

Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Serang

Faras Zulina Ayunani¹, Akka Latifah Jusdienar², Siti Zahra Ulani³
Program S1 Manajemen, Universitas Mitra Bangsa, Jakarta Selatan

Email: ¹faraszulinaayunani@umiba.ac.id, ²akkalatifah@stimaimmi.ac.id,
³sitizahrau@gmail.com

ABSTRAK

Zakat, selain sebagai kewajiban bagi umat Muslim yang memenuhi syarat, adalah bentuk redistribusi kekayaan yang penting dalam mengurangi kesenjangan ekonomi dan membantu mereka yang membutuhkan. Untuk mencapai produktivitas maksimal, perlu peningkatan efisiensi administrasi dan kapasitas Amil Zakat dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan bersaing. Pelatihan dan pengembangan kapasitas Amil Zakat di Kota Serang juga penting agar mereka dapat bekerja lebih profesional. Produktivitas Amil Zakat dipengaruhi oleh keterampilan manajerial yang kurang, sumber daya yang tidak memadai, dan sistem pendukung yang tidak efisien. Selain itu, kondisi ekonomi yang tidak stabil atau tingkat pendidikan yang rendah bisa menjadi hambatan dalam implementasi program zakat yang efektif. Manajemen kinerja yang baik, yang mencakup pengukuran kinerja, analisis dampak, dan umpan balik dari para pemangku kepentingan, penting untuk memastikan program zakat berjalan sesuai tujuan dan memberikan dampak yang diharapkan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan survei, kuesioner, dan observasi, serta analisis data menggunakan SPSS versi 29. Hasilnya menunjukkan bahwa peningkatan satu satuan dalam manajemen kinerja meningkatkan produktivitas kerja sebesar 0,687, dengan hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel tersebut.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Produktivitas Kerja, Amil Zakat.

ABSTRACT

Zakat, an obligation for eligible Muslims, serves as a wealth redistribution mechanism crucial for reducing economic disparities and aiding those in need. An effective, transparent zakat program can significantly boost Indonesia's economic welfare. Amil Zakat not only collects and distributes funds but also supports and guides mustahik to enhance productivity and economic independence. To optimize productivity, it's essential to improve administrative efficiency and Amil Zakat's capacity to execute duties competitively and effectively. Training and capacity development for Serang City Zakat Amil are also vital for professional performance. Challenges to Amil Zakat's productivity include managerial skill deficits, insufficient resources, and an inefficient support system, compounded by unstable economic conditions or low education levels. Effective performance management, incorporating performance measurement, impact analysis, and stakeholder feedback, is crucial for ensuring the zakat program meets its goals and achieves the desired impact. This quantitative research, employing surveys, questionnaires, and observation, utilized SPSS version 29 for statistical analysis. Results showed that a

unit increase in performance management leads to a 0.687 increase in work productivity, with a significant positive relationship between the two variables. Hypothesis testing indicated that performance management significantly affects productivity, with a calculated T value of 8.431 and a significance level of 0.001, confirming the impact of performance management on employee productivity.

Keywords: Performance Management, Work Productivity, Amil Zakat.

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara yang kaya akan sumber daya alam dan memiliki potensi ekonomi yang besar. Namun, kesejahteraan masyarakatnya masih menjadi isu yang kompleks. Tingginya tingkat kemiskinan menjadi tantangan utama yang dihadapi, dengan jutaan penduduk masih hidup di bawah kemiskinan (Busthomi, Jaelani, & Astuti, 2022). Faktor-faktor seperti ketimpangan distribusi pendapatan, kurangnya akses terhadap pendidikan dan layanan kesehatan, serta ketidakstabilan ekonomi, semuanya berkontribusi terhadap masalah kemiskinan. Dalam konteks ini, zakat memiliki peran penting sebagai instrumen redistribusi kekayaan yang dapat membantu mengurangi kesenjangan ekonomi dan memberikan bantuan kepada mereka yang membutuhkan (Alim, 2023). Dengan adanya program-program zakat yang efektif dan transparan, potensi zakat untuk meningkatkan kesejahteraan ekonomi masyarakat Indonesia menjadi semakin signifikan.

Pada dasarnya Zakat merupakan bagian dari kekayaan yang wajib dibayarkan oleh seluruh umat Islam setelah memenuhi syarat-syarat tertentu (Najia, Hasna & Asas, 2022). Salah satu rukun Islam, zakat diberikan kepada orang-orang yang berhak mendapatkannya (berdagang). Menurut Undang-Undang Kementerian Agama Nomor 52 Tahun 2014, Zakat adalah suatu pemberian yang wajib diberikan oleh seorang muslim atau suatu usaha muslim kepada yang berhak berdasarkan syariat Islam. Selain itu, praktik zakat juga mempromosikan sikap empati dan kepedulian sosial antara umat

Islam, memperkuat jaringan solidaritas dalam komunitas. Melalui mekanisme pengumpulan dan distribusi yang terstruktur, zakat dapat menjadi instrument efektif dalam memberikan bantuan. Dengan mengalirkan kekayaan dari golongan yang mampu ke golongan yang membutuhkan, zakat menciptakan lingkungan sosial yang lebih seimbang dan berkeadilan. Hal ini tidak hanya berdampak pada kesejahteraan material tetapi juga pada kesejahteraan spiritual masyarakat (Efendi & Fathurrohman, 2021).

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Keputusan Presiden RI No.8 Tahun 2001 yang memiliki tugas dan fungsi mengimpon dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. Lahirnya Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS sebagai lembaga yang berwenang melakukan pengelolaan zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, BAZNAS dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. Melalui pendekatan yang terukur, BAZNAS dapat memastikan dana Zakat digunakan secara tepat untuk mendukung proyek kesejahteraan. Dengan keterlibatan aktif dari BAZNAS, diharapkan distribusi zakat dapat lebih merata dan tepat sasaran, sehingga mampu memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat yang membutuhkan. Secara keseluruhan, BAZNAS memegang peran kunci dalam memperkuat ekosistem zakat di Indonesia (Manurung & Harahap, 2022).

Ditingkat lokal, BAZNAS Kota Serang yang beralamat di Jl. Jendral Ahmad Yani Serang No.8, Cipare, Kec. Serang, Kota Serang, Banten. Merupakan cabang yang bertanggung jawab atas pengumpulan, pengelolaan, dan distribusi zakat di wilayah tersebut. Dalam menjalankan tugasnya, yang disalurkan secara efektif dalam mendistribusikan bantuan kepada yang membutuhkan. Melalui kerja sama dengan pemerintah daerah dan berbagai pihak terkait, BAZNAS Kota Serang dapat mengidentifikasi kebutuhan prioritas dan merancang program yang responsif terhadap kondisi lokal. Dengan pendekatan yang lebih terfokus dapat memberikan bantuan yang lebih efektif dan terukur kepada para mustahik. Selain itu, keberadaan BAZNAS di tingkat lokal juga memperkuat keterlibatan masyarakat dalam proses pengelolaan zakat dan memastikan transparansi dalam menggunakan dana zakat.

Para Amil Zakat mempunyai tugas dan pekerjaan (Nugraha & Zen, 2020). Tugas amil zakat sebagai pelaksana program-program zakat sangat penting dalam memastikan bahwa dana zakat di salurkan dengan tepat sasaran dan efisien. Selain itu, Amil Zakat tidak hanya sebatas mengumpulkan dan mendistribusikan dana zakat, tetapi juga melibatkan kegiatan pendampingan dan pembinaan terhadap para mustahik (penerima zakat) untuk meningkatkan produktivitas dan kemandirian ekonomi mereka. Selain mengumpulkan dan mendistribusikan dana zakat, tugas Amil Zakat juga melibatkan pendekatan yang holistik dalam membantu para mustahik. Hal ini mencakup pemberian pelatihan keterampilan, bantuan modal usaha, dan program pembinaan ekonomi. Dengan pendampingan yang intensif, diharapkan para mustahik dapat meningkatkan kapasitas dan produktivitasnya sehingga mampu mandiri secara ekonomi. Selain itu, Amil Zakat juga memiliki peran sebagai penggerak ekonomi lokal dengan memberdayakan sector-sector ekonomi mikro di lingkungan sekitar. Dengan memberikan dukungan yang tepat,

Amil Zakat dapat menjadi agen perubahan yang signifikan dalam memajukan kesejahteraan masyarakat.

Dalam praktik Amil Zakat, terdapat hubungan yang erat antara penerimaan dana zakat dan produktivitas kerja masyarakat (Ahmad, 2020). Namun, berdasarkan observasi dan wawancara dimana sebagian amil zakat di BAZNAS Kota Serang sering kali terjebak dalam rutinitas administratif yang kompleks dan memakan banyak waktu dari mulai proses pengumpulan, pengelolaan, dan pelaporan dana zakat sering kali memakan waktu dan energi yang seharusnya bisa dialokasikan untuk kegiatan pembinaan dan pendampingan produktivitas. Selain itu, terkadang Amil Zakat di Kota Serang juga dihadapkan pada kendala teknis dalam melakukan pendampingan, seperti kurangnya keterampilan atau pengetahuan yang memadai. Permasalahan ini dapat menghambat efektivitas program zakat dalam memberikan dampak yang signifikan terhadap kemiskinan. Oleh karena itu, perlu adanya upaya untuk menyederhanakan proses administratif dan meningkatkan kapasitas Amil Zakat BAZNAS Kota Serang dalam memberikan pendampingan yang efektif kepada mustahik.

Permasalahan tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan ideal dari praktik zakat untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dengan realitas implementasinya di lapangan, dimana faktor-faktor seperti administrasi yang rumit dapat menghambat produktivitas Amil Zakat dan efektivitas program zakat secara keseluruhan. Kesenjangan antara tujuan ideal dan realitas implementasi praktik zakat menjadi perhatian utama dalam meningkatkan efektivitas program zakat. Meskipun tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kesejahteraan sosial dan mengurangi kemiskinan, namun keterbatasan dalam administrasi dan pendampingan produktivitas dapat mengurangi dampak positif yang diharapkan. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk

meningkatkan kualitas dan efektivitas pelaksanaan praktik zakat, baik dari segi manajemen maupun pendekekatan program.

Untuk mencapai produktivitas maksimal, perlu adanya upaya untuk meningkatkan efisiensi administrasi serta meningkatkan kapasitas Amil Zakat dalam melaksanakan tugasnya dengan lebih efektif dan berdaya saing. Hal ini mencakup penggunaan teknologi informasi yang canggih untuk mempercepat proses adminisitrasi dan pelaporan. Selain itu, pelatihan dan pengembangan kapasitas bagi Amil Zakat Kota Serang juga perlu diperhatikan agar mereka dapat menjalankan tugasnya dengan lebih efektif dan profesional.

Beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas Amil Zakat antara lain adalah kurangnya keterampilan manajerial, kurangnya sumber daya yang memadai, dan kurangnya sistem pendukung yang efisien. Selain itu faktor-faktor faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas Amil Zakat tidak hanya bersifat internal, tetapi juga eksternal. Faktor eksternal seperti kondisi ekonomi dan sosial masyarakat juga turut mempengaruhi kinerja Amil Zakat. Misalnya, kondisi ekonomi yang tidak stabil atau tingkat pendidikan yang rendah dapat menjadi hambatan dalam implementasi program zakat yang efektif. Manajemen kinerja yang efektif sangat penting untuk memastikan bahwa program zakat berjalan sesuai dengan tujuan dan memberikan dampak yang diharapkan (Dailey, 2022). Manajemen kinerja mencakup pengukuran kinerja, analisis dampak, dan umpan balik dari para stakeholder. Dengan data dan informasi yang akurat, manajemen kinerja dapat membantu mengidentifikasi keberhasilan dan kelemahan dari program yang telah dilaksanakan. Dengan demikian, manajemen kinerja yang efektif juga memungkinkan untuk mengevaluasi dampak jangka panjang dari program zakat terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan melacak indikator kinerja yang relevan dan

mengukur perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu, dapat diketahui apakah program zakat telah berhasil mencapai tujuan pembangunan sosial dan ekonomi yang diinginkan. Oleh karena itu, manajemen kinerja merupakan komponen penting dalam siklus pengelolaan zakat yang bertujuan untuk memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat yang membutuhkan.

Manajemen kinerja melibatkan proses perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, dan pengontrolan sumber daya untuk mencapai sasaran secara efektif dan efisien. Efektif berarti tujuan dapat dicapai sesuai dengan perencanaan, sementara efisien berarti tugas yang ada dilakukan secara benar, terorganisir, serta sesuai dengan jadwal (Griffin, 2005). Dari manajemen kinerja yang baik, dapat dilakukan analisis untuk mengidentifikasi faktor-faktor penyebab keberhasilan atau kegagalan suatu program zakat. Hal ini memungkinkan untuk menyusun strategi perbaikan yang lebih efektif dan berkelanjutan di masa mendatang.

Manajemen kinerja yang efektif memungkinkan untuk meng dampak jangka panjang dari program zakat terhadap kesejahteraan masyarakat. Dengan melacak indikator kinerja yang relevan dan mengukur perubahan yang terjadi dari waktu ke waktu, dapat diketahui apakah program zakat telah berhasil mencapai tujuan pembangunan sosial dan ekonomi yang diinginkan. Dengan demikian, manajemen kinerja merupakan komponen penting dalam siklus pengelolaan zakat yang bertujuan untuk memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat yang membutuhkan.

Berdasarkan pengamatan yang dilakukan penulis terhadap Lembaga Amil Zakat tersebut, maka penulis mengambil judul “Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Badan Amil Zakat Nasional Kota Serang”.

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh signifikan manajemen kinerja terhadap produktivitas

pegawai pada Badan Emil Zakat Nasional Kota Serang dan mengetahui sejauh mana dampak tersebut. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dampak dan sejauh mana manajemen kinerja terhadap produktivitas karyawan. Manfaat penelitian bagi penulis adalah gambaran hasil karya dan konsep yang diperoleh selama perkuliahan, khususnya dengan fokus pada sumber daya manusia. Bagi perusahaan, penelitian ini dapat diintegrasikan dan difokuskan pada perbaikan dan peningkatan semangat kerja karyawan. Bagi dunia pendidikan, penelitian ini berfungsi sebagai tambahan informasi, sumber bagi pihak yang berkompeten, bahan perbandingan penelitian sejenis, dan berkontribusi sebagai sumber ilmu pengetahuan dalam bidang sumber daya manusia.

2. LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Produktivitas Kerja

Produktivitas kerja, menurut Tohardi (2017), adalah sikap mental yang selalu mencari perbaikan, sementara Hasibuan dalam Busro (2018) mendefinisikannya sebagai perbandingan antara output dan input, menunjukkan efisiensi dan efektivitas upaya individual atau organisasi. Produktivitas yang baik meningkatkan profitabilitas, mengurangi biaya, dan meningkatkan kualitas produk atau layanan (Ariani, Ratnasari, & Tanjung, 2020). Dalam manajemen sumber daya manusia, produktivitas mencakup motivasi, pelatihan, dan pengelolaan karyawan untuk mencapai potensi maksimal mereka, mencerminkan kepuasan dan kesejahteraan karyawan (Fauzi & Marzuki, 2023). Produktivitas relevan di sektor bisnis, publik, pendidikan, dan non-profit, dengan dampak positif pada pertumbuhan ekonomi dan kesejahteraan masyarakat (Mbate'e, 2020). Peningkatan produktivitas memerlukan strategi komprehensif termasuk investasi dalam teknologi, pelatihan, dan perbaikan proses bisnis (Anisa & Raspati, 2021). Gomes (2003)

menyatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh pengetahuan, keterampilan, kemampuan, sikap, dan perilaku. Sutrisno (2009) mengukur produktivitas melalui kemampuan tugas, upaya peningkatan hasil, semangat kerja, pengembangan diri, mutu, dan efisiensi.

2.2 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja adalah proses sistematis untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan melalui perencanaan, pemantauan, pengembangan, dan penilaian kinerja. Armstrong (2023) menyatakan bahwa manajemen kinerja adalah pendekatan holistik yang mencakup perencanaan strategis, umpan balik real-time, dan pengembangan berkelanjutan bagi karyawan. Menurut Neely, Gregory, dan Platts (1995), manajemen kinerja adalah proses untuk menilai, mengelola, dan meningkatkan kinerja organisasi dengan mengintegrasikan tujuan strategis, pengukuran kinerja, dan umpan balik. Tujuan utama manajemen kinerja adalah memberikan umpan balik objektif dan konstruktif, serta membantu dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, penghargaan, dan keseimbangan kerja-hidup (Sihombing, 2021; Sutrisno, Tuasikal, & Maulana, 2023). Selain itu, manajemen kinerja membantu organisasi memperbaiki proses bisnis dan meningkatkan produktivitas (Saputra et al., 2023). Menurut Mathis dan Jackson (2011), faktor-faktor yang mempengaruhi manajemen kinerja termasuk kualitas tujuan dan harapan, komunikasi dan umpan balik, sumber daya dan dukungan, kompensasi dan penghargaan, serta lingkungan kerja. Abdullah (2014) menyebutkan bahwa peningkatan kinerja karyawan ditandai oleh efektivitas kerja, efisiensi waktu, dan penguasaan metode serta teknik kerja. Palmer (1995) menambahkan bahwa indikator kinerja yang ideal harus konsisten, dapat dibandingkan, jelas,

terkendali, dan mempertimbangkan lingkungan internal dan eksternal.

2.3 Penelitian Terdahulu

Cahyani (2023) meneliti tentang Pengaruh Manajemen Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. Berdasarkan hasil dan informasi, dengan mempelajari literatur mengenai hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa manajemen personalia sangat efektif dalam mengelola suatu perusahaan, yaitu manajemen personalia adalah otaknya untuk melaksanakan hal-hal yang seharusnya dilakukan di luar perusahaan. Seperti penerbitan, penjualan, dan periklanan yang efektif untuk mencapai tujuan perusahaan.

Panjaitan *et al.*, (2023) meneliti tentang Pengaruh kerja, pelatihan dan pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Nutrihub Medan. Berdasarkan hasil penelitian, variabel pekerjaan, pelatihan dan pengawasan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besaran simultan sebesar 54,2%. Hasil penelitian ini adalah pekerjaan, pelatihan dan bimbingan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja pegawai NPT. Nutrihub Medan.

2.4 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan kerangka yang telah dijelaskan maka peneliti merumuskan

hipotesis sebagai berikut: Hipotesis nol (H0) yang menyatakan tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen kerja dengan produktivitas kerja, namun Hipotesis alternatif (H1) yang menyatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara manajemen kerja dan produktivitas kerja. organisasi kerja terhadap produktivitas kerja.

3. METODOLOGI PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif untuk menguji pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kota Serang, yang dilakukan dari Maret hingga Juni 2024. Lokasi penelitian adalah di BAZNAS Kota Serang. Duru dkk (2023) menekankan pentingnya kinerja dalam meningkatkan produktivitas, dengan menemukan bahwa proses kinerja yang jelas dapat memberikan umpan balik berguna dan memotivasi karyawan. Manajemen kinerja yang baik menilai sejauh mana karyawan mencapai tujuan perusahaan, memberikan umpan balik konstruktif, dan mengidentifikasi kebutuhan pelatihan untuk meningkatkan produktivitas. Penelitian ini menunjukkan bahwa umpan balik efektif membantu karyawan memahami harapan organisasi, meningkatkan fokus dan komitmen mereka. Arikunto (2013) dan Sugiyono (2019) menjelaskan bahwa populasi penelitian mencakup seluruh subjek yang memiliki karakteristik tertentu, dengan penelitian ini melibatkan 30 karyawan BAZNAS Kota Serang. Arikunto (2017) juga menyarankan penggunaan teknik sampling jenuh ketika populasi kecil, sehingga semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Oleh karena itu, penelitian ini menggunakan teknik sampling jenuh dengan melibatkan seluruh 30 karyawan BAZNAS Kota Serang sebagai sampel.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Karakteristik Responden

Tabel 2

Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin		Jumlah
Laki-laki	Perempuan	
24	6	30
Jumlah		30

Sumber : Penelitian data yang diolah, (2024)

Dari tabel di atas yang berdasarkan jenis kelamin, responden terdiri dari 24 orang karyawan yang berjenis kelamin laki-laki dan 6 orang karyawan yang berjenis kelamin wanita. Maka dalam penelitian ini yang paling mendominasi adalah jenis kelamin laki-laki.

Tabel 3

Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja			Jumlah
< 1 Tahun	2-5 Tahun	>5 Tahun	
0	14	16	30
Jumlah			30

Sumber : Penelitian data yang diolah, (2024)

Dari tabel di atas yang berdasarkan lama bekerja, responden terdiri dari 0 orang karyawan yang lama bekerja < 1 Tahun, 14 orang karyawan yang lama bekerja selama 2-5 Tahun dan 16 orang karyawan yang lama bekerja selama > 5 Tahun.

Tabel 4

Tanggapan Responden tentang Manajemen Kinerja

No	Pernyataan	ALTERNATIF JAWABAN					Jumlah
		5 Sangat Setuju	4 Setuju	3 Kurang Setuju	2 Tidak Setuju	1 Sangat Tidak Setuju	
1	Kinerja saya lebih efektif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari.	27%	60%	10%	3%	0%	100%
2	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif.	23%	60%	13%	3%	0%	100%
3	Saya dapat mengatur waktu kerja saya dengan efisien.	37%	33%	23%	7%	0%	100%
4	Saya menggunakan waktu kerja saya dengan lebih efisien untuk menyelesaikan tugas-tugas saya.	27%	43%	27%	3%	0%	100%
5	Saya menguasai metode atau teknik yang diperlukan untuk menyelesaikan pekerjaan saya.	23%	47%	27%	3%	0%	100%
6	Saya menggunakan teknik kerja yang tepat untuk meningkatkan kinerja saya.	37%	37%	23%	0%	3%	100%
7	Organisasi kami menjaga konsistensi dalam pelaksanaan tugas dan fungsi.	33%	30%	37%	0%	0%	100%
8	Terdapat konsistensi dalam prosedur dan kebijakan yang diterapkan di organisasi kami.	27%	43%	30%	0%	0%	100%
9	Kinerja saya dapat dibandingkan dengan kinerja karyawan lain secara adil.	13%	60%	23%	3%	0%	100%
10	Hasil kerja saya diukur dan dibandingkan dengan standar	20%	60%	17%	0%	3%	100%

	yang berlaku di organisasi.						
11	Saya memahami dengan jelas apa yang diharapkan dari saya dalam pekerjaan saya.	30%	60%	10%	0%	0%	100%
12	Tujuan dan target kerja saya disampaikan dengan jelas oleh manajemen.	23%	47%	27%	3%	0%	100%
13	Saya merasa dapat mengendalikan cara saya menyelesaikan pekerjaan saya.	20%	70%	10%	0%	0%	100%
14	Saya memiliki kontrol yang cukup atas proses kerja saya.	30%	50%	17%	3%	0%	100%
15	Organisasi kami mampu menyesuaikan kebijakan dengan situasi yang berubah.	23%	43%	33%	0%	0%	100%
16	Ada fleksibilitas dalam penerapan kebijakan untuk mengakomodasi kondisi khusus.	17%	47%	30%	7%	0%	100%

Berdasarkan Tabel 4, mayoritas responden merasa positif terhadap manajemen kinerja di organisasi mereka. Sebanyak 27% responden sangat setuju bahwa kinerja mereka lebih efektif dalam menyelesaikan tugas sehari-hari, 60% setuju, 10% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Dalam hal penyelesaian pekerjaan secara efektif, 23% sangat setuju, 60% setuju, 13% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Mengenai efisiensi pengaturan waktu kerja, 37% sangat setuju, 33% setuju, 23% kurang setuju, dan 7% tidak setuju. Sebanyak 23% sangat setuju dan 47% setuju bahwa mereka menguasai metode yang diperlukan, sementara 27% kurang setuju dan 3% tidak setuju. Mengenai penggunaan teknik kerja yang tepat, 37% sangat setuju, 37% setuju, 23% kurang setuju, dan 3% sangat tidak

setuju. Konsistensi pelaksanaan tugas diakui oleh 33% yang sangat setuju, 30% setuju, dan 37% kurang setuju. Dalam hal konsistensi prosedur dan kebijakan, 27% sangat setuju dan 43% setuju. Sebanyak 13% sangat setuju bahwa kinerja mereka dapat dibandingkan secara adil, 60% setuju, 23% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Sebanyak 20% sangat setuju bahwa hasil kerja mereka diukur dengan standar yang berlaku, 60% setuju, 17% kurang setuju, dan 3% sangat tidak setuju. Sebanyak 30% sangat setuju bahwa mereka memahami harapan dalam pekerjaan, 60% setuju, dan 10% kurang setuju. Mengenai penyampaian tujuan kerja, 23% sangat setuju, 47% setuju, 27% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Dalam hal kontrol atas cara menyelesaikan pekerjaan, 20% sangat setuju, 70% setuju, dan 10% kurang setuju. Sebanyak 30% sangat setuju bahwa mereka memiliki kontrol cukup atas proses kerja, 50% setuju, 17% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Sebanyak 23% sangat setuju bahwa organisasi mampu menyesuaikan kebijakan dengan situasi yang berubah, 43% setuju, dan 33% kurang setuju. Dalam hal fleksibilitas kebijakan, 17% sangat setuju, 47% setuju, 30% kurang setuju, dan 7% tidak setuju. Salah satu pernyataan paling mendominasi adalah "Saya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan cara yang lebih efektif," dengan 23% sangat setuju, 60% setuju, 13% kurang setuju, dan 3% tidak setuju, menunjukkan mayoritas responden percaya mereka mampu meningkatkan efektivitas pekerjaan.

Tabel 5
Tanggapan Responden Tentang Produktivitas

No	Pernyataan	ALTERNATIF JAWABAN					Jumlah
		5 Sangat Setuju	4 Setuju	3 Kurang Setuju	2 Tidak Setuju	1 Sangat Tidak Setuju	
1	Saya merasa memiliki kemampuan yang cukup	33%	53%	13%	0%	0%	100%

	untuk menyelesaikan pekerjaan saya.						
2	Saya percaya diri dengan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	53%	37%	10%	0%	0%	%
3	Saya berupaya untuk meningkatkan hasil kerja yang dicapai setiap harinya.	37%	53%	10%	0%	0%	100%
4	Saya terus mencari cara untuk meningkatkan hasil kerja saya.	40%	37%	23%	0%	0%	100%
5	Saya memiliki semangat kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas-tugas saya.	40%	40%	20%	0%	0%	100%
6	Saya merasa termotivasi untuk bekerja setiap harinya.	20%	53%	27%	0%	0%	100%
7	Saya selalu mencari peluang untuk mengembangkan diri dalam pekerjaan saya.	30%	53%	17%	0%	0%	100%
8	Saya aktif mengikuti program pengembangan diri yang ditawarkan oleh organisasi.	27%	43%	23%	7%	0%	100%
9	Saya berusaha untuk selalu menghasilkan pekerjaan dengan mutu yang tinggi.	47%	43%	7%	3%	0%	100%
10	Saya memastikan setiap pekerjaan yang saya selesaikan memiliki mutu yang baik.	47%	43%	7%	3%	0%	100%
11	Saya bekerja dengan cara yang efisien untuk mencapai hasil yang diinginkan.	37%	47%	13%	3%	0%	100%
12	Saya selalu mencari cara untuk	43%	47%	7%	3%	0%	100%

meningkatkan efisiensi dalam pekerjaan saya.						
--	--	--	--	--	--	--

Berdasarkan Tabel 5, mayoritas responden merasa positif terhadap produktivitas mereka di tempat kerja. Sebanyak 33% sangat setuju dan 53% setuju bahwa mereka memiliki kemampuan yang cukup untuk menyelesaikan pekerjaan, dengan 13% kurang setuju. Sebanyak 53% sangat setuju dan 37% setuju bahwa mereka percaya diri dengan kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas, dengan 10% kurang setuju. Mengenai upaya meningkatkan hasil kerja, 37% sangat setuju, 53% setuju, dan 10% kurang setuju. Untuk pernyataan bahwa mereka terus mencari cara meningkatkan hasil kerja, 40% sangat setuju, 37% setuju, dan 23% kurang setuju. Dalam hal semangat kerja yang tinggi, 40% sangat setuju, 40% setuju, dan 20% kurang setuju. Mengenai motivasi kerja, 20% sangat setuju, 53% setuju, dan 27% kurang setuju. Sebanyak 30% sangat setuju dan 53% setuju bahwa mereka selalu mencari peluang mengembangkan diri, sementara 17% kurang setuju. Untuk pernyataan bahwa mereka aktif mengikuti program pengembangan diri, 27% sangat setuju, 43% setuju, 23% kurang setuju, dan 7% tidak setuju. Sebanyak 47% sangat setuju bahwa mereka berusaha menghasilkan pekerjaan bermutu tinggi, 43% setuju, 7% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Mengenai efisiensi kerja, 47% sangat setuju, 43% setuju, 7% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Dalam hal efisiensi mencapai hasil yang diinginkan, 37% sangat setuju, 47% setuju, 13% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Akhirnya, untuk pernyataan bahwa mereka selalu mencari cara meningkatkan efisiensi, 43% sangat setuju, 47% setuju, 7% kurang setuju, dan 3% tidak setuju. Pernyataan dominan adalah "Saya percaya diri dengan kemampuan saya dalam melaksanakan tugas-tugas saya," dengan 53% sangat setuju, 37% setuju, dan 10% kurang setuju, menunjukkan mayoritas responden

memiliki tingkat kepercayaan diri yang tinggi.

Analisis dan Hasil Penelitian

Tabel 6

Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

Unstandardized Residual		
N		30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.71338856
Most Extreme Differences	Absolute	.140
	Positive	.140
	Negative	-.057
Test Statistic		.140
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.140

Sumber: Hasil olahan Data SPSS 29, (2024)

Berdasarkan data pada tabel di atas, menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-Tailed) lebih besar dari 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa residual memiliki distribusi normal, dan sebaliknya. Hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov menghasilkan nilai sebesar 0,140, yang menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal.

Tabel 7

Uji Autokorelasi

Model Summary^b

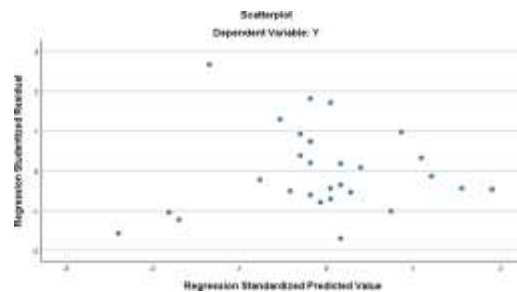
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson

1	.847a	.717	.707	3.779	1.490
---	-------	------	------	-------	-------

a. Predictors: (Constant), Manajemen Kinerja (X)

b. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Jadi, $1.489 (dU) < 1.490(d) < 2.511 (uD)$. Dapat disimpulkan maka dapat disimpulkan dari perhitungan yang sudah dibuat diatas maka dinyatakan dalam pengujian autokorelasi Tidak ada autokorelasi positif atau negatif.



Gambar 2. Uji Heterokedastisitas

Sumber : Hasil Pengelolaan SPSS 29 (2024)

Hasil dari uji heteroskedastisitas grafik scatterplot memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baur diatas maupun dibawah pada angka 0 pada sumbu Y. Yang Artinya tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi sehingga model regresi layak dipakai.

Tabel 8

Uji Multikolineoritas

Coefficients					
Model	Unstandar dized Coefficients	Standar dize d Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics

	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	6.699	5.225		1.282	0.21		
Manajemen Kinerja (X)	0.687	0.081	0.847	8.431	<.001	1000	1000

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja (Y)

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 29), (2024)

Berdasarkan Tabel 8 di atas, dapat dilihat bahwa hasil perhitungan Variance Inflation Factor (VIF) menunjukkan nilai VIF untuk variabel Manajemen Kinerja adalah 1,000. Ini menandakan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai VIF di atas 10, sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak ada masalah multikolinearitas di antara variabel independen dalam model regresi. Perhitungan Tolerance untuk variabel Manajemen Kinerja juga menunjukkan angka 1.000. Nilai ini menegaskan bahwa tidak ada variabel independen yang memiliki nilai Tolerance di bawah 0,1. Dengan demikian, berdasarkan nilai Tolerance, tidak ditemukan adanya multikolinearitas dalam model regresi. Hal ini sesuai dengan pernyataan dari Imam Ghazali (2012: 105), yang menyatakan bahwa batas umum untuk mendeteksi multikolinearitas adalah jika nilai VIF < 10 atau nilai Tolerance > 0,1.

Tabel 9

Uji Validitas

Manajemen Kinerja (X)			
Item pernyataan	Nilai r tabel	Nilai r hitung	Keterangan
X.1	0.361	0.788	VALID

X.2	0.361	0.754	VALID
X.3	0.361	0.714	VALID
X.4	0.361	0.717	VALID
X.5	0.361	0.692	VALID
X.6	0.361	0.686	VALID
X.7	0.361	0.746	VALID
X.8	0.361	0.746	VALID
X.9	0.361	0.641	VALID
X.10	0.361	0.567	VALID
X.11	0.361	0.783	VALID
X.12	0.361	0.492	VALID
X.13	0.361	0.754	VALID
X.14	0.361	0.539	VALID
X.15	0.361	0.653	VALID
X.16	0.361	0.845	VALID
Produktivitas Kerja (Y)			
Y.1	0.361	0.801	VALID
Y.2	0.361	0.816	VALID
Y.3	0.361	0.888	VALID
Y.4	0.361	0.774	VALID
Y.5	0.361	0.809	VALID
Y.6	0.361	0.583	VALID
Y.7	0.361	0.801	VALID
Y.8	0.361	0.603	VALID
Y.9	0.361	0.862	VALID
Y.10	0.361	0.849	VALID

Y.11	0.361	0.806	VALID
Y.12	0.361	0.913	VALID

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 29), (2024)

Berdasarkan tabel 9 diatas hasil uji validitas memperlihatkan, nilai r hitung setiap indikator lebih besar dibanding nilai r tabel, hal ini menunjukkan indikator dari variabel Manajemen Kinerja (X1) dan Produktivitas Kerja (Y) dinyatakan valid sebagai alat ukur variabel penelitian.

Tabel 10

Hasil Uji Reliabilitas Manajemen Kinerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.925	16

Sumber: Hasil olahan data (SPSS 29), (2024)

Dari hasil uji reliabilitas dengan variabel Manajemen Kinerja (X) mendapatkan hasil Cronbach's Alpha 0.925. Dapat simpulan dari uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja dinyatakan Reliabel. Karena $0.925 > 0,60$.

Tabel 11

Hasil Uji Reliabilitas Produktivitas Kerja (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
0.944	12

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 29), (2024)

Dari hasil uji reliabilitas dengan variabel Produktivitas Kerja (Y) mendapatkan hasil Cronbach's Alpha 0.944. Dapat simpulan dari uji reliabilitas variabel Motivasi Kerja dinyatakan reliabel. Karena $0.944 > 0.60$.

Tabel 12

Analisis Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.847a	.717	3.779

a. Predictors: (Constant), Manajemen Kinerja

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 29), (2024)

Berdasarkan perhitungan koefisien korelasi pada Tabel 13, nilai koefisien korelasi (R) antara variabel independen Manajemen Kinerja (X) dan variabel dependen Produktivitas Kerja (Y) sebesar 0,847, dengan nilai R Square sebesar 0,717 atau 71,7%. Karena nilai tersebut mendekati 1, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel Manajemen Kinerja (X) dan Produktivitas Kerja (Y).

Tabel 14

Analisis Regresi Linear Sederhana

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error			
(Constant)	6.699	5.225		1.282	.210

Manajemen Kinerja	.687	.081	.847	8.431	<.001
-------------------	------	------	------	-------	-------

a. Dependent Variable: Produktivitas Kerja

Sumber: Hasil Olahan Data (SPSS 29), (2024)

Hasil analisis regresi linear sederhana diperoleh nilai persamaan linear bergandanya sebagai berikut :

$$Y = 6,699 + 0,687 X$$

Dapat dijelaskan sebagai berikut :

- Nilai Konstanta intersep sebesar 6,699 menyatakan bahwa jika variabel Manajemen Kinerja (X), adalah nol meningkat 1 satuan, maka variabel Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat 6,699.
- Nilai koefisien regresi Manajemen Kinerja (X) dengan Produktivitas Karyawan (Y) adalah sebesar 0,687. Hal ini berarti jika Manajemen Kinerja (X) meningkat 1 satuan maka Produktivitas Karyawan (Y) akan meningkat sebesar 0,687 dengan asumsi Manajemen Kinerja (X) dianggap konstan. Ini mengindikasikan bahwa ada hubungan positif antara Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja, semakin baik manajemen kinerja, semakin tinggi produktivitas kerja.

Tabel 15
Uji Hipotesis

Variabel	Nilai	Standard Error	t hitung	t tabel
Manajemen Kinerja (X)	0,687	0,081	8,431	1,701

Sumber : di olah oleh peneliti 2024

Berdasarkan hasil uji t di atas terlihat bahwa variabel manajemen kinerja (X) berhubungan secara signifikan terhadap produktivitas karyawan (Y) pada kinerja aktual. Dari nilai hitung pada tabel tersebut dapat dikatakan H0 diterima yaitu terdapat hubungan yang signifikan. Melihat tabel 4.14, tingkat signifikansi dan nilai t hitung sebesar 8,431 > 1,701, sehingga tingkat signifikansi hubungan Ho ditolak dan Ha diterima.

Hasil analisis data menunjukkan adanya hubungan yang sangat signifikan antara variabel Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja, dengan koefisien korelasi sebesar 0,847, yang mengindikasikan hubungan yang kuat dan positif. Koefisien determinasi (KD) sebesar 71,7% menunjukkan bahwa sekitar 71,7% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Manajemen Kinerja, sementara 28,3% sisanya dipengaruhi oleh faktor-faktor lain. Persamaan regresi linear sederhana yang diperoleh adalah $Y = 6,699 + 0,687X$, yang berarti bahwa setiap peningkatan satu satuan dalam Manajemen Kinerja akan meningkatkan Produktivitas Kerja sebesar 0,687 satuan. Uji hipotesis menghasilkan nilai t-hitung sebesar 8,431 dengan nilai signifikansi 0,001, menunjukkan bahwa Manajemen Kinerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Produktivitas Kerja (Sig < 0,05). Oleh karena itu, semakin baik Manajemen Kinerja, semakin tinggi produktivitas karyawan.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan analisis pengaruh Manajemen Kinerja terhadap Produktivitas Kerja di Badan Amil Zakat Nasional Kota Serang, ditemukan bahwa Manajemen Kinerja dapat meningkatkan Produktivitas Kerja dengan persamaan regresi $Y = 6,699 + 0,687X$. Uji hipotesis menunjukkan nilai t hitung sebesar 8,431, yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,701, sehingga Ho ditolak dan Ha diterima,

menandakan hubungan yang sangat signifikan. Nilai koefisien korelasi sebesar 0,847 menunjukkan hubungan yang sangat kuat antara Manajemen Kinerja dan Produktivitas Kerja, dengan koefisien determinasi (KD) sebesar 71,7%, yang berarti 71,7% variasi dalam Produktivitas Kerja dapat dijelaskan oleh Manajemen Kinerja, sementara 28,3% dipengaruhi oleh faktor lain seperti program pelatihan, motivasi kerja, dan hubungan antara tenaga kerja dan pimpinan yang tidak diamati secara keseluruhan.

Berdasarkan kesimpulan, penulis memberikan beberapa rekomendasi untuk penelitian lanjutan. Penelitian di Badan Amil Zakat Nasional Kota Serang mengenai manajemen kinerja yang mempengaruhi produktivitas kerja harus terus diperbaiki agar lebih efektif dan efisien, sehingga produktivitas kerja semakin meningkat. BAZNAS diharapkan merancang program yang lebih komprehensif dan terukur, melibatkan feedback dari seluruh tingkat karyawan, serta menyediakan pelatihan dan pengembangan keterampilan berkelanjutan. Selain itu, BAZNAS perlu menggunakan hasil kerja sebagai dasar pengambilan keputusan strategis untuk meningkatkan kualitas layanan dan pencapaian tujuan organisasi. Penelitian lanjutan disarankan untuk mengeksplorasi pengaruh variabel lain seperti motivasi kerja, kepemimpinan, pelatihan, pengembangan, dan teknologi informasi, serta melakukan penelitian di objek lain yang sejenis untuk memberikan wawasan lebih komprehensif tentang upaya meningkatkan produktivitas karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. M. (2014). *Manajemen dan .* Yogyakarta: In Aswaja Pressindo.
- Agustian, I., Mufidah, N., Setiawan, H. C., & Suklani. (2023, Januari). Manajemen Kinerja Guru di Pondok Pesantren Al-Iman Putra Ponorogo. *CONSERVA Indonesian Journal of Community Service and Development*, 2(9).
- Ahmad, Z. I. (2020, April). Variabel Penentu Produktivitas Amil Dan Kinerja Penyaluran Zakat Dan Infaq Pada BAZNAS Kabupaten Di Provinsi Jawa Timur. *Jurnal Ekonomi Akuntansi dan Manajemen*, 19(1), 77-91.
- Aji, G. (2011). Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Koperasi Pondok Pesantren. *Walisongo: Jurnal Penelitian Sosial Keagamaan*, 19(1), 231- 254.
- Alim, H. N. (2023, September). Analisa Makna Zakat Dalam Al-Qur'an: Kajian Teks dan Konteks. *Jurnal Mahasiswa Humanis*, 3, 161-169.
- Anggraeni, A. N., Cikusin, Y., & Hayat, H. (2021). Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai. *Jurnal Mediasosian : Jurnal Ilmu Sosial Dan Administrasi Negara*, 5(1), 29-46.
- Anisa, & Raspati, G. (2021, Agustus). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Prestasi Kerja dan Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Panjuran Kota Sukabumi. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 2(2), 19-41.
- Ariani, D. R., Ratnasari, S. L., & Tanjung, R. (2020, November). Pengaruh Rotasi Jabatan, Disiplin Kerja, dan Beban Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 480-493.
- Arikunto, S. (2017). Pengembangan Instrumen Penelitian dan Penilaian Program. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Armstrong, M. (2023). *Performance Management: Key Strategies and Practical Guidelines*. London: Kogan Page.
- Busro, M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadameidia Group.
- Busthomi, A. O., Jaelani, A., & Astuti, L. D. (2022, Desember). Pengelolaan Dana Zakat Produktif Dan

- Produktivitas Mustahik di Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Brebes. *Hawalah : Kajian Ilmu Ekonomi Syariah*, 1(2), 41-49.
- Cahyani, G. I. (2023). Pengaruh Manajemen Kinerja Karyawan Terhadap Produktivitas Perusahaan. *Karimah Tauhid*, 2(5), 1708–1713.
- Efendi, M. S., & Fathurrohman, M. S. (2021, November). Impact Of Zakat On Material And Spiritual Welfare Of Mustahik (Case Study Of BAZNAS Microfinance In Sawojajar Village). *Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 8(6), 686-695.
- Fauzi, A. Z., & Marzuki, S. (2023). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Produktivitas Bongkar. *STIAMAK*, 1-16.
- Gomes, F. C. (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Griffin, R. W. (2005). *Management*. India : Biztantra.
- Manurung, F. E., & Harahap, M. I. (2022). Peran Baznas dalam Mensejahterakan Ekonomi Masyarakat Kota Medan. *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi dan Manajemen (JIKEM)*, 2(1), 1365-1371.
- Mbate'e, M. M. (2020, Januari). Peranan Kedisiplinan Kerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Pegawai Di Pustu Desa Botolakha Kecamatan Tuhemberua Kabupaten Nias Utara. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 3(1), 98-110.
- Najiyah, F., Hasanah, U., & Asas, F. (2022, Januari). Manajemen zakat di Indonesia (tantangan dan solusi). *Insight Management Journal*, 2(2), 45- 43.
- Nugraha, W., & Zen , M. (2020, Januari). Peran Amil Zakat Dalam meningkatkan Kesadaran Zakat Profesi Pada Laznas Al-Azhar Jakarta Selatan. *Al Maal : Journal of Islamic Economics and Banking*, 2(1), 176-186.
- Neely, A., Gregory, M., & Platts, K. (1995). Performance measurement system design: A literature review and research agenda. *International Journal of Operations & Production Management*, 15(4), 80-116.
- Sihombing, J. (2021). Analisis Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi, dan Bisnis*, 1(2), 287-297.
- Sihombing, R. (2021). *Manajemen Kinerja: Pendekatan Teoritis dan Praktis*. Jakarta: Penerbit Erlangga.
- Sugiyono. (2018) Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D . Bandung: Alfabeta
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana Prenada Media Group.
- Sutrisno, N., Tuasikal, H., & Maulana, M. R. (2023, Juli). Pengaruh Manajemen Logistik Terhadap Kinerja Distribusi PT. Tempo Logistik Kabupaten Beksasi. *KENDALI: Economics and Social Humanities*, 2(1), 1-19.
- Tohardi, A. (2017). *Pemahaman Praktis Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Wahyuningsih, S. (2019, April). Pengaruh Pelatihan Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Warta*, 60.