

Pengaruh Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia, Transparansi Laporan Keuangan dan Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising Terhadap Kepercayaan Donatur Lazismu Kabupaten Mojokerto

Muhammad Afandi Zarkasi¹⁾, Sriyono ^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

Abstract. *Lazismu is an extension of (Lembaga Amil Zakat, Infaq Sadaqoh Muhammadiyah). Lazismu operates in the humanitarian sector which has a role in facilitating people who want to distribute some of their wealth to people in need. Lazismu's performance is not only required to process zakat funds, Lazismu's performance is required to provide transparent financial reports and be able to maintain donor trust. However, Lazismu donors think that Lazismu's performance is not managing zakat funds well and financial reports are not transparent, this will reduce donors' trust in Lazismu as a zakat management institution. Apart from that, the Fundraising Division's interpersonal relations were also considered poor by Lazismu donors. The type of research in this research uses quantitative research. This type of quantitative research is used to test the influence of the relationship between independent variables on the dependent variable. In this research, performance recognition has a significant effect on donor trust. If performance strengthening can improve well then donors can trust your lazis and decide to pay zakat to your lazis. The results of this research identify that zakat institutions have a responsibility to provide financial information to donors or the public with the aim of increasing donors' trust in Lazismu. By providing regular financial report information to donors through the media or magazines. It was explained that better interpersonal communication relationships can increase donor trust. Because the fund raising division will be more involved with the community*

Keywords – *strengthening performance, transparency of financial reports, interpersonal communication relationship, donor trust*

Abstrak. Lazismu merupakan kepanjangan dari (Lembaga Amil Zakat, Infaq Shadaqoh Muhammadiyah). Lazismu bergerak dalam bidang kemanusiaan yang memiliki memiliki peranan untuk memfasilitasi masyarakat yang ingin menyalurkan sebagian hartanya kepada orang yang membutuhkan. Kinerja Lazismu tidak hanya dituntut untuk mengolah dana zakat, kinerja lazismu dituntut untuk memberikan Laporan Keuangan yang Transparan dan dapat menjaga kepercayaan donatur. Namun donatur Lazismu beranggapan bahwa Kinerja lazismu kurang mengelola dana zakat dengan baik dan Laporan Keuangan yang tidak Transparan, dengan hal ini akan mengurangi kepercayaan donatur kepada lazismu sebagai lembaga pengelolaan zakat. Selain itu Hubungan Interpersonal Divisi Fundraising pun dinilai kurang baik oleh donatur lazismu . Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada penelitian ini Penguatan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan donatur. Jika penguatan kinerja dapat meningkat dengan baik maka donatur dapat percaya kepada lazismu dan memutuskan untuk membayar zakat kepada lazismu. Hasil penelitian ini mengidentifikais bahwa lembaga zakat memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi keuangan kepada donatur atau masyarakat yang bertujuan untuk meningkatnya kepercayaan donatur kepada Lazismu. Dengan memberikan informasi laporan keuangan secara rutin kepada donatur lewat media ataupun majalah. Dijelaskan bahwa semakin baiknya Hubungan Komunikasi Interpersonal dapat meningkatkan kepercayaan donatur. Karena divisi fundraising akan lebih banyak terlibat dengan masyarakat.

Kata Kunci – *Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia Transparansi Laporan Keuangan , hubungan Komunikasi Interpersonal,Kepercayaan donatur*

I. PENDAHULUAN

Lazismu merupakan kepanjangan dari (Lembaga Amil Zakat, Infaq Shadaqoh Muhammadiyah). Lazismu bergerak dalam bidang kemanusiaan yang memiliki memiliki peranan untuk memfasilitasi masyarakat yang ingin menyalurkan sebagian hartanya kepada orang yang membutuhkan. Latar belakang berdirinya Lazismu mempunyai 2 faktor yakni masih banyak nya kemiskinan dan SDM yang rendah disebabkan oleh tatanan keadilan sosial. Factor yang kedua ialah zakat diyakini dapat mengatasi permasalahan dalam pemberantasan kemiskinan

Selain itu lazismu harus juga bisa menjamin Kepercayaan Donatur terhadap dana zakat yang di salurkan. Kinerja Lazismu tidak hanya dituntut untuk mengolah dana zakat, kinerja lazismu dituntut untuk memberikan Laporan Keuangan yang Transparan dan dapat menjaga kepercayaan donatur. Namun donatur Lazismu beranggapan bahwa Kinerja lazismu kurang mengelola dana zakat dengan baik dan Laporan Keuangan yang tidak Transparan, dengan hal ini akan mengurangi kepercayaan donatur kepada lazismu sebagai lembaga pengelolaan zakat. Selain itu Hubungan Interpersonal Divisi Fundraising pun dinilai kurang baik oleh donatur lazismu .

Dibeberapa bulan terakhir kepercayaan donatur terhadap Lazismu Kabupaten Mojokerto mengalami penurunan. Hal ini dapat dilihat dari penghimpunan dan penyaluran dana zakat yang berkurang secara dratis. berikut merupakan tabel penghimpunan dan penyaluran dana zakat lazismu Kab. Mojokerto pada tahun 2023

Tabel 1 penghimpunan dan penyaluran ZIS Lazismu Kab. Mojokerto

No	Bulan Tahun 2023	Penghimpunan	Penyaluran
1	Maret – Mei	Rp. 551.244.040	Rp. 495.545.407
2	Juni – Agustus	Rp. 32.653.136	Rp. 109.907.875
3	Agustus – September	Rp. 32.653.136	Rp. 81.070.054
4	September – oktober	Rp. 35.035.476	Rp. 40.299.544

Lazismu kabupaten mojokerto mengalami penurunan dalam beberapa bulan terakhir. Dibandingkan dengan bulan Maret – Mei yang penyaluran nya mencapai Rp 495.545.407 namun setelah itu mengalami penurunan yang sangat dratis mencapai Rp 40.299.544 yang di salurkan kepada orang yang membutuhkan. sehingga diperlukan upaya supaya kepercayaan masyarakat datu donatur meningkat dalam menyalurkan zakatnya pada Lazismu Kab.Mojokerto. hal ini agar penghimpunan dan penyaluran mengalami kenaikan pada setiap bulannya.

Penguatan Kinerja merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja yang dimiliki lazismu Kab. Mojokerto dengan tujuan untuk meningkatkan kepercayaan donatur. Penguatan Kinerja mampu mempengaruhi Kepercayaan Donatur hal ini dibuktikan oleh [1] bahwa kinerja Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepercayaan Nasabah atau donatur. Menurut [2] juga menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh Penguatan Kinerja terhadap Kepercayaan donatur.

Transparansi Laporan Keuangan merupakan alat untuk memberikan informasi keuangan lazismu kepada donatur atau masyarakat. Agar donatur mengetahui dana zakat disalurkan kepada orang yang berhak menerimanya. Menurut [3] dan [4] bahwa Pengaruh Transparansi Laporan Keuangan terhadap Kepercayaan Donatur mempunyai pengaruh yang signifikan. Dengan demikian jika Tranparansi Laporan digunakan dengan baik maka Kepercayaan Donatur semakin meningkat.

Hubungan Komunikasi Interpersonal merupakan merupakan penyampaian atau pernyataan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain. Dalam pengertian paradigmatik komunikasi menjadi komponen penting yang saling berhubungan antara individu satu dengan individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama. Menurut [5] dan [6] bahwa Pengaruh Komunikasi terhadap Kepercayaan mempunyai pengaruh yang signifikan. Jika Hubungan komunikasi Interpersonal Divisi fundraising terjalin dengan baik maka akan mempengaruhi kepercayaan donatur terhadap lazismu Kab. Mojokerto.

Penguatan Kinerja, Tranparansi Keuangan dan hubungan Interpersonal divisi fundraising sangat dibutuhkan oleh Lembaga Zakat. Dengan latar belakang tersebut penulis mengambil judul “Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia, Transparansi Laporan Keuangan, dan Hubungan Interpersonal Divisi Fundraising Terhadap Kepercayaan Donatur Lazismu Kabupaten Mojokerto”

1.1 Zakat

(zaka) mempunyai arti berkah, bersih, tumbuh dan bertambah. Zakat menurut fikih ialah nama untuk sebagian harta yang diwajibkan oleh Allah SWT diserahkan kepada orang-orang yang berhak menerimanya [7]. Zakat diserahkan kepada orang yang berhak menerima zakat (mustahiq) dari orang yang wajib mengeluarkan zakat (muzaki). Menurut UU No. 38 tahun 1999 tentang pengelolaan zakat. Zakat merupakan harta yang wajib disisihkan untuk diserahkan kepada mustahiq (orang yang berhak menerima zakat) sesuai dengan ketentuan agama Islam. Menurut Mas'udi dalam buku Masdar Farid, zakat ialah dana agama dan pajak ialah dana Negara [8]. Dalam konsep kelembagaan zakat ini mempunyai sifat sosial dan profan (tidak bertujuan keagamaan berbeda dengan konsep agama).

Dalam konsep agama zakat ini bersifat personal dan ruhaniah. Dalam hal ini Mas'udi mengambil kesimpulan bahwa zakat dan pajak tidak bisa dipisahkan dalam [9]. Karena pajak dapat diibaratkan seperti ruh dan zakat diibaratkan seperti badan. Membayar pajak dengan di niatkan untuk zakat kepada Negara sudah dianggap sah dan gugur atas kewajiban agamanya. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengertian zakat merupakan mengeluarkan harta dengan ketentuan tertentu sesuai dengan nasab dan zakat diwajibkan oleh Allah SWT karena mencapai nasab tertentu.

Lazismu merupakan lembaga zakat yang berkhidmat dalam pendayagunaan secara produktif dana zakat, infaq, dan dana shadaqoh lainnya [10]. Lazismu didirikan oleh Muhammadiyah pada tahun 2002 dan dikukuhkan oleh Kementerian Agama Republik Indonesia sebagai lembaga zakat melalui SK No. 457/21 November 2002. Lazismu resmi dikukuhkan menjadi Laznas melalui SK Menteri Agama No. 730/14 Desember 2016 hal ini berkaitan dengan Zakat No. 23 Tahun 2011, PP No. 14 Tahun 2014 dan PMA No. 333 Tahun 2015 di dalam [10]

1.2 Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Wirawan menyatakan bahwa Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu pada [11]. Menurut Rivai Kinerja ialah suatu fungsi dari motivasi maupun kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dalam [12]. Dalam sebuah organisasi penting adanya penguatan kinerja sumber daya manusia. Yang dapat dinilai dari kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir. [13] Pengertian keluaran yang dihasilkan oleh fungsi suatu profesi dalam waktu tertentu. Dalam dimensi kerja dapat dikelompokkan menjadi 2 jenis. Hasil kerja dan perilaku kerja. Hasil kerja dapat di nilai dari rapat evaluasi yang menentukan kualitas dan kuantitas. Perilaku kerja merupakan perilaku karyawan baik perilaku pribadi dan perilaku kerja. Pada penelitian yang dilakukan oleh [14] menyatakan bahwa Penguatan kinerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan. Selain itu [15] juga menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi kinerja sumber daya manusia berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan donatur.

1.2.1 Indikator Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Adapun Indikator penguatan Kinerja Menurut Spencer dan Sudarmanto dalam [16] adalah

1. Pengetahuan Amil
2. Keahlian Amil
3. Motivasi Amil
4. Sikap Amil
5. Sifat Amil

1.3 Transparansi Laporan Keuangan

Transparansi keuangan mendefinisikan bahwa laporan keuangan sebagai alat untuk memudahkan donatur dalam memperoleh informasi keuangan secara jujur dan terbuka sebagai bentuk tanggung jawab yang dimiliki oleh sebuah perusahaan atau organisasi [17]. Transparansi keuangan juga menjadi sistem kelola pemerintahan. Tidak hanya itu sebuah organisasi atau lembaga layanan public seperti lembaga amil zakat Muhammadiyah juga harus menerapkan sistem transparansi keuangan untuk menarik kepercayaan donatur terhadap lembaga terkait.

Pada penelitian yang dilakukan oleh [18] dan [19] mengatakan bahwa Transparansi laporan keuangan berpengaruh signifikan positif terhadap kepercayaan donatur.

1.3.1 Indikator Transparansi Laporan Keuangan

Menurut Nofitasari dalam [17] Indikator Transparansi Laporan Keuangan mempunyai 5 poin yaitu :

1. Informasi Kebijakan

2. Pengumuman Pengelolaan Keuangan
3. Laporan Akuntansi
4. Adanya Media Untuk Saran dari Publik
5. System Pemberian Data Kepada Public

1.4 Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising

Hubungan Interpersonal merupakan hubungan antara individu satu dengan individu yang lain. Hal ini berkesinambungan dengan fitrah manusia yang menjadi makhluk individual dan makhluk sosial dengan demikian Hubungan Komunikasi Interpersonal dialami oleh seluruh manusia secara normal [20]

Nurhadi & Kurniawan menyatakan bahwa Komunikasi bersumber dari kata *communis* yang memiliki arti makna mengenai suatu yang di komunikasikan [21]. Jadi komunikasi merupakan penyampaian atau pernyataan yang dilakukan oleh seseorang kepada orang lain. Dalam pengertian paradigmatik komunikasi menjadi komponen penting yang saling berhubungan antara individu satu dengan individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Pada [22] mempunyai hasil bahwa pengaruh hubungan komunikasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan pelanggan. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh [23] mempunyai hasil bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan pelanggan. Hal ini menandakan jika hubungan komunikasi interpersonal dijalin dengan baik antara divisi fundraising dan pelanggan maka dapat meningkatkan kepuasan atau kepercayaan pelanggan.

1.4.1 Indikator Hubungan Komunikasi Interpersonal

Rakhmat dalam Hidayat menyatakan bahwa indikator Hubungan Komunikasi Interpersonal ada 3 yaitu pada [24]

1. Rasa Percaya
2. Sikap Supportifitas
3. Sikap Terbuka

1.5 Kepercayaan Donatur

Kepercayaan merupakan kemauan untuk mengandalkan pihak yang lain. Yaitu pihak yang dapat dipercayakan. Kepercayaan ini bertumpu pada seseorang yang mau mengandalkan atau bertumpu pada lembaga atau orang yang di yakini. Kepercayaan ini dapat di bangun oleh suatu lembaga dari kredibilitas, kualitas, kompetensi, dan sikap moral sumberdaya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga tersebut [25]. Kepuasan pelanggan adalah perasaan seseorang menyukai atau tidak menyukai pada kinerja perusahaan [26]

Menurut Moorman Kepercayaan merupakan suatu keinginan pribadi untuk bergantung dengan pribadi yang lain. Kepercayaan seseorang terhadap suatu yang dipercayai dapat berdampak pada pengambilan keputusan. Keputusan yang diambil berlandaskan dari sesuatu yang dipercayinya dalam [27]

1.5.1 Indikator Kepercayaan Donatur

Menurut [3] indikator Kepercayaan donatur ada 2 yaitu :

1. Dapat Dipercaya
2. Kemampuan Kinerja

Objek penelitian menggunakan donatur lazismu kab. Mojokerto. Dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif sehingga peneliti dapat mengambil data dari kuisioner yang akan diberikan kepada donatur lazismu. Dengan penelitian ini di harapkan peneliti dapat mengetahui bagaimana Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia, Transparansi Laporan Keuangan, dan Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising dalam meningkatkan kepercayaan donatur kepada lazismu kabupaten mojokerto.

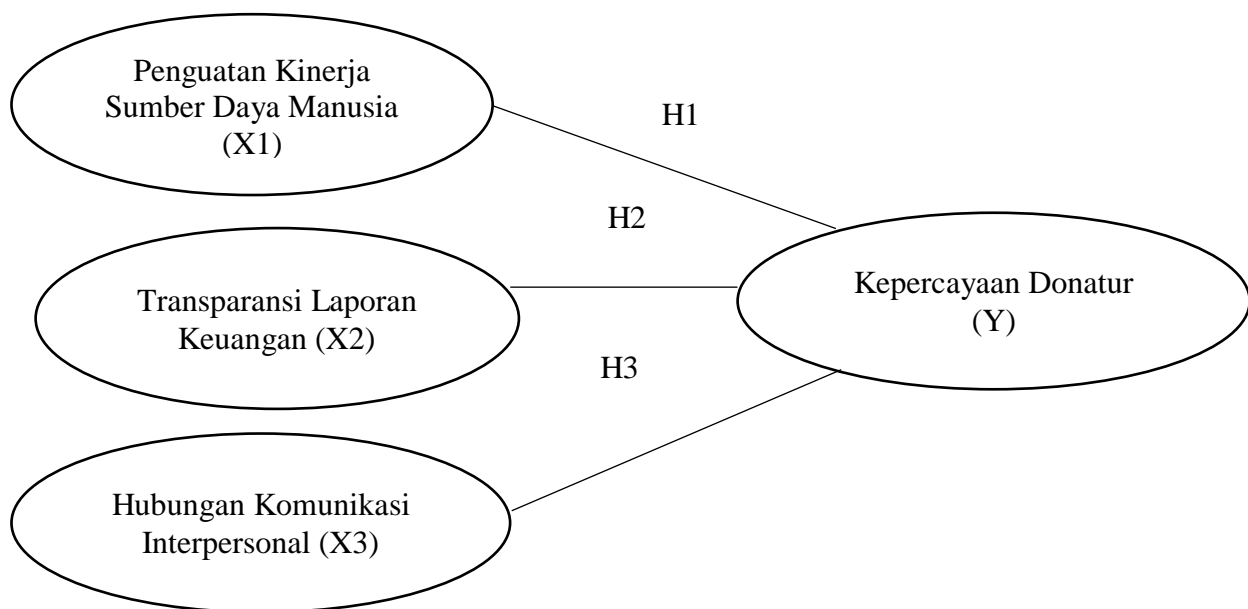
Lokasi penelitian ini diambil di kantor lazismu kabupaten mojokerto yang berada di jl. Meduran No1, Meduran, Awang-awang, Kec Mojosari, kabupaten Mojokerto. Pengambilan data kuisioner di ambil dari donatur zakat, infaq shodaqoh yang berdomisili Mojokerto.

1.6 Hipotesis Penelitian

H1 : Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia berpengaruh terhadap Kepercayaan Donatur

H2 : Transparansi Laporan Keuangan berpengaruh terhadap Kepercayaan Donatur

H3 : Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising berpengaruh terhadap Kepercayaan Donatur



II METODE PENELITIAN

2.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian pada penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif. Jenis penelitian kuantitatif digunakan untuk menguji pengaruh hubungan antara variabel bebas terhadap variabel terikat. Jenis penelitian ini pada penelitian ini digunakan untuk meneliti pengaruh Penguatan kinerja sumber daya manusia (X1), Transparansi laporan keuangan (X2), dan Hubungan komunikasi Interpersonal divisi Fundrising (X3) terhadap kepercayaan donator lazismu kabupaten Mojokerto (Y).

2.2 Jenis dan Sumber Data

Jenis dan sumber data pada penelitian ini adalah data primer. Data primer diperoleh dari sumber aslinya atau pihak pertama secara langsung melalui kuesioner yang disebarakan kepada respondennya yaitu donator LAZISMU Kabupaten Mojokerto. kuisioner yang akan disebarakan menggunakan metode online dengan menyebarkan link kuisioner melalui *google form*.

2.3 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah keseluruhan donator LAZISMU Kabupaten Mojokerto yang berjumlah 292 orang. Sampel penelitian diambil dengan menggunakan teknik *propability sampling* dengan menggunakan metode *simple random sampling*. Menurut sugiyono penelitian menggunakan rumus slovin $n = N / (1 + (N \times e^2))$ [28]. Dengan menggunakan rumus slovin

$$n = N / (1 + ne^2) = 292 / (1 + (292(0,05^2))) = 169,27 = 169 \text{ donatur}$$

2.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel

Dalam penelitian ini dapat dikelompokkan menjadi variabel independen dan variabel dependen, yaitu untuk variabel bebas atau yang disebut dengan variabel independen dalam penelitian ini ada 3. Yaitu Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1), Transparansi Laporan Keuangan (X2) dan Hubungan Interpersonal Divisi Fundrising (X3). Sedangkan variabel dependen dalam penelitian ini menggunakan satu (1) variabel Kepercayaan Donatur Lazismu Kabupaten Mojokerto (Y).

2.4.1 Variabel Independen

Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja Sumber Daya Manusia Kinerja menurut Rivai dan Basri merupakan tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode waktu tertentu dalam melaksanakan tugasnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, contohnya standar hasil kerja, sasaran atau kriteria yang ditentukan dan disepakati bersama [14].

Transparansi Laporan Keuangan

Transparansi Laporan Keuangan Menurut Nikmahtul & Darno (2019) merupakan kejujuran ataupun keterbukaan kepada donatur, hal ini bertujuan untuk mengetahui secara umum mengenai pertanggungjawaban pengelolaan dana yang telah diamanahkan kepada pihak terkait [18].

Hubungan Komunikasi interpersonal divisi fundrising

Hubungan Komunikasi Interpersonal Menurut Hardjana merupakan interaksi tatap muka antar dua atau beberapa orang, hal ini pengirim dapat menyampaikan pesan secara langsung, dan penerima pesan dapat menerima serta dapat menanggapi secara langsung pula dalam [29]

2.4.2 Variabel Dependen

Kepercayaan merupakan Kepercayaan didefinisikan oleh Mayer, dkk sebagai kesediaan satu pihak untuk mempercayai pihak lain yang didasarkan pada harapan bahwa pihak lain tersebut akan melakukan tindakan tertentu yang penting bagi pihak yang mempercayainya [30]

NO	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Sumber Daya Manusia (X1) Spencer dan Sudarmanto dalam [16]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pengetahuan Amil 2. Keahlian Amil 3. Motivasi Amil 4. Sikap Amil 5. Sifat Amil 	Likert
2.	Transparansi Laporan Keuangan X2 Nofitasari dalam [17].	<ol style="list-style-type: none"> 1. Informasi Kebijakan 2. Pengumuman Pengelolaan Keuangan 3. Laporan Akuntansi 4. Adanya Media Untuk Saran dari Publik 5. System Pemberian Data Kepada Public 	Likert
3.	Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundrising (X3) [24]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa Percaya 2. Sikap Supportifitas 3. Sikap Terbuka 	Likert
4.	Kepercayaan Donatur (Y) [3]	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat Dipercaya 2. Kemampuan Kinerja 	Likert

2.5 Teknik Analisis Data

Tujuan dari teknik analisis dalam pengolahan data adalah untuk mendapatkan hasil yang akurat sehingga dapat dipertanggung jawabkan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis kuantitatif yang diolah menggunakan aplikasi software (SPSS) sebagai alat bantu.

2.5.1 Uji Kualitas Data

Uji Validitas

Menurut Ghozali Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah instrumen ukur dalam penelitian [31]. Instrumen ukur yang digunakan pada penelitian ini adalah angket atau kuesioner. jika nilai r hitung $>$ r tabel pada tingkat signifikan 0,05 (5%) maka diyakini beberapa pertanyaan kuesioner atau indikator tersebut dinyatakan valid dan akurat

Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas adalah pengujian dimana apakah instrument ukur seperti angket atau kuesioner yang digunakan dalam penelitian tetap menjaga konsistensinya dalam mengukur indikator dari variabel. Menurut Basuki & Prawoto (2016) Suatu variabel dikatakan reliable jika nilai cronbanch alpha menunjukkan lebih besar dari 0,6. ($\alpha > 0,6$). [32]

2.5.2 Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linier Sederhana

Dalam penelitian ini analisis regresi linier sederhana bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh satu variabel independent (X) terhadap variabel dependent (Y) yakni: Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1), Transparansi Laporan Keuangan (X2), Hubungan Komunikasi Interpersonal (X3) dan Kepercayaan Donatur (Y).

Model regresi menurut Arikunto (2009) pada [33] yang digunakan adalah:

$$Y = Y = \alpha + \beta_1X_1 + \beta_2X_2 + \beta_3X_3 + \epsilon$$

Keterangan :

Y = Kepercayaan Donatur

a = Bilangan konstanta

$\beta_1 \beta_2 \beta_3$ = Koefisien Regresi

X1= Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia

X2= Transparansi Laporan Keuangan

X3= Hubungan Komunikasi Interpersonal

e = Standar Error

2.5.3 Uji Parsial (Uji t)

Uji ini dilakukan dengan melihat signifikansi untuk mengetahui apakah antara variabel independen dan variabel dependen berpengaruh atau berhubungan signifikan atau tidak. Menurut Ghozali (2016) Apabila p value $< 0,05$ maka H_a diterima. Sebaliknya, jika p value $\geq 0,05$ maka H_a ditolak pada [34]

2.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R^2) menunjukkan sejauh mana kontribusi variasi variabel independen yang mampu menjelaskan variasi variabel dependen.

Menurut Ghozali 2016 Nilai koefisien determinasi yang kecil memiliki arti bahwa variabel – variabel independen dalam menjelaskan variabel sangat terbatas. Sebaliknya jika nilai melewati 1 (satu) dan mejauhi 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen di dalam [35]

III HASIL PENELITIAN

3.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada donatur Lazismu kabupaten Mojokerto. Seperti pada tabel 3.1 berikut :

Gender

Tabel 3.1

Kriteria	Jumlah
Laki - laki	84
Perempuan	85

Dapat dilihat dari tabel 3.1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini hampir seimbang antara donatur laki – laki dengan donatur yang perempuan

Usia

Tabel 3.2

Kriteria Umur	Jumlah Donatur
15- 20	13
21 – 25	55
26 - 30	43
31 – 35	24
36 – 40	25
41 - 45	9
total	169

Dilihat dari Tabel 3.2 menunjukkan bahwa responden penelitian ini di dominasi oleh donatur yang berusia 21 – 25 tahun dengan jumlah 55 orang.

3.2 Uji Kualitas Data

3.2.1 Uji Validitas

a. Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1)

Berikut merupakan tabel Uji Validitas Variabel Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia yang menyatakan valid atau tidak nya setiap pernyataan dari indikator variabel

Tabel 3.3 Variabel Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1)

Correlations							
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	Penguatan Kinerja SDM
X1.1	Pearson Correlation	1	,212**	,339**	,249**	,205**	,633**
	Sig. (2-tailed)		,006	,000	,001	,008	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X1.2	Pearson Correlation	,212**	1	,319**	,353**	,145	,632**
	Sig. (2-tailed)	,006		,000	,000	,060	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X1.3	Pearson Correlation	,339**	,319**	1	,232**	,115	,621**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,002	,138	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X1.4	Pearson Correlation	,249**	,353**	,232**	1	,360**	,688**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,002		,000	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X1.5	Pearson Correlation	,205**	,145	,115	,360**	1	,595**
	Sig. (2-tailed)	,008	,060	,138	,000		,000
	N	169	169	169	169	169	169
Penguatan Kinerja SDM	Pearson Correlation	,633**	,632**	,621**	,688**	,595**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 3.3 semua item pernyataan pada variabel Penguatan kinerja sumber daya manusia dinyatakan valid karena r hitung dari masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel

b. Transparansi Laporan Keuangan (X2)

Berikut ini merupakan tabel Uji Validitas Variabel Transparansi Laporan Keuangan yang menyatakan valid atau tidak nya setiap pernyataan dari setiap indikator variabel

Tabel 3.4 Variabel Transparansi Laporan Keuangan (X2)

Correlations							
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	Transparansi LK
X2.1	Pearson Correlation	1	,397**	,355**	,279*	-,049	,601**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,529	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X2.2	Pearson Correlation	,397**	1	,412**	,303*	,066	,664**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,396	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X2.3	Pearson Correlation	,355**	,412**	1	,353*	,145	,702**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,060	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X2.4	Pearson Correlation	,279**	,303**	,353**	1	,253**	,684**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,001	,000
	N	169	169	169	169	169	169
X2.5	Pearson Correlation	-,049	,066	,145	,253*	1	,508**
	Sig. (2-tailed)	,529	,396	,060	,001		,000
	N	169	169	169	169	169	169
Transparansi LK	Pearson Correlation	,601**	,664**	,702**	,684*	,508**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 3.4 semua item pernyataan pada variabel Transparansi laporan keuangan dinyatakan valid karena r hitung dari masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel

c. Hubungan Interpersonal Divisi Fundrising (X3)

Berikut merupakan tabel Uji Validitas Variabel Hubungan Interpersonal Divisi Fundrising yang menyatakan valid atau tidak nya setiap pernyataan dari indikator variabel tersebut

Tabel 3.5 Variabel Hubungan Interpersonal Divisi Fundrising (X3)

Correlations					
		X3.1	X3.2	X3.3	Hub Interpesonal Divisi Fundrising
X3.1	Pearson Correlation	1	,403**	,246**	,754**
	Sig. (2-tailed)		,000	,001	,000
	N	169	169	169	169
X3.2	Pearson Correlation	,403**	1	,408**	,781**

	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000
	N	169	169	169	169
X3.3	Pearson Correlation	,246**	,408**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000		,000
	N	169	169	169	169
Hub Interpesonal Divisi Fundrising	Pearson Correlation	,754**	,781**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	169	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 3.5 semua item pernyataan pada variabel Hubungan interpersonal divisi fundrising dinyatakan valid karena r hitung dari masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel

d. Kepercayaan Donatur (Y)

Berikut merupakan tabel Uji Validitas Variabel Kepercayaan Donatur yang menyatakan valid atau tidak nya setiap pernyataan dari Indikator variabel tersebut

Tabel 3.6 Variabel Kepercayaan Donatur (Y)

Correlations				
		Y.1	Y.2	Kepercayaan Doatur
Y.1	Pearson Correlation	1	,509**	,864**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	169	169	169
Y.2	Pearson Correlation	,509**	1	,873**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	169	169	169
Kepercayaan Doatur	Pearson Correlation	,864**	,873**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	169	169	169

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Pada Tabel 3.6 semua item pernyataan pada variabel kepercayaan donatur dinyatakan valid karena r hitung dari masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel

3.2.2 Uji Realibilitas

Pada tabel berikut menunjukkan hasil dari Uji Reabilitas yang digunakan pada penelitian dinyatakan Riabel atau tidak

Tabel 4.7 Hasil Uji Reabilitas

Reliability Statistics		
Variabel	Cronbach's Alpha	N of Items
X1	,625	5
X2	,605	5
X3	,613	3
Y	,674	2

Berdasarkan Tabel 4.7 hasil uji realibilitas nilai variabel pada cronbach alpha diatas 0,600 maka dapat dinyatakan bahwa masing masing variabel menunjukkan realibilitas tinggi

3.2.3 Uji Hipotesis

Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Pada tabel berikut menunjukkan hasil dari Uji Analisis Linier Berganda Mengenai Pengaruh Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia, Transparansi Laporan Keuangan, dan Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising Terhadap Kepercayaan donatur

Tabel 3.8 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,886	,363		-5,194	,000
	Penguatan Kinerja SDM	,225	,029	,411	7,761	,000
	Transparansi LK	,296	,026	,591	11,420	,000
	Hub Interpesonal Divisi Fundraising	-,052	,022	-,072	-2,363	,019

a. Dependent Variable: Kepercayaan Doatur

Berdasarkan Tabel 3.8 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon$$

$$Y = \alpha + 0,225 X_1 + 0,296 X_2 + - 0,052$$

Pada uji linier regresi berganda ini bermakna apabila variabel bebas yaitu Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1), Transparansi Laporan Keuangan (X2), dan Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising bernilai tetap, jadi tingkat kepercayaan Donatur (Y) sebesar -1,886.

Nilai koefisien regresi pada Variabel Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia pada tabel 4.8 adalah 0,225. Hal ini bermakna apabila Variabel Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1) Meningkatkan Sebesar 1 satuan, maka variabel Kepercayaan Donatur (Y) akan meningkat sebesar 0,225..

Nilai koefisien regresi pada Transparansi Laporan Keuangan(X2) pada tabel 4.8 adalah 0,296. Hal ini bermakna apabila Variabel Transparansi Laporan Keuangan (X2) Meningkatkan Sebesar 1 satuan, jadi variabel Kepercayaan Donatur (Y) akan meningkat sebesar 0,296.

Nilai koefisien regresi pada Variabel Hubungan Komunikasi Interpersonal pada tabel 4.8 adalah - 0,052. Hal ini bermakna apabila variabel Hubungan Komunikasi Interpersonal (X2) Meningkatkan Sebesar 1 satuan, jadi variabel Kepercayaan Donatur (Y) akan meningkat sebesar - 0,052.

3.2.4 Uji Koefisien Determinasi

Pada tabel berikut menunjukkan hasil dari Uji Koefisien Determinasi yang digunakan pada penelitian ini

Tabel 3.9 Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,936 ^a	,876	,874	,36826

a. Predictors: (Constant), Hub Interpesonal Divisi Fundraising, Transparansi LK, Penguatan Kinerja SDM

Dari Tabel 3.9 diketahui bahwa hasil uji R sebesar 0,936 yang berarti Variabel Kepercayaan Donatur dapat dipengaruhi oleh Variabel Penguatan Sumber Daya Manusia, Transparansi Laporan Keuangan dan Hubungan Interpersonal Divisi Fundraising.

3.2.5 Uji t (Parsial)

Pada tabel Uji t ini pada dasarnya menunjukkan seberapa jauh pengaruh satu variabel independen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Tabel 3.10 Hasil Uji t (Parsial)

Coefficients ^a	
---------------------------	--

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-1,886	,363		-5,194	,000
	Penguatan Kinerja SDM	,225	,029	,411	7,761	,000
	Transparansi LK	,296	,026	,591	11,420	,000
	Hub Interpersonal Divisi Fundraising	-,052	,022	-,072	-2,363	,019
a. Dependent Variable: Kepercayaan Doatur						

1. Pada variabel Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1) menunjukkan nilai yang signifikan terhadap Kepercayaan Donatur karena lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($7,761 > 1,974$).
2. Pada Variabel Transparansi Laporan Keuangan (X2) menunjukkan nilai yang signifikan terhadap Kepercayaan Donatur karena lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($11,420 > 1,974$).
3. Pada Variabel Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising (X2) menunjukkan nilai yang signifikan terhadap Kepercayaan Donatur karena lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel ($-2363 > 1,974$).

PEMBAHASAN

a. Hipotesis 1

Pada tabel 4.10 dinyatakan bahwa Maka bisa dinyatakan bahwa Pengutan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1) dapat berpengaruh terhadap Kepercayaan Donatur (Y) secara signifikan penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh [36] menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat donatur untuk membayar zakat dan infaq. Selain itu [15] juga menyatakan bahwa kompetensi kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepercayaan donatur.

Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia merupakan salah satu factor yang dapat mempengaruhi kepercayaan donatur untuk membayar zakat pada lazismu Kab. Mojokerto. Pada penelitian ini Pengutan kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan donatur. Jika penguatan kinerja dapat meningkat dengan baik maka donatur dapat percaya kepada lazismu dan memutuskan untuk membayar zakat kepada lazismu.

b. Hipotesis 2

Pada tabel 4.10 dinyatakan bahwa variabel Transparansi Laporan Keuangan (X2) menunjukkan nilai yang signifikan terhadap Kepercayaan Donatur karena lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung lebih besar daripada t tabel. Maka dinyatakan bahwa Transparansi Laporan Keuangan (X2) dapat berpengaruh terhadap Kepercayaan Donatur (Y) secara signifikan. Penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan peneliti terdahulu oleh [30]. Dan [4] menyatakan bahwa yang mengatakan bahwa Tranparansi Laporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan donatur. Transparansi Laporan Keuangan merupakan faktor yang mempengaruhi Kepercayaan donatur kepada lazismu. Tranparansi Laporan Keuangan harus diutamakan dalam mengelola dana zakat agar dapat meningkatkan kepercayaan terhadap Lembaga Zakat

Hasil penelitian ini mengidentifikais bahwa lembaga zakat memiliki tanggung jawab untuk memberikan informasi keuangan kepada donatur atau masyarakat yang bertujuan untuk meningkatnya kepercayaan donatur kepada Lazismu. Dengan memberikan informasi laporan keuangan secara rutin kepada donatur lewat media ataupun majalah.

c. Hipotesis 3

Pada tabel 4.10 dinyatakan bahwa variabel Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising (X2) menunjukkan nilai yang signifikan terhadap Kepercayaan Donatur karena lebih kecil dari 0.05 dan nilai t hitung

lebih besar daripada t tabel. Maka dinyatakan bahwa Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising (X3) dapat berpengaruh terhadap Kepercayaan Donatur (Y) secara signifikan penelitian ini mempunyai hasil yang sama dengan penelitian yang sebelumnya oleh [37] dan [38]. Menyatakan bahwa pengaruh komunikasi interpersonal mempunyai pengaruh signifikan positif terhadap kepercayaan pelanggan atau donatur.

Dijelaskan bahwa semakin baiknya Hubungan Komunikasi Interpersonal dapat meningkatkan kepercayaan donatur. Karena divisi fundraising akan lebih banyak terlibat dengan masyarakat. Dengan tugasnya yang menjemput dana zakat, memberikan informasi tentang Lazismu, dan mencari Donatur baru. Hal ini dibutuhkan komunikasi yang baik antar Divisi Fundraising atau pun Divisi Fundraising dan masyarakat atau donatur. Dengan bertujuan untuk meningkatkan Kepercayaan Donatur kepada lazismu sebagai lembaga Zakat

VI PENUTUP

4.1 Kesimpulan

Berdasarkan bab sebelumnya terkait dari hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa :

1. Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan Donatur.
2. Transparansi Laporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap Kepercayaan Donatur
3. Hubungan Interpersonal Divisi Fundraising juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepercayaan

Donatur

4.2 Saran

Kinerja lazismu Kab.Mojokerto selain meningkatkan kualitas kinerja namun juga harus bisa mempertahankan kinerja yang sudah baik agar kepercayaan donatur terjaga sehingga masyarakat dapat tertarik menjadi doantru tetap di lazismu kab.Mojokerto.

Menjadikan divisi Fundraising yang proaktif kepada masyarakat atau donatur untuk memberikan informasi yang factual tentang lazismu sehingga masyarakat dapat memberikan kepercayaan kepada lazismu untuk mengelola dana zakat yang mereka salurkan.

Menjaga kepercayaan donatur dengan memberikan laporan keuangan baik untuk pemasukan dan pengeluaran. Agar donatur mengetahui dana zakat disalurkan dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] C. Rahmawati, D. Fitriani, F. Haira, and M. Panorama, "Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang)," *SIBATIK J. J. Ilm. Bid. Sos. Ekon. Budaya, Teknol. dan Pendidik.*, vol. 1, no. 7, pp. 1073–1088, 2022, doi: 10.54443/sibatik.v1i7.123.
- [2] Baiq Rahayu Widhiani, "Pengaruh Kinerja Bank Syariah Dengan Pendekatan Sharia Conformity and Profitability Model dan Dampaknya Terhadap Kepercayaan Stakeholder," *Akurasi J. Stud. Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 2, pp. 137–148, 2019, doi: 10.29303/akurasi.v1i2.10.
- [3] C. D. Hasrina, Y. Yusri, and D. R. A. S. Sy, "Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Lembaga Zakat Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki Dalam Membayar Zakat Di Baitul Mal Kota Banda Aceh," *J. Hum. J. Ilmu Sos. Ekon. dan Huk.*, vol. 2, no. 1, pp. 1–9, 2019, doi: 10.30601/humaniora.v2i1.48.
- [4] S. B. Rahayu, S. Widodo, and E. Binawati, "Pengaruh akuntabilitas dan transparansi lembaga zakat terhadap tingkat kepercayaan muzakki (Studi Kasus pada Lembaga Amil Zakat Masjid Jogokariyan Yogyakarta)," *J. Bus. Inf. Syst. (e-ISSN 2685-2543)*, vol. 1, no. 2, pp. 103–114, 2019, doi: 10.36067/jbis.v1i2.26.
- [5] I. A. Denanti and S. Y. Wardani, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Interaksi Teman Sebaya Terhadap Kepercayaan Diri Dalam Berpendapat," *Semin. Nas. Bimbing. dan Konseling*, vol. 3, no. 1, pp. 111–118, 2019.
- [6] A. Hastrida and Hendriyani, "Pengaruh Komunikasi Dialogis Terhadap Kepercayaan Pada Pemerintah," *J. Stud. Komun. dan Media*, vol. 27, no. 2, pp. 141–160, 2023, doi: 10.17933/jskm.2023.5144.
- [7] M. Iqbal, "Hukum Zakat Dalam Perspektif Hukum Nasional," *J. Asy-Syukriyyah*, vol. 20, no. 1, pp. 26–51, 2019, doi: 10.36769/asy.v20i1.43.
- [8] Iksan, Munir, Nasrullah, and Khairunnisa, "Tawaran Paradigma Pengembangan Perbankan Syariah Berbasis Hukum Profetik," *Fundam. J. Ilm. Huk.*, vol. 12, no. 1, pp. 222–243, 2023, doi: 10.34304/jf.v12i1.112.
- [9] W. Sudarmaji, "Zakat dan Pajak dalam Pemikiran Yusuf Qardhawi dan Masdar Farid Mas'udi," *Madinah J. Stud. Islam*, vol. 6, no. 2, pp. 219–229, 2019.

- [10] A. Jurnal and E. Islam, "Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus LAZISMU Pusat)," *AGHNIYA J. Ekon. Islam*, vol. 1, no. 2, 2019, doi: 10.30596/aghniya.v1i2.3191.
- [11] A. A. ANDAYANI and T. D. Soehari, "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan," *Akademika*, vol. 8, no. 02, pp. 129–145, 2019, doi: 10.34005/akademika.v8i02.366.
- [12] A. Febyyana Halim, A. Vionika, and F. Sekar Ningrum, "Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang," *J. DIALOGIKA Manaj. dan Adm.*, vol. 5, no. 1, pp. 38–45, 2023, doi: 10.31949/dialogika.v5i1.7702.
- [13] V. Y. Teja and A. Oktavio, "Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan the St. Regis Bali Resort," *J. Manaj. Perhotelan*, vol. 5, no. 2, pp. 102–108, 2020, doi: 10.9744/jmp.5.2.102-108.
- [14] D. Nursiti and D. Fedrick, "Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime Focal Point Medan," *J. Psychomutiara*, vol. 2, no. 1, pp. 46–56, 2018.
- [15] D. Meisuri, Ridwan, M. H. Riyaldi, and K. Umuri, "Pengaruh Kompetensi Amil Terhadap Keputusan Berzakat di Baitul Mal Kabupaten Aceh Selatan Berbasis Kepercayaan Muzakki," *J. Manaj. Dakwah*, vol. 7, no. 1, p. 28, 2021.
- [16] F. Na and T. D. Soehari, "Analisis Penguatan Kinerja Karyawan," *Akademika*, vol. 8, no. 01, pp. 65–79, 2019, doi: 10.34005/akademika.v8i01.322.
- [17] Yona Andreani and Laylan Syafina, "Akuntabilitas Dan Transparansi Laporan Keuangan Berbasis Teknologi Informasi Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Deli Serdang," *AKUA J. Akunt. dan Keuang.*, vol. 1, no. 2, pp. 203–209, 2022, doi: 10.54259/akua.v1i2.771.
- [18] O. Ardhiarisca, L. N. Sari, J. Bisnis, and P. N. Jember, "Analisis Pengaruh Tranparansi dan Akuntabilitas Laporan Keuangan terhadap Tingkat Kepercayaan Donatur (Studi Kasus Pada Yayasan Yarhima)," vol. 4, no. 2, pp. 288–295, 2024.
- [19] Z. Nurul Walidah and L. Anah, "Pengaruh Akuntabilitas Lembaga dan Transparansi Laporan Keuangan Terhadap Kepercayaan Donatur Lembaga Amil Zakat Ummur Quro (Laz- Uq) Jombang," *JFAS J. Financ. Account. Stud.*, vol. 2, no. 2, pp. 90–104, 2020, doi: 10.33752/jfas.v2i2.189.
- [20] A. Rahman, "Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpud) Kabupaten Parigi Moutong," *J. Ekon. Trend*, vol. 7, no. 1, pp. 58–70, 2021, doi: 10.31970/trend.v7i1.173.
- [21] N. Februari, "Pemanfaatan Teknologi Komunikasi SPADA UNTIRTA Dalam Meningkatkan Aktivitas Belajar Azahra Magdataura Bani Agung Universitas Sultan Ageng Tirtayasa Universitas Sultan Ageng Tirtayasa memiliki sebuah fasilitas dalam pembelajaran jarak," vol. 4, no. 1, 2024.
- [22] C. P. Asri, "Analisis Pengaruh Share Value, Komunikasi Terhadap Kepercayaan Dan Komitmen," *J. Bisnis Darmajaya*, vol. 7, no. 2, pp. 123–135, 2021, doi: 10.30873/jbd.v7i2.3090.
- [23] F. Firmansyah and F. Wongso, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Pada Toko Putra Harapan Pekanbaru," *Jotika J. Manag. Entrep.*, vol. 2, no. 2, pp. 100–109, 2023, doi: 10.56445/jme.v2i2.72.
- [24] D. Oktarina and Y. C. M. Yanti, "PENGARUH KOMUNIKASI INTERPERSONAL GURU DAN SANTRI TERHADAP MINAT HAFALAN AL-QUR'AN (Studi Pada Santri Putri Takhasus Pondok Pesantren Darul Huffaz Kecamatan Gedong Tataan Kabupaten Pesawaran Tahun 2020)," *INTERCODE – J. Ilmu Komun. Vol. 1 No. 1 (Maret, 2021), Hal. 49-62 ISSN*, vol. 1, no. 1, pp. 35–48, 2021.
- [25] M. Yusra and M. H. Riyaldi, "Faktor-Faktor Penentu Kepercayaan Muzakki kepada Baitul Mal Aceh," *Al-Buhuts*, vol. 16, no. 2004, pp. 1–16, 2020.
- [26] A. Toni, "Received : Sept 19," pp. 253–261, 2024.
- [27] N. Maulidiyah and D. Darno, "Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Terhadap Kepercayaan Donatur Di Yayasan Sosial Keagamaan," *Neraca J. Akunt. Terap.*, vol. 1, no. 1, pp. 1–8, 2020, doi: 10.31334/neraca.v1i1.642.
- [28] E. Erika, K. Yunior, F. Devita, I. Tamara, and C. Herryanto, "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia," *Jesya (Jurnal Ekon. Ekon. Syariah)*, vol. 4, no. 2, pp. 905–914, 2021, doi: 10.36778/jesya.v4i2.465.
- [29] I. P. Sareong and T. Supartini, "Hubungan Komunikasi Interpersonal Guru dan Siswa Terhadap Keaktifan Belajar Siswa di SMA Kristen Pelita Kasih Makassar," *J. Ilmu Teol. dan Pendidik. Agama Kristen*, vol. 1, no. 1, p. 29, 2020, doi: 10.25278/jitpk.v1i1.466.
- [30] M. Ilyas Junjunan, "Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan ICGG terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat," *Akunt. J. Akunt. Integr.*, vol. 6, no. 2, pp. 112–125, 2020, doi: 10.29080/jai.v6i2.289.

- [31] M. R. Yulianto, D. R. Setyaningayu, and W. P. Setiyono, "Pengaruh Inklusi Keuangan, Literasi Keuangan Dan Sikap Keuangan Terhadap Lembaga Keuangan Mikro (Studi Pada Program Pupm Desa Gedangrowo)," *Jurakunman (Jurnal Akunt. dan Manajemen)*, vol. 15, no. 1, p. 40, 2022, doi: 10.48042/jurakunman.v15i1.89.
- [32] A. Saputra, A. F. Alwic, and A. Widayatsari, "Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Dan Loyalitas Donatur Dompot Dhuafa Riau," *J. Dakwah Risal.*, vol. 31, no. 1, p. 70, 2020, doi: 10.24014/jdr.v31i1.10040.
- [33] I. Ratnasari and A. Mahmud, "Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan," *J. Apl. Manaj. dan Inov. Bisnis*, vol. 2, pp. 66–79, 2020.
- [34] M. Selvia, A. L. Tumbel, and W. Djemly, "Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Ksometik Scarlett Whitening Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis," *Emba*, vol. 10, no. 4, pp. 320–330, 2022.
- [35] F. Marnilin, I. Mutmainah, I. A. Yulia, and A. Z. Mahfudi, "Pengaruh Perceived Value Terhadap Kepuasan Implementasi Program MBKM," *J. Ilm. Manaj. Kesatuan*, vol. 11, no. 1, pp. 1–10, 2022, doi: 10.37641/jimkes.v11i1.936.
- [36] Y. N. Putri, N. Fitriyah, and I. P. L., "Pengaruh Kualitas Informasi Akuntansi, Sumber Daya Manusia dan Sosialisasi Terhadap Minat Muzakki Dalam Membayar Zakat dan Infak/Sedekeah (Studi Kasus Pada BAZNAS Kota Mataram dan BAZNAS Provinsi Nusa Tenggara Barat)," *J. Ris. Mhs. Akunt.*, vol. 2, no. 3, pp. 542–555, 2022.
- [37] M. Afaq Umudy, "Pengaruh Komunikasi Interpersonal Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening," *J. Ilmu Manaj.*, vol. 4, no. 1, pp. 109–116, 2016.
- [38] H. Hasna, I. Irwandy, and N. Arifah, "Hubungan Kualitas Komunikasi Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin," *Hasanuddin J. Public Heal.*, vol. 3, no. 2, pp. 155–165, 2022, doi: 10.30597/hjph.v3i2.21856.

Conflict of interest Statement

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationship that could be construed as a potential conflict of interest