

DETERMINASI MOTIVASI KERJA UNIT PENGELOLA ZAKAT INFAK DAN SHODAQOH NAHDLATUL ULAMA TINGKAT KECAMATAN DI KABUPATEN MAGELANG

Ahmad Muhibin

IAIN Salatiga

Alamat Email: ahmadmuhibin721@gmail.com

Abstract:

This study aims to determine the effect of organizational culture and organizational commitment on the work motivation of amil in UPZISNU Magelang Regency. The research data was collected using a questionnaire that was distributed to the UPZISNU administrators at the sub-district level in Magelang Regency. The research sample was 100 which was determined using the probability sampling method. Analysis of research data using multiple linear regression analysis techniques. The results of this study indicate that culture has no significant and negative effect on amil motivation in UPZISNU at the District level of Magelang Regency, this study rejects the supporting hypothesis. Organizational commitment has a positive and significant effect on the work motivation of amil in UPZISNU at the District Level in Magelang Regency, this study accepts the hypothesis that has been carried out so that job satisfaction has a positive and significant effect on work motivation for amil in UPZISNU at the District level of Magelang Regency.

Keywords: *Zakat infaq and shodaqoh, organizational culture, organizational commitment, work motivation*

PENDAHULUAN

Zakat di bagi dua kelompok, yaitu zakat fitrah yang di keluarkan setiap muslim yang memenuhi sebagian atau keseluruhan bulan ramadhan dan bulan syawal. Baik zakat tersebut di keluarkan oleh dirinya sendiri atau di keluarkan oleh orang yang menanggung nafkah/fitrahnya, atau oleh orang lain. Zakat telah diwartakan sejak masa awal Islam (zaman Nabi Muhammad SAW dan Sahabat), baik dalam bentuk bil-lisan, dakwah bil-kitabah, maupun dakwah bil-hal. Hal ini menunjukkan bahwa

zakat merupakan salah satu aspek ajaran Islam. Zakat dilaksanakan tidak hanya sebagai bentuk ketaatan terhadap ajaran Islam tetapi juga sebagai bentuk kepedulian terhadap sesama manusia karena harta zakat akan terdistribusi secara merata (Purwanto dkk, 2021).

Sedangkan zakat maal (harta), mencakup emas, perak hasil perniagaan, pertanian, pertambangan, ternak harta temuan, masing – masing harat memiliki perhitungan sendiri – sendiri. Hewan ternak meliputi jenis ternak unta, sapi, kambing. Hasil pertanian yang di maksud adalah hasil tumbuh tumbuhan seperti biji – bijian, umbi umbian, dan jenis makanan pokok lainnya. Hasil perkebunan yaitu meliputi buah kuram dan anggur. Emas dan perak meliputi harta yang terbuat dari emas dan perak dalam bentuk apapun selain perhiasan yang di perbolehkan oleh syara. Harta perniagaan mencakup semua benda yang di peruntukkan untuk di perjual belikan, baik berupa barang seperti pakaian, makanan, perhiasan, atau berupa jasa seperti persewaan, profesi. Hasil tambang meliputi hasil atau proses menambang benda – benda yang terdapat dalam perut bumi/ laut dan memiliki nilai ekonomis. Barang temuan yakni harta yang di temukan dan tidak di ketahui pemiliknya (Khoiri, 2006).

Dilihat dari ke kayaannya dan kesuburan tanah di Indonesia, yang memiliki banyak hal sumberdaya alam yang bisa di olah dan di manfaatkan oleh penduduk Indonesia dari hasil perkebunan, pertanian, peternakan serta perikanan, maka bisa kita katakan hasil dari peternakan, perkebunan, peternakan bisa untuk di ambil hasilnya, maka dari itu potensi untuk berzakat sangatlah besar. Indonesia merupakan salah satu negara dengan mayoritas penduduk Muslim yaitu sejumlah 216,66 juta penduduk atau dengan persentase Muslim sebesar 85 persen dari total populasi (BPS, 2015). Fakta ini menyiratkan bahwa zakat memiliki potensi besar dan dapat berkontribusi dalam mengurangi kemiskinan. Data zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) di Indonesia menunjukkan bahwa terdapat kenaikan jumlah penghimpunan zakat dari tahun 2002 hingga 2015.

Potensi zakat besar namun ada persoalan yang harus di uraikan, masih banyak mustahik yang berorientasi jangka Pendek daripada jangka panjang, dimana orientasi jangka pendek masih banyak mustahik

yang lebih menginginkan menyalurkan zakat dan shodaqohnya langsung ke mustahik yang memang di anggap membutuhkan sehingga menjadi budaya atau kebiasaan yang ada di masyarakat maka perlulah pengetahuan tentang zakat itu sendiri dan lebih untuk memotivasi, dalam hal ini memang tidak salah namun menjadi persoalan ketika pola penyampaian selalu bersifat konsumtif yaitu untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhan dasar rumah tangga, pendidikan, kesehatan dan lain sebagainya. Sedangkan untuk kebutuhan jangka panjang, penyaluran zakat dalam bentuk pemberian modal usaha produktif sehingga di harapkan hasilnya dapat di terima secara terus menerus dan memberikan manfaat secara perekonomian, serta meningkatkan pendapatan (Afif dan Oktiadi, 2018) di kabupaten Magelang dengan jumlah penduduk di tahun 2017, sebesar 1 268 396 Jiwa di 21 kecamatan, Sedangkan Penduduk Muslim Sebesar 1 230 793, sedangkan jumlah penduduk miskin Pada tahun 20, sebesar 157 150 Orang (12,42 Persen).

Dari data tersebut jumlah penduduk yang beragama Islam cukup banyak sehingga potensi berzakat sangatlah besar dengan demikian di harapkan minat untuk berzakat UPZINU Tingkat Kecamatan di Kabupaten Magelang diharapkan bisa maksimal, untuk mengetahui minat dalam berzakat di kabupaten magelang yang selama ini dilihat dari data jumlah penduduk muslim yang besar, namun juga terkenal dengan berbagai macam budaya, suku, Faham idiologi yang berbeda dengan perbedaan tersebut tentu saja muncul berbagai macam kehendak atau keinginan yang berbeda, pola pikir yang berbeda, tingkah laku yang berbeda, sikap untuk mengambil keputusan untuk melakukan sesuatu. dengan pola pikir dan prilaku di masyarakat ini menjadi sebuah dasar untuk melihat, mendengar, merasakan, menganalisa sebuah keputusan ataupun sikap. Tetu saja juga di pengaruhi budaya organisasi di UPZISNU Tingkat Kecamatan di Kabupaten Magelang yang di anggap aktif sehingga menjadi motivas Kerja bagi Pegawai untuk meningkatkan kinerja sehingga mendorong mustahik untuk menyalurkan zakat dan infak sodaqohnya UPZINU Tingkat Kecamatan di Kabupaten Magelang.

Budaya memiliki bagian terluas yang mempengaruhi prilaku konsumen, oleh karena itu bisa mengidentifikasi merupakan bagian yang

sulit, menurut Taylor, budaya di artikan sebagai ruang sebagai ruang yang kompleks mencakup pengetahuan, kepercayaan seni moral, adat dan setiap pengetahuan lainnya yang di peroleh manusia dan memiliki ragam khas yang berbeda - beda sehingga sulit mendefinisikan budaya yang ada (Dwikatyus, 2018).

Menurut Sekaran kandungan budaya merupakan faktor-faktor pembentukan dari budaya itu sendiri, dan faktor pembentuknya seperti, ekonomi, politik, hukum agama, Pendidikan, Teknologi industri lingkungan dimanapun berada. Ketujuh faktor tersebut merupakan dasar penentuan bagaimana perilaku konsumen itu terbentuk dan merespon produk lintas budaya, dimana budaya itu terisolasi dari pengaruh budaya luar (Dwikatyus, 2018).

Shina dkk (2010) dalam penelitiannya mendapatkan hasil, bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penelitian yang dilakukan oleh Patnaik (2011) dan Hakim (2012) mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Catania and Raymond (2013) dalam penelitiannya mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dimana semakin kondusif antara atasan dan bawahan, karyawan dengan sesama karyawan serta dukungan lingkungan manajemen perusahaan maka semakin meningkatkan rasa nyaman dalam lingkungan kerja sehingga dapat mendorong motivasi kerja karyawan. Pernyataan tersebut diperkuat oleh hasil temuan dari Guo dkk (2014) bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

Sinaga (2018) dan Hilmawan (2019) budaya organisasi tidak signifikan terhadap motivasi kerja. Dari telaah beberapa hasil temuan penelitian di atas maka ditemukan inkonsistensi hasil penelitian kolaborasi antar organisasi dan hasilnya. Berdasarkan riset gap atau perbedaan hasil penelitian di atas, peneliti akan meneliti variabel yang mengalami perbedaan hasil. Maka peneliti akan meneliti variabel pengaruh faktor budaya terhadap motivasi.

METODE PENELITIAN

Desain dalam penelitian ini menggunakan desain penelitian deskriptif dan asosiatif. Desain penelitian deskriptif adalah mengetahui nilai masing-masing variabel yang lain. Desain penelitian asosiatif penelitian yang di desain untuk mengetahui pengaruh interaksi antara dua variabel atau lebih (Sujarweni, 2015).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pengurus UPZISNU Tingkat Kecamatan di Kabupaten Magelang yang aktif. dalam penelitian ini, pengambilan sampel yang di lakukan adalah menggunakan metode *non probability* sampling, yaitu teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk di pilih menjadi sampel. Menurut Purba (1996), jika jumlah populasi tidak di ketahui, maka jumlah sampel minimal di tentukan dengan rumus:

$$N = z^2/4 (Moe)^2$$

Berdasarkan perhitungan diperoleh jumlah sampel minimal yang harus di penuhi sebanyak 97 responden maka untuk menghindari tingkat kesalahan maka jumlah sampel ayang di cari sebanyak 100 responden. Adapun teknik pengambilan sampel yang di gunakan adalah dengan metode *purposive sampling*, yaitu cara pengambilan berdasarkan kriteria tertentu, yaitu pengurus UPZISNU Se Kabupaten Magelang yang aktif.

Semua variabel penelitian diukur dengan menggunakan skala likert dengan lima pilihan jawaban. Kelima pilihan tersebut adalah Sangat tidak setuju (STS), Tidak setuju (TS), Netral (N), Setuju (S) dan Sangat setuju (SS). Motivasi kerja (Y) dalam penelitian ini diukur indikator yang dikemukakan oleh Siagian (2008) yang terdiri dari kemauan, kerelaan, membentuk keahlian, membentuk kerelaan, Rasa tanggung Jawab, Tujuan, kewajiban, semangat kerja. Adapun budaya Organisasi (X1) di ukur dengan indicator-indikator yang dikemukakan oleh Tampubolon (2008) yang terdiri atas perhatian masalah yang detail, berorientasi hasil yang di capai, berorientasi pada kepentingan pegawai, agresif dalam bekerja, mempertahankan dan menjaga setabilitas kerja. Sementara komitmen (X2) di ukur dengan menggunakan indicator yang dikemukakan oleh Mondy (2010) yang terdiri atas penerimaan terhadap tujuan dan nilai organisasi,

kesiapan untuk bekerja keras, keinginan kepedulian terhadap organisasi.

Data-data penelitian yang telah dikumpulkan selanjutnya dilakukan analisis. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda. Sebelum data dianalisis maka dilakukan uji kualitas data, yang terdiri atas uji validitas dan uji reliabilitas. Uji validasi di gunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuisoner (Ghozali, 2018), suatu kuisoner di katakan sah atrau valid jika pertanyaan pada kuesioner tersebut mampu mengungkapkan sesuatu yang akan di ukur oleh kuesioner itu. Uji signifikansi dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (nilai corrected item–Total Corelation pada output Crabach alpha) dengan nilai r tabel untuk degree offreedom (df) = n-2 (n adalah jumlah sampel). Uji realibilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang di nyatakan valid. Uji ini di guanakan untuk mengukur suatu kuisoner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk (Ghozali, 2018). Suatu kuesioner di katakan realibel atau handal jika jawaban seorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variabel di katakan realibel jika memiliki Cronbach Alpaha > 0,60 (Ghozali, 2018).

Setelah data-data penelitian dinatakan valid, selanjutnya dilakukan analisis regresi linier berganda. Dalam analisis regresi linear berganda terdapat beberapa syarat yang harus dipenuhi yaitu, uji normalitas, uji heteroskesdasitas dan uji multikolinieritas.

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil responden penelitian

Hasil pengumpulan data penelitian, menunjukkan bahwa amil UPZISNU yang menjadi responden penelitian dalam penelitian ini mayoritas adalah laki-laki dengan jumlah 89, hanya 11 amil yang berjenis kelamin perempuan. Profil responden penelitian selengkapnya dapat dilihat pata table 1.

Tabel 1. Profil responden penelitian

Deskripsi responden	Karakteristik responden	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Laki-laki	89	89%
	Perempuan	11	11%
Usia	20 tahun sd 29 tahun	4	4%
	30 tahun sd 39 tahun	44	44%
	40 tahun sd 49 tahun	34	34%
	50 tahun sd 55 tahun	16	16%
	Lebih besar dari 56 tahun	2	2%
Pendidikan	SLTA	86	86%
	Sarjana	13	13%
	Pascasarjana	1	1%

Sumber: Data penelitian (2020)

2. Uji validitas dan reliabilitas

Data penelitian yang berkualitas ditentukan oleh instrumen yang berkualitas pula. Dengan demikian sebelum melakukan pengujian hipotesis, maka diperlukan pengujian terhadap instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh butir-butir pernyataan dalam penelitian telah memenuhi kriteria instrumen penelitian yang berkualitas yaitu memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang memadai. Hasil dari pengujian validitas dan reliabilitas dapat dilihat pada table 2.

Tabel 2. Uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Ket	Cronbach's Alpha	Ket
Budaya Organisasi (X1)	Pert 1	0,762**	0,196	Valid	0,892	Reliable
	Pert 2	0,817**		Valid		
	Pert 3	0,699**		Valid		
	Pert 4	0,864**		Valid		
	Pert 5	0,831**		Valid		
	Pert 6	0,873**		Valid		
Komitmen Organisasi (X2)	Pert 1	0,856**	0,196	Valid	0,909	Reliable
	Pert 2	0,774**		Valid		
	Pert 3	0,837**		Valid		

	Pert 4	0,887**	Valid		
	Pert 5	0,900**	Valid		
	Pert 6	0,762**	Valid		
	Pert 1	0,867**	Valid		
	Pert 2	0,756**	Valid		
	Pert 3	0,742**	Valid		
	Pert 4	0,849**	Valid		
	Pert 5	0,846**	Valid		
Motivasi Kerja (Y)	Pert 6	0,751**	Valid	0,936	Reliable
	Pert 7	0,687**	Valid		
	Pert 8	0,741**	Valid		
	Pert 9	0,626**	Valid	0,196	
	Pert 10	0,860**	Valid		
	Pert 11	0,749**	Valid		
	Pert 12	0,795**	Valid		

Sumber: Data diolah (2020)

3. Uji asumsi klasik

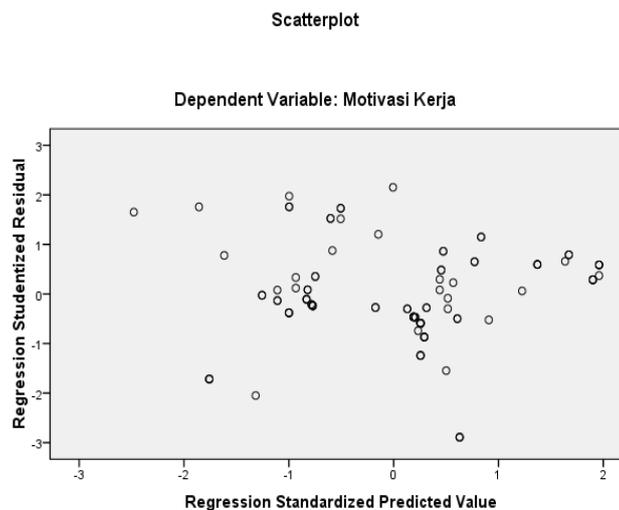
Penelitian ini menggunakan uji asumsi klasik – tes untuk menentukan apakah ada gangguan atau tidak pada data yang diamati. Ada sisa normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Uji normalitas merupakan persyaratan penting dalam menguji signifikansi statistik dari koefisien regresi. Jika model regresi tidak berdistribusi normal, kesimpulan dari hasil regresi masih diragukan. Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa nilai Asymp. Nilai sig 0,068, lebih signifikan dari 0,05. Hasil ini berarti bahwa data berdistribusi normal. Uji selanjutnya adalah uji multikolinearitas, pengujian ini untuk melihat ada tidaknya multikolinearitas atau tidak dalam data penelitian. Hasil pengujian pada Tabel 3 menunjukkan bahwa semua variabel independen memiliki nilai toleransi lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF kurang dari 10, sehingga berarti data hasil masing-masing variabel bebas tidak mengalami multikolinearitas. Selanjutnya, uji terakhir adalah uji heteroskedastisitas uji ini menentukan ada tidaknya ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke lain. Heteroskedastisitas menguji terjadinya perbedaan variance residual suatu periode pengamatan ke periode pengamatan yang lain. Cara

memprediksi ada tidaknya heteoskedasitas pada suatu model dapat dilihat dengan pola gambar Scatterplot, regresi data menyebar di atas dan di bawah atau di sekitar angka 0, titik -titik data tidak mengumpul hanya di atas atau di bawah saja, penyebaran titik-titik data tidak boleh membentuk pola bergelombang melebar kemudian menyempit dan melebar kembali, penyebaran titik data tidak berpola. Hasil dari pengujian ini dapat dilihat pada gambar 1

Tabel 3. Uji normalitas dan multikolinieritas

Uji normalitas		Uji Multikolinieritas		
Kolmogorov-Smirnov Test	Asymp. Sig	Variabel	Tolerance	VIF
1,301	0,068	X1	0,207	4,836
		X2	0,276	3,293

Sumber: Data diolah (2020)



Gambar 1. Uji heteroskedastisitas

Berdasarkan chart di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik - titik yang menyebar ke atas dan di bawah 0, sehingga dapat di simpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

4. Uji hipotesis

Analisis data dengan menggunakan pengujian regresi linier berganda untuk menjawab analisis, pengaruh budaya organisasi, komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja di LAZISNU Kabupaten Magelang. Uji ini di gunakan untuk menentukan apakah ada pengaruh keterikatan antara X1 dan X2 terhadap Y. Hasil pengujian dapat di lihat dari besarnya t hitung terhadap t tabel dengan dapat di lihat dari besarnya t hitung terhadap t tabel dengan uji 2 sisi. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada tabel 4.

Tabel 4. Hasil uji regresi linier berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		
	Beta	Std. Error	Beta	t	Sig.
(Constant)	6,861	4,264		1,609	0,111
Budaya organisasi	-0,061	0,175	-0,032	-0,351	0,726
Komitmen organisasi	0,611	0,149	0,328	4,090	0,00
<i>Adjusted R-squared</i>	0,712				

a. Dependent Variable: motivasi kerja

Berdasarkan table 4, maka di peroleh persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 6,861 - 0,061 X_1 + 0,611 X_2 + e$$

Dari persamaan tersebut di atas dapat di jelaskan:

- a. Nilai constant 6,861, artinya jika tidak terjadi perubahan variabel budaya organisasi dan komitmen organisasi adalah 0, maka penggaruh motivasi kerja pada LAZISNU Kabupaten Magelang ada penggaruh sebesar 6.861.
- b. Nilai koefisien regresi budaya organisasi -0,061 artinya budaya organisasi (X1) turun 1% dengan asumsi variabel komitmen organisasi (x2) dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka Budaya organisasi pada LAZISNU Kabupaten Magelang turun sebesar 0,061 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi yang di sediakan berkontribusi negatif bagi motivasi kerja.

c. Nilai koefisien regresi komitmen organisasi 0,611 artinya komitmen organisasi (X2) naik 1% dengan asumsi variabel budaya organisasi (X1), dan konstanta (a) adalah 0 (nol), maka komitmen organisasi pada LAZISNU Kabupaten Magelang naik sebesar 0,611 hal tersebut menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif bagi motivasi kerja, sehingga semakin besar komitmen organisasi maka dapat meningkatkan motivasi kerja.

Berdasarkan analisis regresi yang dilakukan dalam penelitian ini di ketahui bahwa budaya organisasi tidak signifikan terhadap motivasi kerja sedangkan komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Penjelasan akan di uraikan sebagai berikut:

Pengaruh Budaya organisasi (X1) terhadap motivasi kerja

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan hasil uji t tes (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi variabel budaya organisasi adalah sebesar 0,726 lebih besar dari 0,05 artinya tidak ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi terhadap motivasi kerja. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak meningkatkan motivasi kerja sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan di tolak. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang di lakukan oleh Parlis Sinaga (2018) dan Hilmawan (2019) yang juga menyimpulkan bahwa Budaya organisasi berpengaruh negatif tidak signifikan terhadap motivasi kerja.

Pengaruh Komitmen organisasi (X2) terhadap motivasi kerja (Y)

Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan uji t tes (uji parsial) menunjukkan nilai signifikansi variabel komitmen organisasi adalah 0,00 lebih kecil dari 0,05 artinya ada pengaruh antara komitmen organisasi terhadap motivasi kerja, hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya komitmen organisasi meningkatkan pengaruh terhadap motivasi kerja sehingga dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap

motivasi kerja. Hasil penelitian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Farida dkk (2016) yang juga menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan melalui tahap pengumpulan data, pengolahan data dan analisis dapat ditarik kesimpulan *pertama*, budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan dan negatif terhadap motivasi kerja di LAZISNU Kabupaten Magelang, sehingga penelitian ini menolak hipotesis yang telah diajukan. *Kedua* komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di LAZISNU Kabupaten Magelang, sehingga penelitian ini menerima hipotesis yang telah diajukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Afif, M dan Oktiadi, S (2018). Efektifitas Distribusi dana zakat produktif dan kekuatan serta kelemahan pada Baznas Magelang, *Islamic Economic Journal*, 4 (2): 133-153.
- Catania, G., dan Raymond, R. (2013). The Relationship Between Age and Intrinsic and Extrinsic Motivation In Wokers In A Maltese Culture Context. *International Journal of Arts & Science*, 6(2): 31- 45.
- Dwikatyus, A.G. (2018). Dimensi Hofstede Akan Kebudayaan dalam Studi Pemasaran Internasional. Diakses dari https://www.academia.edu/10066917/DIMENSI_HOFSTEDE_AKA_N_KEBUDAYAAN_DALAM_STUDI_PEMASARAN_INTERNASIONAL
- Farida, S. I., Iqbal, M dan Kurniasih, A (2016). Pengaruh kepercayaan dan komitmen organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja, *Jurnal kependidikan*, 46 (1): 121-134.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25* (9th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Guo, Yuanyuan., Chaoyou. W., dan Yuqiang. F. (2014). The Moderating Effect of Organizational Learning Culture on Individual Motivation and ERP System Assimilation at Individual Level. *Journal of Software*, 9(2): 365-373.

- Hakim, A. (2012). The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT. Bank Mu"amalat Indonesia Tbk, Employee in the Central Java. *Asia Pasific Management Review*, 17(1): 77-90.
- Hilmawan, I. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Serang. *Khazanah Ilmu Berazam*, 2(2): 236 - 249.
- Khoiri, M.M. (2006). *Risalah Zakat*, Kediri: Duta Karya Mandiri
- Mondy, R. W. (2010). *Human Resource Management Eleventh Edition* (P. Hall (ed.)).
- Patnaik. J.B. (2011). Organizational Curture: The Key to Effective Leadership and Work Motivation. *Social Science International*, 27(1): 79-94
- Purba, R. (1996). Measuring Consumer Perceptions Through Factor Analysis. *The Asian. Manager*, 12 (3): 28-32
- Purwanto, Sulthon, M dan Wafirah, M. (2021). Behavior Intention to Use Online Zakat: Application of Technology Acceptance Model with Development. *ZISWAF : Jurnal Zakat dan Wakaf*, 8 (1): 44-60
- Sinaga, P. (2018) Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja. *Akademika*, 16 (2): 137-145.
- Sinha, S., Ajay Kr. S., Nisha Gupta., and Rajul Dutt. (2010). Impact of Work Culture on Motivation and Performance Level of Employees in Private Sector Companies. *Acta Oeconomica Pragensia*, 18 (6), 49-67.
- Sujarweni, V. W. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis dan Ekonomi*. Pustaka Baru Yogyakarta.
- Tampubolon, M. P. (2008). *Perilaku Keorganisasian*. Jakarta: Ghalia Indonesia