

PENGARUH KEDISIPLINAN KERJA DAN KOMITMEN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL (LAZNAS) DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHIID CABANG BANDAR LAMPUNG

Firmansyah Yunialfi Alfian¹, M.Zulfy Anand²

¹²Fakultas Ekonomi dan Bisnis Institut Informatika dan Bisnis Darmajaya
Jl. Z.A. Pagar Alam No. 93, Bandar Lampung - Indonesia 35142
Telp. (0721) 787214 Fax. (0721) 700261
e-mail : firmansyahyunialfi@yahoo.com

ABSTRACT

Performance problem which happened at Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarul Tauhid Bandar Lampung branch was the employee performance result was not relevant with what the zakat recipient institution expected. The study aim was to analyze the effect of Work Discipline and Work Commitment on Employee Performance at Lembaga Amil Zakat Nasional Dompot Peduli Ummat Daarul Tauhid Bandar Lampung branch. The type of this study used quantitative with an associative method through cause effect method. The sample collecting method used saturated sampling technique. The data collecting method used questionnaire and interview. The data analysis used double linear regression through t test and F test. The population was all employees of Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiit Bandar Lampung branch as 42 people. The research result shows that Work Discipline and Work Commitment significantly affected Employee Performance at Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid Bandar Lampung branch simultaneously and partially.

Keywords — *Work Discipline, Work Commitment and Performance*

ABSTRAK

Permasalahan kinerja yang ada dalam Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung adalah hasil kinerja pegawai yang belum sesuai dengan apa yang diharapkan oleh Lembaga dan penerima zakat. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja pegawai pada Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung. Jenis penelitian yang digunakan adalah Assosiatif dengan pendekatan metode kausal (sebab-akibat). Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan tehnik sampling jenuh. Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner dan wawancara. Analisis data menggunakan regresi linier berganda dengan uji t dan uji F. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung sebanyak 42 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja dan Komitmen Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung baik secara simultan maupun parsial.

Kata Kunci — *Kedisiplinan Kerja, Komitmen Kerja dan Kinerja*

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan faktor yang paling penting bagi setiap organisasi atau lembaga, sebab tanpa sumber daya manusia tujuan dan visi dan misi lembaga tersebut tidak akan tercapai sesuai yang direncanakan. Oleh karena itu, peranan sumber daya manusia bagi setiap organisasi diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai. Sumber daya manusia perlu memiliki skill, keterampilan dan kompetensi yang handal dalam menangani setiap pekerjaan. Sebab, dengan adanya skill yang handal maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa sumber daya manusia merupakan kunci pokok yang harus diperhatikan dengan segala kebutuhannya. Sebagai kunci pokok, sumber daya manusia akan menentukan keberhasilan pelaksanaan kegiatan perusahaan. Berhasil tidaknya suatu organisasi atau lembaga akan ditentukan oleh faktor manusianya atau pegawainya dalam mencapai tujuannya. Seorang pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi dan baik dapat menunjang tercapainya tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh lembaga. Menurut Wibowo (2007) dikatakan bahwa kinerja

adalah sesuatu yang dicapai, prestasi kerja yang dilihat dan kemampuan kerja yang dimiliki pegawai. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesedian dan tingkat kemampuan tertentu. Kesedian dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Tujuan utama dari penilai kinerja adalah menghasilkan informasi yang akurat dan otentik tentang kinerja anggota-anggota semakin akurat dan otentik informasi yang dihasilkan oleh sistem penilaian kinerja dan semakin besar potensinya.

Kondisi saat ini kinerja sesungguhnya yang ada di Lembaga Amil Zakat (LAZ) Dompot peduli Ummat Daruut Tauhiid adalah kinerja yang dilakukan oleh pegawai berdasarkan teori-teori yang dibuat oleh pusat yang berada di kota Bandung. Pada umumnya, pegawai yang bekerja di Lembaga Amil Zakat Dompot Peduli Ummat Daruut Tauhiid ini dengan harapan tujuan utamanya yaitu karena

Ibadah, kekeluargaan serta mengubah nasib kaum mustahik keikhlasan yang kuat, walaupun pegawai tersebut

mempunyai kinerja yang diharapkan oleh lembaga. Disamping itu, pegawai juga mendapat gaji, insentif dan fasilitas seadanya yang diberikan oleh organisasi untuk memberikan semangat serta kebutuhan hidup agar kinerja yang dihasilkan pegawai sesuai dengan tujuan lembaga. Di lembaga amil zakat ini memiliki 2 bidang, yaitu bidang penghimpunan dan bidang pendayagunaan. Masing-masing bidang tersebut mempunyai tugas yang berbeda-beda antara lain, bidang penghimpunan bertugas sebagai menjemput serta mengantarkan zakat dan sedekah ke kaum dhuafa (Sebagai orang yang berhak menerimanya), sedangkan bidang pendayagunaan bertugas sebagai memberikan program-program sesuai kebutuhan masyarakat dhuafa. Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid berusaha untuk mengatasi hal-hal tersebut. Selain menguatkan kesadaran masyarakat terhadap zakat, Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid juga berusaha menyalurkan dana yang sudah diterima kepada mereka yang benar-benar berhak dan berusaha menjadi muzaki atau mereka yang sebelumnya menerima zakat menjadi pemberi zakat.

Dompot Peduli Ummat adalah sebuah Lembaga Amil Zakat Nasional

(LAZNAS) dan merupakan lembaga nirlaba yang bergerak di bidang penghimpunan (*FUNDRAISING*) dan pendayagunaan dana zakat, infaq, shadaqah dan wakaf (*ZISWA*). Lembaga ini pada tanggal 16 Juni 1999 oleh KH Abdullah Gymnastiar sebagai bagian dari yayasan Daarut Tauhiid dengan tekad menjadi LAZ yang amanah, profesional dan jujur berlandaskan pada Ukhuwah Islamiyah. Latar belakang berdirinya Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid adalah bahwa Indonesia sebagai Negara dengan jumlah penduduk muslim terbesar di dunia memiliki potensi zakat yang amat besar. Sayangnya pada saat itu sebagian besar masyarakat masih belum memiliki kesadaran untuk berzakat sesuai dengan ketentuannya. Hal lain yang juga menjadi perhatian adalah belum optimalnya penggunaan dana zakat ini. Terkadang, penyaluran dana zakat hanya sebatas pada pemberian bantuan saja tanpa memikirkan kelanjutan dari kehidupan si penerima dana.

Pegawai merupakan unsur terpenting dalam menentukan maju mundurnya suatu organisasi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan pegawai yang sesuai dengan persyaratan dalam organisasi dan juga harus mampu

menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh organisasi. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai. Kemampuan pegawai tercermin dari kinerja, kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan sukses menjalankan visi dan misinya. Pegawai dapat bekerja dengan baik bila memiliki kinerja yang tinggi sehingga dapat menghasilkan kerja yang baik. Untuk itu, kinerja dari para pegawai harus mendapat perhatian dari para pemimpin organisasi. Sebab, menurunnya kinerja dari pegawai dapat mempengaruhi ketidaksuksesan organisasi. Kinerja yang ada di Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daruut Tauhiid dalam beberapa waktu belakangan ini menurun dan harus lebih diperhatikan. Menurunnya kinerja seorang Pegawai bukan hanya dari kurangnya pengawasan dari pemimpin, tetapi bisa juga disebabkan oleh beberapa hal seperti faktor-faktor yaitu lingkungan

kerja yang tidak nyaman, kurangnya motivasi kerja yang didapatkan, kurangnya pengetahuan dalam pelatihan kerja yang tepat, kurang komitmen pada pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan, masalah kedisiplinan kerja seperti kehadiran dan tingkah laku dalam organisasi, serta tidak adanya kepuasan kerja yang dimiliki oleh Pegawai tersebut dan kurangnya kompensasi yang diberikan seperti gaji, insentif dan lain-lain.

2. KAJIAN TEORI

Menurut Riva'l (2004), mengatakan bahwa disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan serta norma sosial yang berlaku.

Menurut Singodimedjo (2002), mengatakan disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentati norma-norma peraturan yang berlaku disekitarnya. Disiplina Pegawai yang baik akan mempercepat tujuan perusahaan, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan

perusahaan.

Menurut Terry (2002) disiplin merupakan alat penggerak Pegawai. Agar tiap pekerjaan dapat berjalan dengan lancar, maka diusahakan agar ada disiplin yang baik. Terry kurang setuju jika disiplin hanya

dihubungkan dengan hal-hal yang kurang menyenangkan (hukuman), karena sebenarnya hukuman merupakan alat paling akhir untuk menegakkan disiplin. Menurut Hasibuan (2002:194), indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai suatu organisasi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan

Tujuan dan kemampuan ini mempengaruhi tingkat kedisiplinan Pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan Pegawai. Hal ini berarti bahwa pekerjaan yang dibebankan kepada Pegawai harus sesuai dengan kemampuan Pegawai bersangkutan agar Pegawai tersebut bekerja dengan sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu diluar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya

maka kesungguhan dan kedisiplinan Pegawai rendah. Disinilah letak pentingnya *axas the right man in the right place and the right man in the right job*. kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin.

2. Teladan pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan Pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.

Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai dengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kedisiplinan Pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Pegawai terhadap perusahaan. Jika kecintaan Pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan Pegawai yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan Pegawai tidak mungkin baik apabila

balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan Pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan Pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan Pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

atau hukuman akan tercipta kedisiplinan yang baik. Manajer yang baik dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua Pegawai. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

3. Balas Jasa

Balas jasa atau gaji, kesejahteraan ikut mempengaruhi kedisiplinan Pegawai, karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan Pegawai terhadap perusahaan. Jika kecintaan Pegawai semakin tinggi terhadap pekerjaan kedisiplinan akan semakin baik. Untuk mewujudkan kedisiplinan Pegawai yang baik perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan

Pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan Pegawai. Artinya semakin besar balas jasa semakin baik kedisiplinan Pegawai. Sebaliknya, apabila balas jasa kecil kedisiplinan Pegawai menjadi rendah. Pegawai sulit untuk berdisiplin baik selama kebutuhan-kebutuhan primernya tidak terpenuhi dengan baik.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan Pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya. Keadilan yang dijadikan dasar kebijakan dalam pemberian balas jasa perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

5. Waskat (pengawasan melekat)

Waskat adalah tindakan nyata paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan Pegawai perusahaan.

Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengatasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja dan prestasi kerja bawahannya.

6. Sanksi hukuman

Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan Pegawai. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, Pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan. Berat atau ringan sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik buruknya kedisiplinan Pegawai. menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Manajer harus berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi baik diantara semua Pegawai. Kedisiplinan Pegawai

7. Ketegasan

Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan Pegawai perusahaan, pimpinan harus berani dan tegas bertindak untuk memberikan sanksi sesuai dengan yang telah ditetapkan perusahaan sebelumnya. Dengan demikian pimpinan akan dapat memelihara

kedisiplinan Pegawai perusahaan.

8. Hubungan kemanusiaan

Hubungan kemanusiaan yang harmonis diantara sesama Pegawai ikut akan tercipta apabila hubungan kemanusiaan dalam organisasi tersebut baik.

Ivancevich (2008) menyatakan bahwa komitmen adalah perasaan identifikasi, pelibatan, dan loyalitas dinyatakan oleh pekerja terhadap perusahaan. Dengan demikian, komitmen menyangkut tiga sifat:

- a. perasaan identifikasi dengan tujuan organisasi
- b. perasaan melibatkan dalam tugas organisasi
- c. .perasaan loyal pada organisasi

Komitmen menurut kreitner (2010) adalah kesepakatan untuk melakukan sesuatu untuk diri sendiri, individu lain, kelompok atau organisasi. Sedangkan komitmen organisasional mencerminkan tingkatan keadaan dimana individu mengidentifikasi dirinya dengan organisasi dan terikat pada tujuannya.

Kemudian menurut Hunt (2011) menyatakan komitmen sebagai loyalitas sebagai seorang individu pada

organisasi. Individu dengan komitmen organisasional tinggi mengidentifikasi dengan sangat kuat dengan organisasi dan merasa bangga mempertimbangkan dirinya sebagai anggota. Menurut Moehariono (2012), pengertian kinerja (*performance*) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Kinerja dalam menjalankan tidak berdiri sendiri, melainkan selalu erhubungan dengan kepuasan kerja pegawai dan tingkat besaran imbalan yang diberikan, serta dipengaruhi oleh keterampilan, kemampuan, dan sifat-sifat individu.

Menurut Abdullah dilihat dari asal katanya, kinerja itu adalah terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja atau prestasi kerja. Dan dalam pengertiannya yang simple kinerja adalah hasil dari pekerjaan organisasi yang dikerjakan oleh Pegawai dengan sebaik-baiknya sesuai dengan petunjuk (manual), arahan yang diberikan oleh pimpinan, kompetensi dan kemampuan Pegawai mengembangkan nalarnya dalam bekerja. Sedarmayanti (2007), menyatakan bahwa kinerja merupakan system yang digunakan untuk menilai

dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan atau merupakan perpaduan dari hasil kerja (apa yang harus dicapai seseorang) dan kompetensi (bagaimana seseorang mencapainya).

Indikator-indikator dalam kinerja menurut pendapat Hasibuan (2005) adalah :

- Kesetiaan
- Hasil kerja
- Kejujuran
- Kedisiplinan
- Kreativitas
- Kerja sama
- Kepemimpinan
- Kepribadian
- Prakarsa
- Kecakapan

3. METODE PENELITIAN

Ada dua jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, adalah data Primer dan data Sekunder :

1. Data primer, yaitu : data Penelitian merupakan salah satu usaha menemukan kebenaran dan pemecahan masalah yang sedang diteliti. Untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan suatu metode yang tepat dan relevan dengan

tujuan yang ingin dicapai. Menurut Sugiyono (2012) metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. Metode penelitian yang saya gunakan yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari responden.

2. Data Sekunder, yaitu : data

yang diperoleh dalam bentuk sudah jadi, yaitu diolah dan disajikan oleh pihak lain. Dalam penelitian ini selalu terjadi proses pengumpulan data untuk memperoleh data yang sejelas-jelasnya. Metode pengumpulan data merupakan cara memperoleh data. Peneliti akan menggunakan beberapa metode untuk memperoleh data-data yang diperlukan. Berdasarkan uraian tersebut maka dalam penelitian ini penulis menggunakan kuisisioner sebagai teknik pokok dan wawancara serta dokumentasi sebagai teknik pelengkap dalam pengumpulan data :

1. Studi Kepustakaan (Library Research)

studi kepustakaan adalah segala usaha yang dilakukan oleh peneliti untuk menghimpun informasi

yang relevan dengan topic atau masalah yang akan atau sedang diteliti. Informasi itu dapat diperoleh dari buku-buku ilmiah, laporan penelitian, karangan-karangan ilmiah, tesis, disertasi, peraturan-peraturan, ketetapan-ketetapan, buku tahunan, ensiklopedia, dan sumber-sumber tertulis baik tercetak maupun elektronik lain.

2. Wawancara

Menurut Sugiyono (2012) wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk lebih mendalami responden secara spesifik yang dapat dilakukan dengan tatap muka ataupun komunikasi dengan menggunakan alat bantu komunikasi. Wawancara juga dapat dilakukan secara struktur maupun tidak terstruktur.

3. Kuisisioner

Kuisisioner adalah pertanyaan-pertanyaan yang disusun secara tertulis yang berisikan rangkain pertanyaan mengenai suatu hal tertentu untuk menjawab alat bantu yang sangat penting dalam kegiatan riset.

Pemilihan teknik kuisisioner dalam penelitian ini agar memperoleh data yang akurat secara langsung dari orang-orang yang akan diminta data.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Populasi merupakan kumpulan yang lengkap dari seluruh elemen yang sejenis akan tetapi dapat dibedakan satu sama lain. Menurut sugiyono (2012) populasi adalah "wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan ditarik kesimpulannya". Dari pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa populasi bukan sekedar jumlah yang ada pada objek atau subjek yang dipelajari, tetapi meliputi seluruh katakteristik atau sifat yang dimiliki oleh subjek atau objek tersebut. Populasi yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Lembaga Amil Zakat (LAZNAS) DPU DT cabang Bandar Lampung berjumlah 42 pegawai.

TABEL 3.1 JUMLAH PEGAWAI DI LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL(LAZNAS) DOMPET PEDI UMMAT DAARUT TAUHIID CABANG BANDAR LAMPUNG

No.	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Kepala Lembaga	1
2	Penghimpunan	20
3	Pendayagunaan	17
4	Resepsionis	2
5	OB	2
	Jumlah	42

Menurut sugiyono (2007) sampel adalah bagian dari jumla karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Dengan demikian dapat diketahui bahwa sampel merupakan bagian dari populasi dan dapat mewakili secara keseluruhan. Karena karakteristiknya yang terlalu kecil maka saya menetapkan sampel dengan menggunakan **Teknik Sampling Jenuh**, hal ini karena jumlah populasi yang relative kecil yaitu 42 Pegawai. Maka jumlah populasi yang diambil adalah seluruh Pegawai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung. Oleh karena itu dengan menggunakan seluruh populasi menjadi sampel, maka teknik pengambilan sampel pada penelitian ini

menggunakan teknik non probability sampling.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan analisis dan pengujian hipotesis yang dilakukan maka simpulan dalam penelitian ini adalah :

- 1) Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung. .
- 2) Terdapat Pengaruh dari komitmen kerja pegawai terhadap lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung.
- 3) Terdapat Pengaruh dari kedisiplinan kerja dan komitmen kerja terhadap kinerja pegawai Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka dalam usaha meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang

Bandar Lampung:

- 1) Upaya yang perlu dilakukan adalah menekankan sistem kedisiplinan kerja yang baik kepada seluruh pegawai Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid. Hal ini agar seluruh pegawai merasa sadar atas kesalahannya dan dapat berubah untuk berkelanjutan.
- 2) Upaya yang perlu dilakukan yang lain adalah memperhatikan pekerjaan yang telah diberikan oleh lembaga agar pegawai dapat memprioritaskan pekerjaannya terdahulu. Jika pegawai mempunyai rasa komitmen yang kuat terhadap pekerjaan yang telah diberikan, maka pegawai akan memberikan hasil kerja yang baik sesuai yang diinginkan lembaga.
- 3) Upaya yang perlu dilakukan adalah memperhatikan kinerja setiap Pegawaiya, karena naik atau turunnya kinerja Pegawai tentu akan mempengaruhi tercapainya tujuan organisasi ini. Untuk memicu menurunnya kinerja pegawai dapat dilakukan dengan menekankan kedisiplinan kerja yang baik dan mengawasi pekerja pegawai yang telah diberikan lembaga, sehingga Pegawai akan termotivasi untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan

membuat organisasi ini mencapai tujuannya.

- 4) Upaya yang perlu dilakukan pimpinan adalah harus lebih tegas dalam menetapkan peraturan dalam kedisiplinan kerja serta sering mengawasi pekerjaan pegawai. Hal ini bertujuan agar seluruh Pegawai di dalam organisasi ini dapat lebih meningkatkan kedisiplinannya dalam bekerja dan tanggung jawab atau berkomitmen atas pekerjaan yang telah diberikan oleh lembaga agar kinerja yang dihasilkan efektif dan efisien serta sesuai tujuan dari lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) Dompot Peduli Ummat Daarut Tauhiid cabang Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Abdullah, 2012. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Penerbit Aswaja Pressindo.

Hasibuan, Malayu S.P. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, cetakan kedelapan belas, Jakarta, penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu. 2007. *Evaluasi Kinerja SDM, Bandung*. Penerbit PT Refika Aditama.

Ivancevich, Konopaske, dan Matteson. 2014. *Manajemen Kinerja, Jakarta*. Edisi Revisi keempat, Jakarta, penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Kreitner, Hunt dan Colquitt. 2014.

Manajemen Kinerja. Edisi Revisi keempat, Jakarta, penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung, Penerbit PT Remaja Rosdakarya.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung, Penerbit PT Refika aditama.

Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja*. Edisi Revisi cetakan Kesatu, Jakarta, penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Rivai, Vitzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta, Penerbit PT Raja Grafindo Persada.

Singodimedjo. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Jakarta, penerbit Kencana Prenadamedia Group.

Sugiyono, 2012. *Buku Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Bandung, Penerbit PT Alfabeta.

Terry, 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi pertama, Jakarta, penerbit Kencana Pranadamedia Group.

Trijiono, Rachmat. 2015. *Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Jakarta, Penerbit Paps Sinar Matahari.

Tohardi, Ahmad. 2002. *Pemahaman Praktis Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kesatu, Jakarta, Penerbit Mandar Maju.

Tu'u, Tulus. 2004. *Mengembangkan Sumber daya Manusia*. Edisi pertama, Yogyakarta, penerbit Laksana.

Wibowo. 2011. *Manajemen Kinerja*. Edisi Revisi keempat, Jakarta, penerbit PT RajaGrafindo Persada.

Yunanda, Arpan. 2015. *Diktat Teori Riset Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung.

Yunanda, Arpan. 2015. *Modul Praktikum Riset Sumber Daya Manusia*. Bandar Lampung.

Arikunto. 2006. *Buku Prosedur Penelitian*.
(Online)
<http://widisudharta.weebly.com/metode-penelitian-skripsi.html>
(Di akses 21 febuari 2015, 20.44 Wib)

Suharsimi, 2010, *Prosedur Penelitian*.
(Online)
<http://jufriarma.blogspot.co.id/2014/03/metode-penelitian-pendidikandeskriptif.html>
(Di akses 23 febuari 2015, 21.44 Wib)