

## BAB I PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Penelitian

Angka kemiskinan yang tinggi di Indonesia menjadi bahan evaluasi bagi bangsa ini untuk mencari instrumen yang tepat dalam mempercepat penurunan kemiskinan tersebut. Berbagai kebijakan baik sektoral, moneter dan fiskal maupun kebijakan lainnya ternyata belum efektif dalam menurunkan angka kemiskinan yang signifikan bagi bangsa ini. Ini tergambarkan dalam angka kemiskinan saat ini yang mencapai 14% dari total jumlah penduduk di Indonesia artinya ada sekitar 30 juta rakyat miskin di Indonesia. Selain itu *Gap* antara tingkat kekayaan dan kemiskinan penduduk Indonesia yang besar menunjukkan ada permasalahan dalam distribusi kekayaan maupun pendapatan di Indonesia. Hal ini ditunjukkan oleh koefisien gini yang menjadi parameter dalam menunjukkan tingkat ketimpangan kekayaan yang mencapai 0,4. Oleh karena itu dibutuhkan satu metode dan instrumen yang bisa memberdayakan masyarakat miskin, dan memberikan kemudahan masyarakat miskin untuk mendapatkan akses modal untuk berusaha. Salah instrumen tersebut adalah zakat.<sup>1</sup>

Menurut bahasa, Zakat adalah berkembang dan suci, yakni membersihkan jiwa atau mengembangkan keutamaan – keutamaan jiwa dan menyucikannya dari dosa dosa dengan menginfakkan harta di jalan Allah dan menyucikannya dari sifat kikir, bakhil, dengki dan lain lain.. Sedangkan menurut syara', zakat adalah memberikan (menyerahkan) sebagian harta tertentu untuk orang tertentu yang telah ditentukan syara dengan niat karena Allah. <sup>2</sup>.

Menurut Hafidhuddin (2002), praktik pengelolaan zakat di Indonesia telah berlangsung sejak awal masuknya Islam, baik secara individu maupun kelembagaan. Namun, pengelolaan zakat yang dilakukan secara terkoordinasi dan profesional baru mendapatkan landasan hukum yang kokoh sejak disahkannya

---

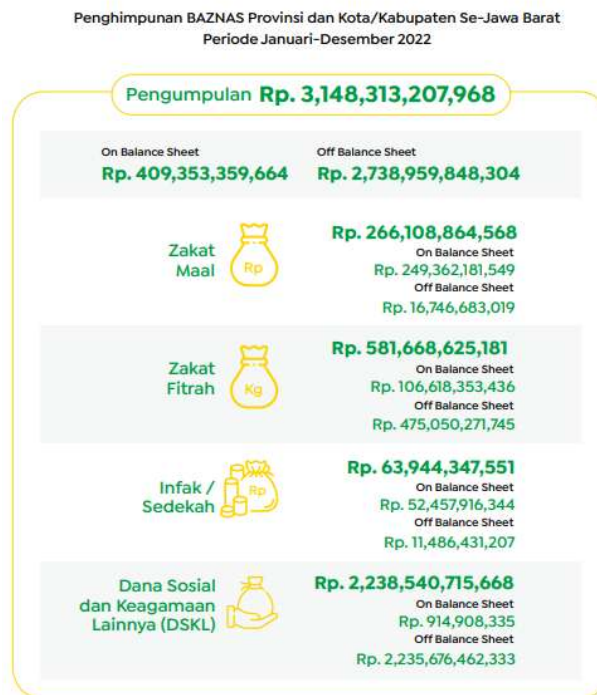
<sup>1</sup> Yoghi Citra Pratama. "Peran Zakat Dalam Penanggulangan Kemiskinan (Studi Kasus : Program Zakat Produktif Pada Badan Amil Zakat Nasional)". *The Journal Of Tauhidinomics Vol. 1 No. 1 (2015)*: 93-104

<sup>2</sup> Ahmad Hasan Ridwan, *Manajemen Baitul Mal Wa Tamwil*, (Bandung : PUSTAKA SETIA Bandung), hlm 140

Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.

UU No. 23 Tahun 2011 menegaskan bahwa zakat merupakan bagian dari sistem kesejahteraan nasional dan berfungsi untuk menanggulangi kemiskinan dan ketimpangan sosial. Dalam Pasal 5 dan 6, disebutkan bahwa pengelolaan zakat dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) sebagai lembaga yang dibentuk oleh pemerintah dan bersifat independen. Selanjutnya, Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 memperjelas mekanisme operasional pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat, serta mengatur peran dan kewenangan BAZNAS provinsi dan kabupaten/kota dalam koordinasi pengelolaan zakat secara nasional.

Sebagai turunan dari peraturan tersebut, Peraturan BAZNAS Nomor 1 Tahun 2016 tentang Pedoman Tata Cara Pengelolaan Zakat memberikan panduan teknis bagi seluruh organisasi pengelola zakat (OPZ). Dalam Pasal 8 Perbaznas No. 1 Tahun 2016, dijelaskan bahwa *Amil bertugas melaksanakan kegiatan pengumpulan, pendistribusian, pendayagunaan, pelaporan, serta pertanggungjawaban zakat sesuai dengan ketentuan syariah dan peraturan perundang-undangan*. Hal ini menegaskan posisi strategis amil zakat bukan hanya sebagai pelaksana teknis, tetapi juga sebagai penggerak utama efektivitas zakat nasional. Namun, dalam praktiknya, pengelolaan zakat masih menghadapi berbagai tantangan. Realisasi penghimpunan pada tahun 2022, dapat dilihat pada Gambar berikut :



**Gambar 1.1**  
**Penghimpunan BAZNAS Provinsi dan Kota/Kabupaten Se-Jawa Barat 2022**  
 Sumber : (BAZNAS Provinsi Jawa Barat, 2022)

Pada Gambar 1 dapat dilihat berdasarkan Laporan BAZNAS Provinsi Jawa Barat Tahun 2022, target penghimpunan zakat se-Jawa Barat sebesar Rp1,6 miliar, sedangkan realisasi mencapai Rp3.148.313.207.968 yang terdiri dari on balance sheet sebesar Rp409.353.359.664 dan off balance sheet sebesar Rp2.738.959.848.304. Data ini menunjukkan bahwa sebagian besar dana zakat masih dihimpun di luar laporan keuangan formal, menandakan produktivitas kerja amil zakat belum optimal. Orang yang mengelola zakat disebut dengan amil. Amil zakat adalah seseorang atau kelompok yang berusaha mengambil zakat dari orang yang memiliki kelebihan harta untuk kemudian diberikan kepada mustahik seorang pemimpin menunjuk Amil untuk mengumpulkan zakat dari orang kaya, kemudian membagikannya kepada orang yang berhak menerimanya Amil dianggap sebagai kolektor dan pengelola bendahara. Mereka diberi upah atau bagian zakat bukan karena kemiskinannya tetapi karena pekerjaannya<sup>3</sup>. Namun, lapangan banyak

<sup>3</sup>Achmad Ridwan, Mohammad Anton Athoillah, Deda Jubaedah, Hudzaifah Muhammad Maricar." Amil Zakat Operational Fund In Indonesia". Amwaluna: *Jurnal Ekonomi dan Keuangan Syariah* Vol. 7, No. 1, 2023, hlm 65-72

amil Baznas yang belum diberikan penguupahan sesuai dengan Upah minimum Regional atau UMR disebabkan oleh tergantung besar atau tidaknya penghimpunan yang diperoleh pada tahun berjalan pada Baznas se-tempat. Berikut data Upah Minimum Regional pada wilayah Jawa Barat<sup>4</sup> :

**Tabel 1.0.1**  
**Tabel Upah Minimum Provinsi Jawa Barat**  
**Sumber :** (Keputusan Gubernur NOMOR: 561/Kep.732-Kesra/2021, 2021)

| No | Kabupaten/Kota          | Besaran         |
|----|-------------------------|-----------------|
| 1  | Kota Bekasi             | Rp 4.816.921,17 |
| 2  | Kabupaten Karawang      | Rp 4.798.312,00 |
| 3  | Kabupaten Bekasi        | Rp 4.791.843,90 |
| 4  | Kota Depok              | Rp 4.377.231,93 |
| 5  | Kota Bogor              | Rp 4.330.249,57 |
| 6  | Kabupaten Bogor         | Rp 4.217.206,00 |
| 7  | Kabupaten Purwakarta    | Rp 4.173.568,61 |
| 8  | Kota Bandung            | Rp 3.774.860,78 |
| 9  | Kota Cimahi             | Rp 3.272.668,50 |
| 10 | Kabupaten Bandung Barat | Rp 3.248.283,28 |
| 11 | Kabupaten Sumedang      | Rp 3.241.929,67 |
| 12 | Kabupaten Bandung       | Rp 3.241.929,67 |
| 13 | Kabupaten Sukabumi      | Rp 3.125.444,72 |
| 14 | Kabupaten Subang        | Rp 3.064.218,08 |
| 15 | Kabupaten Cianjur       | Rp 2.699.814,40 |
| 16 | Kota Sukabumi           | Rp 2.562.434,01 |
| 17 | Kabupaten Indramayu     | Rp 2.391.567,15 |
| 18 | Kota Tasikmalaya        | Rp 2.363.389,67 |
| 19 | Kabupaten Tasikmalaya   | Rp 2.326.772,46 |
| 20 | Kota Cirebon            | Rp 2.304.943,51 |
| 21 | Kabupaten Cirebon       | Rp 2.279.982,77 |
| 22 | Kabupaten Majalengka    | Rp 2.027.619,04 |

<sup>4</sup> Keputusan Gubernur Nomor: 561/Kep.732-Kesra/2021. *Upah Minimum Kabupaten/Kota Di Daerah Provinsi Jawa Barat Tahun 202*. Jawa Barat. 2021, hlm 1-2, diakses pada 10 Februari 2023

| No | Kabupaten/Kota        | Besaran         |
|----|-----------------------|-----------------|
| 23 | Kabupaten Garut       | Rp 1.975.220,92 |
| 24 | Kabupaten Kuningan    | Rp 1.908.102,17 |
| 25 | Kabupaten Ciamis      | Rp 1.897.867,14 |
| 26 | Kabupaten Pangandaran | Rp 1.884.364,08 |
| 27 | Kabupaten Banjar      | Rp 1.852.099,52 |

Tabel di atas menjelaskan mengenai upah minimal yang diterima oleh para pekerja. Dalam penetapan Upah Minimum Regional (UMR), pemerintah akan selalu melakukan pengkajian setiap tahunnya. Upah minimum yang ditetapkan oleh pemerintah, berlaku secara umum dan penetapan dari upah minimum tersebut disuatu daerah akan berbeda dengan daerah yang lain<sup>5</sup>.

Upah merupakan faktor yang esensial dan dominan yang memungkinkan seseorang mau bekerja untuk kepentingan orang lain atau perusahaan. Upah merupakan suatu penerimaan sebagai balas jasa atau imbalan dari pemberi pekerja kepada penerima kerja. Suatu pekerjaan atau jasa yang telah ada dan berfungsi sebagai jaminan kelangsungan hidup dan kehidupan yang layak bagi kemanusiaan dan suatu kegiatan produksi. Upah atau gaji yang kurang sering menjadi alasan karyawan untuk resign (mengundurkan diri)<sup>6</sup>.

Tinggi rendahnya upah yang diterima oleh para tenaga kerja akan menentukan tinggi rendahnya tingkat kesejahteraan tenaga kerja, dimana tingkat kesejahteraan tenaga kerja besar pengaruhnya terhadap semangat mereka dalam melaksanakan aktivitas, disamping dipengaruhi oleh faktor lainnya. Upah menentukan kedudukan tenaga kerja dalam masyarakat. Tinggi rendahnya upah bertalian pula dengan jabatan yang diduduki oleh seseorang tenaga kerja dalam perusahaan. Upah merupakan daya pendorong bagi tenaga kerja dalam mengembangkan bakat dan kemampuannya.<sup>7</sup>

<sup>5</sup> Purnomo, A. "Hubungan Kenaikan Nilai Upah Minimum Regional (Umr) Dengan Nilai Upah Pekerjaan Borong Dalam Kegiatan Konstruksi Bangunan Gedung". *Jurnal Teknisia, Volume Xxi, No. 1, Mei*, 2016, hlm 180-189

<sup>6</sup> Astrini, R. D. "Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan". *Jurnal Ekonomi Balance Volume 11*, 2015. hlm 131-141.

<sup>7</sup> Wiantara, K. A. "Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 21014". *Tesis Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015,2015.* hlm 1-10.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat<sup>8</sup> Dalam pemberian upah yang makin baik akan mendorong tenaga kerja bekerja dengan makin produktif, dengan produktivitas yang tinggi ongkos tenaga kerja karyawan perunit bahkan akan semakin rendah. Makin berani perusahaan memberikan upah yang tinggi, makin menunjukkan betapa makin suksesnya perusahaan<sup>9</sup>.

Upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh pekerja berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi jasa. Upah juga dapat diartikan bahwa upah merupakan hak pokok yang diterima oleh pekerja sebagai hasil kerja yang dilakukan yang diberikan berupa uang<sup>10</sup>. Selain itu, Islam pula telah mengatur mengenai memberikan imbalan yang telah disepakati sesuai dengan ketentuan waktu dan manfaat yang dapat diterima yang dijelaskan dalam Q.S Al Baqarah ayat 233 sebagai berikut :

﴿وَالْوَالِدَتُ يُرْضِعْنَ أَوْلَدَهُنَّ حَوْلَيْنِ كَامِلَيْنِ لِمَنْ أَرَادَ أَنْ يُتِمَّ الرَّضَاعَةَ وَعَلَى الْمَوْلُودِ لَهُ رِزْقُهُنَّ وَكِسْوَتُهُنَّ بِالْمَعْرُوفِ لَا تُكَلَّفُ نَفْسٌ إِلَّا وُسْعَهَا لَا تُضَارَّ وِلْدَةٌ بِوِلْدِهَا وَلَا مَوْلُودٌ لَهُ بِوِلْدَةٍ وَعَلَى الْوَارِثِ مِثْلُ ذَلِكَ فَإِنْ أَرَادَا فِصَالًا عَنْ تَرَاضٍ مِنْهُمَا وَتَشَاوُرٍ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْهِمَا وَإِنْ أَرَدْتُمْ أَنْ تَسْتَرْضِعُوا أَوْلَادَكُمْ فَلَا جُنَاحَ عَلَيْكُمْ إِذَا سَلَّمْتُمْ مَا آتَيْتُم بِالْمَعْرُوفِ وَاتَّقُوا اللَّهَ وَاعْلَمُوا أَنَّ اللَّهَ بِمَا تَعْمَلُونَ بَصِيرٌ

“Ibu dapat menyusui anak-anak mereka dua tahun penuh bagi siapa pun yang ingin menyelesaikan [masa menyusui]. Di atas ayah adalah bekal ibu dan pakaian mereka sesuai dengan apa yang dapat diterima. Tidak ada orang yang dituntut lebih dari kapasitasnya. Tidak ada ibu yang harus disakiti melalui anaknya, dan tidak ada ayah melalui anaknya. Dan kepada ahli waris [ayah] adalah [kewajiban] seperti itu [dari ayah]. Dan jika mereka berdua menginginkan penyapihan melalui persetujuan bersama dari mereka berdua dan konsultasi, tidak ada kesalahan pada salah satu dari mereka. Dan jika Anda ingin anak-anak Anda

<sup>8</sup> Nugraha, A. P. “Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pr. Jaya Makmur Kab Malang”. *Tesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya*. 2016. hlm 5

<sup>9</sup> Wiantara, K. A. hlm 1-10.

<sup>10</sup> Suryani. “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi. Sakinah Mojokerto”. 2019. hlm 10

dirawat oleh pengganti, tidak ada kesalahan pada Anda selama Anda memberikan pembayaran sesuai dengan apa yang dapat diterima. Dan takutlah kepada Allah dan ketahuilah bahwa Allah Maha Mengetahui apa yang kamu perbuat”<sup>11</sup>.

Ayat diatas menjelaskan bahwa pemberian upah bagi ibu yang menyusui, baik ibu kandung maupun ibu susuan, merupakan hal yang dibenarkan dalam Islam selama dilakukan dengan cara yang patut (*bil ma'rûf*) dan berdasarkan kesepakatan bersama. Ayat ini menegaskan bahwa ayah bertanggung jawab menanggung biaya hidup dan kebutuhan ibu selama masa penyusuan, termasuk memberikan imbalan yang layak atas jasa menyusui jika keduanya telah berpisah atau jika anak disusukan kepada wanita lain. Prinsip *bil ma'rûf* menekankan pentingnya keadilan, kerelaan, dan kesesuaian dengan kemampuan masing-masing pihak tanpa ada yang dirugikan. Dengan demikian, ayat ini menunjukkan penghargaan Islam terhadap peran ibu dalam pengasuhan dan memberikan dasar hukum yang melindungi hak ekonomi perempuan dalam keluarga, sekaligus menjaga kesejahteraan anak melalui tanggung jawab bersama yang penuh kasih dan keadilan.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Ali Rauf menunjukkan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja<sup>12</sup> dan Penelitian yang dilakukan oleh Astrini menyatakan bahwa upah berpengaruh positif terhadap produktivitas<sup>13</sup>. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi upah yang diberikan lembaga, maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja.

Dalam setiap perusahaan yang berkembang, masing-masing pegawai tidak memiliki kesamaan kompetensi di dalam diri karyawan, sebab kemampuan yang berbeda-beda dapat dipandang secara positif ataupun negatif.<sup>14</sup> Peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pembinaan kompetensi demi tercapainya kemampuan, pengetahuan maupun norma perilaku sebagai pedoman dalam melaksanakan tanggung jawab sebagai pegawai<sup>15</sup>.

Sumber daya Amil merupakan kekuatan utama pada pengelolaan zakat di setiap OPZ. Dalam rangka menguatkan pengelolaan zakat nasional, maka

<sup>11</sup> Sunarjo dkk. *Al-Qur'an dan terjemahan*. Jakarta: Depag RI, 2017. hlm 37

<sup>12</sup> Muhammad Ali Rauuf, R. A. “Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen. Publik” : *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Vol. IX No. 4*,. 2022. 639-655.

<sup>13</sup> Astrini, R. D.. “Pengaruh Upah Terhadap Tingkat Produktivitas Kerja Karyawan Pada Perusahaan”. *Jurnal Ekonomi Balance Volume 11*, . 2015.hlm 131-141

<sup>14</sup> Febrianita. “Pengaruh Sistem Kompensasi Dan Pembinaan Kompetensi Terhadap Kinerja Dan Motivasi Kerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat Dompot Amana Umat Kabupaten Sidoarjo”. *Tesis Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya*.2018. hlm 16

<sup>15</sup> Utami.” Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Melalui Pelatihan Pada Masa Pandemi Covid-19 Di Pt Telekomunikasi Indonesia Tbk”. *Tesis Universitas Islam Indonesia*.2020.hlm 8

pembangunan kompetensi SDM amil menjadi hal yang mutlak untuk dilakukan. Tantangan pengelolaan zakat di Indonesia dalam kaitannya dengan Amil adalah masih terbatasnya SDM baik dari sisi kuantitas maupun kualitas. SDM Amil pengelola zakat merupakan proses penguatan kualitas dan perbanyakan kuantitas SDM pengelola zakat sehingga pengelolaan zakat dapat mencapai tujuan-tujuan pengelolaan zakat itu sendiri dengan lebih baik. SDM amil zakat merupakan sumber daya utama dalam pengelolaan zakat. Dengan SDM yang baik dan kompeten, maka pengelolaan zakat dapat dilakukan secara lebih efektif dan efisien<sup>16</sup>.

Saat ini pengelolaan zakat di kelembagaan zakat bertumbuh, maka tantangan tantangan tersendiri dalam manajemen sumber daya amil diantaranya terkait standarisasi dan sertifikasi amil. Amil dengan kualifikasi tertentu harus mampu mengelola zakat dengan kompeten, amanah dan profesional sehingga mendorong dibentuknya badan sertifikasi amil khusus dengan tujuan menyelaraskan keberagaman amil di setiap OPZ.<sup>17</sup>

Dalam Peraturan Badan Amil Zakat Nasional Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2018, didefinisikan sebagai standar kompetensi kerja yang dikembangkan dan digunakan oleh BAZNAS dan merupakan rumusan kemampuan kerja yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan dan/atau keahlian, serta sikap kerja yang relevan dengan pelaksanaan tugas dan syarat jabatan yang ditentukan oleh BAZNAS. Standar kompetensi tersebut digunakan sebagai acuan untuk mengukur kelayakan individu untuk menjadi dan bekerja sebagai seorang amil melalui program sertifikasi amil. Sertifikasi amil adalah proses pemberian sertifikat kompetensi yang dilakukan secara sistematis dan objektif melalui uji kompetensi yang mengacu pada standar kompetensi kerja nasional Indonesia, standar kompetensi kerja khusus, atau standar internasional. Indikator capaian dari strategi tersebut meningkatnya jumlah amil berkualitas yang ditunjukkan dengan kepemilikan Sertifikat Profesi Amil<sup>18</sup>.

Dalam penelitian Azman Abd Rahman dkk , di 14 negara bagian Malaysia, merekomendasikan pentingnya meningkatkan peran amil melalui pelatihan yang

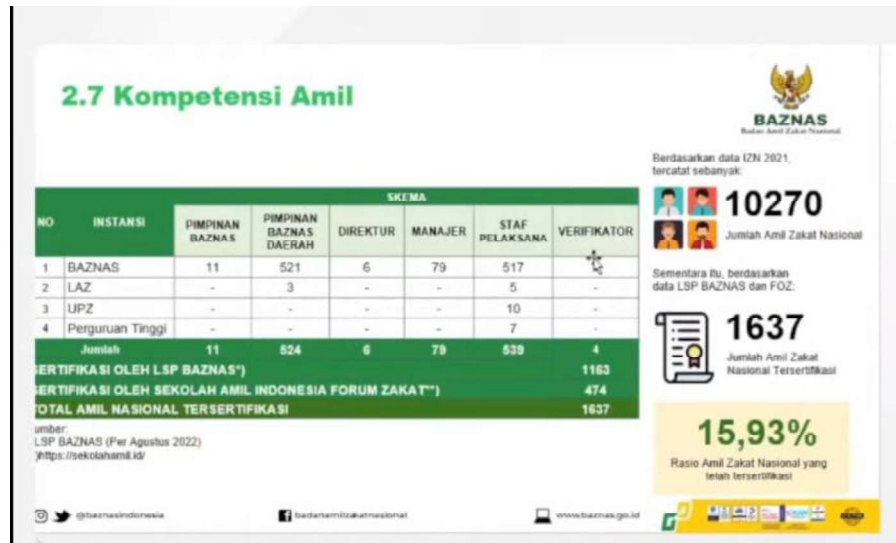
---

<sup>16</sup> Muhammad Hasbi Zaenal, dkk.. *Outlook Zakat 2022*. (Jakarta: Puskas Baznas Indonesia). 2022.hlm 22-23

<sup>17</sup> Muhammad Hasbi Zaenal, dkk. .hlm 23

<sup>18</sup> Muhammad Hasbi Zaenal, dkk. *Outlook Zakat 2022*. 2022.hlm 26

efektif, dengan mengembangkan model terpadu melalui sertifikasi amil professional<sup>19</sup>. Namun dalam Webinar yang diisi oleh Bapak H. Rizaludin Kurniawan beliau menginformasikan bahwa dari seluruh amil yang ada di Indonesia hanya 15 % saja, amil yang telah tersertifikasi, hal tersebut dapat dilihat dibawah ini<sup>20</sup> :



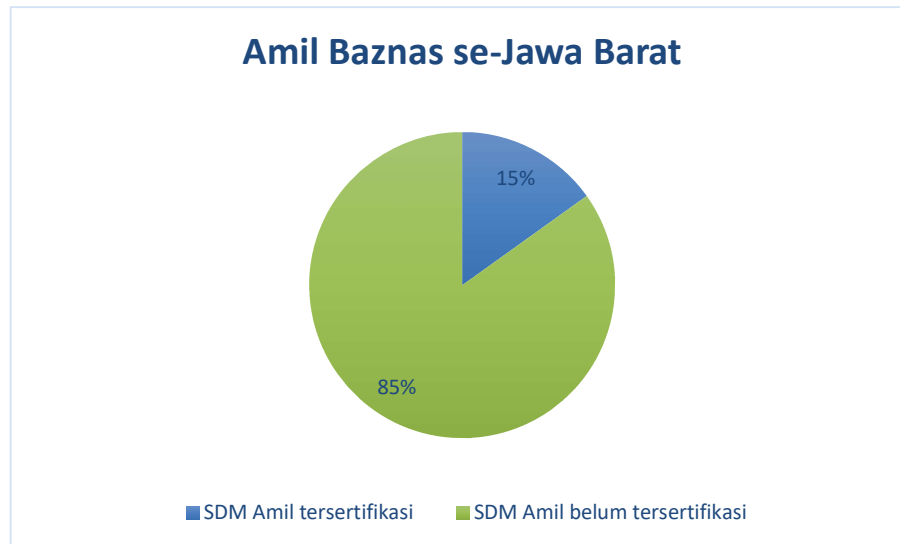
**Gambar 1.2**  
**Data Kompetensi Amil**  
**Sumber : (Kurniawan, 2023)**

Dalam data diatas dapat dilihat bahwa total amil yang telah tersertifikasi baik dari LSP BAZNAS atau melalui Sekolah Amil Indonesia Forum Zakat sebesar 1637, sedangkan total amil yang ada di Indonesia sebanyak 10.270, artinya hanya 15.93% saja amil yang telah tersertifikasi kompetensinya dan sekitar 84,07% amil yang belum tersertifikasi. Hal ini menunjukkan bahwa masih banyak amil yang belum memiliki kompetensi yang terstandarisasi.

Selain itu, dalam Laporan pengelolaan Zakat 2022 dapat dilihat mengenai amil yang sudah tersertifikasi dan amil yang belum tersertifikasi di BAZNAS se-Jawa Barat, yang dapat dilihat dibawah ini :

<sup>19</sup> Zaron, A. N. "Manajemen Amil Profesional Di Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur". *Al-Tijary Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam Vol. 6, No. 1.*, 2021.hlm 63 – 77.

<sup>20</sup> Kurniawan, H. R. *Outlook Perekonomian 2023 Dan Dampaknya Terhadap Pengelolaan Zakat*. Jakarta: Baznas Indonesia.2023 diakses tanggal 25 Januari 2023



**Gambar 1.3**  
**Data Amil Baznas se-Jawa Barat**  
**Sumber : Laporan Pengelolaan Zakat Baznas Jawa Barat 2022**

Dalam Gambar 2 dapat dilihat bahwa amil baznas yang sudah tersertifikasi sebanyak 15% <sup>21</sup>dari jumlah amil di Baznas se-Jawa Barat yaitu 549 amil. Hal tersebut menunjukkan bahwa Amil –amil yang ada di Jawa Barat memiliki kompetensi yang belum tersertifikasi.

Kompetensi menurut Peraturan Menteri dalam Negri Republik Indonesia Nomor 2 Tahun 2013 Pasal 1 adalah kemampuan dan karakteristik yang dimiliki oleh seorang pegawai negeri sipil berupa pengetahuan, keterampilan dan sikap perilaku yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas dan jabatannya sehingga pegawai negeri sipil tersebut dapat melaksanakan tugasnya secara profesional, efektif dan efisien<sup>22</sup> Sedangkan Menurut Wibowo, 2007 mengungkapkan bahwa kompetensi ialah bentuk kemampuan dalam melaksanakan atau melakukan sebuah pekerjaan berdasar pada keterampilan serta pengetahuan dan di dukung oleh perilaku kinerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut<sup>23</sup>. Selain itu, Al Qur;an pula menjelaskan mengenai kompetensi seorang karyawan yang terdapat dalam Q. S Al Qashash : 26-28 sebagai berikut :

<sup>21</sup> Baznas Provinsi Jawa Barat. Laporan Pengelolaan Zakat 2022. hlm 20

<sup>22</sup> Musthofa, A. J. “Pengaruh Manajemen Zakat Produktif Dan Kompetensi Sdm Terhadap Kesejahteraan”. *Jek (Jurnal Ekonomi Dan Kreatif) Volume 4, No 1* , 2019. hlm 1-10.

<sup>23</sup> Bukhari & Sjahrir Efendi, “Pengaruh Motivasi, Kompetensi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja, Maneggio”: *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen homepage: Vol 2, No. 1, Maret 2019*, hlm 89-103

قَالَتْ إِحْدَاهُمَا يَأْبَتِ أَسْتُ جَرَّةٌ إِنَّ خَيْرَ مَنْ أَسْتُ جَرَّتِ الْقَوِيُّ الْأَمِينُ قَالَ إِنِّي أُرِيدُ أَنْ أُنكِحَكَ إِحْدَى ابْنَتَيَّ هَاتَيْنِ عَلَى أَنْ تَأْجُرَنِي ثَمَنِي حَجَجٌ فَإِنْ أَتَمَمْتَ عَشْرًا فَمِنْ عِنْدِكَ وَمَا أُرِيدُ أَنْ أَشُقَّ عَلَيْكَ سَتَجِدُنِي إِنْ شَاءَ اللَّهُ مِنَ الصَّالِحِينَ قَالَ ذَلِكَ بَيْنِي وَبَيْنَكَ أَيَّمَا الْأَجَلَيْنِ قَضَيْتُ فَلَا عُدْوَانَ عَلَيَّ وَاللَّهُ عَلَى مَا نَقُولُ وَكِيلٌ

“Salah seorang wanita berkata, "Wahai ayahku, pekerjaanlah dia. Memang, yang terbaik yang bisa Anda pekerjaan adalah yang kuat dan dapat dipercaya." Dia berkata, "Sesungguhnya, saya ingin menikahi Anda salah satu dari ini, kedua putri saya, dengan [syarat] bahwa Anda melayani saya selama delapan tahun; tetapi jika Anda menyelesaikan sepuluh, itu akan menjadi [bantuan] dari Anda. Dan saya tidak ingin menempatkan Anda dalam kesulitan. Anda akan menemukan saya, jika Allah menghendaki, dari antara orang-orang benar." [Musa] berkata, "Itu [ditetapkan] antara Aku dan kamu. Yang mana pun dari dua istilah yang saya selesaikan - tidak ada ketidakadilan bagi saya, dan Allah, atas apa yang kami katakan, adalah Saksi."<sup>24</sup>

Berdasarkan ayat tersebut, terdapat dua kriteria seorang karyawan yang baik dalam Alquran., yaitu pertama memiliki kualitas kompetensi yang handal. Dalam ayat tersebut disebut dengan “qowiyyun” yang berarti memiliki kekuatan. Yaitu kekuatan atau kemampuan dalam menjalankan tugasnya. Seseorang yang berkompeten dalam melakukan pekerjaannya, tentu akan makin memperbesar tingkat keberhasilan penyelesaian tugasnya. Kedua, “amiin“. Yang dimaksud dengan “amiin” adalah dapat dipercaya. Dalam pengertian luasnya, orang tersebut memiliki kualitas akhlak yang unggul. Atau dengan kata lain, orang itu miliki akhlak yang mulia. Termasuk dalam aspek ini: jujur, rendah hati, tanggung jawab, dan lain-lain. Pentingnya kompetensi dalam melaksanakan tugas ini sesuai dengan nasihat Arab yang artinya “Jika sebuah urusan diserahkan kepada orang yang bukan ahlinya, maka tunggu saja saat kebinasaanya”.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Abu Bakar menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja<sup>25</sup> dan Penelitian yang dilakukan oleh Dharmawan menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi kompetensi yang

<sup>24</sup> Sunarjo dkk. *Al-Qur'an dan terjemahan*. (Jakarta: Depag RI,) 2017. hlm 388

<sup>25</sup> Abubakar, R. R. “Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung”. *Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 1, April* , 2018.hlm 17-33

dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja<sup>26</sup>.

Integritas merupakan mutu, sikap, dan keadaan yang menggambarkan kesatuan yang utuh, sehingga memiliki potensi dan kemampuan memancarkan kewibawaan dan kejujuran. Hilangnya rasa integritas dalam diri karyawan menyebabkan penurunan tingkat produktivitas kerja sehingga tidak tercapainya tujuan dari perusahaan<sup>27</sup>

Integritas didukung oleh 6 pilar karakter yang terdiri dari kejujuran, keadilan, kearifan, hemat, dan tanggung jawab. Integritas diharapkan dapat menimbulkan tujuan bersama untuk mencapai hal yang dicita-citakan. Seperti dalam sebuah perusahaan, integritas sangat penting dilakukan. Tanpa adanya integritas maka orang akan malas melakukan apa yang menjadi tugasnya karena mereka melakukan semua hal karena terpaksa, bukan keluar dari dalam hati nurani mereka. Jika ketiadaan integritas pada individu benar-benar terjadi, maka usaha individu dalam meningkatkan tujuan perusahaan akan sulit tercapai<sup>28</sup>. Selain itu, Al Qur'an menjelaskan mengenai integritas yang terdapat dalam Q.S Al Nisa Ayat 29 :

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا لَا تَأْكُلُوا أَمْوَالَكُمْ بَيْنَكُمْ بِالْبَاطِلِ إِلَّا أَنْ تَكُونَ تِجَارَةً عَنْ تَرَاضٍ مِّنْكُمْ وَلَا تَقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ إِنَّ اللَّهَ كَانَ بِكُمْ رَحِيمًا

“Hai kamu yang telah beriman, janganlah kamu saling mengonsumsi kekayaan secara tidak adil melainkan hanya urusan [yang halal] dengan persetujuan bersama. Dan jangan bunuh diri [atau satu sama lain]. Sesungguhnya Allah maha Penyayang.”<sup>29</sup>

Ayat di atas menjelaskan bahwa terdapat larangan Allah Swt kepada umat muslim untuk tidak mengonsumsi harta dengan cara-cara yang batil. Kata batil oleh Al-Syaukani dalam kitabnya Fath Al-Qadir (Imam asy Syaukani, n.d.), diterjemahkan ma laisa bihaqqin (segala apa yang tidak benar). Bentuk batil ini sangat banyak. Dalam konteksnya ayat yang terdapat di atas, sesuatu dapat

<sup>26</sup> Dharmawan, F. E. “Pengaruh Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Astra International Daihatsu, Tbk Cibubur”. *Jurnal Ekonomi Dan Industri Volume 21, No.2, Mei-Agustus* , 2020.hlm 8-21

<sup>27</sup> Yusuf, F. R..”Pengaruh Integritas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Jasamarga Tollroad Operator Cabang Surabaya – Gempol Wilayah Dupak Raya Surabaya” . *Tesis Universitas Gresik Volume 10, Nomor 1, Juli 2021* ,2021. hlm 96-102

<sup>28</sup> Farah Humaira, S. A. ”Pengaruh Integritas Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan”. *Manager Vol. 2, No. 3, Agustus 2019* , . 2019.hlm 329-342.

<sup>29</sup> Sunarjo dkk. *Al-Qur'an dan terjemahan*. (Jakarta: Depag RI), 2017. hlm 83

dikatakan batil dalam jual beli apabila dilarang dan tidak sesuai syara'. Adapun perdagangan yang batil jika di dalamnya terdapat unsur "MAGHRIB" merupakan singkatan dari maisir (judi), gharar (penipuan), riba dan batil. Oleh karena itu, perbuatan yang melanggar nash-nash syar'i, juga dipandang sebagai batil seperti mencuri, merampok, korupsi dan sebagainya<sup>30</sup>. Dalam ayat diatas juga menjelaskan bahwa kita dalam menjalankan pekerjaan harus jujur dan tidak boleh mengambil jalan yang salah. Dalam melaksanakan tugasnya, Amil zakat dituntut untuk memiliki skill serta integritas yang tinggi agar dapat menjalani pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai dengan apa yang telah ditentukan. Integritas pada Amil zakat mewajibkan setiap amil untuk menggenggam teguh Al Quran dan As Sunah serta peraturan perundang undangan yang berlaku, karena dana zakat merupakan dana umat yang sangat diperlukan integritas yang tinggi bagi setiap amil yang mengelolanya.

Menurut penelitian yang dilakukan oleh Syamsir, menunjukkan bahwa integritas berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja<sup>31</sup> dan Penelitian yang dilakukan oleh Krisnaldi menyatakan bahwa integritas berpengaruh positif terhadap produktivitas. Hal ini menyatakan bahwa semakin tinggi integritas yang dimiliki karyawan, maka semakin tinggi pula produktivitas tenaga kerja.<sup>32</sup>

Produktivitas adalah suatu hasil yang kita dapat atau terima dengan sumber daya yang kita gunakan atau kita keluarkan dari sesuatu yang di kerjakan. Menurut Jackson mendefinisikan produktivitas adalah ukuran dari kualitas dan kuantitas dari pekerjaan yang telah dikerjakan, dengan mempertimbangkan biaya sumber daya yang digunakan untuk mengerjakan pekerjaan<sup>33</sup>, Menurut Triton bahwa produktivitas kerja sebagai perbandingan hasil-hasil yang dicapai dengan keseluruhan sumber daya yang dipergunakan atau perbandingan jumlah produksi (output) dengan

---

<sup>30</sup> Ahmad Hasan Ridwan.& Asri Sundari "Tafsir Dan Hadist Sukuk Obligasi Syariah (Mengungkap Konsep Transaksi Kebatilan Dalam Qs. An- Nisa : 29)". Fair Value : *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan Vol 4 No 6 Januari 2022*. Hlm 2464-2472

<sup>31</sup> Syamsir, R. S. "Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang". *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (Jmiap) Volume 1 Nomor 3 Tahun 2019*, .2019.hlm 13-23.

<sup>32</sup> Krisnaldi R. Wua, O. S. "Pengaruh Integritas, Komitmen Dan Semangat Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pt Sumber Energi Jaya". *Jurnal Emba Vol 10 No. 1 Januari 2022*, .2022. hlm 29-38

<sup>33</sup> Jackson, M. D. Manajemen Sumber Daya Manusia. (Jakarta: . Salemba Empat.). 2006.hlm 200

sumber daya yang digunakan (input<sup>34</sup>). Salah satu indikator dari produktivitas ialah peningkatan terhadap hasil yang dicapai. Dalam OPZ atau Organisasi pengelola Zakat terdapat dua hasil yang menjadi target atau outputnya yaitu dana yang dihimpun dan dana yang didistribusikan serta penerima manfaat yang telah dibantu. Peneliti dari penelitian yang berjudul : ” **Pengaruh Tingkat Upah, Kompetensi Dan Integritas terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas Se-Jawa Barat Dengan Religiusitas Sebagai Variabel Moderasi**”

### **B. Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dipaparkan tersebut, maka rumusan masalah dalam penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh Tingkat Upah secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Amil pada Baznas Se- Jawa Barat?
2. Apakah terdapat pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Amil pada Baznas Se- Jawa Barat ?
3. Apakah Religiusitas memoderasi pengaruh Tingkat Upah terhadap Produktivitas Kerja Amil pada Baznas Se- Jawa Barat ?
4. Apakah terdapat pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Amil pada Baznas Se- Jawa Barat?
5. Apakah Religiusitas memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Amil pada Baznas Se- Jawa Barat
6. Apakah terdapat pengaruh Integritas secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Amil pada Baznas Se- Jawa Barat?
7. Apakah Religiusitas memoderasi pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Amil pada Baznas Se- Jawa Barat ?

### **C. Tujuan Penelitian**

Penelitian ini bertujuan untuk dapat menganalisis pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen, dimana hal ini bertujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh Tingkat upah secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat

---

<sup>34</sup> Triton. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perspektif Dan Kolektivitas*. (Yogyakarta: Tugu Publisher).2007. hlm 90

2. Untuk menganalisis Pengaruh Religiusitas terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se Jawa Barat
3. Untuk menganalisis Religiusitas memoderasi pengaruh Tingkat Upah terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat
4. Untuk menganalisis pengaruh Kompetensi secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat
5. Untuk menganalisis Religiusitas memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat
6. Untuk menganalisis pengaruh Integritas secara parsial terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat
7. Untuk menganalisis Religiusitas memoderasi pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat

#### **D. Manfaat Hasil Penelitian**

Adapun kegunaan penelitian diharapkan dapat memberi manfaat dan dampak positif setelah terlaksananya penelitian. Kegunaan penelitian yaitu sebagai berikut:

##### **1. Manfaat Teoritis**

###### **a. Untuk pengembangan teori**

Pengembangan teori bertujuan untuk memperluas, memperdalam, atau memperbarui konsep dan kerangka berpikir yang sudah ada agar lebih relevan dengan perkembangan zaman dan konteks baru. Melalui proses ini, teori lama dapat diuji kembali, dimodifikasi, atau bahkan melahirkan teori baru yang lebih mampu menjelaskan fenomena tertentu secara ilmiah. Dengan demikian, pengembangan teori menjadi dasar bagi kemajuan pengetahuan dan arah baru dalam bidang kajian tertentu

###### **b. Untuk peningkatan keilmuan**

Peningkatan keilmuan berfokus pada upaya memperkaya wawasan, kemampuan analisis, dan pemahaman akademik seseorang atau kelompok dalam bidang tertentu. Hal ini dilakukan melalui pembelajaran, penelitian, serta penerapan teori dan metode ilmiah secara berkelanjutan. Tujuannya adalah agar ilmu pengetahuan tidak stagnan, tetapi terus berkembang sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih luas bagi masyarakat, pendidikan, dan dunia profesional.

**c. Untuk pengembangan riset**

Pengembangan riset bertujuan untuk mendorong terciptanya penelitian-penelitian baru yang lebih inovatif, relevan, dan berdampak nyata. Melalui riset, berbagai teori dan pengetahuan dapat diuji serta dikembangkan untuk menghasilkan temuan-temuan baru yang memperkaya khasanah keilmuan. Selain itu, pengembangan riset juga menjadi sarana untuk memecahkan masalah nyata di masyarakat serta menjadi jembatan antara teori dan praktik dalam dunia akademik maupun profesional.

**E. Manfaat Praktis**

- A. Bagi pemerintah, sebagai landasan agar dapat membuat kebijakan terkait perzakatan di Indonesia.
- B. Bagi masyarakat, untuk menambah kepercayaan dan *awarnes* terhadap Organisasi Pengelola Zakat
- C. Bagi muzaki atau munfik, untuk menambah tingkat kepercayaan dan loyalitas dalam berdonasi di lembaga tersebut.
- D. Bagi Institusi, untuk membuat kebijakan yang dapat meningkatkan kinerja Lembaga
- E. Bagi Pemerintah, bahan pertimbangan dalam merumuskan kebijakan strategis terkait peningkatan kualitas dan produktivitas amil zakat melalui pengelolaan upah yang layak, penguatan kompetensi, dan penanaman nilai integritas. Selain itu, temuan penelitian dapat membantu pemerintah dalam mendorong profesionalisasi pengelolaan zakat yang akuntabel dan transparan, serta memperkuat nilai religiusitas sebagai landasan etika kerja amil zakat. Dengan demikian, penelitian ini dapat mendukung upaya pemerintah dalam mengevaluasi kesejahteraan dan kinerja amil, memperkuat sinergi antara pemerintah daerah dan lembaga zakat, serta berkontribusi pada pembangunan sumber daya manusia dan penguatan ekonomi syariah nasional.

**F. Kerangka Pemikiran**

Untuk menjelaskan masalah penelitian ini digunakan beberapa teori yang terkait langsung dengan masing-masing variable, yaitu:

1. Pengaruh Antara tingkat upah terhadap produktivitas kerja

upah adalah pembayaran langsung sebagai uang tunai, yang diperoleh oleh pekerja berdasarkan jam kerja, unit produk yang dikirim atau jumlah administrasi yang diberikan dengan asumsi sebagai organisasi jasa<sup>35</sup>. Upah juga dapat diartikan bahwa upah merupakan hak pokok yang diterima oleh pekerja sebagai hasil kerja yang dilakukan yang diberikan berupa uang,<sup>36</sup> Sehingga pemberian upah sangat dibutuhkan oleh karyawan untuk keberlangsungan hidupnya. Tenaga kerja menerima upah untuk dapat memenuhi kebutuhan hidupnya sehari-hari atau dengan kata lain kebutuhan ekonominya. Dengan adanya kepastian menerima upah tersebut secara periodik terjadi ada jaminan keamanan ekonomi beserta keluarga yang menjadi tanggungannya<sup>37</sup>.

Dalam pemberian upah kepada pekerja yang adil dan sesuai dengan pekerjaan saat ini akan mempengaruhi kegunaan karena dengan upah yang layak, pekerja akan benar-benar ingin mengatasi masalah hidupnya mereka sehingga juga akan meningkatkan produktifitasnya<sup>38</sup>.

Besar kecilnya upah yang diberikan perusahaan kepada para pekerjanya akan mempengaruhi tinggi rendahnya tingkat produktivitas kerja karyawan. Saat seorang pekerja merasa cukup dengan upah yang diterima maka produktivitasnya dalam bekerja diharapkan akan meningkat. Upah cukup dalam hal ini dapat diartikan upah yang cukup untuk kebutuhan hidup layak, yakni dapat memungkinkan pekerja untuk memenuhi kebutuhannya secara manusiawi. Sehingga ketika tingkat penghasilan cukup, akan menimbulkan konsentrasi kejadian mengarahkan kemampuan yang dimiliki untuk meningkatkan produktivitas<sup>39</sup>.

## 2. Pengaruh antara Kompetensi terhadap produktivitas kerja

---

<sup>35</sup> Shaleh, N. B. .*Manajemen Sumber Daya Manusia*. (Makassar: Aksara Timur).2018. hlm 20

<sup>36</sup> Suryani. "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rsi. *Sakinah Mojokert*"o.2019.hlm 8

<sup>37</sup> Wiantara, K. A. . "Hubungan Tingkat Upah Dengan Produktivitas Kerja Pada Perusahaan Kecap Sumber Rasa Di Desa Temukus Tahun 2014". *Jurusan Pendidikan Ekonomi, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Pendidikan Ganesha Vol: 5 Nomor: 1 Tahun: 2015.*, 2015. hlm 1-10.

<sup>38</sup> Muhammad Ali Rauuf, R. A. . "Pengaruh Upah Dan Insentif Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Delta Merlin Sandang Textile I Sragen". *Publik : Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik Vol. 1x No. 4.*, 2022. hlm 639-655.

<sup>39</sup> Nugraha, A. P. . "Pengaruh Hubungan Tingkat Usia, Tingkat Pendidikan, Dan Tingkat Upah Terhadap Produktivitas Tenaga Kerja Wanita Pr. Jaya Makmur Kab Malang". *Tesis Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya* .2016. hlm 20

Kompetensi pegawai merupakan perpaduan pengetahuan, keterampilan, sikap dan karakteristik pribadi lainnya yang diperlukan untuk mencapai keberhasilan dalam sebuah pekerjaan, yang bisa diukur dengan menggunakan standar yang telah disepakati, dan yang dapat ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan<sup>40</sup>.

Sumber daya manusia yang didasarkan atas kompetensi akan meningkatkan kemampuan dan membangun karakter SDM yang bersangkutan, hal ini dapat dipahami karena apabila orang-orang yang bekerja dalam organisasi memiliki kompetensi yang tepat sesuai dengan tuntutan pekerjaannya (the right man on the right place), maka sumber daya manusia yang bersangkutan akan memiliki kapasitas kerja yang maksimal, baik dari segi pengetahuan, kemampuan maupun sikap yang mencerminkan produktivitas kerjanya<sup>41</sup>.

Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kinerjanya<sup>42</sup>.

### 3. Pengaruh antara Integritas terhadap produktivitas kerja

Integritas adalah komitmen diri yang teguh terhadap prinsip-prinsip ideologi yang etis dan menjadi bagian dari konsep diri yang ditampilkan melalui perilakunya. Secara teori Produktivitas kerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika<sup>43</sup>.

Dari kedua teori di atas ini berarti bisa kita ketahui bahwa integritas bisa mempengaruhi produktivitas kerja dari seseorang pegawai. Pada teori integritas

<sup>40</sup> Marwansyah. .Sumberdaya Manusia. (Bandung: Alfabeta).2012, hlm 40

<sup>41</sup> Abubakar, R. R. .”Pengaruh Kompetensi Pegawai Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bandung”. *Jurnal Administrasi Negara, Volume 24 Nomor 1, April* .,2018. hlm 17-33

<sup>42</sup> Simanjuntak, P. J. *Manajemen Evaluasi Kinerja*. .Edisi 3. . (Jakarta: Fakultas UI). 2011. hlm 38

<sup>43</sup> Sari. .”Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Senioritas Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Di Jurusan Administrasi Niaga Politeknik Negeri Medan”. . *Jurnal Ilmiah Research Sains*.2015.

sudah dijelaskan bahwa integritas itu merupakan suatu komitmen pribadi yang teguh terhadap prinsip ideologi yang etis. Pribadi yang baik tentunya pasti akan selalu menjunjung tinggi moral dan etika yang ada, dan tidak akan mau berbuat halhal buruk dalam menjalankna pekerjaanya. Setiap orang memiliki integritas yang tinggi maka akan bisa juga mencapai produktivitas yang besar. Seperti yang di jelaskan oleh ahli di atas bahwa produktivitas itu adalah hasil kerja yang bisa di capai oleh seseorang dengan tidak melanggar hukum dan harus sesuai dengn moral dan etika<sup>44</sup>.

Integritas mempertahankan standar prestasi yang tinggi dan melakukan kompetensi yang berarti memiliki kecerdasan, pendidikan, dan pelatihan untuk mendapatkan nilai tambah melalui kinerja. Setiap orang yang cerdas harusnya memiliki integritas yang tinggi, agar kecerdasan yang di milikinya tidak digunakan pada jalan yang buruk. Kecerdasan ini tentunya juga didapat dari dunia pendidikan, baik itu formal maupun nonformal <sup>45</sup>

#### 8. Pengaruh Antara Tingkat Upah,Kompetensi dan Intrgritas, Religiusitas dan Produktivitas Kerja

Religiusitas merupakan keyakinan individu terhadap pencipta (Tuhan) yang bukan hanya dalam bentuk ibadah, tetapi juga ketika melakukan kegiatan lain. Sejumlah studi menunjukkan pentingnya nilai-nilai religiusitas dan spiritualitas dalam pengelolaan sumber daya manusia dan perilaku organisasi dalam sebuah organisasi. Spritualitas ditempat kerja menciptakan budaya organisasi baru di mana karyawan merasa lebih bahagia dan berkinerja lebih baik. Pentingnya pekerjaan bagi kebanyakan orang dan jumlah waktu yang dihabiskan di tempat kerja, terdapat hubungan yang kuat antara spiritualitas unit kerja, kinerja unit kerja, dan sikap kepemimpinan terhadap spiritualitas. Sebagaimana dalam penelitian yang dilakukan oleh Jamal, Budiyantom & Agustedi bahwa religiusitas dapat memberikan pengaruh tidak langsung terhadap kinerja karyawan. Hal demikian juga diungkapkan oleh Ilham & Eryandra bahwa keberadaan religiusitas dalam perusahaan akan mampu membuat kinerja karyawan dalam perusahaan tersebut

<sup>44</sup>Syamsir, R. S.. "Pengaruh Integritas Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Kecamatan Padang Utara Kota Padang". *Jurnal Mahasiswa Ilmu Administrasi Publik (Jmiap) Volume 1 Nomor 3 Tahun 2019*, . 2019. hlm 13-23.

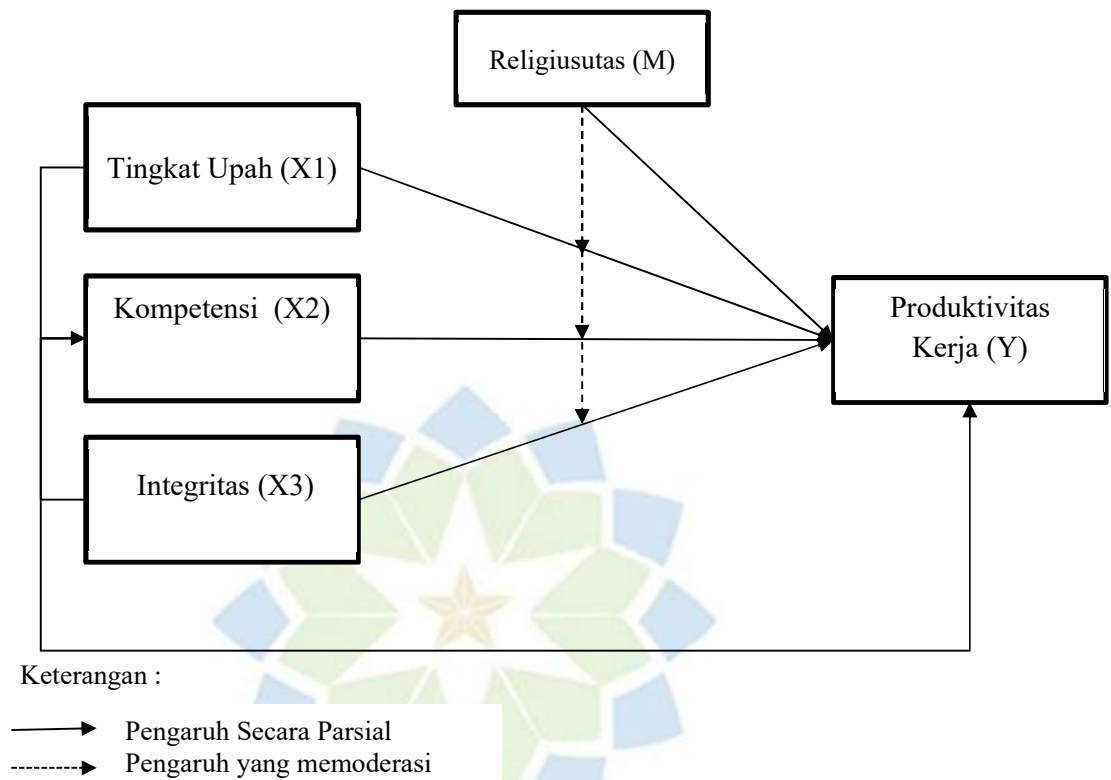
<sup>45</sup> Dwitriani, I. G. ."Integritas Sebagai Pemoderasi Pengaruh Pengalaman Auditor Pada Kualitas Audit". *E- Jurnal Akuntansi Universitas Udayana Balli*.2016.hlm 1-16

meningkat karena agama telah mengajarkan untuk bekerja secara maksimal sehingga manfaatnya dapat dirasakan oleh perusahaan. Namun, penelitian lain yaitu Melinda justru menyebutkan bahwa religiusitas belum tentu memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan karena karyawan hanya mengikuti aturan perusahaan bukan dari dalam dirinya terkait aturan agama

Dalam penelitian-penelitian terdahulu banyak faktor yang dapat mempengaruhi secara tidak langsung terhadap kinerja karyawan, diantaranya motivasi, gender, budaya organisasi, dan kompensasi. Dalam penelitian ini religiusitas diduga dapat memberikan pengaruh secara tidak langsung karena religiusitas mampu mewarnai motivasi kerja individu dalam melaksanakan aktivitasnya. Terlebih dalam penelitian ini akan dilakukan di perbankan syariah yang berlandaskan pada prinsi-prinsip syariah yaitu prinsip yang mengacu pada syariat Islam yang berpedoman pada Al-Quran dan Hadist. Hal ini sesuai dengan perintah Allah dalam al-qur'an surat At Taubah ayat 105 yang 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 ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Selain itu Rasulullah SAW juga bersabda —barangsiapa bersusah-payah mencari nafkah untuk keluarganya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah azza wajalla (HR.Ahmad). Dengan demikian, religiusitas atau pemahaman tentang agama sangat penting dalam menciptakan etika kerja yang baik yang bertanggung jawab secara horizontal kepada sesama manusia dan secara vertikal kepada Allah SWT.

Berdasarkan teori kerangka pemikiran yang telah dipaparkan tersebut, maka penelitian ini akan menganalisis tiga variabel independen (X) yaitu Tingkat Upah sebagai X1, Kompetensi sebagai X2 dan Integritas sebagai X3, terhadap variabel dependen (Y) pada Produktivitas Kerja dengan Religiusitas (M) sebagai Variabel Moderasi .

Adapun gambaran analisis kerangka pemikiran secara singkat dapat dilihat pada gambar berikut:



**Gambar 1.4**  
**Kerangka Pemikiran**

### G. Hipotesis

Hipotesis merupakan dugaan atau jawaban sementara terhadap suatu permasalahan penelitian<sup>46</sup>. Berdasarkan pemaparan rumusan masalah dan kerangka berpikir, maka berikut adalah rumusan hipotesis dari penelitian ini.

1.  $H_0$  : Tingkat upah secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat .

$H_a$  : Tingkat Upah secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.

<sup>46</sup> Rahmaniar, Abd. Haris, dan Muh. Agus Martawijaya, "Kemampuan Merumuskan Hipotesis Fisika Pada Peserta Didik Kelas XMIA SMA Barrang Lompo", *dalam Jurnal Pendidikan Fisika Universitas Muhammadiyah Makassar*, Vol. 3, No. 3, hlm. 234.

2.  $H_0$  : Religiusitas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat .  
 $H_a$  : Religiusitas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.
3.  $H_0$  : Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh Tingkat Upah terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.  
 $H_a$  : Religiusitas mampu memoderasi pengaruh Tingkat Upah terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.
4.  $H_0$  : Kompetensi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.  
 $H_a$  : Kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.
5.  $H_0$  : Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.  
 $H_a$  : Religiusitas mampu memoderasi pengaruh Kompetensi terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.
6.  $H_0$  : Integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas Se-Jawa Barat  
 $H_a$  : Integritas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat..
7.  $H_0$  : Religiusitas tidak mampu memoderasi pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.  
 $H_a$  : Religiusitas mampu memoderasi pengaruh Integritas terhadap Produktivitas Kerja Amil Baznas se-Jawa Barat.