

**Pengaruh Kompensasi Dan Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Amil di
Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat Kalimantan Timur**

Isnaini Fandillah^{1*}, Miftahul Huda²

^{1,2}Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja amil LAZ DPU Kaltim, dan pengaruh komunikasi internal terhadap kinerja amil LAZ DPU Kaltim. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Populasi yang diteliti adalah semua amil di LAZ DPU Kaltim berjumlah tiga puluh responden. Teknik sampel dilakukan dengan teknik sensus. Data dihimpun melalui pernyataan kuesioner yang disebar melalui *whatsapp* dengan skala *likert*. Data dianalisis menggunakan aplikasi SPSS (*Statistical Package for Social Science*) versi 25. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil LAZ DPU Kaltim dan komunikasi internal berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil LAZ DPU Kaltim.

Kata Kunci: Kompensasi; Komunikasi Internal; Kinerja Amil; LAZ DPU Kaltim

Abstract

This research uses quantitative methods. The population studied was all amil at LAZ DPU Kaltim totaling thirty respondents. The sample technique was carried out using the census technique. Data was collected through questionnaire statements distributed via WhatsApp with a Likert. The results of this study indicate that compensation has no significant effect on the performance of amil LAZ DPU Kaltim and internal communication has a significant effect on the performance of amil LAZ DPU Kaltim

Keywords: Compensation, Internal Communication, Amil Performance, LAZ DPU Kaltim

Copyright © 2025 Isnaini Fandillah, Miftahul Huda

✉ Corresponding Author

Email Address: isnaini190602@gmail.com

PENDAHULUAN

Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat terlepas dari peningkatan sumber daya manusia. Sumber daya manusia yang berkualitas tinggi harus selalu dikelola dan ditekankan dalam operasional lembaga untuk mencapai kinerja yang diharapkan. Setiap lembaga ataupun instansi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawan agar mereka memiliki sikap dan perilaku yang mampu memberikan kinerja yang baik bagi lembaga.

Lembaga Amil Zakat atau LAZ adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat, infaq dan sedekah. LAZ bertanggung jawab untuk mengumpulkan, mengelola, dan mendistribusikan zakat kepada yang berhak menerimanya. Dalam pengoptimalan pengelolaan penghimpunan zakat tersebut dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas dan memiliki kinerja yang baik dan profesional. Mengerjakan suatu pengamalan dengan bekerja keras dan profesional merupakan praktek meneladani akhlak Rasulullah dengan dasar jujur, cerdas, amanah, dan mampu berkomunikasi secara efektif semata-mata agar diberikan keselamatan baik di dunia maupun di akhirat. Pernyataan ini sejalan dengan definisi kinerja karyawan menurut Suryani & Hastono (2020) yaitu kinerja karyawan merupakan hasil dari pekerjaan yang dilakukan seseorang dalam menjalankan tugas-tugas yang diberikan untuk mencapai target kerja dan karyawan dapat bekerja dengan efektif jika memiliki kinerja yang tinggi, sehingga mereka dapat menghasilkan hasil yang baik. Jadi, kinerja yang baik akan memberikan hasil yang baik pula. Dalam hal ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah amil. Amil merupakan seseorang atau sekelompok orang dalam menghimpun, mengelola, dan mendistribusikan dana zakat infaq dan sedekah (ZIS) kepada yang berhak menerima. Kinerja amil dalam mencapai keberhasilan target yang ditentukan dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor termasuk kompensasi dan komunikasi internal (Mauliza, 2021).

Di dalam pemenuhan kompensasi, LAZ DPU Kaltim memberikan insentif berupa penghargaan yang diterima oleh amil yang berprestasi atau amil yang memiliki kinerja yang baik. Penghargaan yang diberikan dapat berupa uang tunai ataupun barang. Namun setelah dilakukan wawancara kepada beberapa amil ditemukan suatu permasalahan yaitu kurangnya pemenuhan apresiasi yang diakibatkan kurangnya *controlling* dari pihak pengawas sehingga apresiasi diberikan kepada orang-orang yang terlihat saja. Oleh karenanya terjadi kecemburuan antar amil. Lalu dalam pemenuhan fasilitas, karena pemenuhan dana diambil dari jumlah penghimpunan, pada saat jumlah penghimpunannya rendah beberapa fasilitas harus dikurangi untuk menutupi kebutuhan fasilitas yang lain. Oleh karenanya fasilitas yang seharusnya bisa dinikmati oleh amil dalam bekerja namun harus dikorbankan untuk memenuhi kebutuhan lainnya.

Dalam komunikasi internal, LAZ DPU sendiri memiliki program rutin yang bernama SDB (Salam Dana peduli umat Berkah) yang dilakukan setiap jam 08.00 Wita. Program ini sejenis *briefing* yang berisikan runtutan dari salam, pembacaan tilawah, sari tilawah, evaluasi, pemberitahuan informasi, pembacaan visi misi, lalu ditutup oleh doa. Selain itu di setiap pekan, bulanan (lebih tepatnya pada minggu ke tiga atau ke empat), semesteran dan tahunan LAZ DPU juga mengadakan rapat evaluasi. Namun ditemukan suatu permasalahan bahwa antar bidang sering terjadi miskomunikasi. Oleh sebabnya pekerjaan yang seharusnya dapat terselesaikan dengan cepat namun terhambat akibat miskomunikasi yang ada. Ini membuktikan bahwa komunikasi memegang peranan penting dalam suatu lembaga.

METODE

Jenis dan Sumber Data

Jenis penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan sumber data diambil dari data primer yaitu penyebaran kuisioner yang ditujukan kepada amil Laz dpu Kaltim dan data sekunder yaitu data jumlah amil dan data-data lain yang mendukung penelitian ini.

Populasi dan Sampel

Populasi pada penelitian ini adalah amil di LAZ DPU Kaltim berjumlah 30 orang. Jumlah total sampel yang digunakan dalam penelitian ini merupakan keseluruhan dari populasi, sehingga teknik sampel yang digunakan adalah teknik sensus.

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang merupakan data yang diperoleh secara langsung dari sumber asli atau pihak pertama yaitu dengan teknik wawancara dan penyebaran kuisioner dengan media *Google Form*. Data yang terkumpul di olah dan dianalisis menggunakan program *SPSS Statistics Version 25*.

Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Lembaga Amil Zakat Dana Peduli Ummat di Jalan Siradj Salman No.3, Teluk Lerong Ilir, Kecamatan Samarinda Ulu, Kota Samarinda Kalimantan Timur. Penelitian ini dilakukan sejak bulan Mei 2023 sampai dengan selesai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Untuk tingkat validitas, digunakan uji signifikasi dengan membandingkan r hitung dengan r tabel. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan program IBM SPSS 25.0 *version* dengan teknik *Pearson Product Moment* dan dengan dasar pengambilan uji yaitu nilai signifikansi $<0,05$ atau r hitung $> r$ tabel dimana $n-2 = 28$ adalah 0,3610 maka dinyatakan valid.

Tabel 1. Hasil uji validitas variabel kompensasi

No.Item	Person Coreralation (r_{hitung})	df = 30-2 (r_{tabel})	SIG.(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.514	0.3610	0.004	Valid
X1.2	0.746	0.3610	0.000	Valid
X1.3	0.753	0.3610	0.000	Valid
X1.4	0.762	0.3610	0.000	Valid
X1.5	0.649	0.3610	0.000	Valid
X1.6	0.816	0.3610	0.000	Valid

Tabel 2. Hasil uji validitas variabel komunikasi internal

No.Item	Person Coreralation (r_{hitung})	df = 30-2 (r_{tabel})	SIG.(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.514	0.3610	0.004	Valid
X1.2	0.746	0.3610	0.000	Valid
X1.3	0.753	0.3610	0.000	Valid
X1.4	0.762	0.3610	0.000	Valid
X1.5	0.649	0.3610	0.000	Valid
X1.6	0.816	0.3610	0.000	Valid

Tabel 3. Hasil uji validitas variabel kinerja amil

No.Item	Person Coreralation (r_{hitung})	df = 30-2 (r_{tabel})	SIG.(2-tailed)	Keterangan
X1.1	0.514	0.3610	0.004	Valid
X1.2	0.746	0.3610	0.000	Valid
X1.3	0.753	0.3610	0.000	Valid
X1.4	0.762	0.3610	0.000	Valid
X1.5	0.649	0.3610	0.000	Valid
X1.6	0.816	0.3610	0.000	Valid

Uji Relaiabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk melihat apakah kuisioner memiliki konsistensi jika pengukuran dilakukan dengan kuisioner tersebut dilakukan secara berulang. Hasil perhitungan diambil dari metode konsistensi *Cronbach Alpha* dengan dasar pengambilan uji apabila $\alpha > 0.7$ maka dinyatakan reliable.

Tabel 4. Hasil reliabilitas

Variabel	N	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
Kompensasi	6	0.804	Realibel
Komunikasi Internal	8	0.867	Realibel
Kinerja amil	5	0.819	Realibel

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui berapa persen pengaruh yang diberikan variabel bebas yaitu variabel kompensasi (X1) dan variabel komunikasi internal (X2) secara simultan terhadap variabel terikat yaitu kinerja amil (Y). Berikut disajikan hasil uji koefisien determinasi.

Tabel 5. Hasil uji koefisien determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	<i>Std. Error of the Estimate</i>
1	0.672	0.451	0.411	2580.27136
Predictors : (constant), Kompensasi, Komunikasi Internal Dependent Variable : Kinerja Amil				

Tabel diatas menunjukkan bahwa pengaruh yang disumbangkan oleh variable kompensasi (X1) dan variabel komunikasi internal (X2) terhadap variabel terikat (Y) sebesar 45,1%. Sedangkan sisanya yaitu 54,9% di pengaruhi oleh variable diluar penelitian ini.

Uji Regresi Linear Berganda

Uji regresi linier berganda adalah uji yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel bebas yaitu variabel kompensasi (X1) dan komunikasi internal (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja amil (Y). Berikut disajikan hasil perhitunngan uji regresi linier berganda.

Tabel 6. Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	B	Nilai Signifikasi
Konstanta	2.445	0.321
Kompensasi	0.157	0.322
Komunikasi Internal	0.378	0.033

Adapun hasil analisis linear berganda yang tertera pada Tabel 4.14 menunjukkan suatu nilai konstanta (B) sebesar 2,445 sedangkan nilai untuk variabel kompensasi (X1) sebesar 0,157 dan nilai variabel komunikasi internal sebesar 0,378. Sehingga persamaan yang dihasilkan adalah sebagai berikut.

$$Y = a + b_1 x_1 + b_2 x_2 + e$$

$$Y = 2,445 + 0,157 x_1 + 0.378 x_2 + e$$

Berdasarkan persamaan diatas, dapat di tarik beberapa kesimpulan sebagai berikut.

1. Nilai konstanta (B) sebesar 2,445 dengan tanda positif, yang artinya bahwa nilai konsisten variabel kinerja amil sebesar 2,445. Apabila besaran nilai variabel kompensasi dan variabel komunikasi internal konstan, maka besarnya kompensasi dan komunikasi internal terhadap kinerja amil sebesar 2,445.

2. Nilai koefisien regresi kompensasi (X1) sebesar 0,157 dengan tanda positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan atau 1% pada kompensasi maka akan meningkatkan kinerja amil sebesar 0,157.

Nilai koefisien regresi komunikasi internal (X2) sebesar 0,378 dengan tanda positif, menunjukkan bahwa setiap peningkatan satu satuan atau 1% pada komunikasi internal maka akan meningkatkan kinerja amil sebesar 0,378.

Uji Parsial (t)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh secara parsial (mandiri) yang diberikan oleh variabel bebas yaitu kompensasi (X1) dan komunikasi internal (X2) terhadap variabel terikat yaitu kinerja amil. Dalam uji t nilai signifikansi yang digunakan adalah 5% (0,05). Apabila nilai signifikasinya $< 0,05$ atau nilai t hitung $>$ nilai t tabel, maka variabel dikatakan berpengaruh.

Tabel 7. Hasil uji t

Variabel	t tabel (df = n-k-1)	t hitung	Nilai Signifikasi
Kompensasi	2.051	1.009	0.322
Komunikasi Internal	2.051	3.237	0.003

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa :

- Pada variabel kompensasi diketahui nilai signifikasi sebesar 0.322 dan nilai t hitung sebesar 1.009. Data ini menunjukkan bahwa nilai signifikasi lebih besar dari 0.05 dan nilai t hitung lebih kecil dari t tabel yaitu 2.051, sehingga dapat diartikan bahwa H_a ditolak dan H_o diterima. Artinya, variabel kompensasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil.
- Pada variabel komunikasi internal diketahui nilai signifikasi sebesar 0.003 dan nilai t hitung sebesar 3.237. Data ini menunjukkan bahwa nilai signifikasi lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung besar dari t tabel yaitu 2.051, sehingga dapat diartikan bahwa H_a diterima dan H_o ditolak. Artinya, variabel komunikasi internal secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil.

Uji Kelayakan Model (F)

Uji F digunakan sebagai penguji kelayakan model regresi untuk mengetahui apakah model tersebut dapat digunakan untuk memprediksi pengaruh simultan (bersama-sama) variabel bebas.

Tabel 8. Hasil uji f

F hitung	F tabel (k ; n-k (2 ; 30-2))	Sig
11.103	3.34	0.000

Berdasarkan tabel diatas diketahui nilai signifikasi $0.000 < 0.05$ dan nilai F hitung $>$ F tabel atau $11.103 > 3.34$ maka H_a diterima dan H_o ditolak. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi layak digunakan dan terdapat pengaruh variabel kompensasi (X1) dan komunikasi internal (X2) terhadap variabel kinerja amil (Y) secara simultan atau bersama-sama.

PEMBAHASAN

Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Amil

Dari hasil uji regresi linear berganda menunjukkan bahwa kompensasi bernilai positif yang artinya apabila kompensasi meningkat maka kinerja amil juga meningkat. Sedangkan dalam uji t menunjukkan bahwa nilai kompensasi tidak signifikan terhadap kinerja amil sehingga H_o diterima dan H_a ditolak yang berarti kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja amil di LAZ DPU Kaltim. Dalam penelitian ini kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan maka sedikit mempengaruhi dalam peningkatan kinerja amil. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Bakri & Haris

(2022) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Shodiq (2020) dengan judul “Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Karyawan Pada Bank BRI Syari’ah Kantor Cabang Kediri” yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja karena kenyamanan dalam bekerja adalah hal utama dalam peningkatan kinerja bukan dari kompensasi. Dan dari penelitian yang dilakukan oleh Mundakir & Zinuri (2018) menyebutkan bahwa pemberian gaji ataupun tunjangan sudah menjadi pemberian yang selayaknya di dapatkan sehingga kompensasi tidak signifikan dalam mempengaruhi kinerja amil.

LAZ DPU Kaltim dalam pemberian kompensasi diberikan setiap bulan, baik berupa finansial maupun nonfinansial. Kompensasi di luar gaji meliputi tunjangan ketenagaakerjaan, tunjangan hari raya, bonus ataupun upah lembur. Meskipun kompensasi yang diberikan cukup besar, kinerja amil di LAZ DPU Kaltim tidak terpengaruh karena karyawan merasa bahwa pemberian tersebut merupakan hak mereka atau dapat dikatakan bahwa kompensasi yang diberikan sudah menjadi hal yang wajar sehingga tidak mempengaruhi kinerja mereka. Kompensasi memang penting namun yang menjadi prioritas amil LAZ Kaltim adalah rasa ikhlas niat yang tulus untuk membantu sesama dan berkontribusi pada masyarakat. Amil meyakini sesuatu hal yang dilakukan dengan tujuan baik maka Allah akan menolongnya. Secara tidak langsung amalan tersebut membantu pada dirinya sendiri. Sebagaimana dalam firman Allah didalam surah Muhammad ayat 7.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja yang baik tidak selalu diimbangi dengan kompensasi yang tinggi, tetapi Allah Swt akan memberikan kehidupan yang baik dan ganjaran pahala kepada orang iman yang mengerjakan amal sholeh.

Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Kinerja Amil

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti komunikasi internal berpengaruh dan memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja amil di LAZ DPU Kaltim. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Lustono & Hasnaeni (2019) yang menyatakan bahwa komunikasi tidak berpengaruh dan tidak signifikan. Namun penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Katidjan et al., (2017) berjudul “Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan” menyatakan bahwa kejujuran perkataan dan keterlibatan karyawan dalam suatu forum diskusi termasuk dalam komunikasi efektif. Berkaitan dengan LAZ DPU Kaltim, komunikasi yang terbuka dan transparan membuat karyawan merasa lebih terlibat dan berkomitmen terhadap tujuan yang telah ditetapkan. Praktiknya didalam LAZ DPU Kaltim terdapat program bernama SDB (Salam DPU Berkah) yang berisikan evaluasi selama satu hari masa kerja. Dimana setiap amil akan diberikan kesempatan untuk menyampaikan kendala-kendalanya dan bersama-sama mencari solusi untuk kendala tersebut.

Dalam pemahaman pesan yang terjalin antar amil LAZ DPU Kaltim sudah dianggap cukup baik dan berdampak positif pada kinerja, terlihat dari adanya hubungan positif dan signifikan antara komunikasi dan kinerja. Artinya amil menilai kredibilitas sumber komunikasi, pesan yang disampaikan, penerimaan komunikasi dari dan untuk amil, serta keterlibatan pihak terkait sudah cukup baik dan mendukung kinerja mereka. Walaupun, masih terdapat beberapa kekurangan seperti adakalanya kesalahpahaman dalam penerimaan pesan.

SIMPULAN

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja amil LAZ DPU Kaltim.
2. Berdasarkan analisis yang dilakukan menunjukkan bahwa komunikasi internal berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil LAZ DPU Kaltim.

DAFTAR PUSTAKA

- Alhudori, M., & Fauzan, M. O. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi melalui Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai CV. Amandira Teknik. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 8(1), 1142. <https://doi.org/10.33087/jmas.v8i1.1141>
- Andarwatik, S. K. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Amil dalam Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Lembaga Amil Zakat Solopeduli Ummat). *Progress in Retinal and Eye Research*, 561(3), S2–S3.
- Bakri, M., & Haris, A. (2022). Pengaruh kepemimpinan, komunikasi dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. *Ekonomika*, 19(2), 76–87. <https://doi.org/10.30872/jkin.v19i2.10931>
- Ginting, I. M., Bangun, T. A., Munthe, D. V., & Sihombing, S. (2019). Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan Di PT PLN (Unit Induk Pembangunan Sumatera Bagian Utara). *Jurnal Manajemen*, 5, 35–44.
- Karyaningsih, P. D. (2018). *Ilmu Komunikasi* (Alviana (ed.)). Penerbit Samudra Biru.
- Katidjan, P. S., Pawirosumarto, S., & Isnaryadi, A. (2017). Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen*, VII(3), 429–446. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/11098>
- Kusumastuti, A., Khoiron, A. M., & Achmadi, T. A. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif* (D. Novidiantoko (ed.); 1st ed.). Deepublish.
- Lustono, & Hasnaeni, A. D. (2019). Pengaruh Komunikasi, Kompetensi, Dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Perencanaan Penelitian & Pengembangan (Baperlitbang) Banjarnegara. *Medikonis STIE Tamansiswa Banjarnegara*, 19(29), 43–56. <https://tambara.e-journal.id/medikonis/article/download/11/9>
- Mundakir, & Zinuri, M. (2018). Pengaruh kompensasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai negeri sipil dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Business Management Analysis Journal (BMAJ)*, 1(1), 37–48. <https://doi.org/https://doi.org/10.24176/bmaj.v1i1.2639>
- Pratiwi, H. A. (2010). Komunikasi Internal dan Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Deiksis* (Vol. 2, Issue 2).
- Shodiq, Z. J. (2020). Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank BRI Syari'ah Kantor Cabang Kediri. *Electronic Theses*, 1–91. <http://etheses.iainponorogo.ac.id/id/eprint/11098>
- Suryani, N. L., & Hastono, H. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Mitra Agung Persada Di Jakarta. *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*, 3(3), 322. <https://doi.org/10.32493/jjsdm.v3i3.4870>