

**PENGARUH LOYALITAS AMIL DAN DISIPLIN TERHADAP KINERJA AMIL
BAITUL MAAL HIDAYATULLAH PUSAT**

Agus Suprayogi¹, Edib Elida Hanum², Ridwan Fahrozi^{3*}
STIE Hidayatullah Depok, Depok, Jawa Barat, Indonesia
[ridwan@stiehidayatullah.ac.id^{3*}](mailto:ridwan@stiehidayatullah.ac.id)

Manuskrip: Juni-2022; Ditinjau: Juni-2022; Diterima: Juni -2022; Online: Juli-2022; Diterbitkan: Juli-2022

ABSTRAK

Tujuan dari studi ini untuk menganalisis: (1) Pengaruh parsial loyalitas terhadap kinerja Amil. (2) Pengaruh parsial disiplin terhadap kinerja amil. (3) Pengaruh loyalitas dan disiplin secara simultan terhadap kinerja amil. Penelitian ini menggunakan relevansi kuantitatif, pengumpulan data angket. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah *simple random samling* sebanyak 58 responden. Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier berganda dengan menggunakan software SPSS 2.6. Hasilnya menunjukkan bahwa: (1) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara loyalitas dengan kinerja amil. (2) terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja amil. (3) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan antara loyalitas dan disiplin dengan kinerja amil.

Kata Kunci: Loyalitas, Disiplin, Kinerja

ABSTRACT

The purpose of this study is to analyze: (1) The partial effect of loyalty on Amil's performance. (2) The partial effect of discipline on amil performance. (3) The influence of loyalty and discipline simultaneously on the performance of amil. This study uses quantitative relevance, questionnaire data collection. The sampling method used is simple random sampling as many as 58 respondents. The analysis used in this research is multiple linear regression analysis using SPSS 2.6 software. The results show that: (1) there is a positive and significant effect between loyalty and amil performance. (2) there is a positive and significant effect between discipline and amil performance. (3) there is a simultaneous positive and significant influence between loyalty and discipline with amil performance.

Keywords: Loyalty, Discipline, Performance

I. PENDAHULUAN

Di era globalisasi saat ini, setiap organisasi dituntut untuk melakukan perubahan yang dinamis. Oleh karena itu, setiap organisasi dituntut untuk mampu bersaing. Salah satu strateginya adalah memiliki sumber daya manusia yang baik dan berdaya saing (Tamarindang et al., 2017). Salah satu komponen penting dalam sumber daya manusia adalah sikap loyalitas dan disiplin pegawai terhadap organisasi, suatu organisasi dapat berjalan dengan baik bila loyalitas dan disiplin dikelola dengan optimal, karena sikap loyalitas dan disiplin yang baik akan memberikan dampak kinerja yang baik untuk organisasi.

Penelitian pengaruh disiplin kerja dan loyalitas terhadap kinerja salah satunya dilakukan oleh Muntu, dkk (2020) yang menyatakan bahwa, disiplin kerja dan loyalitas memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai kantor dinas sosial minahasa selatan. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi kinerja merupakan disiplin kerja dan loyalitas kerja pegawai itu sendiri. Pada dasarnya organisasi ingin memiliki pegawai yang disiplin dan loyal, akan tetapi dalam meningkatkan disiplin dan loyalitas bukan suatu hal yang mudah, karena disiplin dan loyalitas adalah suatu sikap mental yang tidak mudah untuk dibentuk.

Pengertian loyalitas yang dikemukakan oleh Hasibuan (2005:210) “Loyalitas karyawan adalah berbagai bentuk peran yang dilakukan anggota dalam menggunakan tenaga, pikiran dan waktunya untuk mencapai tujuan organisasi”. Pengertian loyalitas tidak hanya merujuk pada kesetiaan dan menjalankan tugas-tugas sesuai dengan *job description*, melainkan pengorbanan waktu, tenaga dan pikiran dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Pengertian disiplin yang dinyatakan Handoko (2003:208) “disiplin merupakan kegiatan aktivitas manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasi”. Dalam hal ini disiplin memiliki cakupan yang luas, tidak hanya mampu mengerjakan atau berbuat suatu hal tetap waktu, akan tetapi mampu menjalankan dan mengimplementasikan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi sehingga tercapainya tujuan suatu organisasi.

Pengertian kinerja menurut Moehariono (2013:96) menyatakan bahwa “Kinerja adalah hasil, secara kualitatif dan kuantitatif, dari upaya seseorang atau sekelompok orang dalam suatu kelompok organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk secara sah mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan, bukan ilegal dan etis”. Dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil secara kuantitas dan kualitas yang dicapai seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab.

Penelitian ini dilakukan di Baitul Maal Hidayatullah (BMH) pusat, sebuah lembaga Amil Zakat nasional yang mengelola dana zakat, infaq, sedekah, wakaf, hibah, dana sosial kemanusiaan *corporate social responsibility* (CSR) perusahaan yang didistribusikan melalui program pendidikan, dakwah, sosial kemanusiaan dan ekonomi. Kiprah program BMH dari hasil pengelolaan dana ziswaf telah melintasi berbagai wilayah di Indonesia, dengan sedikitnya 287 pondok pesantren aktif, 5213 da'i tangguh tersebar di seluruh nusantara, dan ribuan keluarga miskin diberdayakan. Anak usia sekolah mendapatkan pendidikan yang layak. Oleh karena itu, BMH membutuhkan sumber daya manusia dengan talenta yang handal.

Kinerja yang dimiliki oleh Amil BMH masih belum optimal. Masih banyak Amil yang belum mampu untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu, dan masih tingginya keterlambatan kerja, hal ini menjadi salah satu gambaran disiplin yang belum optimal. Fenomena lain merupakan loyalitas amil, dimana terdapat amil memiliki jabatan lain di organisasi eksternal Baitul Maal Hidayatullah, hal ini berdampak pada keoptimalan berkeja amil di Baitul Maal Hidayatullah.

II. METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah Amil Baitul Maal Hidayatullah pusat sebanyak 58 amil/responden. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah sampel jenuh (semua populasi diambil sebagai sampel) dengan menggunakan teknik random sampling dan didapatkan jumlah sample sebanyak 58 responden. Jenis data yang digunakan dikuantifikasi menggunakan sumber primer dengan menyebarkan kuesioner dan analisis kelayakan serta data sekunder dari berbagai literatur ilmiah.

Uji instrumen menggunakan uji validitas dan uji reliabilitas. Dinyatakan valid dan reliabel dari uji validitas dan reliabilitas, yang ditunjukkan dengan nilai r hitung $>$ r tabel, instrumen yang digunakan sudah tepat dan layak, serta dapat diteruskan ke pengujian berikutnya. Uji asumsi klasik adalah kondisi yang harus dipenuhi dalam model regresi linier. Adapun uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) uji normalitas, (2) uji multi kolinieritas dan (3) uji heteroskedastisitas.

III. HASIL PENELITIAN

1. Hasil Uji Validitas

Sugiyono (2009:172) Saat melakukan uji validitas, acuan yang digunakan untuk menentukan validitas setiap pernyataan dalam kuesioner adalah dengan melihat besarnya product moment r tabel, $df = (n-2)$. Dari 58 responden, $r_{tabel} = 0,2181$, tingkat signifikansi $< 0,05$. Variabel valid jika $r_{hitung} > r_{tabel}$. Sebaliknya, jika $r_{hitung} < r_{tabel}$, maka variabel tersebut tidak berpengaruh.

Tabel 1. Uji Validitas Variabel Loyalitas (X_1)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket Butir
1	pernyataan1	0.663	0,2181	Valid
2	pernyataan2	0.708	0,2181	Valid
3	pernyataan3	0.645	0,2181	Valid
4	pernyataan4	0.528	0,2181	Valid
5	pernyataan5	0.565	0,2181	Valid
6	pernyataan6	0.588	0,2181	Valid
7	pernyataan7	0.735	0,2181	Valid
8	pernyataan8	0.703	0,2181	Valid
9	pernyataan9	0.446	0,2181	Valid
10	pernyataan10	0.575	0,2181	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 2. Uji Validitas Variabel Disiplin (X_2)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket Butir
1	pernyataan1	0.578	0,2181	Valid
2	pernyataan2	0.734	0,2181	Valid
3	pernyataan3	0.503	0,2181	Valid
4	pernyataan4	0.702	0,2181	Valid
5	pernyataan5	0.567	0,2181	Valid
6	pernyataan6	0.684	0,2181	Valid
7	pernyataan7	0.685	0,2181	Valid
8	pernyataan8	0.568	0,2181	Valid
9	pernyataan9	0.424	0,2181	Valid
10	pernyataan10	0.666	0,2181	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Tabel 3. Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)

No	Pernyataan	r hitung	r tabel	Ket Butir
1	pernyataan1	0.662	0,2181	Valid
2	pernyataan2	0.765	0,2181	Valid
3	pernyataan3	0.668	0,2181	Valid
4	pernyataan4	0.761	0,2181	Valid
5	pernyataan5	0.687	0,2181	Valid
6	pernyataan6	0.667	0,2181	Valid
7	pernyataan7	0.506	0,2181	Valid
8	pernyataan8	0.749	0,2181	Valid
9	pernyataan9	0.785	0,2181	Valid
10	pernyataan10	0.653	0,2181	Valid

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

2. Hasil Uji Reliabilitas

Tabel 4. Rangkuman Uji Reliabilitas

NO	Pernyataan	Cronbach Alpha	Ket Butir
1	Loyalitas	0.792	Reliabel
2	Disiplin	0.803	Reliabel
3	Kinerja	0.873	Reliabel

Sumber: Hasil Olah Data SPSS

Seperti terlihat pada table di atas, semua variabel yang digunakan sesuai dengan kriteria Nunnally (1967) dalam Gozali (2006: 182). Sehingga dapat disimpulkan *reliabel* karena nilai *Cronbach Alpha* > 0,6. Uji reliabilitas berdasarkan variabel loyalitas (X1), diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,725 untuk variabel disiplin (X2), diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,687 untuk variabel kinerja amil (Y), diperoleh *Cronbach Alpha* sebesar 0,658. Dari total 58 responden disurvei menggunakan sampel acak. Hasilnya adalah nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,6. Sehingga dapat disimpulkan bahwa, dari 10 (sepuluh) pernyataan pada setiap variabel yang diajukan dapat dipercaya dan sangat menjelaskan sehingga variabel tersebut layak. sebagai alat ukur.

3. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas Data

Berdasarkan hasil plot diperoleh titik-titik tersebar di sekitar garis lurus dan sepanjang diagonal, yang dapat diartikan sebagai nilai sisa yang dihasilkan oleh regresi adalah normal. Pengujian selanjutnya dilakukan dengan pengujian *One Sample Kolmogorov Smirnov test* yang digunakan untuk mengetahui distribusi data, apakah mengikuti distribusi normal, *Poisson*, *uniform*, atau eksponensial. Dalam hal ini, untuk mengetahui apakah sebaran residualnya normal atau tidak. apabila nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal, apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 msks residual berdistribusi tidak normal.

Tabel 5. One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		58
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,000000
	Std. Deviation	231,932,097
Most Extreme Differences	Absolute	0,083
	Positive	0,083

	Negative	-0,072
Test Statistic		0,083
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Seperti terlihat dari output Tabel 5, nilai signifikansi (Asymp. Sig 2-tailed) adalah 0,701. Karena signifikansinya lebih besar dari 0,05 ($0,200 > 0,05$), maka nilai residualnya normal.

b. Hasil Uji Multikolinieritas

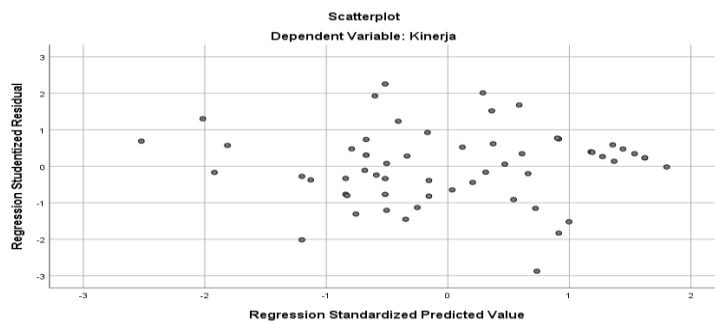
Tabel 6. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Loyalitas	0,642	1,557
Disiplin	0,642	1,557

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Dari hasil output data didapatkan bahwa nilai VIF < 10 dan nilai tolerance $> 0,10$ maka tidak terjadi gejala Multikolinieritas.

c. Hasil Uji Heteroskedastisitas



Gambar 1. Uji Heterokedastisitas

Dari gambar di atas, diketahui bahwa titik-titik menyebar secara acak tidak membentuk pola, dan titik-titik menyebar di atas dan di bawah 0 pada sumbu Y. Jadi bisa disimpulkan tidak ada kasus heteroskedastisitas pada model regresi.

4. Analisis Verifikatif

a. Hasil Pengaruh Secara Parsial

Tabel 7. Hasil Uji Hipotesis Parsial

Model	t	Sig.
(Constant)	2,244	0,029
Loyalitas	6,210	0,000
Disiplin	2,583	0,012

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Ket : Loyalitas (X_1)

Disiplin (X_2)

1) Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Loyalitas terhadap Kinerja Amil

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai thitung 7,327 yang artinya t hitung 6,210 $>$ t tabel 1,673 dengan signifikansi $0,000 < 0,05$. Maka H_1 diterima dan H_0 ditolak, yang artinya loyalitas secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil Baitul Maal Hidayatullah.

2) Uji Hipotesis Pengaruh Parsial Disiplin terhadap Kinerja Amil

Berdasarkan tabel 7 diperoleh nilai t hitung 2,583 yang artinya thitung 2,583 > t tabel 1,673 dengan signifikansi 0,000<0,05. Maka, H1 diterima dan H0 ditolak, yang artinya disiplin secara parsial berpengaruh terhadap kinerja amil Baitul Maal Hidayatullah.

b. Hasil Uji simultan

Tabel 8. Hasil Uji Hipotesis Simultan

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	559,262	2	279,631	50,159	.000 ^b
Residual	306,617	55	5,575		
Total	865,879	57			

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan table di atas, nilai fhitung 50,159 yang mana fhitung 50,159 lebih besar dari ftabel 2,19 dan signifikansi 0,000<0,05. Maka H1 diterima dan H0 ditolak, artinya loyalitas dan disiplin berpengaruh secara simultan terhadap kinerja amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat.

c. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 9. Hasil Uji Regresi Linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients	
	B	Std. Error
(Constant)	8,663	3,860
Loyalitas	0,564	0,091
Disiplin	0,264	0,102

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan tabel 9, persamaan regresi dalam penelitian adalah $Y = 8.663 + 0.564 X_1 + 0.264 X_2$. Maka konstanta sebesar 8.663 menyatakan bahwa tanpa variabel loyalitas dan disiplin, kinerja mempunyai nilai sebesar 8.663. Nilai *coefficients* positif sebesar 0.564 dan 0.264. Artinya jika loyalitas naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0,564 dan jika disiplin naik sebesar satu satuan maka kinerja akan naik sebesar 0.264 . Pada persamaan tersebut dapat dilihat bahwa loyalitas dan disiplin memiliki kemampuan mempengaruhi kinerja amil. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja amil di Baitul Maal Hidayatullah pusat dapat dipengaruhi oleh loyalitas dan disiplin kinerja.

d. Hasil Koefisien Determinasi

Tabel 10. Hasil Uji Koefisien Determinasi X1 dan X2 terhadap Y

R	R Square	Adjusted R Square
.804 ^a	0,646	0,633

Sumber: Hasil Olahan Data SPSS

Berdasarkan output tabel 10 dapat dilihat bahwa nilai R square 0,646 dan atau 64,6%. Hal ini menunjukkan bahwa kemampuan variabel loyalitas dan disiplin menjelaskan pengaruhnya terhadap variabel kinerja amil Baitul Maal Hidayatullah pusat adalah sebesar 64,6% sisanya sebesar 35,4% merupakan pengaruh dari variabel bebas lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

IV. PEMBAHASAN

1. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner dari variabel loyalitas yaitu 4,23 yang berada pada interval (4,21-5,00) dimana tanggapan responden terhadap variabel loyalitas (X1) memiliki kategori sangat baik. Hasil pengujian hipotesis melalui bantuan aplikasi SPSS 26, diketahui bahwa loyalitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil. Dengan demikian hipotesis H0 tidak terdukung (ditolak), dengan demikian semakin

tinggi persepsi loyalitas amil mempengaruhi kinerja amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian Sampul (2020) yang menyatakan bahwa loyalitas mempengaruhi kinerja.

2. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner dari variabel disiplin yaitu 4,50 yang berada pada interval (4,21-5,00) dimana persepsi responden terhadap variabel disiplin (X2) memiliki katagori sangat baik. Hasil pengujian hipotesis dengan aplikasi SPSS 26 menunjukkan bahwa disiplin berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil. Dengan demikian hipotesis H0 tidak terdukung (ditolak), dengan demikian semakin tinggi persepsi disiplin kerja mempengaruhi kinerja amil Baitul Maal Hidayatullah Pusat. Hasil penelitian ini didukung oleh hasil penelitian Syafrina (2017), terdapat pengaruh positif dan signifikan antara disiplin dengan kinerja.
3. Berdasarkan nilai rata-rata kuesioner dari variabel keputusan pembelian yaitu 4,40 yang berada pada interval (4,21- 5,00) artinya persepsi yang diberikan responden terhadap variabel kinerja amil (Y) sangat baik. Hasil pengujian hipotesis simultan melalui aplikasi SPSS 26 diketahui bahwa loyalitas dan disiplin terhadap kinerja amil Baitul maal hidayatullah pusat memiliki pengaruh positif dan signifikan. Dengan demikian hipotesis H0 tidak dikung (ditolak)

V. KESIMPULAN

1. Loyalitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja amil, dimana diperoleh nilai t hitung $> t$ table ($6,210 < 1,673$) dan sig $< 0,05$ ($0,000 < 0,05$), dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara loyalitas terhadap kinerja amil.
2. Disiplin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja amil, diperoleh nilai t hitung $> t$ table ($2,583 > 1,673$) dan sig $< 0,05$ ($0,012 > 0,05$), disimpulkan bahwa H0 ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin terhadap kinerja amil.
3. Loyalitas dan disiplin memiliki pengaruh yang signifikan secara silmultan terhadap kinerja amil, diperoleh nilai f hitung $> f$ table ($50,159 < 2,19$) dan sig $> 0,05$ ($0,000 > 0,05$), dengan demikian H0 ditolak dan Ha diterima yang artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara silmultan loyalitas dan disiplin terhadap kinerja amil.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Cay, S., Gandung, M., Ilham, N., Teriyan, A., & Haryadi, R. N. (2022). Pengaruh Pelatihan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT Pesona Cahaya Gemilang di Serpong Tangerang Selatan. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 4(3), 474-483.
- Cintya Ribka Sampul, 2020, "Pengaruh Loyalitas Karyawan terhadap KinerjaKaryawan" Studi pada Horison Hotels Jayapura.
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*(Edisi Ke 4). Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2003. "Manajemen Edisi 2". BPFE. Yogyakarta.
- Hasiubuan, S.P Malayu (2005). "Manajemen Sumber Daya Manusia." Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara.
- _____. 2007. "Manajemen Sumber Daya Manusia." Jakarta: PT Bumi Aksara.
- _____. 2014. "Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah." Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Moheriono. 2013. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi." Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Muntu, Agung, dkk, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*: "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Dinas Sosial Minahasa Selatan," Vol.05 no.10 (2020).

- Nurjaya, N., Sunarsi, D., Effendy, A. A., Teriyan, A., & Gunartin, G. (2021). Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Kota Bogor. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 4(2), 172-184.
- Rowen. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja dan Loyalitas Kerja terhadap Kinerja Karyawan CV. Tirta Agung Jaya Mandiri." Yogyakarta: Universitas Sanata Dharma.
- Sugiyono, 2009, "Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D," Bandung :Alfabeta