

Muhammad afandi Zarkasi

192010200247.pdf

by 15 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 21-May-2024 06:49PM (UTC+0700)

Submission ID: 2384805988

File name: Muhammad afandi Zarkasi 192010200247.pdf (1,021.52K)

Word count: 6074

Character count: 39641



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

Muhammad Afandi Zarkasi

NIM 192010200247

¹⁴
**PROPOSAL TUGAS AKHIR (ARTIKEL/
KARYA TULIS ILMIAH)**

**Program Studi Manajemen
Fakultas Bisnis, Hukum & Ilmu Sosial
Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR

(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)

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

Nama mahasiswa : Muhammad Afandi Zarkasi

NIM : 192010200247

Disetujui oleh

Dosen Pembimbing

Dr. Sriyono, S.E., M.M

NIDN 0706126101

Diketahui oleh

Dr. Vera Firdaus, S.Psi., M.M

NIDN 0715067304

Tanggal Pengesahan

(21/05/ 2024)

DAFTAR ISI

LEMBAR PENGESAHAN PROPOSAL TUGAS AKHIR	2
(ARTIKEL / KARYA TULIS ILMIAH)	2
DAFTAR ISI	3
I. Pendahuluan	4
II. LANDASAN TEORI	5
2.1 Zakat	5
2.2 Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia	6
2.2.1 Indikator Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia	6
2.3 Transparansi Laporan Keuangan	6
2.3.1 Indikator Transparansi Laporan Keuangan	7
2.4 Hubungan Komunikasi Interpersonal Divisi Fundraising	7
2.4.1 Indikator Hubungan Komunikasi Interpersonal	7
2.5 Kepercayaan Donatur	7
2.5.1 Indikator Kepercayaan Donatur	8
9 III METODE PENELITIAN	8
3.1 Jenis Penelitian	8
3.2 Jenis dan Sumber Data	8
3.3 Populasi dan Sampel	8
3.4 Definisi Operasional Variabel dan Indikator Variabel	9
3.4.1 Variabel Independen	9
3.4.2 Variabel Dependen	9
3.5 Teknik Analisis Data	10
IV HASIL PENELITIAN	12
4.1 Karakteristik Responden	12
4.2 Uji Kualitas Data	12
V PEMBAHASAN	19
vi penutup	Error! Bookmark not defined.
6.1 Kesimpulan	20
6.2 Saran	20
DAFTAR PUSTAKA	20

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

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. 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 penyalurannya mencapai Rp 495.545.407 namun setelah itu mengalami penurunan yang sangat drastis mencapai Rp 40.299.544 yang di salurkan kepada orang yang membutuhkan. Sehingga diperlukan upaya supaya kepercayaan masyarakat dan 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 (Rahmawati et al., 2022) bahwa kinerja Sumber Daya Manusia mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepercayaan Nasabah

atau donatur. Menurut (Baiq Rahayu Widhiyani, 2019) juga menyatakan bahwa adanya pengaruh yang signifikan antara pengaruh Penguatan Kinerja terhadap Kepercayaan donatur.

Transparansi Laporan Keuangan merupakan alat untuk memberikan informasi keuangan lazimu kepada donatur atau masyarakat. Agar donatur mengetahui dana zakat disalurkan kepada orang yang berhak menerimanya. Menurut (Hasrina et al., 2019) dan (Rahayu et al., 2019) 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 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 (Denanti & Wardani, 2019) dan (Hastrida & Hendriyani, 2023) bahwa Pengaruh Komunikasi terhadap Kepercayaan mempunyai pengaruh yang signifikan. Jika Hubungan komunikasi Interpersonal Divisi fundrising terjalin dengan baik maka akan mempengaruhi kepercayaan donatur terhadap lazimu Kab. Mojokerto.

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

II. LANDASAN TEORI

2.1 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 menerima (Iqbal, 2019). 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 (Iksan et al., 2023). 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 ruhani. Dalam hal ini Mas'udi mengambil kesimpulan bahwa zakat dan pajak tidak bisa dipisahkan dalam (Sudarmaji, 2019). 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 (Jurnal & Islam, 2019). 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 (Jurnal & Islam, 2019)

2.2 Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Wirawan menyatakan bahwa Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh indikator-indikator suatu pekerjaan dalam waktu tertentu pada (ANDAYANI & Soehari, 2019). Menurut Rivai Kinerja ialah suatu fungsi dari motivasi maupun kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu dalam (Febiyana Halim et al., 2023) Dalam sebuah organisasi penting adanya penguatan kinerja sumber daya manusia. Yang dapat dinilai dari kompetensi, pelatihan dan pengembangan karir.(Teja & Oktavio, 2020) 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 (Nursiti & Fedrick, 2018) menyatakan bahwa Penguatan kinerja dapat berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pelanggan.selain itu (Meisuri et al., 2021) juga menyimpulkan bahwa pengaruh kompetensi kinerja sumber daya manusia berpengaruh signifikan positif terhadap kepercayaan donatur.

2.2.1 Indikator Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia

Indikator penguatan Kinerja Menurut Spencer dan Sudarmanto dalam (Na & Soehari, 2019) adalah

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

2.3 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 (Yona Andreani & Laylan Syafina, 2022). Transparansi keuangan juga menjadi system kelola pemerintahan. Tidak hanya itu sebuah organisasi atau lembaga layanan public seperti lembaga amil zakat Muhammadiyah juga harus menerapkan system tranparasi keuangan untuk menarik kepercayaan donatur terhadap lembaga terkait.

Pada penelitian yang dilakukan oleh (Ardhiarisca et al., 2024) dan (Nurul Walidah & Anah, 2020) mengatakan bahwa Transparansi laporan keuangan berpengaruh signifikan positif terhadap kepercayaan donatur.

2.3.1 Indikator Transparansi Laporan Keuangan

Indikator Transparansi Laporan Keuangan menurut Nofitasari dalam (Yona Andreani & Laylan Syafina, 2022).

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

2.4 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 (Rahman, 2021)

Nurhadi & Kurniawan menyatakan bahwa Komunikasi bersumber dari kata *communis* yang memiliki arti makna mengenai suatu yang di komunikasikan (Februari, 2024). Jadi komunikasi merupakan penyampaian atau pernyataan yang dilakukan oleh seseorang pada orang lain. Dalam pengertian paradigmatik komunikasi menjadi komponen penting yang saling berhubungan antara individu satu dengan individu yang lain untuk mencapai tujuan bersama.

Pada (Asri, 2021) mempunyai hasil bahwa pengaruh hubungan komunikasi dapat berpengaruh signifikan terhadap kepercayaan pelanggan. Selain itu pada penelitian yang dilakukan oleh (Firmansyah & Wongso, 2023) 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.

2.4.1 Indikator Hubungan Komunikasi Interpersonal

Rakhmat dalam Hidayat menyatakan bahwa indikator Hubungan Komunikasi Interpersonal ada 3 yaitu pada (Oktarina & Yanti, 2021)

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

2.5 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 (Yusra & Riyaldi, 2020).

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 dipercayainya dalam (Maulidiyah & Darno, 2020)

2.5.1 Indikator Kepercayaan Donatur

Menurut (Hasrina et al., 2019) indikator Kepercayaan donatur 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.

III METODE PENELITIAN

3.1 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 Fundraising (X3) terhadap kepercayaan donator lazismu kabupaten Mojokerto (Y).

3.2 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 kuisioner yang disebar⁸ kepada respondennya yaitu donator LAZISMU Kabupaten Mojokerto. kuisioner yang akan **disebar** **menggunakan metode online** dengan **menyebarkan link kuisioner melalui google form**.

3.3 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 $n=N/(1+(N \times e^2))$ (Erika et al., 2021) . Dengan menggunakan rumus slovin

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

3.4 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).

3.4.1 Variabel Independen

3.4.1.1 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 (Nursiti & Fedrick, 2018).

3.4.1.2 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 (Ardhiarisca et al., 2024).

3.4.1.3 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 (Sareong & Supartini, 2020)

3.4.2 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 (Ilyas Junjuran, 2020)

NO	Variabel	Indikator	Skala
1.	Kinerja Sumber Daya Manusia (X1) Spencer dan Sudarmanto dalam (Na & Soehari, 2019)	<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 (Yona Andreani & Laylan Syafina, 2022).	<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) (Oktarina & Yanti, 2021)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Rasa Percaya 2. Sikap Supportifitas 3. Sikap Terbuka 	Likert
4.	Kepercayaan Donatur (Y) (Hasrina et al., 2019)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Dapat Dipercaya 2. Kemampuan Kinerja 	Likert

3.5 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.

3.5.1 Uji Kualitas Data

3.5.1.1 Uji Validitas

Menurut Jannah (Janna & Herianto, 2021) Uji validitas dalam penelitian digunakan untuk mengukur valid tidaknya sebuah instrumen ukur dalam penelitian. 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

3.5.1.2 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 cronbach alpha menunjukkan lebih besar dari 0,6. (a > 0,6).(Saputra et al., 2020)

3.5.2 Uji Hipotesis

3.5.2.1 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 (Ratnasari & Mahmud, 2020) yang digunakan adalah:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

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

3.5.3 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 Ha diterima. Sebaliknya, jika p value \geq 0,05 maka Ha ditolak pada (Selvia et al., 2022)

3.5.4 Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) 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 mejaui 0 (nol) memiliki arti bahwa variabel variabel independen memiliki kemampuan untuk memberikan informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen di dalam (Marnilin et al., 2022)

IV HASIL PENELITIAN

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini dilakukan pada donatur Lazismu kabupaten Mojokerto. Seperti pada tabel 4.1 berikut :

Gender

Tabel 4.1

Kriteria	Jumlah
Laki - laki	84
Perempuan	85

Dapat dilihat dari tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden penelitian ini hampir seimbang antara donatur laki – laki dengan donatur yang perempuan

Usia

Tabel 4.2

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

4.2 Uji Kualitas Data

4.2.1 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 4.3 Variabel Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1)

		Correlations					Peng uatan Kinerja SDM
		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	
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).

6 Pada Tabel 4.3 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 4.4 Variabel Transparansi Laporan Keuangan (X2)

		Correlations					Transparansi LK
		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	
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).

6 Pada Tabel 4.4 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 Fundraising (X3)

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

Tabel 4.5 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 4.5 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 4.6 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 4.6 semua item pernyataan pada variabel kepercayaan donatur dinyatakan valid karena r hitung dari masing masing item pernyataan lebih besar dari r tabel

4.2.2 Uji Realibilitas

Pada tabel berikut menunjukkan hasil dari Uji Reabilitas yang digunakan pada penelitian dinyatakan Riabile 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 cronbanch alpha diatas 0,600 maka dapat dinyatakan bahwa masing masing variabel menunjukkan realibilitas tinggi

4.2.3 Uji Hipotesis

4.2.3.1 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 Fundrising Terhadap Kepercayaan donatur

Tabel 4.8 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 Fundrising	-,052	,022	-,072	-2,363	,019

a. Dependent Variable: Kepercayaan Doatur

Berdasarkan Tabel 4.8 maka diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut

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

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

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 Fundrising 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.

4.2.4 Uji Koefisien Determinasi

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

Tabel 4.9 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 Fundrising, Transparansi LK, Penguatan Kinerja SDM

Dari Tabel 4.9 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.

4.2.5 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 4.10 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 Interpesonal 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 ($-2363 > 1,974$).

V PEMBAHASAN

a. Hipotesis 1

Pada tabel 4.10 dinyatakan bahwa Maka bisa dinyatakan bahwa Penguatan Kinerja Sumber Daya Manusia (X1) dapat berpengaruh terhadap Kepercayaan Donatur (Y) secara signifikan penelitian sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh (Putri et al., 2022) menyatakan bahwa kinerja sumber daya manusia mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap minat donatur untuk membayar zakat dan infaq. Selain itu (Meisuri et al., 2021) 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 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.

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 (Ilyas Junjuna, 2020). Dan (Rahayu et al., 2019) menyatakan bahwa yang mengatakan bahwa Transparansi Laporan Keuangan berpengaruh signifikan terhadap tingkat kepercayaan donatur. Transparansi Laporan Keuangan merupakan faktor yang mempengaruhi Kepercayaan donatur kepada lazismu. Transparansi Laporan Keuangan harus diutamakan dalam mengelola dana zakat agar dapat meningkatkan kepercayaan terhadap Lembaga Zakat

Hasil penelitian ini mengidentifikasi 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 (Afaq Umudy, 2016) dan (Hasna et al., 2022). 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 Fundrising atau pun Divisi Fundrising dan masyarakat atau donatur. Dengan bertujuan untuk meningkatkan Kepercayaan Donatur kepada lazismu sebagai lembaga Zakat

VIPENUTUP

6.1 Kesimpulan¹

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 Funrising juga mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kepercayaan Donatur

6.2 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 Fundrising 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

- Afaq Umudy, M. (2016). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Tenaga Kesehatan Terhadap Kepuasan Pasien Dengan Kepercayaan Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmu Manajemen (JIM)*, 4(1), 109–116.
- ANDAYANI, A. A., & Soehari, T. D. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(02), 129–145. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i02.366>
- Ardhiarisca, O., Sari, L. N., Bisnis, J., & Jember, P. N. (2024). *Analisis Pengaruh Tranparansi dan Akuntabilitas Laporan Keuangan terhadap Tingkat Kepercayaan Donatur (Studi Kasus Pada Yayasan Yarhima)*. 4(2), 288–295.
- Asri, C. P. (2021). Analisis Pengaruh Share Value, Komunikasi Terhadap Kepercayaan Dan Komitmen. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 7(2), 123–135. <https://doi.org/10.30873/jbd.v7i2.3090>

- Baiq Rahayu Widhiyani. (2019). Pengaruh Kinerja Bank Syariah Dengan Pendekatan Sharia Conformity and Profitability Model dan Dampaknya Terhadap Kepercayaan Stakeholder. *Akurasi : Jurnal Studi Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 137–148. <https://doi.org/10.29303/akurasi.v1i2.10>
- Denanti, I. A., & Wardani, S. Y. (2019). Pengaruh Komunikasi Interpersonal dan Interaksi Teman Sebaya Terhadap Kepercayaan Diri Dalam Berpendapat. *Seminar Nasional Bimbingan Dan Konseling*, 3(1), 111–118.
- Erika, E., Yunior, K., Devita, F., Tamara, I., & Herryanto, C. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan dalam PT. Sabas Indonesia. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(2), 905–914. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i2.465>
- Februari, N. (2024). *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*. 4(1).
- Febyyana Halim, A., Vionika, A., & Sekar Ningrum, F. (2023). Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Bank Kota Palembang. *Jurnal DIALOGIKA : Manajemen Dan Administrasi*, 5(1), 38–45. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v5i1.7702>
- Firmansyah, F., & Wongso, F. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Dan Loyalitas Pelanggan Pada Toko Putra Harapan Pekanbaru. *Jotika Journal In Management and Entrepreneurship*, 2(2), 100–109. <https://doi.org/10.56445/jme.v2i2.72>
- Hasna, H., Irwandy, I., & Arifah, N. (2022). Hubungan Kualitas Komunikasi Dengan Tingkat Kepuasan Pasien Di Rumah Sakit Universitas Hasanuddin. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 3(2), 155–165. <https://doi.org/10.30597/hjph.v3i2.21856>
- Hasrina, C. D., Yusri, Y., & Sy, D. R. A. S. (2019). Pengaruh Akuntabilitas dan Transparansi Lembaga Zakat Terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki Dalam Membayar Zakat Di Baitul Mal Kota Banda Aceh. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 2(1), 1–9. <https://doi.org/10.30601/humaniora.v2i1.48>
- Hastrida, A., & Hendriyani. (2023). Pengaruh Komunikasi Dialogis Terhadap Kepercayaan Pada Pemerintah. *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 27(2), 141–160. <https://doi.org/10.17933/jskm.2023.5144>
- Iksan, Munir, Nasrullah, & Khairunnisa. (2023). Tawaran Paradigma Pengembangan Perbankan Syariah Berbasis Hukum Profetik. *Fundamental: Jurnal Ilmiah Hukum*, 12(1), 222–243. <https://doi.org/10.34304/jf.v12i1.112>
- Ilyas Junjuna, M. (2020). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan IGCG terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat. *Akuntansi : Jurnal Akuntansi Integratif*, 6(2), 112–125. <https://doi.org/10.29080/jai.v6i2.289>
- Iqbal, M. (2019). Hukum Zakat Dalam Perspektif Hukum Nasional. *Jurnal Asy-Syukriyyah*, 20(1), 26–51. <https://doi.org/10.36769/asy.v20i1.43>
- Janna, N. M., & Herianto. (2021). Artikel Statistik yang Benar. *Jurnal Darul Dakwah Wal-Irsyad (DDI)*, 18210047, 1–12.
- Jurnal, A., & Islam, E. (2019). Analisis Efektifitas Pendayagunaan Zakat Produktif Pada Pemberdayaan Mustahik (Studi Kasus LAZISMU Pusat). *AGHNIYA: Jurnal Ekonomi Islam*, 1(2). <https://doi.org/10.30596/aghniya.v1i2.3191>

- Marnilin, F., Mutmainah, I., Yulia, I. A., & Mahfudi, A. Z. (2022). Pengaruh Perceived Value Terhadap Kepuasan Implementasi Program MBKM. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(1), 1–10. <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i1.936>
- Maulidiyah, N., & Darno, D. (2020). Pengaruh Transparansi Dan Akuntabilitas Laporan Keuangan Terhadap Kepercayaan Donatur Di Yayasan Sosial Keagamaan. *Neraca : Jurnal Akuntansi Terapan*, 1(1), 1–8. <https://doi.org/10.31334/neraca.v1i1.642>
- Meisuri, D., Ridwan, Riyaldi, M. H., & Umuri, K. (2021). Pengaruh Kompetensi Amil Terhadap Keputusan Berzakat di Baitul Mal Kabupaten Aceh Selatan Berbasis Kepercayaan Muzakki. *Jurnal Manajemen Dakwah*, 7(1), 28.
- Na, F., & Soehari, T. D. (2019). Analisis Penguatan Kinerja Karyawan. *Akademika*, 8(01), 65–79. <https://doi.org/10.34005/akademika.v8i01.322>
- Nursiti, D., & Fedrick, D. (2018). Pengaruh Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Pelanggan Chatime Focal Point Medan. *Jurnal Psychomutiara*, 2(1), 46–56.
- Nurul Walidah, Z., & Anah, L. (2020). Pengaruh Akuntabilitas Lembaga dan Transparansi Laporan Keuangan Terhadap Kepercayaan Donatur Lembaga Amil Zakat Ummur Quro (Laz- Uq) Jombang. *JFAS : Journal of Finance and Accounting Studies*, 2(2), 90–104. <https://doi.org/10.33752/jfas.v2i2.189>
- Oktarina, D., & Yanti, Y. C. M. (2021). 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 – Jurnal Ilmu Komunikasi Vol. 1 No. 1 (Maret, 2021), Hal. 49-62 ISSN, 1(1), 35–48*.
- Putri, Y. N., Fitriyah, N., & L., I. P. (2022). 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). *Jurnal Riset Mahasiswa Akuntansi*, 2(3), 542–555.
- Rahayu, S. B., Widodo, S., & Binawati, E. (2019). Pengaruh akuntabilitas dan transparansi lembaga zakat terhadap tingkat kepercayaan muzakki (Studi Kasus pada Lembaga Amil Zakat Masjid Jogokariyan Yogyakarta). *Journal of Business and Information Systems (e-ISSN: 2685-2543)*, 1(2), 103–114. <https://doi.org/10.36067/jbis.v1i2.26>
- Rahman, A. (2021). Pengaruh Hubungan Interpersonal, Lingkungan Kerja, Dan Kecerdasan Emosional Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Komisi Pemilihan Umum Daerah (Kpu) Kabupaten Parigi Moutong. *Jurnal Ekonomi Trend*, 7(1), 58–70. <https://doi.org/10.31970/trend.v7i1.173>
- Rahmawati, C., Fitriani, D., Haira, F., & Panorama, M. (2022). Pengaruh Kualitas Layanan Dan Kinerja Karyawan Terhadap Kepuasan, Kepercayaan, Dan Loyalitas Nasabah (Studi Kasus Bank Muamalat Kantor Cabang Palembang). *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 1(7), 1073–1088. <https://doi.org/10.54443/sibatik.v1i7.123>
- Ratnasari, I., & Mahmud, A. (2020). Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2, 66–79.
- Saputra, A., Alwie, A. F., & Widayatsari, A. (2020). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Pelayanan Terhadap Kepercayaan Dan Loyalitas Donatur Dompot Dhuafa Riau. *Jurnal Dakwah Risalah*, 31(1), 70. <https://doi.org/10.24014/jdr.v31i1.10040>
- Sareong, I. P., & Supartini, T. (2020). Hubungan Komunikasi Interpersonal Guru dan Siswa Terhadap Keaktifan Belajar Siswa di SMA Kristen Pelita Kasih Makassar. *Jurnal Ilmu*

- Teologi Dan Pendidikan Agama Kristen*, 1(1), 29. <https://doi.org/10.25278/jitpk.v1i1.466>
- Selvia, M., Tumbel, A. L., & Djemly, W. (2022). Pengaruh Harga dan Kualitas Produk Terhadap Keputusan Pembelian Produk Ksometik Scarlett Whitening Pada Mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis. *Emba*, 10(4), 320–330.
- Sudarmaji, W. (2019). Zakat dan Pajak dalam Pemikiran Yusuf Qardhawi dan Masdar Farid Mas'udi. *Madinah: Jurnal Studi Islam*, 6(2), 219–229.
- Teja, V. Y., & Oktavio, A. (2020). Pelatihan Dan Pengembangan Karir Serta Pengaruhnya Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan the St. Regis Bali Resort. *Jurnal Manajemen Perhotelan*, 5(2), 102–108. <https://doi.org/10.9744/jmp.5.2.102-108>
- Yona Andreani, & Laylan Syafina. (2022). Akuntabilitas Dan Transparansi Laporan Keuangan Berbasis Teknologi Informasi Pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Deli Serdang. *AKUA: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 1(2), 203–209. <https://doi.org/10.54259/akua.v1i2.771>
- Yusra, M., & Riyaldi, M. H. (2020). Faktor-Faktor Penentu Kepercayaan Muzakki kepada Baitul Mal Aceh. *Al-Buhuts*, 16(2004), 1–16.

ORIGINALITY REPORT

16%

SIMILARITY INDEX

15%

INTERNET SOURCES

8%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	prin.or.id Internet Source	2%
2	orbi.uliege.be Internet Source	2%
3	www.lazismujatim.org Internet Source	1%
4	dspace.univ-adrar.edu.dz Internet Source	1%
5	Submitted to Sriwijaya University Student Paper	1%
6	Nuralif Nanda Yulita, Syafrudin Arif Marah Manunggal. "Pengaruh Pendapatan, Pinjaman, Literasi Ekonomi, dan Gaya Hidup terhadap Pengeluaran Konsumsi Rumah Tangga di Desa Mojosari Kecamatan Kras Kabupaten Kediri", Al-Kharaj : Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2023 Publication	1%
7	research.kalbis.ac.id Internet Source	1%

8	ejournal.unesa.ac.id Internet Source	1 %
9	Submitted to Universitas Islam Indonesia Student Paper	1 %
10	repository.uniga.ac.id Internet Source	1 %
11	www.scribd.com Internet Source	1 %
12	jurnalfebi.uinsby.ac.id Internet Source	1 %
13	repository.uinsu.ac.id Internet Source	1 %
14	Submitted to Universitas Muhammadiyah Sidoarjo Student Paper	1 %
15	dspace.univ-batna.dz Internet Source	1 %
16	e-journal.uajy.ac.id Internet Source	1 %
17	issuu.com Internet Source	1 %
18	Submitted to Universitas Nasional Student Paper	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On