

Peran Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Individu Amil Pada Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sodaqoh (LAZIS) Di Surakarta

Muhammad Hakim Azizi¹, Madha Adi Ivantri²

^{1,2} Universitas Nahdlatul Ulama Surakarta
Corresponding Author: muhammad.hakim@unu.ac.id

Diterima: 16 Agustus 2021; Direvisi: 22 September 2021; Disetujui: 27 Oktober 2021

Abstract: *A transformational leadership approach can be the right choice for leadership at the Amil Zakat Infaq and Sodaqoh Institution (LAZIS), because this leadership style has four important characteristics, namely idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, and individualized consideration. This study uses a quantitative approach with multiple regression analysis. Data analysis consists of Validity and Reliability Test, Classical Assumption Test, Normality Test, Multicollinearity Test, Heteroscedasticity Test, this is intended so that the regression results are not biased. From the results of testing and discussion, there are four main findings that can be put forward as conclusions from this study, namely Idealized influence (x1) has a significant positive effect on individual employee performance at Lazis Solo Cares. Inspirational motivation (x2) has a significant positive effect on the individual performance of employees at Lazis Solo Care. Intellectual stimulation (x3) has a significant positive effect on the individual performance of employees in the solo care class. Individualized consideration (x4) has a significant positive effect on individual employee performance at Lazis Solo Cares*

Keywords: *Leadership, Transformational, Performance, Amil, LAZIS*

Abstrak: Pendekatan kepemimpinan transformasional dapat menjadi pilihan tepat bagi kepemimpinan di Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Sodaqoh (LAZIS), karena gaya kepemimpinan ini memiliki empat karakter penting yaitu *idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration*. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan analisis regresi berganda. Analisa data terdiri dari Uji Validitas dan Reliabilitas, Uji Asumsi Klasik, Uji Normalitas, Uji Multikolinieritas, Uji Heteroskidastisitas, hal ini bertujuan agar hasil regresi tidak bias. Dari hasil pengujian dan pembahasan terdapat empat temuan utama yang dapat dikemukakan sebagai kesimpulan dari penelitian ini, yaitu *Idealized influence (x1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di lazis solo peduli. Inspirational motivation (x2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di lazis solo peduli. Intellectual stimulation (x3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di lazis solo peduli. Individualized consideration (x4) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di lazis solo peduli*

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Transformasional, Kinerja, Amil, LAZIS*

PENDAHULUAN

Di tingkat nasional, penerimaan Zakat, Infak/ Sedekah (ZIS) dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya (DSKL) yang dihimpun Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) menunjukkan rata-rata pertumbuhan 34,33 % selama periode 2002-2019. Badan Zakat Amil Nasional (BAZNAS) menyebutkan pada tahun 2019 penerimaan ZIS dan DSKL mencapai 10,227 triliun rupiah sedangkan penyalurannya mencapai angka 8,688 triliun rupiah kepada 23,505 juta penerima manfaat (BAZNAS, 2020). Jumlah ini menunjukkan peningkatan dari tahun-tahun sebelumnya, sekaligus menjadi isyarat semakin meningkatnya kinerja para amil yang menjadi ujung tombak dari OPZ.

Amil tidak hanya berperan menghimpun dan menyalurkan ZIS dan DSKL secara langsung tetapi juga selalu berinovasi untuk mengembangkannya dalam bentuk pemberdayaan usaha produktif. Sebagai contoh dengan menyalurkan melalui program bantuan modal usaha pemula, perbaikan tempat usaha, bantuan keterampilan hidup dan usaha pemberdayaan mustahik dan bantuan ternak. Pemberian bantuan ini akan berimplikasi pada terciptanya muzakki (pembayar zakat) baru sebagai pertanda terwujudnya kesejahteraan masyarakat (Aisyah et al., 2019). Selain itu, langkah tersebut dilakukan agar manfaat yang diberikan semakin dirasakan masyarakat secara luas.

Keberhasilan para amil dalam pengelolaan ZIS dan DSKL tidak terlepas dari beberapa faktor guna mencapai target yang telah ditetapkan. Salah satunya adalah bagaimana kemampuan pemimpinnya dalam mengkoordinasi, memotivasi, dan memahami para anggotanya. Pemimpin juga harus memikirkan bagaimana mentransfer hard skill maupun soft skill ke bawahannya, agar mereka mampu terampil dan menjadi aset (human capital) bagi organisasi. Selain itu, pemimpin yang baik adalah pemimpin yang mampu menciptakan perubahan yang berkelanjutan dan memiliki pemahaman lingkungan yang luas (Indrawati, 2014).

Lembaga Amil Zakat Infak dan Sedekah (LAZIS) merupakan bagian dari OPZ sekaligus sebagai lembaga nirlaba. Kelompok lembaga nirlaba menghadapi lebih banyak eksternalitas yang tidak dapat diprediksi dan krisis sumber daya dibandingkan dengan lembaga profit. Oleh karena itu, kepemimpinan transformasional dibutuhkan lembaga nirlaba untuk mengatasi dan memperbaiki kompleks realitas di akar rumput (Mahalinga Shiva & Suar, 2012). Pendekatan kepemimpinan transformasional cenderung diterapkan di LAZIS,

mengingat dengan keterbatasan sumber daya mereka dapat bertahan bahkan semakin berkembang. Gaya kepemimpinan ini memiliki 4 karakter penting, yaitu idealized influence, inspirational motivation, intellectual stimulation, dan individualized consideration (Barling et al., 2000). Lebih lanjut, beberapa peneliti telah menunjukkan bukti bahwa karakter kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja kreatifitas, efisiensi, dan inovasi karyawan dalam organisasi (Dwivedi et al., 2020; Grošelj et al., 2020; Ma et al., 2020)

METODE

Penelitian ini menggunakan desain confirmatory research, yaitu desain penelitian yang paradigmanya menguji beberapa teori melalui variabel-variabel penelitian dengan angka dan memerlukan analisis data dengan prosedur statistik, serta berusaha untuk menjelaskan hubungan kausalitas antara variabel-variabel melalui pengujian hipotesa. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner, data yang diperoleh berupa jawaban terhadap pertanyaan yang diajukan.

Sampel penelitian ini adalah amil di LAZIS di Surakarta yang telah mendapatkan rekomendasi dari BAZNAS. Pengambilan sampel penelitian ini menggunakan teknik purposive sampling, yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan dan kriteria tertentu. Ukuran sampel yang digunakan dalam penelitian ini mengikuti kategori layak dalam penelitian yakni pada rentang 30 sampai dengan 500 responden.

Area penelitian ini adalah Lembaga Amil Zakat, Infak, Sodaqah (LAZIS) di Surakarta. Penelitian ini menggunakan salah satu LAZIS terbesar di Surakarta dengan tingkat operasional Provinsi. Responden penelitian ini adalah amil/ karyawan/ relawan LAZIS dengan mengambil sampel sesuai syarat minimal dalam penelitian kuantitatif. Waktu pengambilan data di tahun 2021

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif untuk mencari pengaruh variabel kepemimpinan transformatif terhadap kinerja individu. Semua ukuran variabel dalam penelitian ini menggunakan skala likert 1-5. Di mana, point 1 menunjukkan sangat tidak setuju sampai poin 5 menunjukkan sangat setuju. Pengukuran kepemimpinan transformasional sebagai variabel independen penelitian ini mengikuti Edwards, Knight, Broome and Flynn (2010), di mana dalam keusioner disajikan 12 item pernyataan dengan 3 item pernyataan pada setiap indikatornya. Pada 12 item pertanyaan tersebut telah

mangakomodasi 4 kriteria kepemimpinan transformasional, yakni: *idealized influence*, *inspirational motivation*, *intellectual stimulation*, dan *individualized consideration*.

Pengukuran kinerja tugas dan kontekstual sebagai variabel dependen pada penelitian ini menggunakan kuesioner yang digunakan Lara dan Ding (2017) (Zoghbi-Manrique-de-Lara & Ting-Ding, 2017). Kinerja tugas diukur menggunakan perilaku *amil* dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, pemenuhan tanggung jawab yang ditentukan dalam uraian tugas (*job description*), pemenuhan tugas dari yang seharusnya *amil* lakukan, dan pemenuhan persyaratan kinerja pekerjaan formal. Sedangkan indikator kinerja kontekstual mengacu pada kebanggaan, loyalitas, kepedulian *amil* terhadap perkembangan dan citra serta mempertahankan nama baik LAZIS. Butir pernyataan kinerja individu terdiri dari 15 pernyataan, terdiri dari 7 item tentang kinerja tugas dan 8 item tentang kinerja kontekstual.

Penelitian ini juga menggunakan variabel kontrol kinerja individu dengan mengacu pada penelitian Lai et al. (2020) seperti variabel demografi (contoh: umur, jenis kelamin, dan pendidikan), pengalaman kerja, dan masa kerja di lingkungan saat ini, karena variabel ini dimungkinkan mempengaruhi kinerja tugas dan perilaku menolong. Prosedur penelitian ini terdiri dari tahapan sebagai berikut: Identifikasi dan merumuskan masalah, menetapkan tujuan penelitian, studi pustaka, penyusunan proposal, pengumpulan data, pengolahan dan analisis data, penarikan kesimpulan. Pengumpulan data penelitian ini dilakukan dengan memberikan kuesioner secara online pada responden. Responden dapat mengisi sendiri yang selanjutnya data isian akan diolah oleh peneliti. Dalam penelitian teknik analisis dilakukan dengan tiga tahap, yakni uji validitas dan reliabilitas yang bertujuan untuk menentukan kualitas hasil penelitian dan kemampuan replikasi serta generalisasi penggunaan model penelitian yang sejenis. Uji Asumsi Klasik yang bertujuan untuk mengetahui data yang diperoleh sah (tidak terdapat penyimpangan). Untuk meyakinkan persamaan garis regresi yang diperoleh adalah linier dan dapat di gunakan secara valid. Uji asumsi klasik ini meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, uji heteroskedastisitas. Uji Ketetapan Model digunakan untuk mengetahui apakah model yang dibuat layak atau tidak. Yang digunakan dalam penelitian ini ada 3, yaitu: Uji F, Uji Koefisien Determinasi (R²), Uji T.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden digunakan untuk memberikan gambaran terhadap data yang telah diperoleh dari kuesioner yang dikumpulkan. Dari 40 responden, karakteristik karyawan dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 1 Karakteristik Responden

Usia	Jumlah
20-25 Tahun	10
>25 Tahun	28
<20 Tahun	2
Pendidikan	
SMA	16
S1	22
S2	2
Lama Bekerja	
<1 Tahun	14
>1 Tahun	26

Sumber: data diolah

Hasil uji validitas menunjukkan semua item pernyataan dalam kuesioner dinyatakan valid karena memiliki nilai korelasi product moment diatas 0,3. Hasil tersebut ditunjukkan pada table berikut:

Tabel 2 Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan Transformasional

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi
IdeInf1	0,736
IdeInf2	0,739
IdeInf3	0,752
IndCon1	0,697
IndCon2	0,716
IndCon3	0,728
InsMo1	0,695
InsMo2	0,484
InsMo3	0,618
IntSti1	0,687
IntSti2	0,748
IntSti3	0,592

Sumber: data diolah

Table 3: Hasil Uji Validitas Instrumen Kinerja Individu

Item Pertanyaan	Nilai Korelasi
KK1	0,618
KK2	0,554
KK3	0,597
KK4	0,678
KK5	0,618
KK6	0,693
KK7	0,659
KK8	0,591
KT1	0,698
KT2	0,656
KT3	0,692
KT4	0,670
KT5	0,485
KT6	0,626
KT7	0,610

Sumber: data diolah

Hasil uji reliabilitas terhadap 40 sampel dengan menggunakan kuesioner menunjukkan semua variabel memiliki nilai croanbach alpha diatas 0,6, dengan demikian semua variabel dinyatakan reliabel. Hasil uji reliabilitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 4: Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbac h'sAlpha
KinerjaIndividu	0,884
<i>Idealized influence</i>	0,897
<i>Inspirational motivation</i>	0,876
<i>Intellectualstimulation</i>	0,913
<i>Individualized consideration</i>	0,866

Sumber: data diolah

Uji Hipotesis

Uji hipotesis penelitian ini menggunakan Analisis regresi linear untuk mengetahui arah hubungan antara variable independen dengan variable dependen, apakah positif atau negative, serta untuk memprediksi nilai dari variable dependen apabila nilai variable independen mengalami kenaikan atau penurunan. Berikut adalah hasil uji regresi:

Table 5: Hasil Uji Hipotesis

Variabel	Koefisien	Signifikansi
<i>Idealized influence</i>	4.523	0.000
<i>Inspirational</i>	3.987	0.000

<i>motivation</i>		
<i>Intellectual stimulation</i>	2.902	0.004
<i>Individualized consideration</i>	4.210	0.000

Sumber: Data diolah

Berdasarkan hasil persamaan regresi pada table 5, semua nilai koefisien regresi dari keempat variable independen bernilai (+), dan semua nilai signifikansi bernilai kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa semua variable kepemimpinan transformasional (yang terdiri dari *Idealized influence* X1, *Inspirational motivation* X2, *Intellectual stimulation* X3, *Individualized consideration* X4) berpengaruh positif terhadap kinerja individu karyawan LAZIS Solo Peduli (Y).

Hal ini konsisten dengan kajian yang dilakukan Chen (2004) bahwa *idealized influence leaders* dengan budaya inovatif akan menghasilkan karyawan yang lebih termotivasi untuk mencapai kinerja yang diinginkan. Nilai koefisien yang positif menunjukkan bahwa semakin kuat pemahaman dan pelaksanaan kepemimpinan transformasional maka semakin kuat kinerja karyawan yang ada di lingkungan Solo Peduli. Demikian pula Stashevsky dan Meni (2006), menyatakan *transformational leadership* berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Balthazard dkk (2009), menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berpengaruh signifikan dalam pengambilan keputusan tim yang menghasilkan peningkatan kinerja karyawan.

Secara teori, hasil perhitungan pengaruh variabel kepemimpinan dengan terhadap kinerja individu pada penelitian ini sesuai dengan apa yang telah dikatakan Choi dkk(2017). Mereka menyatakan bahwa kepemimpinan transformasional berkontribusi terhadap aspek output kinerja individu, sedangkan *shared leadership* meningkatkan pengorganisasian dan efektivitas perencanaan tim. Pemimpin yang transformatif akan mengupayakan langkah-langkah yang dapat meningkatkan kinerja tim dan individu untuk mencapai target yang telah ditentukan. Serta mampu memberikan teladan dan motivasi kepada bawahannya untuk menjaga konsistensi kerja.

Dengan hasil penelitian ini peneliti mengharapkan pihak Solo Peduli tetap terus menjaga hubungan baik antara pimpinan dan karyawan, agar kinerja Lembaga Amil Zakat semakin baik dan mampu memaksimalkan perannya sebagai jembatan antara *mustahiq* dan

muzakki. Terlebih pada masa pandemi seperti sekarang ini dibutuhkan pihak-pihak lain diluar pemerintah untuk senantiasa meringankan beban terutama sector ekonomi bagi masyarakat yang terkena imbas.

KESIMPULAN

Dari hasil pengujian dan pembahasan terdapat empat temuan utama yang dapat dikemukakan sebagai kesimpulan dari penelitian ini, yaitu: 1. Idealized influence (X1) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di LAZIS Solo Peduli 2. Inspirational motivation (X2) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di LAZIS Solo Peduli 3. Intellectual stimulation (X3) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di LAZIS Solo Peduli 4. Individualized consideration (X4) berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja individu karyawan di LAZIS Solo Peduli

REFERENSI

- Aisya, S., Irwanuddin, & Harianti. (2019). Pengelolaan dana zakat dalam pengembangan usaha mikro binaan Baznas Kabupaten Enrekang. *Laa Maisyir*, 6(1), 38–52. <https://doi.org/https://doi.org/10.24252/lamaisyir.v6i1.9406>
- Barling, J., Slater, F., & Kevin Kelloway, E. (2000). Transformational leadership and emotional intelligence: an exploratory study. *Leadership & Organization Development Journal*, 21(3), 157–161. <https://doi.org/10.1108/01437730010325040>
- BAZNAS. (2020). *Statistik Zakat Nasional 2019* (A. S. Adinugroho, R. Kurniawan, M. Zaenal, & K. Hanum (eds.)). BAZNAS - Sub Divisi Pelaporan. <https://pid.baznas.go.id/wp-content/uploads/2020/09/STATISTIK-ZAKAT-NASIONAL-2019.pdf>
- Dwivedi, P., Chaturvedi, V., & Vashist, J. K. (2020). Transformational leadership and employee efficiency: knowledge sharing as mediator. *Benchmarking*, 27(4), 1571–1590. <https://doi.org/10.1108/BIJ-08-2019-0356>
- Grošelj, M., Černe, M., Penger, S., & Grah, B. (2020). Authentic and transformational leadership and innovative work behaviour: the moderating role of psychological empowerment. *European Journal of Innovation Management*. <https://doi.org/10.1108/EJIM-10-2019-0294>
- Indrawati, N. K. (2014). Management by Inspiration: Implementation of Transformational Leadership on Business at Pondok Pesantren*) Sunan Drajat. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 115(Icicies 2013), 79–90. <https://doi.org/10.1016/j.sbspro.2014.02.417>
- Ma, X., Jiang, W., Wang, L., & Xiong, J. (2020). A curvilinear relationship between

AL-URBAN: Jurnal Ekonomi Syariah dan Filantropi Islam
Volume 5 (2), 2021
<https://journal.uhamka.ac.id/index.php/al-urban/>
p-ISSN: 2580-3360 e-ISSN: 2581-2874
DOI: 10.22236/alurban_vol5/is2pp112-120
Pp 112-120

transformational leadership and employee creativity. *Management Decision*, 58(7), 1355–1373. <https://doi.org/10.1108/MD-07-2017-0653>

Mahalinga Shiva, M. S. A., & Suar, D. (2012). Transformational Leadership, Organizational Culture, Organizational Effectiveness, and Programme Outcomes in Non-Governmental Organizations. *Voluntas*, 23(3), 684–710. <https://doi.org/10.1007/s11266-011-9230-4>

Zoghbi-Manrique-de-Lara, P., & Ting-Ding, J. M. (2017). Task and contextual performance as reactions of hotel staff to labor outsourcing: The role of procedural justice. *Journal of Hospitality and Tourism Management*, 33, 51–61. <https://doi.org/10.1016/j.jhtm.2017.09.007>