

**MEMBANGUN PERTAUTAN ZAKAT PRODUKTIF (USAHA MIKRO)  
BERBASIS PERUBAHAN NILAI MELALUI PENINGKATAN  
KARAKTERISTIK KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN PRILAKU  
INDIVIDU**

Oleh :

Gus Andri <sup>1)2)</sup>

<sup>1)</sup>Fakultas Ekonomi Universitas Taman Siswa Padang

<sup>2)</sup> Economics and Business Faculty, Universitas Jenderal Soedirman.

E-mail: goes.andri@gmail.com

**ABSTRACT**

This phenomenon Baznas institutions deliver an understanding of the Muslims especially the muzaaki and mustahiq, the institutional strengthening of the productive economy in Islam. With the existence of this institution is an attempt to build a productive economic empowerment is based on Islamic law gradually with a view to overcoming the weaknesses mustahiq capital in the economy and welfare. The success Baznas institutions in channeling zakat funds to mustahiq is strengthening capital for micro enterprises which develops and evolves towards an increase in income, it means uniting keterpautan leadership, goal setting, motivation and behavior show the relationship is mutually beneficial in improving the livelihoods of mustahiq.

The purpose of this study was made to analyze and determine the variable character of leadership affect the variable increase in zakat productive linkage value (value engagement), the variable character of leadership affect the variable behavior of the individual, variable goal setting influence the variables increase in zakat productive linkage value (value engagement) , goal setting variables influence the behavior of individual variables and variable increase in productive business zakat linkage value (value engagement) affect the behavior of individual variables

The benefits derived from the research is the scientific development in the field of the management, as a result of scientific studies which can be used in the improvement of the productive economy, increasing muzakki-new muzaki of mustahiq who develop a productive economy, as the study to improve the economic welfare of the people of West Sumatra.

Population and Sample and data collection conducted in this study across the BAZ County/City Prov.Sumatera West, sampling using quota sampling technique where the sampling is more directed to the urban poor that is the city of Padang, Padang Panjang, Kota Pariman , Bukittinggi, Payakumbuh, Solok, Sawahlunto, while for sampling for the rural poor is more focused on Padang Pariaman district, District 50 City, County Pesisie South and Pasaman District, the number of samples in the study of 100 samples, collection method Data questionnaires distributed to respondents.

Technique data analysis using SPSS, while testing empirical models using SEM-PLS smart3, Validity and reliability of data.

Research that leadership characteristics positive effect on productive engagement based charity change its value. The path coefficients (path coefficients) leadership characteristics positive effect on productive zakat-based linkage change value is 0.18 with a  $p\text{-value} \leq 0.02$  0.05 (5%), means that the null hypothesis is rejected. These results indicate that the positive effect on the leadership characteristics linkage-based charity productive change value is also higher. leadership characteristics positively affects individual behavior. Characteristics leadership positively affects individual behavior is of 0.43 with a  $p\text{-value} \leq 0.05$  0,023 (5%), means that the null hypothesis is rejected. These results indicate that the positive effect on the leadership characteristics of individual behavior are also higher. Goal setting a positive influence on the behavior of individuals is 0.35 with a  $p\text{-value} \leq 0.022$  0.05 (5%), means that the null hypothesis is rejected. These results indicate that the gaol setting positive influence on individual behavior are also higher. Goal setting a positive influence on the linkage productive zakat is a value-based change of 0.51 with a  $p\text{-value} \leq 0.03$  0.05 (5%), means that the null hypothesis is rejected. These results indicate that the positive effect on the setting of the gaol linkage-based charity productive change value is also higher. Linkage-based charity peoduktif change the value of a positive influence on the behavior of individuals is 0.35 with a  $p\text{-value} \leq 0.22$  0.05 (5%), means that the null hypothesis can not be rejected. These results indicate that the gaol setting no positive effect on the productive linkage-based charity change its value. It is because of that zakat productive no impact on the behavior of individuals, which is more important is to change the value to be seen if the character of leadership and motivation given positive impact on the behavior of individuals, so that will give you change the value of the behavior as a result of zakat productive given Baznas to mustahiq ,

**Keywords:** Engagement zakat Productive, leadership, goal setting, motivation and behavior of individuals.

## PENDAHULUAN

### Latar Belakang

Penduduk Sumatera Barat, berjumlah 4,8 juta jiwa, 38,7% tersebar di daerah perkotaan dan 61,26% di daerah pedesaan, Apabila kita memperhatikan jumlah Penduduk keluarga miskin di Provinsi Sumatera Barat 7,46% dengan tingkat garis kemiskinan Rp. 349.665 per kapita per bulan kebanyakan tersebar di daerah pedesaan (BPS Provinsi Sumatera Barat, 2013). Sumatera Barat memiliki potensi daerah yang cukup baik untuk dikembangkan terutama disektor pertanian/peternakan dan pariwisata sehingga memberi peluang untuk menciptakan lapangan kerja baru dan mengurangi tingkat kemiskinan.

Untuk meningkatkan pertumbuhan pendapatan masyarakat, diperlukan peran pemerintah dan lembaga. Salah satu lembaga yang turut membangun pemberdayaan masyarakat adalah Badan Amil Zakat. Potensi Lembaga ini dalam pengelolaan pengumpulan zakat produktif di Sumatera Barat sebesar Rp. 162,0 milyar yang berasal dari Muzakki sebagian besar adalah Aparatur Sipil Negara (APN) dan pengusaha, sedangkan potensi masyarakat sebagai mustahiq juga tergolong cukup besar sehingga mendapat perhatian dari pemerintah dan lembaga (BAZNAS Prov.Sumatera Barat)

Menurut Undang-undang No. 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, “ Zakat adalah merupakan suatu kegiatan perencanaan , pelaksanaan dan pengkoordinasian dalam pengumpulan ,pendistribusian dan pendayagunaan zakat”. Zakat merupakan kewajiban personal bagi umat muslim yang ditunaikan setahun sekali sebesar 2,5 %. Salah satu fungsi zakat adalah fungsi ekonomi yaitu bagaimana zakat dapat merubah mustahiq (penerima zakat) menjadi muzakki (pembayar zakat). Jika zakat dikelola dengan baik, maka zakat menjadi salah satu solusi untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat (Asnaini, 2011)

Di Sumatera Barat, zakat berpotensi sebagai sumber pendayagunaan masyarakat sekaligus bentuk kepedulian muzakki kepada mustahiq antar hubungan kemanusiaan, sistem zakat mampu membangun pertumbuhan ekonomi sekaligus pertumbuhan pendapatan ekonomi masyarakat (income economic growth with equity).

Ada beberapa alasan mengapa zakat mampu menumbuhkan pendapatan ekonomi masyarakat ; pertama, zakat merupakan sebagai sumber pendayagunaan masyarakat miskin yang dapat dijadikan modal usaha, kedua, zakat merupakan sebagai perekat hubungan antar manusia dan mampu membangun struktur ekonomi secara bersama-sama karena dana zakat berasal dari muzakki yang harus dipertanggungjawabkan oleh mustahiq penggunaan dana zakat tersebut, ketiga, zakat dapat menciptakan muzakki baru dari mustahiq yang menggunakan zakat produktif

Berdasarkan data dari Baznas Prov.Sumatera Barat, bahwa potensi pengelolaan pengumpulan zakat cukup besar yang dapat dimanfaatkan oleh para mustahiq, persoalannya adalah zakat yang diterima oleh mustahiq sebagian besar dipergunakan untuk konsumtif, sedikit sekali untuk kegiatan produktif seperti bisnis mikro, tidak ada persoalan jika mustahiq menggunakan dana zakat untuk konsumtif, namun perlu dipahami, alangkah lebih baiknya mustahiq yang menerima zakat dipergunakan sebagai modal usaha, pada masa berikutnya mustahiq akan menjadi muzakki-muzakki baru. Berbagai permasalahan dan persoalan sering dihadapi oleh Lembaga Amil Zakat, karena lembaga ini dijadikan oleh para mustahiq tempat menuai rezeki pada hari-hari tertentu sedangkan sebagian mereka enggan untuk berzakat.

Menurut Anwar Abbas (2009) dalam buku ekonomi kerakyatan dan konsep ekonomi islam, bahwa pemerintah atau lembaga harus memiliki komitmen menyelenggarakan ekonomi berkeadilan dan dapat mensejahterakan masyarakat melalui zakat, konsep pemikiran ekonomi kerakyatan persis sama dengan ekonomi islam.

BAZNAS sebagai pengelola penyaluran zakat kepada mustahiq perlu memperhatikan bahwa zakat yang didistribusikan hendaknya memiliki potensi pengembangan usaha mikro perorangan atau kelompok dalam bentuk pemberian modal. Kurangnya perhatian BAZ terhadap pengelolaan penyaluran dana zakat yang diberikan kepada Mustahiq bagi yang mengembangkan usahanya, apakah usaha yang dilakukan mustahiq beruntung atau merugi, tidaklah menjadi perhatian Lembaga dalam pengelolaan penyaluran zakat. Apabila hal ini terjadi artinya memberi kesempatan bagi mustahiq untuk meminta kembali dana zakat dan tidak akan pernah terpikir oleh mustahiq untuk menjadi muzakki.

Suatu permasalahan yang perlu dicermati oleh Pemerintah, bahwa pengelolaan zakat tidak hanya dilakukan perencanaan pengumpulan zakat, pengkoordinasian pengumpulan zakat, namun bagaimana pemerintah juga membuat perencanaan dan pengkoordinasian penyaluran zakat bagi para mustahiq yang memiliki usaha produktif, hal ini perlu pengendalian dan pengawasan penyaluran zakat kepada mustahiq, sehingga pengelolaan penyaluran zakat kepada mustahiq juga menjadi muzaki-muzaki baru masa yang akan datang.

Peningkatan kesejahteraan bangsa merupakan suatu amanah konstitusi, pemerintah dalam hal ini Badan Amil Zakat memiliki peran yang sangat penting pemberdayaan masyarakat terutama masyarakat miskin, apa upaya yang harus dilakukan untuk memperoleh peningkatan kesejahteraan masyarakat, maka pengelolaan penyaluran zakat produktif suatu solusi untuk meningkatkan ekonomi keluarga miskin.

Upaya perbaikan kesejahteraan masyarakat melalui penanggulangan kemiskinan menjadi agenda badan amil zakat dengan memanfaatkan zakat produktif diberikan kepada mustahiq, dengan harapan mustahiq mampu menggunakannya sebagai modal usaha produktif, seketika nanti mustahiq juga akan menjadi muzakki baru.

Lembaga Basnaz sebagai organisasi yang menjalankan tugas mengumpulkan dan mendistribusikan zakat memiliki kepentingan terhadap membangun kemaslahatan umat dengan menunjukkan kinerja yang baik. Suatu organisasi dikatakan berjalan lancar bila semua jasa yang disumbangkan individu berupa zakat dapat didistribusikan kepada penerima zakat (zakat recipients). Meyer J and Allen N (1997), menyatakan bahwa betapapun sempurnanya rencana, organisasi dan pengawasan apabila sumber daya manusianya tidak menjalankan tugas dengan baik dan keikhlasan, maka organisasi tidak akan mencapai hasil yang baik. Komitmen organisasi ditunjukkan dengan adanya dorongan dari individu atau organisasi untuk mempertahankan anggota dalam organisasi atau keberpihakkan karyawan pada organisasi mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi (Robbin, 2008).

Keberlanjutan organisasi berkomitmen memiliki peran penting dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Komitmen karyawan dalam pengelolaan zakat dalam pekerjaan hendaknya berperilaku positif dan kooperatif untuk kepentingan mustahiq. Apabila tingkat komitmen karyawan yang rendah mengakibatkan ketidak lancaran operasional lembaga dan proses distribusi dana zakat kepada mustahiq berjalan tidak lancar. Komitmen organisasi secara psikologis berhubungan antara karyawan dengan organisasinya, kesukarelaan karyawan dalam

menjalankan tugas dan fungsinya sebagai tindakan yang tidak akan meninggalkan organisasi. Hubungan ini memunculkan tiga komponen yakni; komitmen organisasional yang meliputi komitmen affective, komitmen continuance, dan komitmen normative (Meyer & Allen, 1996). Komitmen karyawan yang tinggi akan memperlihatkan kinerja yang optimal.

Komitmen organisasional merupakan identitas individu pada organisasinya dan kekuatan yang dimiliki untuk mencapai suatu tujuan (Dessler, 2000), artinya sikap individu menunjukkan loyalitas kepada organisasi. Proses ini dikatakan bentuk perhatian individu terhadap organisasi dan kemajuan yang berkelanjutan individu atas kesetiaan pada organisasi. Komitmen Organisasi menunjukkan nilai-nilai organisasi.

Komitmen organisasional didefinisikan suatu sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan kepada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengungkapkan perhatian organisasi, terhadap keberhasilan organisasi serta kemajuan yang berkelanjutan (Luthans, 2006).

Karyawan yang berkomitmen terhadap organisasi menunjukkan sikap kesetiaan dan menikmati pekerjaannya dan tidak akan meninggalkan tugas pekerjaan, komitmen individu terhadap organisasi, akan meningkatkan kinerja (performance), sehingga karyawan lebih terlibat (engaged) dalam tugas, serta meningkatkan motivasi untuk melakukan pekerjaan (Brown, 2003).

Organisasi bagian team secara bersama berkomitmen dan memiliki tujuan yang sama sesuai dengan keahlian, tugas yang dibebani kepadanya. Organisasi yang dimaksud adalah kepemimpinan (leadership), anggota organisasi (karyawan) yang membangun hubungan untuk mencapai tujuan. Membangun hubungan organisasi menjalankan peranan masing-masing dalam setiap tugas memberdayakan masyarakat dengan pemberdayaan potensi zakat untuk didistribusikan kepada penerima zakat sebagai permodalan dalam mengembangkan usaha produktif (mikro).

Organisasi menciptakan kemampuan kepemimpinan untuk mentransfer pengetahuan kepada karyawan serta terjadi perubahan perilaku yang menambah pemikiran-pemikiran dalam mengembangkan tugas-tugas (Garvin, 1993). Menurut Sange, 1992, bahwa nilai organisasi itu adalah komitmen, pikiran yang terbuka, dan visioner.

Baznas sebagai lembaga sosial memimpin kemaslahatan umat, menjadi pemimpin yang bersifat dapat diikuti pengikutnya (followership) baik secara lembaga ataupun memimpin kelompok-kelompok penerima zakat (zakat recipients). Kepengikutan (follower) berarti kesediaan secara bersama-sama dengan pemimpin dalam mengelola kepentingan umat yakni pengelolaan zakat pemberdayaan umat.

Ukuran kualitas kinerja karyawan dalam organisasi dapat diperhatikan dengan komitmen, pengetahuan dan fokus. Kepengikutan (followership) mampu menerima arahan dan mendorong sikap kepemimpinan dalam mencapai visi organisasi dan terstruktur. Followership based talent management berarti followership mengelola kemampuan, kompetensi dan kekuatan dari karyawan dalam suatu organisasi, bagaimana mengelola pemberdayaan zakat. Kemampuan

pengelolaan sumberdaya dengan bakat unggul merupakan tanggungjawab dari pimpinan.

Kesadaran pemimpin dalam mengembangkan keahlian dan ketrampilan karyawan (follower) adalah sangat penting menciptakan kinerja organisasi yang tinggi artinya karyawan berkomitmen terhadap organisasi dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja organisasi. Organisasi menunjukkan gambaran hubungan leadership-followership (pemimpin-pengikut) yang merupakan pertukaran. Pemimpin memberikan penghargaan kepada karyawan (anggota organisasi) melakukan kinerja organisasi.

Menurut Sack, 2006, keterpautan (engagement) karyawan merupakan bentuk komitmen organisasi artinya karyawan akan memilih untuk engaged dalam menanggapi sumber daya yang diterima dari organisasi, melibatkan diri dalam pekerjaan serta memperhatikan penuh secara kognitif, emosional, dan fisik adalah salah satu cara individu untuk menanggapi tindakan organisasi (Kahn, 1990).

Keterpautan (Engagement karyawan) merupakan bentuk komitmen karyawan untuk tampil lebih baik, oleh karena itu, komitmen mendorong keterpautan (engagement). Engagement adalah hubungan dua arah antara pemimpin dan karyawan (Robinson et al, 2004). Pemahaman engagement menjadi hal dalam penelitian, bahwa komitmen adalah sebuah sikap yang merupakan antecedent dari engagement sebagai perilaku. Keterpautan (Engagement karyawan) adalah suatu keadaan dimana karyawan merasa berkewajiban untuk membawa diri lebih dalam ke perannya sebagai imbalan atas sumber daya yang diterima dari organisasi (Khan, 1990).

Keterpautan (Engagement) mendorong individu yang terlibat di dalam organisasi membentuk suatu sistem sumber daya manusia yang mendukung aktivitas tim kerja sebagai suatu praktek yang kritis bagi organisasi (Lau, ML. and H. Ngo. 2004).

Kinerja adalah komponen utama sumber daya manusia artinya, bagaimana SDM mengelola karyawan untuk menentukan pencapaian kinerja organisasi (Konovsky and Pugh, 1994). Organisasi bertanggungjawab untuk mengembangkan perilaku yang mencerminkan kejujuran dan etika yang dikomunikasikan oleh seluruh pegawai (Schein, 2004). Budaya tersebut harus memiliki akar dan memiliki nilai-nilai luhur. Kepribadian dan komitmen yang baik dari Pemimpin memberikan tauladan untuk membangun etika perilaku organisasi yang dipimpinnya

Kemudian, karyawan percaya dengan pemimpin bersikap jujur, berintegritas, maka mencerminkan perilaku kepemimpinan kepada karyawan. Perilaku pemimpin yang disarankan adalah yang dapat meningkatkan iklim sosial-emosional yang positif (Schaufeli dan Salanov, 2007, Nowack, Kenneth Ph.D, 2004).

Lembaga Baznas Sumatera Barat memiliki 19 kantor cabang di Kabupaten/kota dengan jumlah dana yang dikumpulkan dari muzakki sebesar 162 milyar (Baznas Sumbar, 2014). Pengelolaan Dana zakat untuk pendistribusian kepada para mustahiq yang memiliki usaha produktif (mikro) memerlukan ketersediaan tenaga kerja (karyawan) yang memiliki keahlian dan komitmen organisasi, saat ini karyawan sering keluar masuk (turnover), hal ini mempengaruhi

sistem pengelolaan dana zakat untuk didistribusikan kepada mustahiq yang memiliki usaha produktif tidak lancar.

Keberhasilan Lembaga Baznas bukan hanya ditentukan oleh keberhasilan pertumbuhan atau penyebarluasan informasi, penyusunan atau penyempurnaan perangkat ketentuan hukum, tetapi juga sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya insani para pelaku, sehingga lembaga Baznas bisa berjalan sesuai prinsip islami (syaf'i) dan dimanfaatkan mustahiq secara luas.

Fenomena lembaga Baznas ini mengantarkan pemahaman pada umat Islam khususnya para muzaaki dan mustahiq, adanya kelembagaan penguatan ekonomi produktif dalam Islam. Dengan adanya lembaga ini merupakan usaha untuk membangun pemberdayaan ekonomi produktif berdasarkan syariat Islam secara bertahap dengan maksud untuk mengatasi kelemahan permodalan mustahiq dalam bidang ekonomi dan kesejahteraannya.

Diharapkan keberadaan lembaga Baznas mampu memberikan permodalan ekonomi produktif kepada mustahiq serta mampu mendukung sektor riil dalam membangun ekonomi masyarakat menuju kesejahteraan. Sesuai dengan Undang-undang zakat No. 23 tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat merupakan suatu kegiatan perencanaan, pelaksanaan dan pengkoordinasian dalam pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat, sehingga fungsi zakat adalah fungsi ekonomi yaitu bagaimana zakat dapat merubah mustahiq (penerima zakat) menjadi muzakki (pembayar zakat). Penyaluran dana zakat kepada mustahiq dipergunakan untuk mengembangkan usaha produktif atau usaha mikro, peran dan fungsi lembaga zakat adalah menyalurkan dana zakat dan dimanfaatkan untuk pengembangan usaha produktif.

Untuk meningkatkan potensi pengembangan usaha mikro, para mustahiq diberi pemahaman tentang usaha, melalui peningkatan pengetahuan, ketrampilan dan keahlian dalam usaha. Menurut Snell, 1996) ada suatu Teori Modal Manusia (Human capital Theory) yang menjelaskan tentang kemampuan seseorang (manusia) yang memiliki pengetahuan, berbagai jenis ketrampilan dan kemampuan(keahlian) sehingga memperoleh bakat yang dibutuhkan.

Sebagai individu penerima zakat (mustahiq zakat recipients) penting pengembangan pengetahuan yang berpotensi membentuk fondasi bagi usaha menambah pembelajaran dan akumulasi pengetahuan dan ketrampilan. Modal manusia dari sisi pendidikan berhubungan positif dengan peningkatan pendapatan, secara specific mekanisme tertentu dengan pendidikan meningkatkan keahlian, pada gilirannya keahlian akan meningkatkan produktifitas, sehingga hasil yang diperoleh dengan produktifitas tinggi mendapatkan pendapatan atau hasil yang tinggi (Becker, 1993).

Keberlanjutan pengembangan usaha mikro yang didanai dari dana hibah lembaga zakat, mengharapkan keberhasilan atas usaha tersebut dan juga para mustahiq dapat menunaikan zakat atas hasil usaha. Untuk memperoleh hal demikian perlu lembaga baznas merubah perilaku mustahiq dengan memotivasi untuk menetapkan suatu tujuan bahwa dana yang diterima dapat tumbuh dan berkembang dengan baik, sehingga lembaga baznas mengharapkan akan menerima dan mendatangkan muzaki baru.

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu suatu Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) merupakan bagian dari Teori Motivasi dimana ada suatu teori yang disebut dengan Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) yang merupakan suatu motivasi yang dilakukan individu, kelompok atau organisasi yang dilakukan secara spesifik untuk menetapkan tujuan agar mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Menciptakan Goal Setting (Penetapan Tujuan) akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena kinerja mengarah tujuan (sumber motivasi), sehingga tujuan yang spesifik menghasilkan keluaran (output) yang lebih tinggi.

Keberhasilan lembaga baznas dalam menyalurkan dana zakat kepada mustahiq merupakan penguatan permodalan bagi usaha mikro yang menjadi tumbuh dan berkembang terhadap peningkatan pendapatan, artinya menyatukan keterpautan kepemimpinan, penetapan tujuan, motivasi serta perilaku menunjukkan hubungan yang saling menguatkan dalam peningkatan kesejahteraan mustahiq.

Walau bagaimanapun, faktor kepemimpinan yang didukung dengan penetapan tujuan tidak memberikan artinya bagi para mustahiq tanpa didukung motivasi dalam diri untuk melakukan perubahan perilaku kearah pencapaian tujuan yang diinginkan oleh lembaga, oleh karenanya perilaku Individu (Behavior individual) merupakan interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungan organisasi. Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu berada, perilaku yang berbeda mengakibatkan berbedanya kebutuhan setiap individu, untuk itu perlunya suatu organisasi agar kebutuhan yang berbeda tersebut dapat terpenuhi dengan kerjasama antar individu.

Menurut konsultan manajemen Gallup (2006) mengungkapkan engagement adalah perilaku individu (baik karyawan maupun perilaku individu unit bisnis) yang bekerja dengan semangat, maka akan terjadi hubungan yang mendalam dengan lembaga. Karyawan sebagai pelaksana dalam operasionalisasi baznas senantiasa memberikan kontribusi kepada mustahiq, sedangkan perilaku individu mustahiq sebagai penerima zakat berusaha untuk mengembangkan dalam bentuk usaha produktif, sehingga kedua belah pihak memahami tujuan organisasi, langkah-langkah yang harus diambil untuk mencapai tujuan tersebut dan mengetahui bagaimana dapat saling memberikan kontribusi untuk mencapai tujuan.

Engagement merupakan keterpautan antara karyawan dan pelaku unit usaha (mustahiq) secara konsisten dengan memberikan upaya diskresioner pada pekerjaan (Towers Perrin 2005). Menurut Kahn (1990) mendefinisikan engagement sebagai memanfaatkan peran anggota organisasi dalam pekerjaan secara fisik, kognitif, emosional, menyarankan bahwa tingginya psikologis kebermaknaan, keamanan dan ketersediaan sangat penting. Rothbard (2001) menyebutkan bahwa fokus pada peran antara perilaku organisasi dengan perilaku individu mempercepat pertumbuhan dan perkembangan usaha.

Pertautan (Engagement) berhubungan dengan keadaan pikiran yang ditandai dengan penyerapan, kekuatan, dedikasi (Kahn, 1990, Maslach et al, 2001, May et al, 2004, Rothbard, 2001, Salanova et al, 2005) yang akhirnya akan mempengaruhi efektivitas dan efiseinsi organisasi. Engagement sebagai strategi core organisasi mendorong performance. Engagement akan memperkuat energi, identifikasi, semangat, dedikasi dan keberhasilan dalam pekerjaan (Schaufeli,



Salanova, Gonzalez-Roma & Baker, 2002). Kekuatan energi inilah adanya perubahan nilai dengan pertautan (engagement) antara perilaku organisasi dengan perilaku individu yang menekankan hubungan emosional seseorang di tempat kerja, vitalitas, kemampuan mental untuk bertahan dalam tugas.

Menurut Thomas (2007), nilai pertautan (engagement) menunjukkan faktor kerelaan (willingness), kesiapan (readiness), dan kebanggaan (pride), yang memperhatikan energi dimiliki menjadi suatu upaya fisik, dan ekspresi dalam menyelesaikan tugas. Faktor-faktor inilah yang menimbulkan keterbukaan antara lembaga baznas dan perilaku individu usaha mikro untuk meningkatkan motivasi pencapaian tujuan yang dimaksud yaitu kesejahteraan. Proses membawa harapan membangun jaringan struktur strategi, nilai, interaksi dan norma-norma.

### **Identifikasi Permasalahan dan Pertanyaan Penelitian**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang penulis sampaikan, bahwa potensi zakat di Provinsi Sumatera Barat sangat berdampak terhadap kemaslahatan, apabila dilihat dari sisi pengelolaan pengumpulan dan pendistribusian zakat dapat dikatakan cukup besar, dimana menurut syariat Islam sudah memenuhi ketentuan sesuai dengan undang-undang No. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat.

Namun perlu ditelaah kembali, sesuai dengan survey dan wawancara yang penulis lakukan dengan Badan Amil Zakat dan mustahiq di Kabupaten/Kota dapat dikatakan bahwa pengelolaan pendayagunaan dana zakat yang diberikan kepada mustahiq belum memenuhi harapan terhadap peningkatan ekonomi masyarakat miskin. Berdasarkan hal tersebut maka masalah penelitian yang dirumuskan adalah Bagaimana membangun Pertautan Zakkat Produktif (Usaha Mikro) melalui peningkatan karakteristik pemimpin, motivasi dan perilaku-individu.

Penelitian ini dilakukan dengan cara mengelaborasi masalah penelitian menjadi beberapa pertanyaan penelitian yang diajukan dalam penelitian empiris sebagai berikut :

1. Apakah variabel karakter kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement) ?
2. Apakah variabel karakter kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel perilaku individu?
3. Apakah variabel goal setting berpengaruh terhadap variabel peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement) ?
4. Apakah variabel goal setting berpengaruh terhadap variabel perilaku individu?
5. Apakah variable peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement) berpengaruh terhadap variabel variabel perilaku individu?

### **Tujuan**

Tujuan yang dicapai dalam penelitian adalah ;

1. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel karakter kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement).
2. Untuk menganalisis dan mengetahui variabel karakter kepemimpinan berpengaruh terhadap variabel perilaku individu.

3. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel goal setting berpengaruh terhadap variabel peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement).
4. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel goal setting berpengaruh terhadap variabel perilaku individu.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis variabel peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement) berpengaruh terhadap variabel perilaku individu.

### **Kegunaan Penelitian**

Manfaat yang diperoleh dari penelitian adalah;

1. Manfaat bagi Penulis sebagai ;
  - a. Pengembangan keilmuan dibidang manajemen.
  - b. Menjadikan bahan ajar dengan memberi kontribusi kepada mahasiswa
  - c. Menjadi kajian ilmiah yang hasilnya dapat digunakan masyarakat dalam meningkatkan ekonomi produktif
2. Manfaat bagi Pemerintah/Badan amil zakat sebagai ;
  - a. Pedoman untuk dijadikan rujukan kajian pemberdayaan ekonomi masyarakat
  - b. Peningkatkan muzakki-muzaki baru dari mustahiq yang mengembangkan ekonomi produktif
  - c. Menjadikan landasan dan kajian untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat Sumatera Barat.

### **Tinjauan Literatur Dan Hipotesis Penelitian**

Zakat merupakan salah satu pilar dalam rukun Islam dan juga suatu konsep islam dalam pengembangan sosioekonomi umat (Qardhawi, 1999). Zakat berarti tumbuh, berkembang dan keberkahan, zakat merupakan suatu kontribusi sosial yang diberikan kepada masyarakat yang membutuhkan (miskin) , sehingga dapat dimanfaatkan untuk memenuhi kebutuhan keluarga (Ibn Qodhamah, 1987).

Lembaga zakat berperan dalam pengelolaan zakat, pendistribusian zakat dan pendayagunaan zakat dalam memberikan kemudahan kepada mustahiq untuk mendapatkan hidup layak, sehingga terhindar dari kelaparan dan kekurangan terutama pangan. Konsep Islam tentang zakat adalah kepedulian terhadap sesama manusia. Menurut Roqayah (1999), pemanfaatan zakat memberikan dampak kemaslahatan dan perubahan pendapatan masyarakat karena pemanfaatan zakat digunakan untuk modal usaha produktif.

Indeks koefisien gini (IGC) menunjukkan bahwa terjadi penurunan kemiskinan terhadap peningkatan pendapatan masyarakat miskin(Salleh, Ismail, 2003). IGC ini berdasarkan Kurva Lorenz, dengan zakat dapat mengurangi kemiskinan dan meningkatkan pertumbuhan ekonomi. Menurut data Islamic Development Bank,(2000) mengemukakan bahwa, pengelolaan dana zakat dapat memenuhi keperluan masyarakat ekonomi lemah. Pemerintah telah berupaya meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui pemberdayaan UMKM serta

penanggulangi kemiskinan, alquran juga telah mengatur sistem ekonomi yang sempurna.

Apabila kita melihat bahwa pada prinsipnya kehidupan manusia menginginkan kehidupan layak, kesejahteraan, dan kebahagiaan, pemberdayaan zakat salah satu elemen bagaimana dapat merubah kehidupan manusia dari tidak layak menjadi kehidupan layak, pada hakekatnya zakat mampu mengatasi masalah kehidupan manusia menuju kemaslahatan.

Kepemimpinan dipandang sebagai proses emosi yang terjalin melalui pengaruh sosial (George J.M. 2000). Suatu proses pengaruh sosial di mana seseorang dapat meminta bantuan dan dukungan dari orang lain dalam pemenuhan tugas. Suasana hati pemimpin di organisasi berdampak pada kelompoknya, perilakunya adalah sumber emosi karyawan baik positif atau negatif di tempat kerja. Pemimpin menciptakan situasi dan peristiwa yang menyebabkan respons emosional. Perilaku pemimpin ditampilkan selama interaksi dengan karyawan adalah sumber dari peristiwa afektif. Pemimpin membentuk peristiwa kerja afektif. Contoh - pemberian feedback, tugas mengalokasikan, distribusi sumber daya. Karena perilaku karyawan dan produktivitas secara langsung dipengaruhi oleh keadaan emosi mereka, sangat penting untuk mempertimbangkan tanggapan emosional karyawan untuk pemimpin organisasi (Dasborough. 2006) Kecerdasan emosional, kemampuan untuk memahami dan mengelola suasana hati dan emosi dalam diri sendiri dan orang lain, memberikan kontribusi untuk kepemimpinan yang efektif dalam organisasi (George J.M, 2006).

Efek ini dapat digambarkan pada tiga tingkatan: yaitu individu dengan anggota kelompok, anggota kelompok dengan para pemimpin dan pemimpin mengirimkan suasana hati mereka kepada anggota kelompok lain (Sy, T., Cote, S, Saavedra, R, 2005). Suasana hati bisa menjadi salah satu mekanisme psikologis dimana para pemimpin mempengaruhi pengikut. (Bono J.E. & Ilies R. 2006). Pemimpin yang bijaksana mampu memahami apa yang dirasakan oleh karyawan ataupun kelompok para mustahiq dengan menunjukkan niat, tujuan dan sikap melalui ekspresi suasana hati ataupun yang sifatnya kognitif (Sy, T, Cote, S, Saavedra, R, 2005) , Hal ini dengan penunjukkan ekspresi suasana hati positif oleh pemimpin akan meningkatkan kinerja kelompok (George J.M. 2006).

Pemimpin yang mampu menciptakan kerja afektif, memberikan umpan balik (feedback), membagi tugas, penyaluran sumber daya insani baik karyawan maupun kelompok unit usaha mustahiq dalam menyalurkan dana zakat agar dapat memberikan kontribusi kinerja organisasi yang efektif dan efesien. Ketekunan pemimpin dengan menunjukkan keseriusan, keuletan, tekad serta trampil dalam komunikasi akan membawa sinergi antara pimpinan, karyawan dan para mustahiq ( kelompok usaha produktif). Pemimpin yang baik menggunakan mentor batin untuk memberi energi tim dan organisasi untuk mencapai kesuksesan (Dr. Bart Barthelemy, 1997).

Menurut Gill (2006), karakter kepemimpinan diperoleh dari kualitas interaksi , mampu memecahkan masalah, berkomunikasi, nilai-nilai, dan kejujuran merupakan kondisi yang bersinergi secara bersama. Menurut Kotter (1990), manajemen merupakan perencanaan, penganggaran, pengorganisasian, staffing, pengendalian, dan pemecahan masalah. Karakter kepemimpinan menghasilkan

perubahan nilai, bagaimana melakukan perubahan dalam organisasi untuk mencapai suatu tujuan serta memotivasi para mustahiq untuk mampu mengembangkan usaha produktif. (Roberts-DeGennaro & Packard, 2002).

Karakter Pemimpin yang memiliki kekuatan kompetensi menjadi prediktor efektivitas yang lebih kuat efektivitasnya, misalnya, kemampuan memberikan umpan balik tidak selalu berkorelasi dengan efektifitas, tetapi membangun kepercayaan (Zenger & Folkman, 2002). Kepemimpinan yang memiliki karakter mampu mendengarkan apa yang menjadi keluhan, baik karyawan maupun para mustahiq artinya adanya perhatian dan kepedulian.

Modal manusia (Human capital theory) merupakan upaya untuk meningkatkan pengetahuan dan pembelajaran, kreativitas dan inovasi, kompetensi dan kemampuan. Modal manusia ini memberikan konteks keseimbangan dalam pengetahuan, ketrampilan dan keahlian yang diberikan kepada para mustahiq, agar mampu membangun usaha produktif secara mandiri (Rastogi, 2000). Keterpautan (engaged) pemimpin, karyawan dan para mustahiq menjadi suatu modal dalam organisasi yang pemanfaatannya untuk peningkatan investasi dalam ketrampilan, keahlian dalam organisasi (Wright et al, 2001). Jadi modal manusia merupakan asset yang tak terlihat, merupakan kumpulan kemampuan baik karyawan maupun para mustahiq yang memiliki jenis dan ketrampilan yang berbeda, sehingga dapat diperoleh bakat yang diperlukan (Snell, et al, 1996).

Human capital merupakan kemampuan individu, pengetahuan, keterampilan dan pengalaman dari karyawan atau individu, ini berhubungan sekali dengan tugas, serta kemampuan menambah pengetahuan, keterampilan, dan pengalaman melalui pembelajaran individu. Jadi lingkup human capital lebih luas dari sumber daya manusia. Penekanan pada pengetahuan adalah penting (Wright et al 2001). Modal manusia menciptakan pengetahuan yang berpotensi membentuk fondasi bagi organisasi. Teori modal manusia berpendapat bahwa organisasi dapat meningkatkan modal manusia secara internal yaitu mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan keahlian.

Penetapan tujuan (goal setting) menjadi hal dimensi penting dalam penguatan motivasi, jika karyawan dan para mustahiq memiliki motivasi dengan menentukan penetapan tujuan yang jelas, maka penguatan mengembangkan dan menggunakan keterampilan dan pengetahuan, sehingga keberhasilan pengelolaan zakat dalam pengembangan pemberdayaan masyarakat miskin menjadi berhasil, perlunya budaya yang melahirkan nilai-nilai yang dampak yang besar pada pemilihan usaha produktif untuk dikembangkan. Dalam tulisan McKinsey untuk survei Talent (1999), mengatakan bahwa apa yang mereka nilai paling penting pada organisasi adalah nilai-nilai dan budaya yang kuat. Budaya yang mendukung tujuan lembaga menjadi kuat dan nilai-nilai yang menarik merupakan alasan sukses perusahaan (Peters & Waterman 1982, Collins & Porras 1994).

Untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu suatu Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) merupakan bagian dari Teori Motivasi dimana ada suatu teori yang disebut dengan Teori Penetapan Tujuan (Goal Setting Theory) yang merupakan suatu motivasi yang dilakukan individu, kelompok atau organisasi yang dilakukan secara spesifik untuk menetapkan tujuan agar mencapai kinerja organisasi yang lebih baik. Menciptakan Goal Setting (Penetapan Tujuan) akan

menghasilkan kinerja yang lebih baik, karena kinerja mengarah tujuan (sumber motivasi), sehingga tujuan yang spesifik menghasilkan keluaran (output) yang lebih tinggi.

Prilaku Individu (Behavior Theory) merupakan interaksi yang dilakukan oleh manusia atau individu di lingkungan organisasi . Hal ini dipengaruhi oleh lingkungan dimana individu berada , perilaku yang berbeda mengakibatkan berbedanya kebutuhan setiap individu, untuk itu perlunya suatu organisasi agar kebutuhan yang berbeda tersebut dapat terpenuhi dengan kerjasama antar individu. Oleh karena nya perbedaan perilaku membutuhkan kerjasama antara satu dengan yang lainnya agar dapat mencapai tujuan. Karakter prilaku individu harus memiliki kemampuan, kebutuhan, kepercayaan, pengalaman, pengharapan, dll.

### **Hipotesis Penelitian**

1. H1 ; Terdapat pengaruh variabel karakter kepemimpinan terhadap variabel peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement) ?
2. H2 ; Terdapat pengaruh variabel karakter kepemimpinan terhadap variabel prilaku individu?
3. H3 ; Terdapat pengaruh variabel goal setting terhadap variabel peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement) ?
4. H4 ; Terdapat pengaruh variabel goal setting terhadap variabel prilaku individu?
5. H5 ; Terdapat pengaruh variable peningkatan zakat usaha produktif pertautan nilai (value engagement) terhadap variabel variabel prilaku individu?

### **Metodologi Penelitian**

Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif cross-sectional desain dengan melihat pengaruh langsung dan tak langsung variabel independent terhadap variabel dependent. Penelitian ini dengan mengumpulkan data yang relevan tentang variabel yang menyangkut subjek, orang atau fenomena. Data dikumpulkan pada waktu yang sama dan mengungkapkan bagaimana variabel terwakili dalam suatu populasi. Cross-sectional penelitian adalah desain deskriptif yang paling sering digunakan.

### **Jenis data dan sumber data**

Data dalam penelitian ini adalah data primer dengan cara responden mengisi kuesioner dimana diminta untuk menjawab pertanyaan penelitian. Data yang dikumpulkan berhubungan langsung dengan penelitian (cooper dan emory, 1997). Sedangkan data sekunder diperoleh dari hasil penelitian seperti dari buku-buku, jurnal yang terkait dengan penelitian

### **Populasi dan Sampel penelitian**

Seluruh BAZ Kabupaten/Kota Prov.Sumatera Barat, Pengambilan sampel dengan menggunakan teknik Quota sampling dimana dalam pengambilan sampel ini lebih banyak diarahkan kepada masyarakat miskin perkotaan yakni Kota

Padang, Kota Padang Panjang, Kota Pariman, Kota Bukittinggi, Kota Payakumbuh, Kota Solok, Kota Sawahlunto, sedangkan untuk pengambilan sampel untuk masyarakat miskin pedesaan lebih diarahkan pada Kabupaten Padang Pariaman, Kabupaten 50 Kota, Kabupaten Pesisie Selatan dan Kabupaten Pasaman. Jumlah Sampel dalam penelitian sebanyak 100 sampel.

Dalam penelitian multivariate dengan menggunakan analisis SEM membutuhkan sampel sebanyak paling sedikit 5 - 10 kali jumlah variabel indikator yang digunakan dan sampel yang baik dibutuhkan antara 100-200 sampel (Ferdinand, 2013). Dalam penelitian ini jumlah indikator dari seluruh variabel adalah 16 indikator sehingga jumlah sampel (5x16) adalah 90. Mengacu pada pedoman penentuan jumlah sampel tersebut, maka jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini berkisar antara 90 sampai dengan 100 sampel. Jadi jumlah responden dalam penelitian masih berada di dalam range kelayakan jumlah sampel yang disyaratkan.

### **Metode Pengumpulan Data**

Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuesioner yang dibagikan kepada responden terdiri atas dua bagian yaitu :

- a. Bagian pertama terdiri pertanyaan-pertanyaan yang ditujukan untuk mendapatkan data responden
- b. Bagian kedua digunakan untuk mendapatkan data tentang dimensi-dimensi persepsi atas model empirik yaitu : karakteristik kepemimpinan, goal setting, perilaku individu dan pertautan zakat usaha produktif berbasis perubahan nilai.

Pengumpulan data menggunakan teknik survey melalui pengiriman kuesioner. Pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pengukuran data interval. Skala interval adalah alat pengukuran data yang dapat menghasilkan data yang memiliki rentang nilai yang mempunyai makna walaupun nilai absolutnya kurang bermakna. Skala ini menghasilkan pengukuran yang memungkinkan perhitungan rata-rata, deviasi standar, statistik parameter, korelasi dan sebagainya (Ferdinand, 2005).

### **Instrumen Penelitian**

Instrumen penelitian terdiri atas instrument yang akan mengukur variabel-variabel penelitian berupa:

- 1) Karakteristik kepemimpinan didefinisikan sebagai suatu refleksi kepemimpinan yang memiliki keunggulan dan berkemampuan memberikan arahan dan pengaruh kepada karyawan (Allen & Meyer,1991) yang terdiri atas indikator bertanggungjawab setiap masalah dalam organisasi, berkemampuan mengarahkan dan memotivasi, mempertimbangkan keputusan organisasi , pemimpin kharismatik yang adil dalam pengambilan keputusan, dan ikut membantu menangani dalam penyaluran dana zakat.
- 2) Goal Setting merupakan kemampuan yang dimiliki individu dalam menetapkan suatu tujuan yang indikatornya meliputi kemampuan

penetapan tujuan, kemampuan mengarahkan tujuan yang dicapai, keikutsertaan dalam menentukan tujuan yang dicapai, dan bertanggung jawab dalam penetapan tujuan .

- 3) Prilaku Individu merupakan prilaku yang dimiliki oleh individu dalam menyikapi para mustahiq dalam menerima zakat yang indikatornya meliputi prilaku senang memberikan dalam mendistribusikan zakat, selalu mengarahkan dan membimbing mustahiq dalam pengembangan usaha produktif, dan menangani permasalahan mustahiq dalam meningkatkan kemampuan.
- 4) Pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai merupakan kemampuan dalam memberdayakan zakat produktif kepada para mustahiq, kinerja zakat dalam merubah prilaku mustahiq menjadi muzakki, dan keterpautan hati untuk menjadi pembayar zakat

### **Teknik Analisis Data**

Teknik analisis data dalam penelitian dengan menggunakan program SPSS, sedangkan pengujian secara model empirik dengan menggunakan SEM-PLS smart3, hal ini merupakan alternative dari SEM yang digunakan untuk melakukan pengujian yang mana tools program ini menghandle model penelitian yang sangat kompleks dengan banyak variabel dan indikator (Ghazali, 20013).

Uji Validitas untuk apakah variabel penelitian valid atau tidak. Instrumen yang valid menunjukkan bahwa instrument tersebut mampu mengukur indikator yang di ukur. Alat uji yang digunakan untuk menguji validitas instrument adalah uji analisis faktor konfirmatori (factor loading). Analisis ini dimaksudkan untuk memastikan bahwa setiap butir pertanyaan terklasifikasi pada setiap variabel.

Setiap variabel indicator dalam mengukur variabel laten ditunjukkan dengan besarnya factor loading ( $\lambda$ ) mengindikasikan bahwa variabel indikator (manifest) makin valid sebagai instrument pengukur variabel laten. Batasan yang biasanya digunakan dalam program AMOS untuk pengujian factor loading adalah dengan uji\_t. Apabila t observasi (hasil yang dipeoleh) > dari nilai yang ditetapkan (t-tabel) maka indicator atau variabel manifes tersebut adalah valid. (Hair, et al , 2010) mengatakan bahwa signifikansi loading factor perlu menggunakan criteria yaitu; pertama, jika  $> 0,3$  adalah signifikan; kedua, jika  $> 0,4$  tergolong lebih signifikan; dan ketiga, jika  $> 0,5$  tergolong sangat signifikan. Untuk itu, kriteria tingkat signifikansi di bawah 5 % ( $p < 0,05$ ) dengan nilai faktor loading mencapai lebih besar atau sama dengan 0,5 ( $\lambda \geq 0,50$ ) [Hair et al, 2010].

Uji reliabilitas merupakan pengukuran yang dilakukan untuk menguji, apakah indikator kuesioner suatu variabel tetap konsisten atau tidak, jika dilakukan pengukuran dengan menggunakan alat ukur yang sama (Sekaran, 2010). Menurut Ghozali (2011) bahwa reliabilitas digunakan untuk mengukur suatu indikator dari variable, hal ini menunjukkan bahwa suatu indikator yang menghasilkan ukuran indikator yang konsisten akan tetap konsisten, walaupun dilakukan secara berulang-ulang artinya instrumen tersebut memenuhi persyaratan reliabilitas. Ada dua cara yang dipakai untuk mengukur reliabilitas yaitu construct reliability dan average variance extracted atau AVE (Ghozali, 2012). Menurut Bagozzi dan

Baumgartner 1994 mengusulkan ada tiga cara untuk mengukur reliabilitas yaitu individual item reliability, composite/construct reliability dan AVE.

## PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Berdasarkan hasil penelitian, klasifikasi jenis kelamin, tingkat pendidikan, usia, masa usaha produktif dan pengalaman Usaha sebelumnya dari responden

Tabel : 4.1. Deskripsi Responden

No.	Item	Jumlah	persentase
1.	Jenis kelamin		
	Laki-laki	75	83,33
	Wanita	15	16,66
2.	Pendidikan		
	SMA	5	5,55
	SMP	15	16,66
	SD	70	77,77
3.	Usia		
	21 - 25 th	25	27,77
	26 – 30 th	15	16,66
	31 - 46 th	30	33,33
	.> 46 tah	20	22,22
3.	Lama Usaha produktif		
	3 - 6 tahun	70	77,77
	.> 6 tahun	20	22,22



Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa jumlah responden jenis kelamin laki-laki 83,33 persen lebih banyak dibanding wanita 16,66 persen. Responden kebanyakan tingkat pendidikanya adalah tamatan SD 77,77 persen , sedangkan usia responden kebanyakan antara 31- 46 tahun 33,33 persen dengan lama usaha produktif yang dimiliki 77,77 persen, Hal ini artinya responden ini benar-benar keluarga miskin yang ingin membangun usahanya dengan menggunakan dana zakat produktif.

Analisis yang dilakukan untuk mendapatkan gambaran data yang diperoleh dari penelitian, maka dalam hal ini menggunakan analisis angka indeks yaitu merupakan analisis yang digunakan untuk menggambarkan persepsi responden atas item pertanyaan yang diajukan dalam penelitian ini dimana skor 1 tanda penilaian persepsi responden dengan menyatakan sangat tidak setuju, sedangkan skor 10 sebagai tanda pernyataan responden sangat setuju (ferdinand, 2013).

Adapun kriteria three-box method, merupakan hasil dengan rentang skor yang akan digunakan sebagai dasar interpretasi nilai indeks dengan jarak sebesar 30 , sebagai berikut: Nilai indeks 10.00 – 40.00 = Rendah, Nilai indeks 40.01 – 70.00 = Sedang , dan Nilai indeks 70.01 – 100 = Tinggi (Ferdinand, 2013) , maka Indeks persepsi responden terhadap variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian adalah sebagai berikut:

**Deskripsi Variabel Karakteristik Kepemimpinan**

Berdasarkan atas jawaban responden, maka hasil adalah sebagai berikut;

Tabel.4.2 Deskripsi responden karakteristik kepemimpinan

Indikator	Frekuensi jawaban responden mengenai Karakteristik										Indeks
	Kepemimpinan										
Karakteristik											KK
Kepemimpinan											
n	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Bertanggungjawab setiap masalah dalam organisasi	0	0	0	0	9	10	25	24	10	12	
	-	-	-	-	10,	11,	27,	26,	11,	13,	68,2
					0	0	78	67	0	33	
Berkemampuan mengarahkan	0	0	0	4	5	15	20	34	12	0	65,1
	-	-	-	4,4	5,5	16,	22,	37,	13,	0	
				4	6	67	44	78	33		

dan memotivasi											
Mempertimbangkan keputusan mustahiq menyenangkan dan baik	0	3	5	7	6	9	12	23	22	3	62,9
	-	3,3	5,5	7,7	6,6	0,1	13,	25,	24,	3,3	
		3	5	8	7	0	33	56	44	3	
Adil dalam pengambilan keputusan	0	0	0	8	6	15	10	25	15	11	66,7
	-	-	-	8,8	6,6	16,	11,	27,	16,	12,	
				9	7	67	11	78	67	22	
Membantu menangani dalam penyaluran zakat produktif	0	0	2	4	8	15	15	18	12	16	66,9
	-	-	2,2	4,4	8,8	16,	16,	20,	13,	17,	
			2	4	9	67	67	0	33	78	
Total											65,9 6

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.2. diatas, maka variabel karakteristik kepemimpinan menunjukkan angka indeks 65,96 berarti karakteristik kepemimpinan berada dalam penilaian sedang. Dari hasil temuan penelitian ini didapatkan bahwa pemimpin lembaga baznas menunjukkan kesifatan yang sederhana dalam memimpin organisasi, hal mencerminkan sikap rendah hati, sehingga setiap keputusan yang diambil pimpinan berpihak kepada kaum mustahiq, pemimpin yang berkarakter selalu memperhatikan anggota organissinya baik itu karyawan maupun mustahiq yang menerima zakat untuk mengembangkan usaha produktif

### Deskripsi Variabel Goal setting

Berdasarkan atas jawaban responden, maka hasil adalah sebagai berikut;

Tabel 4.3 Deskrepsi responden Goal Setting

Indikator	Frekuensi jawaban responden mengenai Goal setting	Indeks
Goal setting		GS

	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Kemampuan penetapan tujuan	0	0	0	0	0	26	20	22	16	6	67,7
	-	-	-	-	-	28,8	22,2	24,4	17,7	6,67	
						9	2	4	8		
Kemampuan mengarahkan tujuan yang dicapai	0	0	0	0	0	19	20	35	12	4	
	-	-	-	-	-	21,1	22,2	38,8	13,3	4,44	68,2
						1	2	9	3		
Ikutsertaan dalam menetapkan tujuan usaha produktif mustahiq	0	0	0	3	5	19	18	23	12	10	66,90
	-	-	-	3,3	5,5	21,1	20,0	25,5	13,3	11,1	
				3	6	1		6	3	1	
Total											67,6

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.3. diatas, maka variabel goal setting menunjukkan angka indeks 67,6 berarti goal setting berada dalam penilaian sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin dalam menetapkan tujuan pengembangan usaha produktif yang dilakukan oleh para mustahiq.

### Deskripsi Variabel Prilaku

Berdasarkan atas jawaban responden, maka hasil adalah sebagai berikut;

Tabel 4.4 Deskripsi responden prilaku

Indikator Prilaku individu	Frekuensi jawaban responden mengenai Prilaku Individu										Indeks PI
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10	
Memberikan dan	0	0	0	0	0	10	35	23	12	10	69,7

penyaluran zakat produktif	-	-	-	-	-	11,1	38,8	25,5	13,3	11,1	
						1	9	6	3	1	
Mengarahakan dan membimbing mustahiq	0	0	0	0	15	13	20	22	12	8	65,7
	-	-	-	-	16,6	14,4	22,2	24,4	13,3	8,89	
					7	4	2	4	3		
Total											67,7

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.4. diatas, maka variabel perilaku individu menunjukkan angka indeks 67,7 berarti perilaku individu berada dalam penilaian sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan perilaku yang selalu memberikan bimbingan dan mengarahkan mustahiq agar selalu berperilaku yang baik tidak membedakan satu sama lainnya dalam menyalurkan dana zakat agar mustahiq yang menerima zakat merasa bahagia dengan harapan bantuan yang diterima dapat dimanfaatkan untuk pengembangan usaha produktif.

#### Deskripsi Variabel Pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai

Berdasarkan atas jawaban responden, maka hasil adalah sebagai berikut;

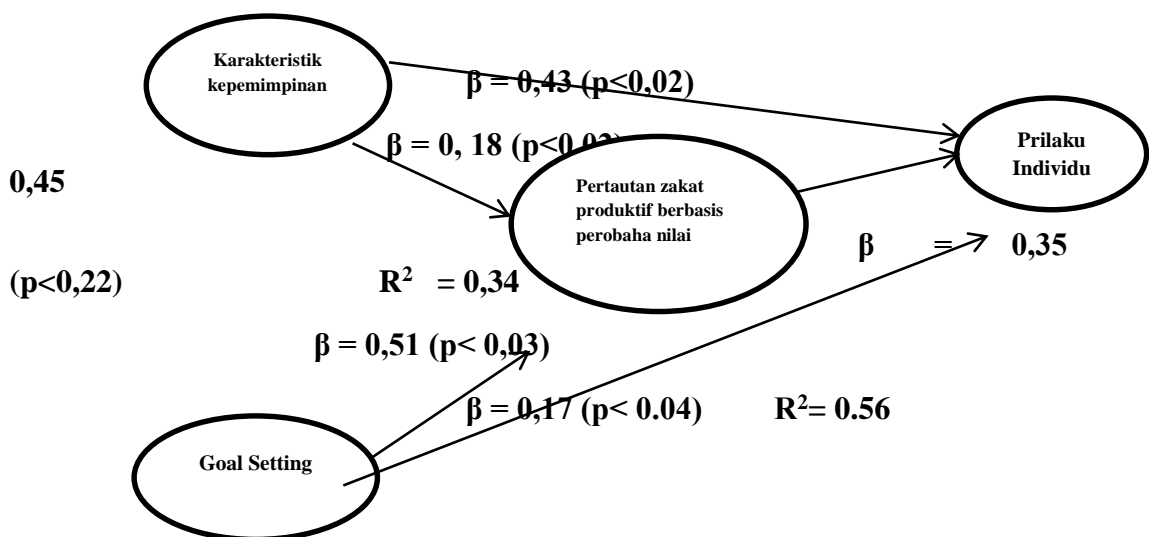
Tabel 4.5 Deskripsi responden pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai

Indikator	Frekuensi jawaban responden mengenai Pertautan zakat produktif										Indeks	
	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10		
Pertautan zakat produktif												P_zP
Kemampuan memberdayakan potensi zakat kepada mustahiq	0	0	0	6	9	13	20	15	14	13	66,3	
	-	-	-	6,6	10,	14,4	22,2	16,6	15,5	14,4		
				7	0	4	2	7	6	4		
Kinerja zakat produktif dapat meobah	0	0	4	5	8	10	23	9	16	15	65,9	
	-	-	4,4	5,5	8,8	11,1	25,5	10,0	17,7	16,6		
			4	5	9	1	6		8	7		

prilaku mustahiq menjadi muzakki	
Total	66,1 0

Berdasarkan hasil penelitian pada tabel 4.5. diatas, maka pertautan zakat produktif berbasis perobahan nilai individu menunjukkan angka indeks 66,10 berarti pertautan zakat produktif berbasis perobahan nilai berada dalam penilaian sedang. Hasil temuan penelitian ini menunjukkan pertautan zakat produktif berbasis perobahan nilai merupakan suatu program pemberdayaan masyarakat dhuafa dengan membantu modal usaha melalui zakat produktif untuk dipergunakan untuk pengembangan usaha produktif yang seehingga kinerja zakat yang dihasilkan oleh lembaga benar benar menjadi muzakki-muzakki baru dari usaha produktif yang telah tumbuh dan berkembang.

Proses Hasil analisis data yang dilakukan untuk menjelaskan hubungan antar variabel secara langsung atau tidal langsung dari variabel independent (eksogen) terhadap variabel dependent (endogen) adalahh sebagai berikut ;



Berdasarkan hasil secara general dapat dilihat pada model mempunyai fit yang baik, dimana nilai P-value untuk APC (average path coefciceint) dan ARS (avarage R-Square) adalah p < 0,02 berarti kecil dari < 0,05., sedangkan nilai AVIF(avarage varianve inflation factor) yang dihasilkan adalah 1,096 artinya kecil dari < 5,0. Ini menunjukkan tidak adanya masalah dalam multikolineritas antar variabel independent.

Parth Coeficient dan P-value menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu dengan nilai p-value =  $0,02 < 0,05$  dan nilai path coefficient sebesar 0,43 artinya variabel karakteristik kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu, kemudian karakteristik kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai dengan p-value =  $0,02 < 0,05$  dan nilai parth coefficient sebesar 0.18 artinya variabel karakteristik kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai.

Selanjutnya goal setting berpengaruh signifikan terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai dengan p-value =  $0,03 < 0,05$  dan nilai parth coefficient sebesar 0.51 artinya variabel karakteristik goal setting berpengaruh signifikan terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai, kemudian goal setting berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu dengan p-value =  $0,22 < 0,05$  dan nilai parth coefficient sebesar 0.17 artinya variabel karakteristik goal setting berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu., sedangkan variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai tidak berpengaruh signifikan terhadap perilaku individu dengan p-value =  $0,22 > 0,05$  dan nilai parth coefficient sebesar 0.35 artinya variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai tidak berpengaruh terhadap perilaku individu, hal ini disebabkan bahwa zakat produktif tidak memberikan dampak terhadap perilaku individu, yang lebih penting adalah perubahan nilai akan terlihat jika karakter kepemimpinan dan motivasi yang diberikan dampak positif terhadap perilaku individu, sehingga akan memberikan perubahan nilai pada perilaku akibat dari zakat produktif yang diberikan kepada mustahiq.

Nilai R-Square untuk variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai sebesar 0,45 adalah variabel karakteristik kepemimpinan dan perilaku individu terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai sebesar 45 persen dan sisanya 55 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini. Nilai R-Square untuk variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai sebesar 0,34 adalah variabel goal setting dan perilaku individu terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai sebesar 34 persen dan sisanya 66 persen dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam riset ini, sedangkan nilai R-Square untuk variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai sebesar 0,56 adalah variabel perilaku individu terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai sebesar 56 persen, sisanya sebesar 45 persen dipengaruhi oleh variabel lain.

Pengaruh langsung karakteristik kepemimpinan ke perilaku individu sebesar 0,43, sedangkan pengaruh tidak langsung karakteristik kepemimpinan, perilaku individu terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan sebesar nilai 0,18 artinya karakteristik kepemimpinan terhadap perilaku sedikit mengalami peningkatan karena melalui variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai. Selanjutnya pengaruh langsung goal setting ke perilaku individu sebesar 0,17, sedangkan pengaruh tak langsung goal setting, perilaku individu terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai sebesar 0,35 artinya goal setting terhadap

prilaku individu mengalami peningkatan melalui variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai.

Terdapat variabel intervening yaitu Pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai. Menurut Baron dan Kenny (1986) suatu variabel disebut variabel intervening jika variabel tersebut ikut mempengaruhi hubungan antara variabel predictor (independen) dan variabel criterion (dependen). Pengujian hipotesis mediasi dapat dilakukan dengan prosedur yang dikembangkan oleh Sobel (1982) dan dikenal dengan uji Sobel (Sobel test). Uji sobel dilakukan dengan cara menguji kekuatan pengaruh tidak langsung variabel independen (X) ke variabel dependen (Y) melalui variabel intervening (M). Pengaruh tidak langsung X ke Y melalui M dihitung dengan cara mengalihkan jalur X M (a) dengan jalur M Y (b). Jadi koefisien  $ab = (c - c'')$ , dimana c adalah pengaruh X terhadap Y tanpa mengontrol M, sedangkan  $c''$  adalah koefisien penaruh X terhadap Y setelah mengontrol M. Nilai Sobel test menunjukkan variabel intervening berhasil jika nilai t hitung  $\geq$  dari 1,96 ( $\alpha$  5%), 2,58 ( $\alpha$  1%) atau 1,64 ( $\alpha$  10%). Pengujian Sobel Test untuk variabel pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai terhadap karakteristik kepemimpinan dan prilaku menghasilkan nilai t hitung sebesar 1,754 Nilai t hitung tersebut lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t tabel ( $\alpha = 10\%$ ) yaitu sebesar 1,65 Dengan demikian pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai berperan dalam memediasi hubungan antara karakteristik kepemimpinan, goal setting dan prilaku individu pada tingkat signifikansi  $\alpha=10\%$ .

**Pengujian Hipotesis 1 :** karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai.

Koefisien jalur (path coefficients) karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai adalah sebesar 0,18 dengan nilai p-value  $0,02 \leq 0,05$  (5%), berarti hipotesis nol ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai juga semakin tinggi.

**Pengujian Hipotesis 2 :** karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prilaku individu

Koefisien jalur (path coefficients) karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prilaku individu adalah sebesar 0,43 dengan nilai p-value  $0,023 \leq 0,05$  (5%), berarti hipotesis nol ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prilaku individu juga semakin tinggi.

**Pengujian Hipotesis 3 :** Goal setting berpengaruh positif terhadap prilaku individu

Koefisien jalur (path coefficients) goal setting berpengaruh positif terhadap prilaku individu adalah sebesar 0,35 dengan nilai p-value  $0,022 \leq 0,05$  (5%), berarti hipotesis nol ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa gaol setting berpengaruh positif terhadap prilaku individu juga semakin tinggi.

**Pengujian Hipotesis 4 :** Goal setting berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai

Koefisien jalur (path coefficients) goal setting berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai adalah sebesar 0,51 dengan nilai p-value  $0,03 \leq 0,05$  (5%), berarti hipotesis nol ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa goal setting berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai juga semakin tinggi.

**Pengujian Hipotesis 5 :** Pertautan zakat peoduktif berbasis perubahan nilai berpengaruh positif terhadap prilaku individu

Koefisien jalur (path coefficients) Pertautan zakat peoduktif berbasis perubahan nilai berpengaruh positif terhadap prilaku individu adalah sebesar 0,35 dengan nilai p-value  $0,22 \leq 0,05$  (5%), berarti hipotesis nol tidak dapat ditolak. Hasil ini menunjukkan bahwa goal setting tidak berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai. Hal ini dikarenakan bahwa zakat produktif tidak memberikan dampak terhadap prilaku individu, yang lebih penting adalah perubahan nilai akan terlihat jika karakter kepemimpinan dan motivasi yang diberikan dampak positif terhadap prilaku individu, sehingga akan memberikan perubahan nilai pada prilaku akibat dari zakat produktif yang diberikan baznas kepada mustahiq.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dapat ditarik suatu kesimpulan atas hipotesis sebagai berikut:

pada hipotesis pertama bahwa karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat karakteristik kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai. Karakter kepemimpinan memberikan cerminan kepada penerima zakat (zakat receipient) dalam mendorong mustahiq untuk berkemampuan mengembangkan zakat produktif untuk peningkatkan pertumbuhan pendapatan keluarga, dengan artian bahwa mustahiq dengan memiliki kemampuan pengetahuan, kemampuan ketrampilan dan kemampuan keahlian dapat dikatakan sebagai mustahiq calon mandiri untuk meningkatkan produktivitasnya.

Pada hipotesis kedua bahwa karakteristik kepemimpinan berpengaruh positif terhadap prilaku individu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat karakteristik kepemimpinan maka semakin tinggi pula tingkat prilaku individu. Dengan karakter kepemimpinan yang baik, menunjukkan keprilaku individu dengan baik karena mereka dapat melakukan perubahan prilaku atas karakter kepemimpinan yang dimiliki di lembaga baznas,

Pada hipotesis ketiga bahwa Goal setting berpengaruh positif terhadap prilaku individu. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat goal setting maka semakin tinggi pula tingkat prilaku individu. Penetapan tujuan lembaga (baik usaha produktif maupun lembaga) merupakan suatu dampak keseriusan para pemimpinan lembaga dengan mustahiq, hal ini menunjukkan memberikan contoh kepada kelompok atau individu, bahwa dengan penetapan tujuan merubah prilaku seseorang yang lebih baik.



Pada hipotesis keempat bahwa goal setting berpengaruh positif terhadap pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai. Hasil pengujian ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat goal setting maka semakin tinggi pula tingkat pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai. Dengan penetapan tujuan (goal setting) memberikan dorongan kepada lembaga untuk menciptakan kemanfaatan zakat produktif kepada para muzakki untuk disalurkan dananya kepada mustahiq-mustahiq produktif dalam mengembangkan usaha produktif.

Pada hipotesis kelima bahwa pertautan zakat produktif berbasis perubahan nilai berpengaruh positif terhadap perilaku individu. Hasil pengujian ini menunjukkan tidak berpengaruh secara signifikan pertautan zakat produktif terhadap perilaku individu bahwa semakin tinggi atau rendahnya pertautan zakat produktif tidak memberikan dampak terhadap perubahan perilaku individu.

Implikasi Penelitian ini adalah secara teoritis memberikan pemahaman kepada lembaga, penting memahami teori human capital, teori motivasi, kepemimpinan dan perilaku. Untuk mengembangkan suatu model baru penelitian dengan pertautan zakat produktif perlu diberi pengetahuan, ketrampilan serta keahlian kepada mustahiq bagaimana cara membangun usaha produktif melalui penggunaan dana zakat, temuan ini memberikan pengaruh signifikan terhadap pertumbuhan dan perkembangan usaha produktif (bisnis mikro) yang ada di Sumatera Barat, dengan memberikan pemantapan secara bertahap kepada mustahiq, maka secara implikasi di lapangan memudahkan bagi penerima zakat memanfaatkan potensi dana zakat itu dengan baik, terutama dalam membangun usaha produktif. Teori-teori diatas tadi sangat mendukung sebagai dasar membangun pertautan zakat produktif yang berbasis perubahan nilai, pada akhirnya diharapkan mustahiq ini untuk periode yang akan datang tidak lagi menerima zakat, namun diberikan motivasi bagaimana menjadi muzakki.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Laegard, Jorgan and Bindslev, Mille (2011), "Organization Theory", 1st Edition, Ventus Publishing Aps USA.
- Pardee, Ronald L, "A literature Review of salected thories dealing with job satisfaction and motivation," Report Research, 1990.
- Albert, S&D Whetter, "Organizational Identity: Research in Organization Behavior, 1985 (p.263-295)
- Argyris, Chriss, " Reasoning Learning and Action: Individual and Organizational, San Fransisco Jossey-Bass, 1982.
- Lawrence,P&J Lorsch, " Organization and Environment- Managing Differentiation and Integration ," Boston, Harvard University, 1967.
- Robbin, Stephen P. (2003). Organizational Behavior, Thent Edition. New Jersey: Pearson Education, Inc. alih bahasa: Molan, Benyamin. (2006). Perilaku Organisasi. Jakarta: Gramedia.

Qardhawi, Yusuf (2004),” *Fiqh az-Zakâh, Mu’assasah ar-Risalah, Kairo Mausû’ah al-Qur’ân al-Karîm, ECS. Kairo*

Allen, Natalie J and Meyer, John P, 1990, *The Measurement And Antecedents Of Affective, Countinuanance And Normative Commitment To Organization, Journal of Occupational Psychology*

A.Hakim, 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 Pacific Management Ulasan*

Barney,1991 ; Becker&Gerhart,1996 *The impact of human resource management on organizational performance.Progress and prospects,Academy of management).*