara konsisten dalam bingkai nilai etika islam. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi dalam pengembangan kinerja LAZISMU dengan meningkatkan pemberdayaan dan keteladanan kepemimpinan melalui nilai Islam dalam segala praktik kerja serta budaya organisasi juga perlu dikembangkan melalui pembinaan rutin, pelatihan nilai kerja islami dan kegiatan peningkatan kapasitas yang memperkuat produktivitas anggota LAZISMU secara merata.

ABSTRACT

Ulumuddien, Mohamad Ihya'. 1880508230044. The Influence of Leadership, Organizational Culture, and Islamic Work Ethics on the Performance of LAZISMU Tulungagung, Blitar, Malang with Organizational Commitment as a Moderating Variable. Advisors: Dr. Binti Nur Asiyah, M.Si., CE. and Dr. Rokhmat Subagiyo, SE, MEI.

Keywords: Leadership, Organizational Culture, Islamic Work Ethics, Organizational Commitment, Organizational Performance, LAZISMU.

This research is carried out in response to the gap between ZISKA LAZISMU East Java's revenue and donation targets. As one of the major institutions that has an influence on zakat potential, revenue depends heavily on LAZISMU's performance in attracting *muzakki* who pay *zakat* directly to *mustahik*. Therefore, funds can be distributed on target so that it will later have an impact on the collection of ZISKA funds which will then be transformed into an instrument that has the potential to change to better order of life in society. The purpose of this study is to examine the influence of leadership, organizational culture, and Islamic work ethics on organizational performance and to examine the moderating effect of organizational commitment on leadership, organizational culture, and Islamic work ethics on organizational performance at LAZISMU Tulungagung, Blitar and Malang. This study used a quantitative approach with a data collection method through questionnaires distributed to the total number of 41 active employees at LAZISMU in the Tulungagung, Blitar and Malang areas. The data analysis technique used multiple linear regression with a moderation test through SPSS software.

The results of the study revealed that the leadership variable (X_1) has a positive coefficient of 0,165, but the t-value (1,609) and its significance of 0,117 > 0,05, indicating that the influence is not significant. This means that leadership tends to improve the performance of LAZISMU in Tulungagung, Blitar, and Malang, but the influence is not statistically strong enough. The organizational culture variable (X_2) has a positive coefficient of 0,110, but the t-value (0,891) and significance of 0,380 > 0,05 indicate that the influence is not significant. The Islamic work ethic variable (X_3) has a positive coefficient of 0,190, with a t-value of 2,726 and a significance of 0,010 < 0.05. This means that Islamic work ethics have a positive and significant influence on the performance of LAZISMU in Tulungagung, Blitar, and Malang. In other words, the better the implementation of Islamic work ethic values, the better the performance of the amil.

The results of the moderation analysis indicate that organizational commitment does not play a significant role as a moderating variable in all relationships between independent variables and organizational performance at

LAZISMU Tulungagung, Blitar, and Malang. The interaction between leadership (X_1) and organizational commitment (Z) produces a B value of 0,015, t value of 1,695, and a significance of 0,100, which means that the relationship between the two is not moderated by organizational commitment. Similarly, the interaction between organizational culture (X_2) and organizational commitment (Z) with a B value of 0,018, t value of 1,599, and a significance of 0,119 also indicates that organizational commitment does not moderate the influence of organizational culture on performance. In addition, the interaction between Islamic work ethics (X_3) and organizational commitment (Z) with a B value of -0,023, t value of -0,034, and a significance of 0,094. These results indicate that organizational commitment does not play a role in strengthening or weakening the influence of leadership, organizational culture, and Islamic work ethics on organizational performance. This indicates that the contribution of LAZISMU members is driven more by spiritual motivation and religious values than by formal commitment to an institution/organization.

Overall, this study concluded that Islamic work ethics is the main variable in improving LAZISMU's performance, while leadership and organizational culture will have a stronger impact if implemented consistently within the framework of Islamic ethical values. The results of this study are expected to serve as a reference in developing LAZISMU's performance by increasing empowerment and exemplary leadership through Islamic values in all work practices. Organizational culture also needs to be developed through routine coaching, Islamic work values training, and capacity building activities that strengthen the productivity of LAZISMU members evenly.

المخلص

إحياء لعلم الدين، محمد، ١٨٨٠٥٠٨٢٣٠٠٤٤. تأثير القيادة والثقافة التنظيمية وأخلاقيات العمل الاسلامي على اداء لازيسمو تولونغاونغ وبلطار ومالانغ مع الالتزام التنظيمي كمتغير معدل. المشرفان: بنتي نور آسياء، وما الدكتور رخت سوباغيو.

الكلمات المفتاحية: القيادة، الثقافة التنظيمية، اخلاقيات العمل الاسلامي، الالتزام التنظيمي، اداء المنظمة، لازيسمو.

تتبع هذه الدراسة من الفجوة بين تحصيل وتوقعات التبرعات في زكا لازيسمو في جاوة الشرقية. وباعتبارها احدى المؤسسات الكبيرة ذات التأثير على امكانيات الزكاة، فإن حجم التحصيل يعتمد بشكل كبير على اداء لازيسمو في جذب المزمكين الذين يؤدون الزكاة مباشرة للمستحقين، مما يضمن وصول الاموال الى الفئات الصحيحة، الامر الذي ينعكس على تنمية موارد زكا التي يمكن تحويلها لاحقا الى اداة قادرة على تحسين البنية المجتمعية بصورة افضل. وتهدف هذه الدراسة الى اختبار تأثير القيادة والثقافة التنظيمية واخلاقيات العمل الاسلامي على اداء المنظمة، واختبار الدور المعدل للالتزام التنظيمي في العلاقة بين القيادة والثقافة التنظيمية واخلاقيات العمل الاسلامي واداء المنظمة في لازيسمو تولونغاونغ وبلطار ومالانغ. استخدمت الدراسة المنهج الكمي من خلال استبيان وُرّع على جميع الموظفين النشطين في لازيسمو في المناطق الثلاث، وعددهم ٤١ موظفا. وتم تحليل البيانات باستخدام الانحدار الخطي المتعدد مع اختبار التعديل عبر برنامج اس بي اس.

اظهرت النتائج ان متغير القيادة يمتلك معاملا ايجابيا قدره ٠,١٦٥، الا ان قيمة ت بلغت ١,٦٠٩ ودالاتها ٠,١١٧ وهي اكبر من ٠,٠٥، مما يشير الى ان التأثير غير معنوي. وهذا يعني ان القيادة تميل الى تحسين اداء العاملين في لازيسمو، الا انها لم تظهر تأثيرا قويا من الناحية الاحصائية. اما الثقافة التنظيمية فقد سجلت معامل تأثير ايجابي قدره ٠,١١٠، مع قيمة ت ٠,٨٩١ ودلالة ٠,٣٨٠، مما يدل على عدم معنوية تأثيرها. في حين سجلت اخلاقيات العمل الاسلامي معامل تأثير ايجابي قدره ٠,١٩٠، مع قيمة ت ٢,٧٢٦ ودلالة ٠,٠١٠ الأقل من ٠,٠٥، مما يعني ان اخلاقيات العمل الاسلامي ذات تأثير ايجابي ومعنوي على اداء العاملين، وكلما ارتفع مستوى الالتزام بقيم العمل الاسلامي ارتفع الأداء.

اما نتائج التحليل المعدل فقد بينت ان الالتزام التنظيمي لا يلعب دورا معنويا في تعديل العلاقات بين المتغيرات المستقلة واداء المنظمة. حيث بلغ تأثير التفاعل بين القيادة والالتزام التنظيمي قيمة ب ٠,٠١٥ وقيمة ت ١,٦٩٥ ودلالة ٠,١٠٠، مما يشير الى عدم وجود تأثير تعديلي. كما ان تفاعل الثقافة التنظيمية مع الالتزام التنظيمي بقيمة ب ٠,٠١٨ وقيمة ت ١,٥٩٩ ودلالة ٠,١١٩، لم يظهر تأثيرا معنويا. كذلك تفاعل اخلاقيات العمل الاسلامي مع الالتزام التنظيمي بقيمة ب -٠,٠٢٣ وقيمة ت -٠,٠٣٤ ودلالة ٠,٠٩٤، مما يدل على ان الالتزام التنظيمي لا يعزز ولا يضعف تأثير المتغيرات الثلاثة على الاداء. وهذا يشير الى ان مساهمة اعضاء لازيسمو تعتمد بدرجة اكبر على الدوافع الروحية والقيم الدينية اكثر من اعتمادها على الالتزام التنظيمي الرسمي.

وتخلص الدراسة الى ان اخلاقيات العمل الاسلامي تعد المتغير الاكثر تأثيرا في تحسين اداء لازيسمو، بينما يمكن للقيادة والثقافة التنظيمية ان تسهما بشكل اقوى عندما تُمارس ضمن اطار القيم الاسلامية. وتأمل هذه الدراسة ان تسهم نتائجها في تطوير اداء لازيسمو من خلال تعزيز التمكين والقوة القيادية المستندة الى القيم الاسلامية، اضافة الى تطوير الثقافة التنظيمية عبر التدريب المنتظم، وترسيخ قيم العمل الاسلامي، وتنمية القدرات المؤسسية بما يعزز انتاجية اعضاء لازيسمو بصورة شاملة.