

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Kinerja pegawai di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kuningan mengalami peningkatan yang signifikan dalam beberapa tahun terakhir. Capaian ini menjadi indikasi bahwa pelaksanaan fungsi kelembagaan berjalan secara lebih efektif dan efisien. Peningkatan tersebut terlihat dari naiknya jumlah pengumpulan dana zakat, infak, dan shadaqah (ZIS) yang dihimpun setiap tahunnya, yang menunjukkan keberhasilan dalam membangun kepercayaan publik serta meningkatnya partisipasi masyarakat sebagai muzaki. Tidak hanya dari sisi penghimpunan, distribusi bantuan kepada para mustahik pun berjalan dengan lebih cepat, tepat sasaran, dan transparan. Kecepatan dan ketepatan ini menjadi cerminan dari sistem kerja yang semakin profesional serta adanya koordinasi yang solid di antara pegawai.

Pengelolaan keuangan yang semakin tertata juga menjadi salah satu indikator keberhasilan manajemen internal Baznas Kabupaten Kuningan. Tata kelola ini melibatkan proses perencanaan, pelaporan, dan pertanggungjawaban keuangan yang dilakukan secara akuntabel dan sesuai prinsip syariah. Sebagai bentuk pengakuan atas akuntabilitas tersebut, Baznas Kabupaten Kuningan berhasil memperoleh predikat Wajar Tanpa Pengecualian (WTP) sebanyak enam kali berturut-turut. Predikat ini tidak hanya menjadi bukti kinerja

administratif yang kuat, tetapi juga mencerminkan komitmen lembaga dalam menjaga integritas dan transparansi dalam pengelolaan dana umat.

Keberhasilan demi keberhasilan tersebut berdampak positif terhadap citra Baznas di mata masyarakat. Kepercayaan publik yang semakin meningkat menjadi aset penting bagi keberlanjutan program-program yang dijalankan. Masyarakat semakin yakin untuk menyalurkan zakat melalui Baznas karena melihat adanya keseriusan dan semangat kerja tinggi dari para pegawai dalam menjalankan amanah. Semangat kerja yang tinggi ini menandakan bahwa sumber daya manusia yang ada memiliki dedikasi dan motivasi yang kuat dalam mendukung misi sosial-keagamaan lembaga. Dengan demikian, peningkatan kinerja yang terjadi bukanlah hasil kebetulan, melainkan buah dari kolaborasi, kedisiplinan, dan motivasi kerja yang terus dibangun dalam lingkungan kerja Baznas Kabupaten Kuningan.

Fakta ini menimbulkan perhatian terhadap faktor yang mendorong peningkatan kinerja tersebut. Motivasi kerja menjadi salah satu aspek penting yang patut dicermati dalam lingkungan organisasi berbasis dakwah seperti Baznas. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih produktif dan bertanggungjawab dalam menjalankan tugas. Kemudian, Baznas Kabupaten Kuningan telah melakukan berbagai strategi untuk meningkatkan motivasi kerja pegawainya, seperti pemberian insentif, peningkatan kesejahteraan, pengembangan kompetensi, serta pelatihan spiritual. Salah satu upaya nyata yang dilakukan adalah pelatihan *Emotional Spiritual Quotient* (ESQ) yang

bertujuan untuk membangkitkan nilai-nilai dasar dan kekuatan internal pegawai.

Dorongan kerja yang berasal dari dalam diri seseorang menjadi fondasi penting dalam menciptakan perubahan yang berkelanjutan, baik pada tingkat individu maupun organisasi. Semangat, ketekunan, dan inisiatif yang tumbuh dari dalam jiwa seseorang mampu menjadi pendorong kuat untuk meningkatkan kualitas kerja dan menghadapi berbagai tantangan dengan sikap positif. Ketika individu memiliki motivasi intrinsik yang kuat, mereka tidak hanya sekadar menyelesaikan tugas, tetapi juga berupaya memberikan hasil terbaik sebagai bentuk tanggung jawab moral dan spiritual. Dalam konteks organisasi keagamaan seperti Baznas, dorongan internal ini menjadi semakin penting karena menyangkut amanah dalam mengelola dana umat. Pemahaman ini sejalan dengan makna dalam Al-Qur'an Surah Ar-Ra'd ayat 11:

لَهُ مُعَقَّلَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ ﴿١١﴾

Artinya:

Baginya (manusia) ada (malaikat-malaikat) yang menyertainya secara bergiliran dari depan dan belakangnya yang menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak mengubah keadaan suatu kaum hingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka. Apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, tidak ada yang dapat menolaknya, dan sekali-kali tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia. (Departemen Agama RI, 2010:554)

Pemahaman terhadap motivasi kerja perlu dilakukan secara menyeluruh agar organisasi mampu merancang strategi pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan berkelanjutan. Dalam konteks kinerja organisasi modern, motivasi tidak hanya dipandang sebagai dorongan internal semata, tetapi juga sebagai elemen strategis yang memengaruhi produktivitas, loyalitas, serta kepuasan kerja pegawai.

Salah satu pendekatan yang dapat digunakan untuk memahami motivasi kerja secara mendalam adalah teori motivasi yang dikemukakan oleh Siswanto. Teori ini memberikan kerangka berpikir yang komprehensif melalui empat aspek utama, yaitu kompensasi sebagai bentuk penghargaan terhadap kontribusi, pengarahan dan pengendalian untuk memastikan aktivitas kerja berjalan sesuai tujuan, penetapan pola kerja yang efektif untuk meningkatkan efisiensi, serta kebijakan organisasi yang mendukung iklim kerja yang kondusif. Dengan menggunakan perspektif ini, organisasi dapat melakukan evaluasi serta perbaikan dalam praktik manajemen sumber daya manusianya, guna mendorong kinerja yang optimal. Oleh karena itu, penting untuk meneliti lebih lanjut bagaimana keempat aspek tersebut berkontribusi terhadap motivasi kerja dalam suatu institusi atau organisasi.

B. Fokus Penelitian

1. Bagaimana kompensasi yang diberikan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
2. Bagaimana pengarahan dan pengendalian yang dilakukan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai?

3. Bagaimana penetapan pola kerja yang dilakukan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai?
4. Bagaimana kebijakan yang ditetapkan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai?

C. Tujuan Penelitian

1. Mengetahui kompensasi yang diberikan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Mengetahui pengarahan dan pengendalian yang dilakukan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Mengetahui penetapan pola kerja yang dilakukan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai.
4. Mengetahui kebijakan yang ditetapkan oleh Baznas Kabupaten Kuningan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat dari penelitian dapat dirinci dengan manfaat secara akademis dan manfaat secara praktis sebagai berikut:

1. Kegunaan Akademis

Penelitian ini dimaksudkan untuk memberikan kontribusi pemikiran dan khazanah keilmuan dalam kajian manajemen dakwah, khususnya mengenai fungsi motivasi dalam meningkatkan kinerja pegawai di organisasi dakwah dengan menganalisis motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada pegawai Baznas Kabupaten Kuningan.

2. Kegunaan Praktis

a. Bagi Peneliti

Penelitian ini akan membantu peneliti selanjutnya untuk memahami lebih dalam mengenai wawasan di bidang manajemen dakwah, khususnya pengetahuan mengenai peran motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas).

b. Bagi Akademisi dan Mahasiswa

Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi bagi akademisi dan mahasiswa yang tertarik pada topik motivasi kerja. Penelitian ini juga bisa digunakan untuk memperkaya materi ajar pada program studi manajemen dakwah.

c. Bagi Masyarakat Umum

Hasil penelitian dapat memberikan rekomendasi bagi masyarakat untuk memberikan motivasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan, guna mendapatkan kinerja yang baik sehingga dapat diimplementasikan di berbagai sektor.

d. Bagi Organisasi

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi yang berguna sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi perusahaan atau lembaga dalam memahami pentingnya peran motivasi pimpinan dalam peningkatan kinerja pegawai.

E. Tinjauan Pustaka

1. Hasil Penelitian Yang Relevan

- a) Skripsi yang disusun oleh Anugrah Fatihatul Idham (2024) dengan judul *Peran Motivasi Kerja dalam Peningkatan Kinerja Pegawai Badan Keuangan Daerah Kota Parepare*, dijelaskan bahwa motivasi kerja memainkan peran krusial dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Keuangan daerah Kota Parepare. Berbagai faktor seperti prestasi kerja, penghargaan yang diterima, tantangan yang dihadapi, tingkat tanggung jawab, pengembangan diri, keterlibatan aktif, serta peluang untuk meningkatkan keterampilan secara signifikan mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai.

Pada skripsi ini terdapat persamaan yaitu dalam penggunaan metode kualitatif dan persamaan pada pembahasan mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, terdapat pula perbedaan dalam skripsi ini yang mengarah kepada peran motivasi kerja di Badan Keuangan Daerah Kota Parepare. Sedangkan penelitian penulis lebih berfokus pada peran motivasi kerja yang telah terjadi di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kuningan.

- b) Skripsi yang disusun oleh Yusni Dayanti (2024) dengan judul *Peranan Motivasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Desa Tenganau Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Provinsi Riau*, dijelaskan bahwa penelitian yang dilakukan di Kantor Desa

Tengganau Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Riau menunjukkan bahwa motivasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, sesuai dengan teori hierarki kebutuhan Abraham H. Maslow.

Pada skripsi ini terdapat persamaan yaitu dalam penggunaan metode kualitatif dan persamaan pada pembahasan mengenai motivasi dan kinerja pegawai yang ada di dalam organisasi. Selain itu, terdapat perbedaan dalam skripsi ini yang mengarah pada motivasi kerja di Kantor Desa Tengganau Kecamatan Pinggir Kabupaten Bengkalis Riau, sedangkan penelitian penulis mengarah pada motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kuningan.

- c) Skripsi yang disusun oleh Muhammad Dicky Wahyudi (2023) dengan judul *Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*. Dalam skripsi ini dijelaskan bahwa motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar. Hasil uji dalam penelitian tersebut menunjukkan bahwa motivasi dan lingkungan kerja, ketika dianalisis secara bersamaan sebagai variabel penelitian, memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar.

Pada skripsi ini terdapat persamaan yaitu pembahasan mengenai motivasi kerja dan akibatnya terhadap kinerja pegawai. Namun, terdapat juga beberapa perbedaan seperti metode penelitian yang digunakan dalam skripsi ini adalah kuantitatif sedangkan penelitian penulis menggunakan metode kualitatif. Kemudian, objek penelitian dalam skripsi ini adalah Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar sedangkan objek penelitian penulis adalah Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kuningan.

- d) Disertasi yang disusun oleh Ahmad Ridha T. dengan judul *Studi Motivasi dan Nilai Nilai Spiritual Terhadap Kinerja Melalui Pembentukan Komitmen Pada Dosen Universitas Swasta di Makassar*, menjelaskan bahwa motivasi memiliki hubungan yang positif dengan nilai komitmen organisasi.

Persamaan yang terdapat dalam disertasi ini dan penelitian penulis adalah pembahasan mengenai motivasi kerja dan peningkatan kinerja. Selain itu, terdapat perbedaan dalam disertasi ini yang mengarah pada motivasi kerja dan nilai-nilai spiritual pada Universitas Swasta di Makassar. Sedangkan penelitian penulis mengarah pada motivasi dan kinerja pegawai pada Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kuningan.

- e) Jurnal yang ditulis oleh Florencia Sidharta, dkk. dalam Jurnal Psikologi Wijaya Putra Vol. 5 No. 1, Juli 2024 dengan judul *Peran Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan*,

mengungkapkan bahwa terdapat hubungan yang kuat dan positif antara motivasi kerja dan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki motivasi tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja yang lebih baik.

Persamaan dalam jurnal ini terletak pada pembahasan mengenai motivasi kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, baik penelitian ini maupun penelitian yang diusulkan menggunakan metode kualitatif, yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan wawasan mendalam tentang motivasi kerja pada organisasi yang berbeda.

Namun, perbedaan dapat dilihat dari objek penelitian yang dilakukan. Jurnal Florencia Sidharta, dkk. berfokus pada perusahaan yang tidak disebutkan, sedangkan penelitian penulis menjadikan organisasi dakwah sebagai objek penelitian. Fokus ini memberikan nuansa yang berbeda dalam konteks pemenuhan kebutuhan motivasi kerja di mana organisasi dakwah mungkin memiliki tantangan dan dinamika unik yang berbeda dibandingkan dengan suatu perusahaan swasta.

2. Landasan Teoretis

Menurut Soekanto (2002) dalam bukunya yang berjudul *Teori Peranan*, menjelaskan bahwa “Peran merupakan aspek dinamis dari status seseorang”. Ketika seseorang melaksanakan hak dan kewajibannya sesuai dengan statusnya, ia sedang menjalankan perannya. Peran mengacu pada perilaku dan fungsi yang diharapkan

atau diantisipasi dari individu atau kelompok dalam suatu situasi atau struktur tertentu. Menurut Levison dalam Soerjono Soekanto (2002) peran mencakup tiga aspek. Pertama, peran berkaitan dengan norma-norma yang melekat pada kedudukan seseorang di dalam masyarakat, di mana peran tersebut berfungsi sebagai pedoman dalam menjalani kehidupan sosial. Kedua, peran dapat diartikan sebagai gambaran mengenai Tindakan yang dapat dilakukan individu dalam masyarakat sebagai anggota dari suatu organisasi. Ketiga, peran juga dipandang sebagai perilaku individu yang memiliki kontribusi penting terhadap keberlangsungan struktur sosial dalam masyarakat.

Menurut Hasibuan (2007) “Motivasi kerja adalah dorongan untuk mengarahkan bawahan agar mau bekerja secara produktif untuk mewujudkan tujuan yang akan ditetapkan”. Motivasi seseorang dapat dilihat dari kebutuhan hidupnya yang lebih tinggi. Kuatnya keinginan memuaskan kebutuhan yang lebih tinggi apabila kebutuhan yang lebih rendah telah terpuaskan. Wursanto (2005) menyatakan bahwa “kebutuhan (*needs*) merupakan pembangkit dan penggerak perilaku”. Ini berarti bahwa apabila terdapat kekurangan akan kebutuhan, maka orang akan lebih peka terhadap motivasi. Dengan demikian, kebutuhan berhubungan erat dengan kekurangan yang dialami seseorang. Kekurangan ini dapat bersifat fisiologis, psikologis, dan sosial. Jika kebutuhan tersebut dapat terpenuhi maka akan memberikan dorongan kepada seseorang untuk berprestasi lebih baik.

Proses motivasi difokuskan untuk meraih suatu tujuan. Tujuan tersebut dianggap sebagai daya tarik yang mendorong individu untuk bertindak. Ketika tujuan tercapai, kebutuhan yang sebelumnya belum terpenuhi pun dapat berkurang. Menurut Siswanto (2017:34) bentuk motivasi yang sering dianut oleh perusahaan meliputi empat elemen utama, yaitu kompensasi bentuk uang, pengarahan dan pengendalian, penetapan pola kerja yang efektif, dan kebijakan.

Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. (Edy, 2011) dalam bukunya yang berjudul *Manajemen Sumber Daya Manusia* menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh empat faktor yaitu efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.

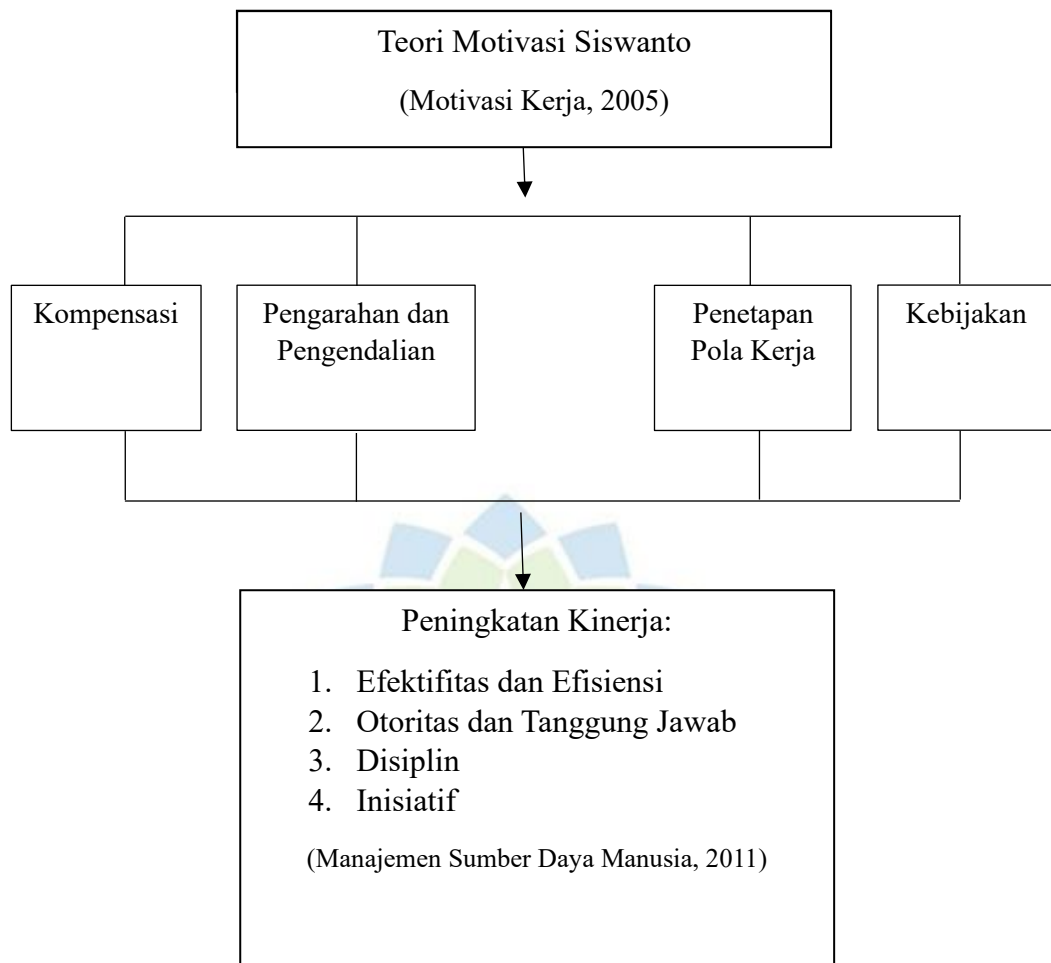
Menurut (Mathis, 2006) “Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh karyawan”. Kinerja karyawan adalah apa yang mempengaruhi, seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kontribusi kepada organisasi. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Menurut Mathis dan Jackson dalam bukunya yang berjudul *Human Resource Management* menjelaskan bahwa kinerja pegawai mencakup kontribusi mereka terhadap organisasi, dan perbaikan kinerja menjadi fokus utama untuk individu

dan kelompok dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Teori ini dapat diaktualisasikan dalam penelitian untuk menganalisis faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di suatu organisasi

3. Kerangka Konseptual

Pada dasarnya kerangka konsep merupakan abstrak dari suatu realitas agar dapat dikomunikasikan dan membentuk suatu teori yang menjelaskan keterkaitan antar variabel (baik variabel yang diteliti maupun variabel yang tidak diteliti). Kerangka konsep akan membantu penelitian dalam menghubungkan hasil penemuan dengan teori (Nursalam, 2013). Dalam penelitian ini, kerangka konsep digambarkan sebagai berikut:





Bagan 1. 1 Kerangka Konseptual

Diadopsi dari Siswanto, *Pengantar Manajemen*.

Salah satu faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teori Siswanto sebagai landasan konseptual. Menurut teori motivasi ini, motivasi kerja adalah suatu dorongan atau kekuatan yang berasal dari dalam diri maupun dari luar individu, yang mengarahkan dan menggerakkan seseorang untuk melakukan suatu aktivitas guna

mencapai tujuan tertentu, khususnya dalam konteks pekerjaan. Oleh karena itu, pemahaman dan penerapan teori motivasi Siswanto sangat penting dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan konsep tersebut, kerangka pemikiran penelitian ini dapat dirumuskan dan digambarkan secara sistematis pada gambar di atas sebagai dasar analisis lebih lanjut.

F. Langkah-Langkah Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuningan yang berlokasi di Jalan .Ir. H. Juanda, Purwawinangun, Kecamatan Kuningan, Kabupaten Kuningan, Jawa Barat. Pemilihan lokasi penelitian ini di dasarkan pada pentingnya peran motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai serta efektivitas pengelolaan zakat di BAZNAS Kabupaten Kuningan.

2. Paradigma dan Pendekatan

Paradigma yang dilakukan oleh peneliti berupa konstruktivisme, yang menekankan bahwa pengetahuan dibangun melalui interaksi sosial dan pengalaman individu. Paradigma konstruktivisme menganggap realitas sebagai subjektif dan bervariasi antara individu. Penelitian biasanya dilakukan dengan pendekatan kualitatif, seperti wawancara mendalam dan observasi, untuk memahami bagaimana individu membangun makna dari pengalaman mereka. Pemilihan paradigma ini dikarenakan sangat relevan dan memungkinkan peneliti

untuk menggali bagaimana individu memahami dan memberi makna pada pengalaman mereka.

3. Metode Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Dalam penelitian ini, peneliti hanya mengumpulkan dan menganalisis data dalam bentuk verbal dan tindakan manusia, tanpa melakukan perhitungan atau kuantifikasi terhadap data kualitatif yang diperoleh, sehingga analisis tidak melibatkan angka (Afrizal, 2016). Pendekatan kualitatif sendiri merupakan suatu cara berpikir dan bertindak yang dirancang dengan cermat meliputi kehati-hatian, sikap kritis dalam menelusuri fakta, serta memegang prinsip-prinsip tertentu untuk melakukan penelitian dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Sadiah, 2015).

Metode ini dipilih karena dianggap relevan dengan paradigma konstruktivisme, yang menjadi landasan teoritis bagi penelitian. Metode ini memungkinkan peneliti untuk mengeksplorasi dan menganalisis pengalaman, persepsi, dan interaksi individu atau kelompok dalam situasi tertentu di lingkungan Baznas Kabupaten Kuningan.

4. Jenis Data dan Sumber Data

Bagian ini menjelaskan jenis data dan sumber data sebagai berikut:

a) Jenis Data

Penelitian ini memanfaatkan data kualitatif sebagai sumber utama. Data yang dikumpulkan berupa tanggapan terhadap sejumlah pertanyaan penelitian yang disusun berdasarkan permasalahan yang telah dirumuskan serta tujuan yang ingin dicapai, khususnya yang berkaitan dengan motivasi berupa kata, kalimat atau gambar dengan mengumpulkan data melalui wawancara, dokumentasi dan observasi di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Kuningan.

b) Sumber Data

1) Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber pertama, baik yang berasal dari individu atau kelompok, seperti hasil wawancara atau pengisian kuesioner oleh responden (Umar, 2013). Sesuai dengan metode penelitian yang digunakan yaitu kualitatif, maka sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini diambil berdasarkan hasil observasi dan wawancara secara mendalam dengan Drs. H. R. Yayan Sofyan, M.M. sebagai pimpinan Baznas Kabupaten Kuningan, serta wawancara bersama beberapa pegawai Baznas Kabupaten Kuningan.

2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang dikumpulkan peneliti dari sumber-sumber yang sudah tersedia sebelumnya. Data ini berfungsi sebagai pelengkap untuk memperkuat informasi yang diperoleh dari data primer (Hasan, 2002).

Data sekunder yang digunakan adalah kajian pustaka, jurnal ilmiah, buku dan informasi yang tersedia di situs web, blog atau platform digital relevan lainnya yang dapat diakses untuk keperluan penelitian seperti visi misi, struktur organisasi dan program kerja sebelumnya di Baznas Kabupaten Kuningan

5. Penentuan Informan dan Unit Analisis

Informan adalah sumber data peneliti yang memiliki pengetahuan atau pengalaman relevan mengenai topik yang diteliti. Penentuan informan sangat penting dalam penelitian kualitatif karena akan mempengaruhi kualitas dan kedalaman data yang diperoleh (Sugiyono, 2019).

Informan yang terdapat dalam penelitian ini adalah Drs. H. R. Yayan Sofyan, M.M. selaku pimpinan Baznas Kabupaten Kuningan, serta Ghina, S.E dan Abdul Jabar selaku pegawai Baznas Kabupaten Kuningan sebagai informan pendukung.

6. Teknik Pengumpulan Data

a) Observasi

Penelitian ini menggunakan teknik observasi, di mana penulis terlibat secara langsung dalam aktivitas sehari-hari informan selama periode tertentu, dengan mengamati kejadian yang berlangsung, menyimak percakapan, serta menelaah dokumen yang dimiliki informan.

Teknik pengamatan ini akan digunakan untuk melihat dan mengamati, kemudian mencatat perilaku serta kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya, sehingga mendapatkan hasil tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui peran motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kuningan.

b) Wawancara

Teknik wawancara merupakan salah satu metode pengumpulan data yang sangat penting dalam penelitian, terutama penelitian kualitatif. Wawancara dilakukan dengan cara berkomunikasi langsung antara pewawancara dengan responden untuk menggali informasi, pandangan, serta pengalaman terkait topik yang diteliti.

Informan yang menjadi narasumber dalam wawancara penelitian ini adalah pimpinan Baznas Kabupaten Kuningan, Drs. H. R. Yayan Sofyan, M.M.. serta dua pegawai Baznas yaitu Ghina, S.E. dan Abdul Jabar. Pemilihan pimpinan sebagai informan utama sangat

penting, karena memiliki peran strategis dalam memberikan motivasi kerja kepada para pegawainya. Wawancara bersama pegawai Baznas juga diperlukan untuk memastikan kebenaran dari hasil wawancara bersama informan utama.

c) Dokumentasi

Dokumentasi adalah rekaman suatu kejadian di masa lalu yang dapat disajikan dalam berbagai bentuk seperti tulisan, gambar, maupun hasil karya penting seseorang. Dalam penelitian ini, peneliti memperoleh data dokumentasi berupa foto kegiatan, hasil temuan dari kantor atau instansi terkait, serta dokumen peraturan yang menggambarkan aktivitas Badan Amil Zakat Nasional (Baznas) Kabupaten Kuningan.

7. Teknik Penentuan Keabsahan Data

Dalam penelitian ini, teknik penentuan keabsahan data dilakukan untuk memastikan bahwa data yang dikumpulkan dapat dipercaya dan akurat. Keabsahan data sangat penting untuk meningkatkan kredibilitas hasil penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah triangulasi untuk memverifikasi keabsahan data dengan membandingkan informasi dari berbagai sumber atau metode pengumpulan data.

Menurut (Sugiyono, 2019) triangulasi dapat dilakukan dengan tiga cara yaitu triangulasi sumber membandingkan data yang diperoleh dari wawancara dengan data dari dokumen observasi, triangulasi teknik

menggunakan berbagai teknik pengumpulan data seperti wawancara, observasi dan dokumentasi untuk mendapatkan gambaran lebih detail dan triangulasi waktu mengumpulkan data pada waktu yang berbeda untuk melihat konsistensi informasi.

8. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan tahapan dalam penelitian yang dilakukan dengan menyusun dan mengolah data secara sistematis, baik yang diperoleh melalui wawancara, observasi, maupun dokumentasi. Proses ini melibatkan pengelompokan data ke dalam kategori tertentu, pemecahan ke dalam bagian-bagian kecil, penyusunan pola, penyaringan informasi penting yang relevan untuk dikaji lebih lanjut, hingga penarikan kesimpulan yang dapat dipahami oleh peneliti maupun pihak lain.

Penelitian kualitatif mengandalkan pengumpulan data dari berbagai sumber melalui penggunaan beragam Teknik secara simultan (triangulasi). Proses ini dilakukan secara terus-menerus untuk memperoleh data yang kaya dan bervariasi dalam berbagai sudut pandang.

Menurut (Sugiyono, 2019), yang mengacu pada pendapat Miles dan Huberman, proses analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan, yaitu sebagai berikut:

a) Pengumpulan Data

Dalam konteks ini, peneliti mengumpulkan data penelitian secara objektif melalui wawancara, observasi dan dokumentasi langsung di lapangan.

b) Reduksi Data

Reduksi data merupakan proses merangkum, menyaring informasi penting, serta memusatkan perhatian pada aspek-aspek utama dengan menemukan tema dan pola tertentu. Proses ini melibatkan pemilihan, penyederhanaan, mengabstrakkan dan transformasi data mentah yang diperoleh dari catatan lapangan.

c) Penyajian Data

Penyajian data merupakan proses mengorganisir dan menyajikan data dalam bentuk yang dapat dibaca dan dipahami seperti tabel, grafik, diagram atau narasi. Tujuannya adalah mempermudah pemahaman dan analisis data.

Adapun pengertian *display* data menurut (Dewi Sadiyah, 2015:93) mencakup pengelompokan data ke dalam satuan-satuan analisis yang sesuai dengan fokus dan aspek permasalahan yang diteliti. Ketika data yang diperoleh sangat banyak atau laporan-laporan terlalu tebal, akan sulit memperoleh gambaran menyeluruh yang diperlukan untuk menarik kesimpulan secara akurat.

d) Tafsir Data

Merupakan proses memberikan makna dan arti pada data yang telah direduksi dan disajikan. Tujuan dari tafsir data adalah mengidentifikasi pola, hubungan dan kesimpulan yang dapat ditarik dari data.

e) Penarikan Kesimpulan

Langkah terakhir dalam teknik analisis data adalah verifikasi atau menyimpulkan data. Merupakan proses mengambil kesimpulan berdasarkan tafsiran data. Tujuannya adalah mengidentifikasi prinsip-prinsip, teori atau rekomendasi yang dapat diterapkan pada situasi lain. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.