



© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau



UIN SUSKA RIAU

SKRIPSI

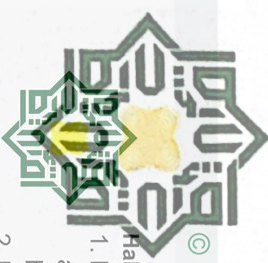
Diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau
Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Program Studi Manajemen Dakwah

Oleh :

ANGGIDI SAFITRI

NIM : 12040426843

PROGRAM STRATA 1 (S1)
PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
2024



PENGESAHAN

Skripsi dengan judul Analisis Kualitatif Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat (LAZ)
Swadaya Ummah Kota Pekanbaru yang ditulis oleh:

Nama : Anggidi Safitri
NIM : 12040426843
Prodi : Manajemen Dakwah

telah dipertahankan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Dakwah dan
Komunikasi pada:

Hari : Kamis
Tanggal : 4 Juli 2024

dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos)
pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim
Riau.

Pekanbaru, 9 Juli 2024

Ketua/Penguji 1

Khairuddin, M.Ag
NIP. 19720817 200910 1 002

Sekretaris/Penguji 2

Muhlasin, S.Ag., M.Pd.I
NIP. 19680513 200501 1 009

Penguji 3

Perdamaian, M.Ag
NIP. 19621124 199603 1 001

Penguji 4

Pipir Romadi, S.Kom.I, M.M
NIK. 130 421 002

Mengetahui

Dekan,



Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A
NIP. 19511118 200901 1 006

© Hak ciptaan milik UIN Suska Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ANALISIS KUALITATIF KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) SWADAYA UMMAH KOTA PEKANBARU

Disusun oleh :

Anggidi Safitri
NIM. 12040426843

Telah disetujui oleh Pembimbing pada tanggal:
27 Juni 2024

Pekanbaru, 27 Juni 2024
Pembimbing,

Nur Alhidayatillah, M.Kom.I
NIP. 19900313 202321 2 051

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Khairuddin, M.Ag
NIP. 19720817 200910 1 002



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: lain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

Pekanbaru, 27 Juni 2024

Lampiran : 1 Berkas
Hal : Pengajuan Ujian Skripsi

Yth.
Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Di
Tempat

Assalam'alaikum warohmatullahi wabarokatuh

Dengan hormat, setelah kami mengadakan pemeriksaan dan perubahan seperlunya guna untuk kesempurnaan skripsi ini, maka mahasiswa di bawah ini:

Nama : Anggidi Safitri
NIM : 12040426843
Prodi : Manajemen Dakwah

Dapat diajukan menempuh ujian skripsi pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi dengan judul **Analisis Kualitatif Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru**. Harapan kami dalam waktu dekat yang bersangkutan dapat dipanggil untuk diuji dalam sidang Munaqasyah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Demikian persetujuan ini kami sampaikan. Atas perhatiannya diucapkan terimakasih.

Wassalam

Pekanbaru, 27 Juni 2024
Pembimbing,

Nur Alhidayatillah, M.Kom.I
NIP. 19900313 202321 2 051

Mengetahui
Ketua Program Studi Manajemen Dakwah

Khairuddin, M.Ag
NIP. 19720817 200910 1 002

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

PERNYATAAN ORISINALITAS

: Anggidi Safitri

: 12040426843

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi yang berjudul **Analisis Kualitatif Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru** Adalah betul karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda *citasi* dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila dikemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang saya peroleh dari skripsi ini

Pekanbaru, 26 Juni 2024
Yang membuat pernyataan,



Anggidi Safitri
NIM. 12040426843

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRAK

Nama : Anggidi Safitri
Jurusan : Manajemen Dakwah
Judul : Analisis Kualitas Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru

Skripsi ini mengkaji tentang bagaimana kualitas kinerja pegawai Pada LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis kualitas kinerja pegawai pada LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru yang didasari pada pertumbuhan lembaga dimana kebutuhan akan peningkatan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan dana zakat menuntut pemahaman tentang kualitas kinerja. Data penelitian ini dianalisis dengan menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kinerja pegawai pada LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru yang diukur dengan menggunakan tiga standar ukur yaitu produktivitas, efektivitas, dan kontribusi pegawai menunjukkan kualitas kinerja pegawai yang sudah dilakukan sebagai mana mestinya. Terlihat dari pertama segi produktivitas, pegawai memberikan ide kreatif gagasan dan inovasi dalam pengelolaan zakat yang dimulai dari penghimpunan, pendistribusian, dan pelaporan termasuk upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi. Yang kedua, efektivitas dalam pelaksanaan tugas di LAZ Swadaya Ummah sudah manajemen waktu dengan efektif ditandai dengan aktivitas terkait pengumpulan, pendistribusian dan pelaporan dana zakat yang berjalan lancar dan tepat waktu. Serta yang ketiga kontribusi yang diberikan pegawai LAZ Swadaya Ummah terhadap pencapaian tujuan atau hasil tertentu baik dalam bentuk ide, tenaga, waktu, maupun hasil kerja.

UIN SUSKA RIAU

Kata kunci : Kualitas Kinerja, LAZ Swadaya Ummah, Produktivitas, Efektivitas, Kontribusi Pegawai.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

ABSTRACT

Name : Anggidi Safitri
Department : Management of Dakwah
Title : Analysis of the Quality of Employee Performance at the Self-Help Ummah Amil Zakat Institution (LAZ) in Pekanbaru City

This thesis examines the quality of employee performance at LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru City. This research aims to analyze the quality of employee performance at LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru City which is based on institutional growth where the need to increase efficiency and effectiveness in managing zakat funds requires an understanding of performance quality. This research data was analyzed using descriptive qualitative methods. The results of the research show that the quality of employee performance at LAZ Swadaya Ummah, Pekanbaru city, which is measured using three measuring standards, namely productivity, effectiveness and employee contribution, shows that the quality of employee performance has been carried out as it should. It can be seen from the first aspect of productivity, employees provide creative ideas and innovations in zakat management starting from collection, distribution and reporting, including efforts to increase efficiency. Second, the effectiveness in carrying out tasks at LAZ Swadaya Ummah has been in managing time effectively, as indicated by activities related to the collection, distribution and reporting of zakat funds that run smoothly and on time. And thirdly, the contribution made by LAZ Swadaya Ummah employees towards achieving certain goals or results in the form of ideas, energy, time and work results.

Keywords : Performance Quality, LAZ Swadaya Ummah, Productivity, Effectiveness, Employee Contribution.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaath

Alhamdulillahirabbil'alamin, puji syukur kehadiran Allah SWT atas segala rahmat dan karunianya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi dengan judul **“ANALISIS KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) SWADAYA UMMAH KOTA PEKANBARU”**. Sholawat berangkaikan dilimpahkan kepada junjungan alam yakni nabi besar Muhammad SAW yang telah menjadi suri tauladan dalam berakhlakul karimah.

Penulis menyadari bahwa dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, bantuan serta nasehat dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada yang tersayang dan tercinta untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Idris dan ibunda Misnaweti atas setiap atas doa dan restu yang disertai linangan air mata dan tetesan keringat dalam mendukung penulis dalam menggapai cita-cita dan menyelesaikan studi perkuliahan ini. Semoga selalu diberi kesehatan dan senantiasa dalam lindungan Allah SWT. dan tak lupa ucapan terima kasih penulis ucapkan untuk kakak, abang, adik serta keluarga besar penulis atas dukungan semangat yang diberikan sehingga penulis mampu menyelesaikan pendidikan strata satu ini.

Pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih setulus-tulusnya kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hairunnas Rajab, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Ibuk Dr. Hj. Helmiawati, M. Ag selaku Wakil Rektor I, Bapak Dr. H Mas'ud Zein, M.Pd selaku Wakil Rektor II, Bapak Edi Erwan, S. Pt.,M.Sc, Ph.D selaku Wakil Rektor III Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
3. Bapak Prof. Dr. Imron Rosidi, S.Pd., M.A selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Bapak Prof. Dr. Masduki, M.Ag selaku Wakil Dekan I, Bapak Dr. Muhammad Badri, SP., M.Si selaku Wakil Dekan II, Bapak Dr. H. Arwan, M.Ag selaku Wakil Dekan III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Bapak Khairuddin, M, Ag selaku Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan selaku pembimbing akademik yang selalu memberi arahan kepada penulis sejak awal perkuliahan hingga saat ini.
6. Bapak Muhlasin, M. Pd.I selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Ibu Nur Alhidayatillah, S.Kom.I., M.Kom.I selaku pembimbing skripsi yang telah banyak meluangkan waktu, tenaga, dan pikirannya untuk memberikan dukungan, arahan serta pemahaman kepada penulis dalam menyusun skripsi.
8. Kepada seluruh dosen Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan ilmunya kepada penulis serta seluruh staff dan karyawan yang telah memberikan pelayanan kepada penulis selama perkuliahan.
9. Bapak Ahmad Rifai Ritonga, S.H.,M.H selaku Direktur Eksekutif LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru dan seluruh staff serta karyawan yang telah mengizinkan penulis untuk melakukan penelitian di LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru.
10. Terimakasih untuk kakak sekaligus sahabat bermain diwaktu kecil Wardah Meiyulia Dwi Uzlife, S.D yang selalu bersedia membantu penulis disaat penulis mengalami kesulitan atau merasa buntu.
11. Terimakasih untuk orang dengan NIM 12040411289 yang sudah mensupport dan membantu untuk dapat menyelesaikan skripsi ini.
12. Terimakasih untuk sahabat seperjuangan skripsi penulis “Pelan-Pelan Asal Jalan” yaitu Sephia May Wulansari, Siti Nurhajjah Br Gaja S.Sos, Nisa Haya Khairuni S.Sos dan Novi Sya’bania yang telah memberikan semangat dan motivasinya serta sabar dalam menghadapi pertanyaan-pertanyaan penulis.
13. Terimakasih juga untuk sahabat seperjuangan “Sipaling Bertiga” yaitu Sephia May Wulansari dan Nurrahmaini (Ira) yang telah memberikan dukungan, waktu dan hal-hal baik untuk segera menyelesaikan perkuliahan.
14. Seluruh teman-teman angkatan 2020 khususnya ae.mdusr Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
15. Terimakasih untuk sahabat kecil penulis yaitu Suci Novitri, Aprilia Tri Hartini, S.E dan Yuelsa Fitri yang masih terus memberi masukan dan tempat untuk berbagi cerita hingga saat ini bisa saling mensupport satu sama lain. Semoga kita selalu diberi kesehatan dan kemudahan dalam berbagai hal-hal baik lainnya.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

16. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu semoga bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi ladang amal dan mendapat pahala yang berlipat ganda disisi Allah SWT.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengundang masukan dan saran dari berbagai pihak dimana diharapkan skripsi ini dapat memberikan nilai tambah dan bermanfaat bagi penulis sendiri dan para pembacanya. Aamiin Ya Rabbal'amin.

Wasalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakaatuh.

Kampar, 16 Maret 2024

Anggidi Safitri
NIM.12040426843

UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	vi
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Penegasan Istilah	4
1.3 Rumusan Masalah	4
1.4 Tujuan dan Kegunaan Penelitian	4
1.5 Sistematika Penulisan	5
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Kajian Terdahulu	6
2.2 Landasan Teori	9
2.3 Kerangka Pemikiran	21
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Jenis Penelitian	22
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian	22
3.3 Sumber Data Penelitian	22
3.4 Informan Penelitian	23
3.5 Teknik Pengumpulan Data	23
3.6 Validitas Data	25
3.7 Teknik Analisis Data	25
BAB IV GAMBARAN UMUM	
4.1 Sejarah Berdirinya LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru	27
4.2 Letak Geografis LAZ Swadaya Ummah	27
4.3 Visi dan Misi	28
4.4 Struktur Kepengurusan LAZ Swadaya Ummah	28
4.5 Layanan Program LAZ Swadaya Ummah	29
4.6 Job Dese Staf LAZ Swadaya Ummah	30

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian	32
5.2 Pembahasan	42

BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan	47
6.2 Saran	47

DAFTAR PUSTAKA	48
----------------------	----

LAMPIRAN	50
----------------	----



UIN SUSKA RIAU

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR TABEL

Tabel 1. Nama-Nama Informan Penelitian	23
--	----





Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Pikir	21
Gambar 2. Struktur Kepengurusan LAZ Swadaya Ummah	28
Gambar 3. Contoh Laporan Keuangan LAZ Swadaya Ummah	33
Gambar 4. Kegiatan Pengumpulan Dana Infak Melalui kegiatan Safari Dakwah	34
Gambar 5. Kegiatan Pembagian Paket Sembako	35
Gambar 6. Kegiatan Tebar Sejuta Qur'an	35
Gambar 7. Paket Sembako Palestina	35
Gambar 8. Contoh Pelatihan Yang Diselenggarakan LAZ Swadaya Ummah	36
Gambar 9. Contoh Laporan Tahunan LAZ Swadaya Ummah	38
Gambar 10. Sedekah Daging	40
Gambar 11. Santunan Anak Yatim	40
Gambar 12. Macam-Macam Kegiatan Yang Dijalankan Oleh Pegawai LAZ Swadaya Ummah	41

UIN SUSKA RIAU



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Lembaga Amil Zakat (LAZ) merupakan lembaga pengelola zakat yang dibentuk oleh swasta atau luar pemerintah. Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah institusi pengelolaan zakat yang sepenuhnya dibentuk atas prakarsa masyarakat dan oleh masyarakat yang bergerak di bidang dakwah, pendidikan, sosial dan kemaslahatan umat Islam dalam melaksanakan tugasnya.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dibentuk oleh masyarakat dan disahkan oleh pemerintah berfungsi sebagai perantara pihak yang mengeluarkan ZIS (Zakat, Infak dan Sedekah) dengan penerimanya. Agar dapat bertahan, menjadi keharusan bagi Lembaga Amil Zakat (LAZ) untuk memiliki keunggulan kompetitif. Dengan menyelesaikan permasalahan yang dihadapi dan terus menerus melakukan evaluasi terhadap kinerja organisasi, diharapkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) dapat memperbaiki kegiatan operasionalnya guna menciptakan keunggulannya.

Sebuah organisasi atau lembaga akan berjalan dengan baik apabila didukung dengan kualitas SDM yang mumpuni. Sumber Daya Manusia (SDM) yang berkualitas sangat diperlukan oleh setiap lembaga. SDM yang berkualitas akan memiliki kinerja yang baik sehingga akan memberikan pengaruh yang baik pula terhadap kinerja lembaga. Sumber Daya Manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu lembaga (disebut juga personil, tenaga kerja, pekerja, karyawan/pegawai) (Mamis, 2020). Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwasanya sumber daya manusia merupakan unsur yang penting dalam kegiatan sebuah organisasi, dan begitupun di Lembaga Amil Zakat (LAZ).

Sumber Daya Manusia pada Organisasi Pengelola Zakat (OPZ) disebut dengan Amil. Amil adalah orang yang dipekerjakan oleh Imam (pemerintah) untuk mengambil zakat kemudian membagikannya kepada para mustahiq zakat (Akbar dan Tarantang, 2018). Jika yang mengelola adalah lembaga, maka semua pihak yang terkait dengannya adalah amil, baik itu direktornya, para pegawai di bidang manajemen, keuangan, pendistribisian, pengumpulan, keamanan dan lain-lain. Mereka mendapatkan gaji dari bagian amil zakat tersebut (Akbar, 2018).

Amil memiliki peran penting di Lembaga Amil Zakat yaitu, Amil zakat berfungsi untuk membantu hal-hal yang berkaitan dengan zakat, Amil zakat menjadi sosok yang memiliki tanggung jawab dalam mencapai keberhasilan lembaga itu sendiri. Amil zakat sebagai sumber daya manusia yang bertugas mengelola zakat adalah amil zakat yang memiliki kejujuran, amanah dan pemahaman tentang zakat dan fungsinya (Akbar, 2018). Disebabkan pentingnya

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengemukakan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Amil di Lembaga Zakat maka amil harus mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugasnya.

Para pegawai yang sudah lama bekerja di suatu organisasi atau lembaga, termasuk para pegawai baru, umumnya telah memiliki kompetensi sesuai pendidikan yang mereka tempuh juga pengalaman yang mereka jalani. Namun, tidak jarang diantara mereka, apalagi pegawai yang baru tidak memiliki kemampuan secara penuh untuk menjalankan tugas-tugas pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Mereka membutuhkan pelatihan dan pengembangan lebih lanjut untuk dapat beraktifitas secara profesional sehingga dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih efisien dan efektif (Fahmi, 2018). Begitu pentingnya pegawai bagi suatu lembaga oleh sebab itu hubungan antara lembaga dan pegawai harus dijaga agar kualitas kinerja pegawai dan kondisi tetap kondusif.

Maka itu perlu ditinjau faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai agar kinerja pegawai pada kelangsungan lembaga amil zakat dapat menjaga konsistensi dan standar yang telah ditetapkan agar mampu bertahan dalam persaingan. Mangkunegara mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2021).

Tinggi rendahnya kinerja pegawai dapat dipengaruhi beberapa faktor antara lain: Faktor Kemampuan (*ability*) dan Faktor Motivasi (*motivation*). Faktor Kemampuan (*Ability*) Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan *reality* artinya, pimpinan dan karyawan yang memiliki *IQ superior, very superior*, dan jenius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya yang terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal (Mangkunegara, 2021).

Salah satu Lembaga Amil Zakat (LAZ) di kota Pekanbaru adalah Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah. Posisi Pegawai di LAZ Swadaya Ummah memiliki peranan penting sehingga kinerja para pegawai di LAZ Swadaya Ummah juga sangat penting untuk menghasilkan kualitas kinerja yang berkompeten dalam pengelolaan zakat, infak dan sedekah. Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah berdiri pada tahun 2002, dengan badan hukum yayasan dengan Akte Notris Tajib Rahardjeo, SH Nomor 115 Tahun 2002. Pada tahun 2003, LAZ Swadaya Ummah telah dikukuhkan sebagai lembaga amil zakat Provinsi Riau oleh Bapak Gubernur Riau Rusli Zainal SE dengan dikeluarkannya SK Gubernur No. 561/XII/2003 Sebagai Lembaga Zakat Provinsi Riau. LAZ Swadaya Ummah memiliki peran vital dalam pendistribusian zakat, infaq, sedekah dan wakaf untuk membantu masyarakat yang membutuhkan. LAZ Swadaya Ummah hadir karna didasari pada kewajiban dan pentingnya menunaikan zakat, infaq, sedekah dan wakaf yang memang sebaiknya dibayarkan oleh tiap-tiap muslim, dan dibutuhkan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

wadah khusus sebagai tempat penghimpunan dan penyaluran dana zakat, infaq, sedekah, dan wakaf yang amanah dan profesional. Kuantitas hasil kerja yang maksimal harus dituntut terhadap tiap pegawai agar pelaksanaan tugas dapat berjalan dengan efektif dan efisien. Penciptaan kualitas kinerja yang baik pegawai harus memaksimalkan waktu dan fikiran kemudian pegawai harus mampu menilai keberhasilannya sendiri. Dari poin-poin diatas masih banyak pegawai yang tidak dapat menciptakan indikator tersebut dengan sangat baik sehingga berimbas terhadap kinerja individu maupun lembaga/instansi.

Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah sebagai lembaga nirlaba yang berfokus pada pengelolaan zakat memainkan peran krusial dalam mendistribusikan bantuan kepada masyarakat yang membutuhkan. Penting untuk dipahami bahwa dalam konteks lembaga amil zakat, produktivitas tidak hanya diukur dari segi kuantitas tetapi juga dari aspek kualitas, kepatuhan syariah dan dampak sosial yang dihasilkan oleh pengelolaan zakat.

Outcome (hasil) merupakan dampak dari kinerja pegawai itu sendiri seperti pegawai harus memiliki tanggung jawab untuk selalu memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat dan pegawai harus dapat memberikan kinerja yang baik agar mampu menciptakan kepercayaan dan kepuasan terhadap masyarakat. Dalam dua tahun terakhir terjadi dinamika dalam pola pendistribusian bantuan kepada masyarakat ditengah perkembangan teknologi dan perubahan kebutuhan masyarakat. Dari pemantauan internal juga menunjukkan adanya perubahan pola donasi masyarakat termasuk pergeseran ke platform digital, yang mempengaruhi cara pegawai mengelola dan merespon kebutuhan pengumpulan dan distribusi zakat sehingga mempengaruhi kecepatan dalam mendistribusikan bantuan kepada penerima manfaat.

Efektivitas kinerja pegawai dalam lembaga ini juga masih menjadi aspek kritis untuk mencapai tujuan sosialnya. Terlihat dari pegawai yang kurang bertanggung jawab dan kurang disiplin terhadap pekerjaannya. Pegawai masih ada yang datang terlambat dan pulang lebih cepat dari waktu yang telah ditetapkan. Pegawai juga sering tidak ada ditempat pada waktu jam kerja.

Berdasarkan latar belakang diatas, maka peneliti akan meneliti dan membahas lebih lanjut mengenai **ANALISIS KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) SWADAYA UMMAH KOTA PEKANBARU**. Latar belakang penelitian ini muncul dari kebutuhan untuk memahami bagaimana kualitas kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di lembaga ini, serta untuk mengidentifikasi potensi perbaikan dalam manajemen dan kebijakan. Penelitian ini diharapkan dapat memberi kontribusi signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan dampak positif lembaga terhadap masyarakat yang dilayani.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

1.2 Penegasan Istilah

Untuk menghindari penafsiran yang salah, maka peneliti menganggap perlu memberikan penegasan dari istilah-istilah terkait judul penelitian **ANALISIS KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) SWADAYA UMMAH KOTA PEKANBARU** memiliki beberapa makna kunci :

1. **Kualitas Kinerja** : Kualitas kinerja adalah suatu standat fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektivitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Tsauri, 2019). Penelitian ini berfokus pada penilaian terhadap 3 standar ukur kualitas kinerja yaitu produktivitas, efektivitas, dan kontribusi pegawai pada LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru.
2. **Pegawai** : Pegawai adalah individu-individu yang diberi tugas berdasarkan kejurusan, keahlian, keterampilan (Skill), dan tanggung jawab serta melaksanakannya sesuai dengan syarat-syarat seperti waktu, rencana, jadwal, biaya dan sebagainya yang telah ditentukan (Harsono, 2020). Pegawai dalam penelitian ini adalah individu yang terlibat dalam aktivitas dan tugas di LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru.
3. **Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru** : Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah adalah lembaga amil zakat pertama di Pekanbaru yang berdiri sejak tahun 2002 dengan badan hukum yayasan dan akta Notaris Tajib Rahardjo, S.H No. 115 Tahun 2002. Pada tahun 2003, lembaga ini mendapat pengakuan pemerintah melalui SK Gubernur No. 561/XII/2003 sebagai Lembaga Amil Zakat Provinsi Riau.

1.3 Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan latar belakang peneliti merumuskan rumusan masalah sebagai berikut, Bagaimana kualitas kinerja pegawai di Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru?

1.4 Tujuan dan Kegunaan penelitian

a. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan latar belakang yang peneliti jelaskan sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk, mengetahui bagaimana kualitas kinerja pegawai dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah serta menyelidiki dampaknya terhadap produktivitas lembaga.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

b. Kegunaan Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut :

1. Kegunaan secara Teoritis
 - a) Hasil penelitian diharapkan dapat menambah pemahaman yang lebih baik tentang kualitas kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah.
2. Kegunaan secara Praktis
 - a) Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan dan pengembangan kebijakan yang dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai dan kinerja lembaga secara keseluruhan.

1.5 Sistematika Penulisan

Untuk memperoleh pembahasan yang sistematis, maka penulis perlu menyusun sistematika penulisan dalam rangka memudahkan untuk memahami. Adapun sistematika tersebut adalah :

BAB I : PENDAHULUAN

Bab ini penulis mengemukakan latar belakang masalah, penegasan istilah, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, serta sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini penulis mengemukakan kajian teori, kajian terdahulu yang relevan dengan penulis dan kerangka berfikir yang digunakan dalam penulisan.

BAB III : METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini penulis mengemukakan jenis dan pendekatan penulisan, lokasi dan waktu penelitian, sumber data, informen penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data dan teknik analisis data.

BAB IV : GAMBARAN UMUM

Bab ini berisikan gambaran umum dan subjek penelitian.

BAB V : HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisikan hasil penelitian dan pembahasan.

BAB VI : PENUTUP

Bab ini berisikan kesimpulan dan saran.

DAFTAR PUSTAKA**LAMPIRAN**



BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kajian Terdahulu

Untuk membandingkan dengan penulisan lainnya sekaligus untuk melihat posisi dari penulisan ini, maka perlu dilihat penulisan-penulisan terdahulu yang pernah dilakukan. Adapun penelitian yang hampir mirip dengan penulisan ini adalah penulisan yang berjudul :

1. Skripsi Ruri Nova Andrianti Mahasiswi Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi Tahun 2020 dengan judul : “Optimalisasi Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Anggal Kota Bandar Lampung”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui optimalisasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan KUA Kecamatan Anggal. Jenis penelitian yaitu penelitian kualitatif. Metode penelitian ini bersifat deskriptif. Sampel pada penelitian ini berjumlah 7 pegawai. Teknik pengumpulan data dengan wawancara, observasi, dokumentasi. Hasil pada penelitian ini adalah setiap pegawai KUA Kecamatan Enggal sudah bekerja dengan job description (tanggung jawab) masing-masing. Pada saat awal tahun masing-masing pegawai membuat SKP tahunan, dan setiap akhir bulan melakukan evaluasi bulanan untuk mengetahui progres dari SKP tahunan. Pada saat akhir tahun SKP dievaluasi dan dinilai, apabila akumulasi penilaian nilainya bertambah maka pegawai yang bersangkutan mendapat nilai baik naik pangkat pada tiap 4 bulan sekali. Dengan adanya evaluasi bulanan dan reward tahunan maka pegawai KUA selalu mengoptimalkan dalam memberikan pelayanan prima, cepat, dan terpercaya kepada masyarakat.

Berdasarkan penelitian diatas terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana persamaan penelitian ini sama-sama membahas kinerja pegawai dalam suatu lembaga dan mengambil metode yang sama yaitu metode kualitatif. Sedangkan perbedaan penelitian ini terletak pada pembahasan mengenai bagaimana optimalisasi kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan di KUA Kecamatan Anggal sedangkan peneliti mengambil pembahasan mengenai bagaimana kualitas kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai serta dampaknya terhadap produktivitas lembaga. Selain itu, terdapat juga perbedaan objek kajian dimana skripsi ini mengambil KUA Kecamatan Anggal dan peneliti mengambil LAZ Swadaya Ummah sebagai objek kajian.

2. Skripsi Baiq Tsamratul Aini mahasiswa Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Studi Ekomi Syari’ah Tahun 2019 yang berjudul : “Analisis Kinerja Badan Amil Zakat Berdasarkan Prinsip Total Quality Manajemen Pada

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAZNAS Kota Mataram”. Skripsi ini membahas tentang Total Quality manajemen merupakan sistem yang mengangkat kualitas sebagai strategi usaha dan berorientasi pada kepuasan pelanggan yang melibatkan seluruh anggota organisasi. Penerapan TQM ini juga tidak lepas dari penilaian kinerja karyawan. Oleh karena itu lembaga membutuhkan sebuah prinsip – prinsip Total Quality Manajemen dan pengukuran kinerja untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja atau kualitas karyawan pada lembaga tersebut. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara tidak terstruktur, dokumentasi dan studi pustaka. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa TQM berpengaruh positif terhadap kinerja. BAZNAS perlu mengukur Tingkat Kinerja karena agar tepat dan tujuan.

Dengan demikian penelitian ini memiliki persamaan yaitu sama-sama membahas untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja pegawai dalam suatu lembaga dan juga memiliki persamaan dari pemilihan metode yaitu metode kualitatif serta teknik yang diambil yaitu dengan melakukan observasi, wawancara dan dokumentasi. Sedangkan perbedaannya, skripsi ini menganalisis kinerja para pegawai dengan menggunakan Prinsip Total Quality Manajemen sedangkan peneliti tidak melainkan menganalisis kualitas kinerja pegawai melalui faktor-faktor yang mempengaruhinya di lingkungan kerja. Selain itu, skripsi ini mengambil BAZNAS di Kota Mataram sebagai lokasi melakukan penelitian dan peneliti mengambil LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru sebagai lokasi penelitian.

3. Skripsi Al Juffri mahasiswa Jurusan Administra Negara Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Tahun 2013 dengan judul : “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai negeri sipil pada Kantor diinas Pendidikan Kabupaten karimun. Untuk populasi dan sampel peneliti mengambil keseluruhan pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun yang berjumlah 52 orang responden. Penelitian ini menggunakan data primer yang diambil dengan menyebarkan kuisioner kepada seluruh responden yang berjumlah 52 orang dengan cara sensus. Sedangkan analisa yang digunakan adalah deskriptif kualitatif yang diproses dengan menggunakan persentase, data yang bersifat kualitatif akan digambarkan dengan kata-kata atau kalimat yang dipisahpisahkan menurut kategori untuk memperoleh kesimpulan. hasil analisis yang peneliti lakukan dapat dilihat bahwa Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun pada taraf cukup baik, hal ini pada semua variabel penelitian yaitu Pengetahuan Tentang Pekerjaan, Kualitas Kerja, Produktivitas, Adaptasi, Inisiatif dan Pemecahan Masalah, Kerjasama,

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Tanggungjawab dan Kemampuan dalam Berkomunikasi dan Berinteraksi. Berdasarkan kriteria penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun tergolong cukup baik.

Berdasarkan penelitian diatas terdapat perbedaan dan persamaan dengan penelitian yang peneliti lakukan dimana persamaan dari penelitian ini adalah sama-sama membahas bagaimana kinerja pegawai disuatu lembaga/institusi. Sedangkan perbedaan dari penelitian ini adalah lokasi penelitian dimana skripsi ini mengambil Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun dan peneliti mengambil lokasi penelitian di LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru.

4. Skripsi Nur Islamiyah mahasiswi Fakultas Dakwah Program Studi Manajemen Dakwah Tahun 2022 dengan judul : “Manajemen Kinerja Pegawai Pada BAZNAS Kabupaten Probolinggo”. Tujuan dari penelitian ini adalah: (1) Untuk mengetahui manajemen kinerja pegawai pada badan amil zakat Nasional Kabupaten Probolinggo. (2) Untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat manajemen kinerja pada badan amil zakat Nasional Kabupaten Probolinggo. Metode penelitian yang peneliti gunakan adalah metode penelitian kualitatif yang berjenis penelitian deskriptif. Lokasi penelitian berada di kantor BAZNAS Probolinggo yang terletak di Jl. Mastrip No. 323 Probolinggo. Observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan sebagai berikut: (1) Manajemen kinerja telah dilakukan oleh pihak BAZNAS Kabupaten Probolinggo dengan cakupan perencanaan melalui RKAT, pelaksanaan lewat tupoksi yang sudah ditentukan sesuai SOP, evaluasi melalui forum evaluasi tahunan kemudian diklasifikasikan lagi dengan forum-forum kecil yaitu evaluasi 3 bulan sekali dan dibagi lagi menjadi 1 bulan sekali dan pemberian reward yang dilakukan melalui kegiatan rekreasi bersama. (2) Faktor penghambat adanya kendala teknis dan sikap kurang disiplin pegawai, serta kealpaan pegawai dengan alasan berhalangan ketika diberi tanggungjawab. Kemudian faktor pendukung yakni terjalannya komunikasi yang bagus sehingga menghasilkan faktor dukungan saling didapatkan oleh setiap pegawai dan menjadikan pegawai memiliki hubungan yang baik diantara sesama dan tumbuhnya motivasi kerja.

Persamaan pada penelitian ini adalah sama-sama membahas manajemen kinerja lembaga dan membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Selain itu juga persamaan dalam memilih metode penelitian yaitu metode kualitatif. Sedangkan perbedaannya adalah lokasi penelitian dimana skripsi ini mengambil BAZNAS kabupaten Probolinggo dan peneliti mengambil LAZ Swadaya Ummah sebagai lokasi penelitian.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2.2 Landasan Teori

1. Pengertian Kualitas Kinerja

Ada banyak sekali definisi dan pengertian kualitas, yang sebenarnya definisi atau pengertian yang satu hampir sama dengan definisi atau pengertian yang lain. Pengertian kualitas menurut beberapa ahli yang banyak kenal antara lain:

Ishikawa "kualitas untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan *cause and effect diagram* yang digunakan untuk mendiagnosis *quality problem*". Juran "kualitas adalah kesesuaian dengan tujuan atau manfaatnya". Dan Crosby "kualitas adalah kesesuaian dengan kebutuhan yang meliputi *availability, delivery, reliability, maintainability, dan cost effectiveness*" (Ariani, 2020).

Istilah Kualitas memang tidak terlepas dari manajemen kualitas yang mempelajari setiap bidang dalam manajemen operasi mulai dari perencanaan lini produk dan fasilitas, sampai penjadualan dan memonitor hasil. Pada sisi lain kualitas juga merupakan bagian dari semua fungsi usaha yaitu pemasaran, sumber daya manusia, keuangan, dan lain-lain. Selain itu, kualitas memerlukan suatu proses perbaikan yang terus-menerus (*continuous improvement process*) dan terukur, baik secara individual, organisasi, korporasi, dan tujuan kinerja nasional (Suwanto, 2022).

Kualitas kinerja mengacu pada kualitas sumber daya manusia (Matutina, 2020), kualitas sumber daya manusia mengacu pada :

1. Pengetahuan (*Knowledge*) yaitu kemampuan yang dimiliki karyawan yang lebih berorientasi pada intelegensi dan daya pikir serta penguasaan ilmu yang luas yang dimiliki karyawan.
2. Keterampilan (*Skill*), kemampuan dan penguasaan teknis operasional di bidang tertentu yang dimiliki karyawan.
3. *Abilities* yaitu kemampuan yang terbentuk dari sejumlah kompetensi yang dimiliki seorang karyawan yang mencakup loyalitas, kedisiplinan, kerjasama dan tanggung jawab.

Kualitas kinerja adalah suatu standar fisik yang diukur karena hasil kerja yang dilakukan atau dilaksanakan pegawai atas tugas-tugasnya. Inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna (Tsauri, 2019). Flippo berpendapat tentang kualitas kerja adalah meskipun setiap organisasi berbeda pandangan tentang standar dari kualitas kerja pegawai, tetapi pada intinya produktivitas, efektifitas dan kontribusi menjadi ukuran yang umum (Flippo, 2019).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bertitik tolak dari definisi yang diberikan oleh Flipppo tersebut maka dapat dikatakan bahwa inti dari kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan produktivitas, efektifitas dan kontribusi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.

a. Pengertian Produktivitas

Produktivitas kerja merupakan suatu kegiatan untuk menciptakan karya tertentu baik berupa produk, ide atau gagasan, kemampuan oleh skill dan sebagainya yang disertai dengan usaha tertentu untuk menghasilkan karya secara kontinyu (terus-menerus). Produktivitas pada instansi adalah salah satu upaya yang harus ditingkatkan kepada seluruh elemen yang ada di dalamnya. Hal ini dapat dimulai pada individu masing-masing yang meliputi pihak manajemen, karyawan dan semuanya yang bekerja dalam satu instansi tersebut sehingga tercapai tujuan yang diharapkan bersama.

Menurut Tohardi dalam Sutrisno, produktivitas kerja merupakan sikap mental. Sikap mental yang selalu mencari perbaikan terhadap apa yang telah ada. Suatu keyakinan bahwa seseorang dapat melakukan pekerjaan lebih baik hari ini daripada hari kemarin dan hari esok lebih baik daripada hari ini. Sedangkan Menurut Kussrianto dalam Sutrisno, mengemukakan bahwa produktivitas adalah perbandingan antara hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu. Peran serta tenaga kerja disini adalah penggunaan sumber daya serta efektif dan efisien. Menurut Sinungan dalam Busro, produktivitas kerja merupakan kemampuan seseorang atau sekelompok orang untuk menghasilkan barang dan jasa dalam waktu tertentu yang telah ditentukan atau sesuai dengan rencana. Kemampuan disini menurut peneliti bisa diartikan sebagai kemampuan fisik atau bisa juga disebut kemampuan keterampilan (Mahawati, dkk, 2021).

Dari pengertian diatas dapat dimengerti bahwa pribadi yang produktif menggambarkan potensi, persepsi dan kreativitas seorang yang senantiasa ingin menyumbangkan kemampuannya agar bermanfaat bagi diri dan lingkungannya. Jadi orang yang produktif adalah orang yang dapat memberikan sumbangan yang nyata dan berarti bagi lingkungan sekitarnya, imaginative dan inovatif dalam mendekati persoalan hidupnya serta mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai tujuan hidupnya. Pada saat bersamaan orang seperti itu selalu bertanggung jawab dan responsif dalam hubungannya dengan orang lain (kepemimpinan). Pegawai seperti ini merupakan asset organisasi, yang selalu berusaha

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

meningkatkan diri dalam organisasinya, dan akan menunjang pencapaian tujuan produktivitas organisasi.

b. Pengertian Efektivitas

Efektivitas merupakan salah satu unsur pokok dalam aktivitas suatu organisasi ataupun perusahaan dalam upaya untuk mencapai suatu tujuan sasaran usaha yang sudah ditentukan sebelumnya. Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah waktu. Kemampuan manajemen waktu yang baik pada seseorang akan memberikan efek yang baik pula pada suatu organisasi atau perusahaan.

Pada umumnya efektivitas adalah pekerjaan yang dilakukan tepat waktu dalam menyelesaikan suatu pekerjaan. Makmur mengemukakan pendapat mengenai efektivitas yaitu: “Efektivitas adalah ketetapan harapan, implementasi dan hasil yang dicapai”. Dengan begitu bisa kita simpulkan efektivitas adalah ukuran seberapa baik program atau kegiatan yang telah dilakukan untuk mencapai hasil dan manfaat yang diinginkan (Rahayu, 2022).

Menurut pendapat Mahmudi dalam bukunya Manajemen Kinerja Sektor Publik mendefinisikan pengertian dari pada efektivitas, sebagai berikut: “Efektivitas merupakan hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan”. Efektivitas berfokus pada outcome (hasil) status organisasi, program, atau kegiatan yang dinilai efektif apabila output yang dihasilkan dapat memenuhi tujuan yang diharapkan atau dikatakan *spending wisely* (Sari, 2022).

Makmur mengemukakan pendapat mengenai ukuran untuk mengukur efektivitas kinerja yaitu ada 3 macam:

1. Ketepatan Waktu
2. Ketepatan Sasaran Pekerjaan
3. Ketepatan Biaya

c. Pengertian Kontribusi

Kontribusi berasal dari bahasa Inggris yaitu, *Contribute*, *Contribution* maknanya adalah keikutsertaan, keterlibatan diri maupun sumbangan. Berarti dalam hal ini kontribusi dapat berupa materi dan tindakan. Hal yang bersifat materi misalnya seorang individu atau sebuah lembaga yang memberikan bantuan terhadap pihak lain demi kebaikan bersama. Kontribusi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah sumbangan atau pemberian, jadi kontribusi adalah pemberian andil setiap kegiatan, peranan, masukan, ide dan lainnya. Sedangkan menurut kamus

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ekonomi, kontribusi adalah sesuatu yang diberikan bersama-sama dengan pihak lain untuk tujuan biaya, atau kerugian tertentu dan bersama-sama (Guritnno, 2020).

Kontribusi dalam pengertian sebagai tindakan yaitu berupa bentuk nyata yang dilakukan oleh individu atau lembaga yang kemudian memberikan dampak baik positif maupun negatif terhadap pihak lain. Dari rumusan pengertian kontribusi yang dikemukakan di atas maka dapat diartikan bahwa kontribusi adalah suatu keterlibatan yang dilakukan oleh individu atau sebuah lembaga yang kemudian memposisikan dirinya terhadap peran dalam sebuah kerja sama, dan memberikan dampak nilai dari aspek sosial dan ekonomi.

Dengan kontribusi berarti individu tersebut berusaha meningkatkan efisiensi dan efektivitas hidupnya. Hal ini dilakukan dengan cara menajamkan posisi perannya, sesuatu yang kemudian mejadi bidang spesialis, agar lebih tepat sesuai dengan kompetensi. Kontribusi dapat diberikan dalam berbagai bidang yaitu pemikiran, kepemimpinan, profesionalisme, finansial, dan lainnya (Gozali, 2020).

Dalam konteks lembaga amil zakat kualitas kinerja tidak hanya terfokus pada aspek keuangan atau operasional semata, melainkan juga mencakup dimensi etika dan nilai-nilai syariah yang menjadi landasan lembaga tersebut. Kualitas kinerja pegawai di lembaga amil zakat memiliki beberapa dimensi khusus yang sesuai dengan konteks organisasi nirlaba yang berfokus pada pengelolaan zakat diantaranya sebagai berikut :

1. Kepatuhan Syariah

Yaitu kemampuan pegawai untuk menjalankan tugas mereka dengan mematuhi prinsip-prinsip syariah yang berkaitan dengan pengelolaan dan distribusi zakat.

2. Keahlian Dalam Hukum Zakat

Kualitas kinerja dapat diukur melalui pemahaman pegawai terhadap hukum dan peraturan yang berkaitan dengan pengumpulan, pengelolaan, dan pendistribusian zakat.

3. Ketelitian dan Akurasi

Kemampuan pegawai untuk bekerja dengan teliti dan akurat dalam mengelola data keuangan, catatan penerima manfaat dan pelaporan keuangan.

4. Pelayanan Kepada Masyarakat

Kualitas pelayanan yang diberikan oleh pegawai kepada masyarakat yang membutuhkan termasuk responsif terhadap kebutuhan dan keberlanjutan bantuan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Transparansi dan Akuntabilitas

Kualitas kinerja dapat dilihat dari sejauh mana lembaga menerapkan transparansi dan pengelolaan zakat dan akuntabilitas terhadap dana yang mereka kelola.

6. Keterlibatan dan Komitmen

Tingkat keterlibatan pegawai dalam mencapai misi lembaga dan komitmen terhadap visi dan tujuan organisasi.

7. Inovasi dalam Pengelolaan Zakat

Kemampuan untuk memberikan ide dan inovasi dalam mengelola zakat termasuk upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses.

8. Kemampuan Kolaborasi

Kualitas kinerja pegawai juga mencakup kemampuan untuk berkolaborasi dengan rekan kerja dan pihak-pihak eksternal demi mencapai tujuan bersama.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Istilah kinerja merupakan singkatan dari Kinetika Energi Kerja yaitu energi manusia jika dikinetikkan atau dipekerjakan akan menghasilkan keluaran kerja. Istilah lain yang sering dipergunakan untuk kinerja adalah *performa*, akan tetapi istilah ini banyak digunakan untuk kinerja mesin. Dalam bahasa Inggris kata padanan untuk kinerja adalah *performance* (Wirawan, 2021).

Menurut Miner, kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya. Setiap harapan mengenai bagaimana seseorang harus berperilaku dalam melaksanakan tugas, berarti menunjukkan suatu peran dalam organisasi. Suatu organisasi, baik organisasi pemerintah maupun organisasi privat dalam mencapai tujuan yang ditetapkan harus melalui sarana dalam bentuk organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif sebagai pelaku (*actors*) dalam upaya mencapai tujuan lembaga atau organisasi bersangkutan (Prawirosentono, 2017).

Lebih tegas lagi Lawler dan Porter, yang mengemukakan bahwa kinerja adalah kesuksesan seseorang didalam melaksanakan tugas. Prawirosentono mengemukakan kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Menurut Lijan Poltak Sinambela, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu, diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan (Lijan, 2017).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi tidak dapat dilepaskan sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digunakan atau dijalankan oleh pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Ismail, 2022).

Pengertian kinerja atau 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 dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya (Moeheriono, 2022).

3. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja adalah faktor kemampuan (ability) dan faktor motivasi (motivation). Hal ini sesuai dengan pendapat Keith Davis dalam A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam Prabu Mangkunegara yang merumuskan bahwa:

Human Performance : Ability x Motivation

Motivation : Attitude x Situation

Ability : Knowledge x Skill

1) Faktor Kemampuan (Ability)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya. Jika mereka bersikap negative (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Henry Simamora dalam Prabu Mangkunegara kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu:

- 1) Faktor individual yang terdiri dari :
 - a) Kemampuan dan keahlian
 - b) Latar belakang
 - c) Demografi
- 2) Faktor psikologis yang terdiri dari :
 - a) Persepsi
 - b) *Attitude*
 - c) *Personality*
 - d) Pembelajaran
 - e) Motivasi
- 3) Faktor organisasi yang terdiri dari :
 - a) Sumber daya
 - b) Kepemimpinan
 - c) Penghargaan
 - d) Struktur
 - e) *Job design*

Kinerja individu adalah hasil kerja karyawan/pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu ini akan tercapai didukung oleh atribut individu, upaya kerja (*work effort*) dan dukungan organisasi (Mangkunegara, 2019). Dengan kata lain, kinerja individu adalah hasil:

- a. Atribut individu, yang menentukan kapasitas untuk mengerjakan sesuatu. Atribut individu meliputi faktor individu (kemampuan dan keahlian, latar belakang serta demografi) dan faktor psikologis meliputi persepsi, attitude, personality, pembelajaran dan motivasi.
- b. Upaya kerja (*work effort*), yang membentuk keinginan untuk mencapai sesuatu.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Dukungan organisasi, yang memberikan kesempatan untuk membuat sesuatu. Dukungan organisasi meliputi sumber daya, kepemimpinan, lingkungan kerja, struktur organisasi dan *job design*.

Menurut A. Dale Timple dalam Mangkunegara faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja terdiri faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat-sifat seseorang. Misalnya, kinerja seseorang baik disebabkan karena mempunyai kemampuan tinggi dan seseorang itu tipe pekerja keras, sedangkan seseorang mempunyai kinerja jelek disebabkan orang tersebut mempunyai upaya-upaya untuk memperbaiki kemampuannya.

Faktor eksternal yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja seseorang yang berasal dari lingkungan. Seperti perilaku, sikap dan tindakan-tindakan rekan kerja, bawahan atau pimpinan, fasilitas kerja dan budaya organisasi. Faktor internal dan faktor eksternal ini merupakan jenis-jenis atribusi yang dibuat karyawan/pegawai memiliki sejumlah akibat psikologis dan berdasarkan kepada tindakan. Seseorang karyawan yang menganggap kinerjanya baik berasal dari faktor-faktor internal seperti kemampuan atau upaya, diduga orang tersebut akan mengalami lebih banyak perasaan positif tentang kinerjanya dibandingkan dengan jika ia menghubungkan kinerjanya yang baik dengan faktor eksternal. Seperti nasib baik, suatu tugas yang mudah atau ekonomi yang baik.

Jenis atribusi yang dibuat seorang pimpinan tentang kinerja seorang bawahan mempengaruhi sikap dan perilaku terhadap bawahan tersebut. Misalnya, seorang pimpinan yang memperlakukan kinerja buruk seseorang bawahan karena kekurangan ikhtiar mungkin diharapkan mengambil tindakan hukum, sebaliknya pimpinan yang tidak menghubungkan dengan kinerja buruk dengan kekurangan kemampuan/ketrampilan, pimpinan akan merekomendasikan suatu program pelatihan di dalam ataupun luar perusahaan. Oleh karena itu, jenis atribusi yang dibuat oleh seorang pimpinan dapat menimbulkan akibat-akibat serius dalam cara bawahan tersebut diperlukan. Cara-cara seorang karyawan/pegawai menjelaskan kinerjanya sendiri juga mempunyai implikasi penting dalam bagaimana dia berperilaku dan berbuat ditempat kerja.

Banyak faktor yang memengaruhi terbangunnya suatu kinerja profesional, termasuk kualitas kinerja pegawai yang di dalamnya berkaitan dengan faktor-faktor yang memengaruhinya yaitu faktor internal maupun faktor eksternal. Faktor internal yaitu faktor yang berasal dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya, antara lain: motivasi dan minat, bakat, watak, sifat, usia, jenis kelamin, pendidikan, dan pengalaman, sedangkan faktor eksternal yaitu faktor

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang datang dari luar diri seseorang yang dapat mempengaruhi kinerjanya, antara lain: lingkungan fisik, sarana dan prasarana, imbalan, suasana, kebijakan dan sistem administrasi (Suwindia, 2021).

Dari pemaparan diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai merujuk pada sejauh mana individu memenuhi atau melebihi standar pekerjaan yang ditetapkan oleh organisasi. Faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja karyawan/pegawai yaitu faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal itu merupakan faktor yang muncul dari dalam diri individu itu sendiri, misalnya motivasi kerja, inisiatif individu, minat, bakat, kemampuan dan pengetahuan yang dimiliki individu untuk menyelesaikan kinerja perusahaan. Sedangkan faktor eksternal merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja yang berasal dari lingkungan kerja, misalnya mencakup budaya organisasi dan pola hubungan kerja antar pegawai dalam perusahaan tersebut.

4. Penilaian Kinerja Pegawai

Pengukuran dan penilaian kinerja merupakan proses dalam evaluasi hasil kerja dari suatu tugas yang telah dilaksanakan. Tujuan pengukuran dan penilaian kinerja seseorang atau suatu organisasi adalah untuk memperoleh informasi guna mengetahui tingkat kemampuan seseorang atau organisasi, pada pelaksanaan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Penilaian kerja pegawai didasarkan atas penilaian dan kemampuan dari karyawan yang bersangkutan dengan menilai faktor-faktor kemampuan, disiplin, dan kreativitas. Kinerja merupakan cerminan dari motivasi karyawan yang dinilai. Jadi tinggi rendahnya kinerja pegawai tergantung dari cerminan perilaku dan kemampuan (motivasi) pegawai dalam melaksanakan tugas yang telah dibebankan.

Menurut Davis faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Sedangkan Robbins bahwa kinerja karyawan itu dipengaruhi oleh tiga faktor, yaitu: kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), dan kesempatan (*opportunity*) (Suwindia, 2021). Dari beberapa pendapat di atas, dapat dikatakan bahwa motivasi dan kemampuan adalah unsur-unsur yang membentuk kinerja seseorang dalam menjalankan pekerjaannya atau tugasnya.

Secara umum aspek-aspek yang dinilai dalam penilaian kinerja pegawai adalah seperti yang diuraikan sebagai berikut (Ghorda, 2020) :

- 1) Kejujuran karyawan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.
- 2) Inovasi terhadap pekerjaannya, jabatannya dan organisasi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 3) Kreatifitas karyawan, yaitu merupakan sikap dan perilaku karyawan di dalam menggunakan kemampuan berfikir yang rasional ke arah mencari berbagai alternatif di dalam memecahkan berbagai masalah.
- 4) Motivasi karyawan, dititik beratkan terhadap keinginan kerja baik kuantitas maupun kualitas sesuai dengan standar yang ditetapkan dalam uraian pekerjaan.
- 5) Kerjasama, dititik beratkan pada kesediaan untuk bekerjasama dengan para karyawan yang terkait dengan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab serta kesediaan untuk memotivasi karyawan lain untuk bekerjasama.
- 6) Kedisiplinan, dititik beratkan pada penilaain terhadap ketaatan dan kepatuhan terhadap peraturan-peraturan, kebijaksanaan- kebijaksanaan yang dikeluarkan oleh perusahaan serta pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan uraian pekerjaan.
- 7) Kepemimpinan, dititik beratkan pada penilaian terhadap kemampuan merencanakan, mengorganisasikan, memimpin dan mengendalikan tugas dan tanggung jawab disamping mampu membimbing dan menggerakkan bawahan ke arah pencapaian tujuan secara ikhlas.
- 8) Kecerdasan, dititik beratkan pada penilaian terhadap kecerdasan karyawan yang menyangkut aspek kecerdasan intelegensia, kecerdasan emosional dan kecerdasan dalam mengubah kendala menjadi peluang.

Menurut Sudarmanto, dimensi atau indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Ukuran-ukuran dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja (Sudarmanto, 2019). Dimensi ataupun ukuran kinerja sangat diperlukan karena akan bermanfaat baik bagi banyak pihak. John Miner dalam Sudarmanto, mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu :

- a. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan, kecermatan.
- b. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidak hadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif atau jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja.

Menurut Dharma cara pengukuran kinerja mempertimbangkan hal-hal sebagai berikut :

- a. Kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Ini berkaitan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
- b. Kualitas, yaitu mutu yang harus dihasilkan (baik tidaknya). Pengukuran kualitatif keluaran mencerminkan pengukuran tingkat kepuasan, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- c. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan (Dharma, 2020).

Menurut Wirawan, dalam mengukur kinerja, terdapat kriteria atau ukuran. Kriteria tersebut adalah sebagai berikut :

- a. Kuantitatif (seberapa banyak), yaitu hanya dengan menghitung seberapa banyak unit keluaran kinerja harus dicapai dalam kurun waktu tertentu.
- b. Kualitatif (seberapa baik). Melukiskan seberapa baik atau seberapa lengkap hasil harus dicapai. Kriteria ini antara lain mengemukakan akurasi, presisi, penampilan (kecantikan dan ketampanan), kemanfaatan atau efektivitas. Standar kualitas dapat diekspresikan sebagai tingkat kesalahan seperti jumlah atau prosentase kesalahan yang diperbolehkan per unit kerja.
- c. Ketepatan waktu pelaksanaan tugas atau penyelesaian produk. Kriteria yang menentukan keterbatasan waktu untuk memproduksi suatu produk, membuat sesuatu atau melayani sesuatu.
- d. Efektivitas penggunaan sumber organisasi. Efektivitas penggunaan sumber dijadikan indikator jika untuk mengerjakan suatu pekerjaan disyaratkan menggunakan jumlah sumber tertentu.
- e. Cara melakukan pekerjaan, digunakan standar kinerja jika kontak personal, sikap personal, atau perilaku karyawan merupakan faktor penentu keberhasilan melaksanakan pekerjaan.
- f. Efek atas suatu upaya. Pengukuran yang diekspresikan akibat akhir yang diharapkan akan diperoleh dengan bekerja.
- g. Metode melaksanakan tugas. Standar yang digunakan jika ada undang-undang, kebijakan, prosedur standar, metode dan peraturan untuk menyelesaikan tugas atau jika cara pengecualian ditentukan tidak dapat diterima.
- h. Standar sejarah. Standar yang menyatakan hubungan antara standar masa lalu dengan standar sekarang. Dinyatakan lebih rendah atau lebih tinggi dalam pengertian kualitas dan kuantitas. Standar nol atau absolut. Standar yang menyatakan tidak akan terjadi sesuatu (Wirawan, 2021).

Evaluasi kualitas kinerja pegawai seringkali melibatkan proses penilaian kinerja, umpan balik dari atasan atau rekan kerja, serta pemantauan terhadap pencapaian tujuan pegawai dan organisasi. Evaluasi kualitas kinerja pegawai diperlukan untuk mengetahui bagaimana kerja yang dihasilkan oleh pegawai selama ini. Dengan mengetahui kinerja pegawai, meningkat ataukah menurun, manajer bisa melakukan tindakan lebih lanjut.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

5. Dimensi Kinerja

Dimensi kinerja dapat dikelompokkan menjadi tiga jenis, yaitu antara lain:

- 1) Hasil kerja, adalah keluaran kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat dihitung dan diukur kuantitas dan kualitasnya. Misalnya, hasil kerja seorang teller bank (perusahaan jasa) adalah berapa banyak nasabah yang dilayani. Sementara itu, kualitasnya adalah seberapa tepat teller tersebut memenuhi standar layanan nasabah atau seberapa puas nasabah yang dilayaninya.
- 2) Perilaku kerja. Ketika berada di tempatnya, seorang karyawan mempunyai dua perilaku, yaitu perilaku pribadi dan perilaku kerja. Perilaku pribadi adalah perilaku yang tidak ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya, cara berjalan, cara berbicara, dan cara makan siang. Perilaku kerja adalah perilaku karyawan yang ada hubungannya dengan pekerjaan, misalnya kerja keras, ramah terhadap pelanggan.
- 3) Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan adalah sifat pribadi karyawan yang diperlukan dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebagai manusia, karyawan mempunyai banyak sifat pribadi yang dibawa sejak lahir dan diperoleh ketika dewasa dari pengalaman kerjanya. Untuk melaksanakan suatu pekerjaan, diperlukan sifat pribadi tertentu. Suatu pekerjaan hanya dapat dikerjakan oleh seorang karyawan jika mempunyai sifat pribadi tertentu. Misal, seorang pramusaji restoran disyaratkan mempunyai sifat bersih, tidak kotor, dan wajahnya selalu ceria ketika melayani para pelanggan (Simamora, 2022).

2.3 Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan kerangka teori dan dapat pula berupa kerangka penalaran logis. Kerangka pikir ialah uraian ringkas tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan penelitian. Didalam kerangka pikir inilah akan didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan dan mampu mengungkapkan, menerangkan, serta menunjukkan perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian. Dasar penelitian ini adalah adanya konseptual yang menjelaskan mengenai analisis kualitas kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru. Kerangka pikir ini menggunakan teori Flipppo. Untuk lebih jelasnya peneliti menjabarkan dalam bentuk bagan berikut:

Gambar 1. Kerangka Pikir



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Anderson yang dikutip oleh Ahmad Fauzy, menyatakan bahwa penelitian kualitatif meliputi mengumpulkan, menganalisis, dan menginterpretasi data yang tidak mudah direduksi menjadi angka. Ali dan Yusof menambahkan bahwa penelitian apa pun yang tidak menggunakan prosedur statistik disebut kualitatif (Fauzi, 2022).

Peneliti akan mengumpulkan data melalui wawancara dengan pegawai Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah, observasi terhadap kegiatan sehari-hari, dan analisis dokumen internal. Pendekatan kualitatif memungkinkan pemahaman mendalam tentang faktor-faktor psikologis, sosial, dan organisasional yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai. Analisis data dilakukan secara induktif untuk mengembangkan temuan yang dapat memberikan wawasan mendalam tentang dinamika internal di LAZ Swadaya Ummah.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan di Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru yang berlokasi di Jl. Soekarno - Hatta No. 70 A, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau Kode Pos 28289.

2. Waktu Penelitian

Diperkirakan selama beberapa bulan terhitung sejak bulan Februari-Juni 2024.

3.3 Sumber Data Penelitian

Sumber data yang digunakan pada penelitian ini menggunakan beberapa metode sebagai dasar yang efektif untuk mendapatkan data-data dan informasi yang valid dan lengkap. Dalam hal ini peneliti menggunakan beberapa metode sebagai berikut:

1. Data Primer

Data Primer adalah data yang didapatkan atau yang diperoleh langsung dari sumber data pertama dilokasi penelitian atau objek penelitian (Rahmadi, 2020). Dalam penelitian ini yang dijadikan data primer yaitu langsung dari hasil observasi dan hasil wawancara.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh dari sumber kedua atau sumber data yang diperoleh dari sumber yang bukan asli memuat informasi atau data

penelitian. Sumber ini diperoleh dari buku-buku referensi, majalah serta koran, internet, artikel, serta sumber-sumber lainnya yang dapat menjadi pembantu data utama.

3.4 Informan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru, maka dalam penelitian ini dibutuhkan informan. Informan penelitian ini adalah orang yang akan memberikan informasi dan pandangan langsung tentang kualitas kinerja di LAZ Swadaya Ummah melalui wawancara dan observasi dari penelitian yang akan dilakukan. Adapun informan dalam penelitian ini berjumlah 4 orang informan. Diantaranya kepala divisi HRD, manager program dan media serta 2 orang pegawai LAZ Swadaya Ummah Pekanbaru.

Tabel 1.
Nama-Nama Informan Penelitian

No	Nama Informan	Jabatan
1.	Aulia Jumaida, S.E	Kepala divisi HRD
2.	Rahmad Dianto, S.Pd	Manager program dan media
3.	Feri Olimpian.G	Pegawai
4.	Asra Huda	Pegawai

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulam data merupakan salah satu tahapan penelitian karena tujuan utama penelitian adalah pengumpulan data. Jika penulis tidak menguasai teknik pengumpulan data, maka penelitian yang dilakukan tidak akan sempurna atau memenuhi standar yang ditetapkan. Beberapa teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian kualitatif adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Berikut tiga teknik pengumpulan data yang penulis gunakan dalam penelitian skripsi ini :

a. Observasi

Observasi adalah suatu teknik atau cara mengumpulkan data secara sistematis mengenai pokok bahasan, baik secara langsung maupun tidak langsung. Pengamatan secara langsung dilakukan dalam situasi sebenarnya maupun situasi buatan yang secara khusus diadakan, sedangkan observasi secara tidak langsung ialah mengamati gejala-gejala subjek penelitian melalui

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

perantara suatu alat dan dapat berlangsung dalam situasi sebenarnya maupun dalam situasi buatan.

Observasi juga merupakan pengamatan dengan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Hardani dkk, 2021). Dalam penelitian tentang “Analisis Kualitas Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru” ini dapat dilakukan dengan melakukan observasi terhadap interaksi dan aktivitas sehari-hari di LAZ Swadaya Ummah guna memahami lingkungan kerja dan praktik kerja.

b. Wawancara

Wawancara adalah suatu metode pengumpulan data yang diperoleh dengan cara mengajukan pertanyaan atau tanya jawab secara lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua belah pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atau pertanyaan itu dengan tujuan untuk memperoleh informasi secaraluas yang berkaitan dengan masalah yang diteliti (Hardani dkk, 2021).

Wawancara ini tentunya akan melibatkan pegawai LAZ Swadaya Ummah untuk mendapatkan pandangan langsung tentang pengalaman mereka, motivasi, dan persepsi terkait kualitas kinerja dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja para pegawai.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data melalui dokumen-dokumen, foto, buku, majalah, catatan harian dan lain-lain yang berkaitan dengan topik penelitian (Hardani dkk, 2021). Penulis dalam penelitian ini akan menggali tentang dokumen internal lainnya untuk mendapatkan pemahaman mendalam tentang struktur organisasi dan kebijakan manajemen. Penulis akan memperoleh data dengan melakukan penelitian lapangan, yang mana penulis bukan hanya mengobservasi dan mewawancarai informan tetapi juga melihat dan mengamati dengan panca indera yang kemudian mendokumentasikan berbagai hal yang masih berkaitan dengan kualitas kinerja pegawai.

Dengan menggabungkan sumber data dari metode ini, penelitian akan memperoleh data yang komprehensif, memungkinkan analisis terhadap kualitas kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah.

3.6 Validitas Data

Dalam penelitian Kualitatif instrumen utamanya adalah manusia, karena itu yang diperiksa adalah keabsahannya. Untuk menguji kredibilitas data penelitian peneliti menggunakan metode Triangulasi. Triangulasi adalah suatu cara mendapatkan data yang benar-benar absah dengan menggunakan pendekatan metode ganda. Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan cara memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu sendiri, untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu (Bachri, 2021).

Berdasarkan uraian diatas dapat difahami bahwa kalibrasi dalam penelitian ini menggunakan triangulasi teknik dalam pengumpulan data, yaitu wawancara mendalam dengan pegawai LAZ Swadaya Ummah, observasi langsung terhadap kegiatan sehari-hari dan analisis dokumentasi internal. Menguji readbilitas dengan triangulasi teknik yaitu mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.

3.7 Teknik Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi, dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori, menjabarkan ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan sehingga mudah dipahami sendiri maupun orang lain (Moleong, 2021). Analisis data dilakukan setelah proses pengumpulan data diperoleh yang mana analisis data tersebut bertujuan untuk mengetahui bagaimana kualitas kinerja pegawai dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru serta mengetahui dampaknya terhadap produktivitas lembaga. Dari hasil analisis data peneliti akan dapat menghasilkan temuan-temuan yang lebih kualitatif dan deskriptif.

Setelah semua data yang digunakan dalam penelitian ini terkumpul (data lapangan maupun data kepustakaan), maka dilakukan analisis data. Analisis data yang paling sering digunakan oleh seorang peneliti adalah menganalisis data yang ada dengan menggunakan prinsip-prinsip deskriptif. Tahapan yang dikerjakan dalam menganalisis data penelitian kualitatif, yaitu :

1. Reduksi Data

Reduksi data adalah proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan dan transformasi data kasar yang muncul dari catatan-catatan tertulis di lapangan (Bachri, 2021).

2. Penyajian Data

Penyajian data adalah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan.

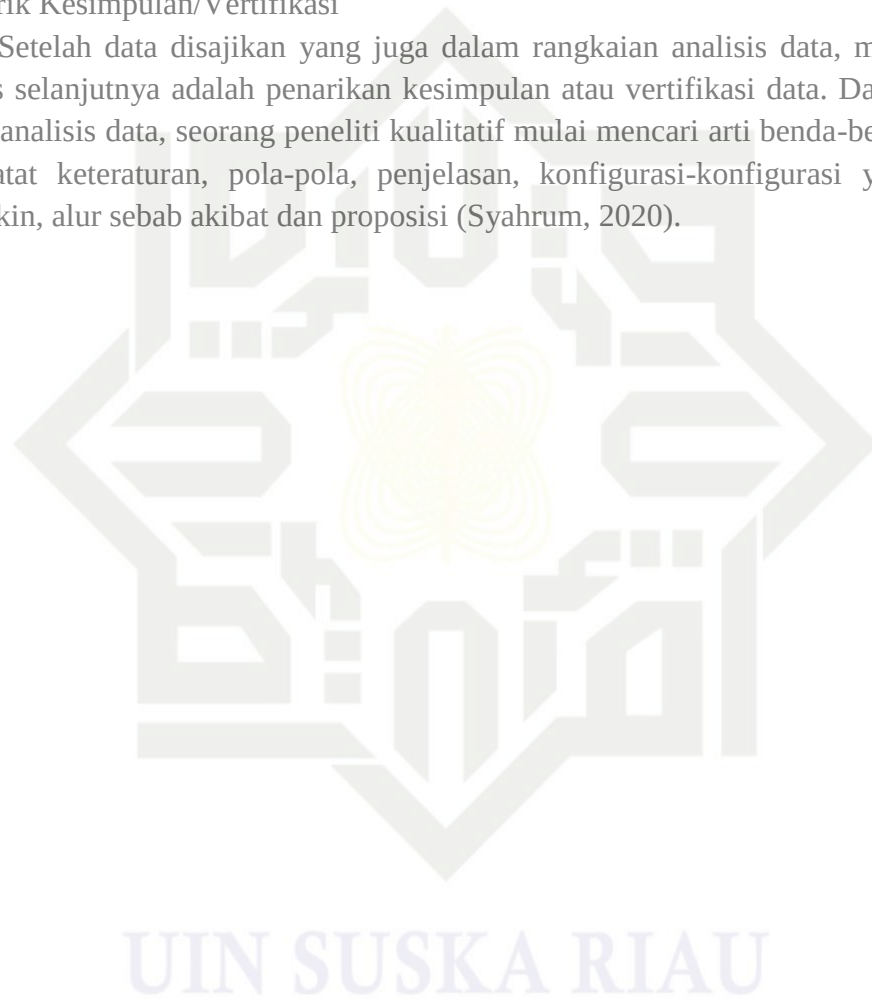
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Penyajian data berbentuk teks naratif diubah menjadi berbagai bentuk jenis matriks, grafiks, jaringan dan bagan. Semuanya dirancang guna menggabungkan informasi yang tersusun dalam suatu bentuk yang padu dan mudah diraih sehingga peneliti dapat mengetahui apa yang terjadi untuk menarik kesimpulan.

3. Menarik Kesimpulan/Vertifikasi

Setelah data disajikan yang juga dalam rangkaian analisis data, maka proses selanjutnya adalah penarikan kesimpulan atau vertifikasi data. Dalam tahap analisis data, seorang peneliti kualitatif mulai mencari arti benda-benda mencatat keteraturan, pola-pola, penjelasan, konfigurasi-konfigurasi yang mungkin, alur sebab akibat dan proposisi (Syahrums, 2020).





BAB IV GAMBARAN UMUM

4.1 Sejarah Berdirinya LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru

Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah adalah sebuah lembaga nirlaba yang berkhidmat mendayagunakan zakat, infak atau sedekah maupun wakaf serta dana dan sosial lainnya untuk meningkatkan kesejahteraan kaum *dhuafa*. Pada kondisi kondisi tertentu lembaga amil zakat Swadaya Ummah juga mendayagunakan dana kemanusiaan untuk korban bencana alam, konflik kemanusiaan maupun krisis pangan baik didalam maupun di luar negeri. Pada momentum hari raya qurban lembaga amil zakat Swadaya Ummah juga mendayagunakan dana qurban baik yang berasal dari dalam dan luar negeri untuk masyarakat miskin.

Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah berdiri pada tahun 2002, dengan badan hukum yayasan dengan Akte Notris Tajib Rahardjeo, S.H Nomor 115 Tahun 2002. Pada tahun 2003, LAZ Swadaya Ummah telah dikukuhkan sebagai lembaga amil zakat Provinsi Riau oleh Bapak Gubernur Riau Rusli Zainal SE dengan dikeluarkannya SK Gubernur No. 561/XII/2003 Sebagai Lembaga Zakat Provinsi Riau.

Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah kembali didaftarkan untuk menyesuaikan Undang-Undang Yayasan baru dengan Akta Notaris Ratu Helda Purnama Sari S.H., MK n. No. 40 tanggal 15 Oktober 2009, serta pengesahan yayasan di Kementrian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor AHU.2064. AH.01.04. Tahun. 2010 yang ditetapkan 30 Mei 2010.

Ditahun 2015, LAZ Swadaya Ummah mendapatkan rekomendasi Baznas RI dan izin Kemenag sebagai LAZ kota Pekanbaru Riau berdasarkan Undang-Undang No.23 Tahun 2011 pada tanggal 14 Desember 2015 melalui SK Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Riau No : 772 Tahun 2015. Kemudian kembali memperoleh perpanjangan izin dengan legalitas yang dikeluarkan oleh Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Riau Nomor : 140 Tahun 2022 Tanggal 30 Maret 2022. Pegawai di LAZ Swadaya Ummah secara keseluruhan berjumlah 9 orang pegawai, 4 orang manager/kepala divisi, 1 orang pemimpin/direktur eksekutif, dan 1 orang dewan pengawas syariah.

4.2 Letak Geografis LAZ Swadaya Ummah

Letak geografis Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah Kota Pekanbaru berlokasi di Jl. Soekarno - Hatta No. 70 A, Delima, Kec. Tampan, Kota Pekanbaru, Riau Kode Pos 28289.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.3 Visi dan Misi

“Dekat di Hati, Memberi Solusi”

1. Visi

Adapun visi dari Lembaga Amil Zakat Swadaya Ummah adalah “Menjadi Lembaga Amil Zakat yang amanah dan profesional, serta berkifrah secara global untuk mewujudkan kesejahteraan masyarakat”.

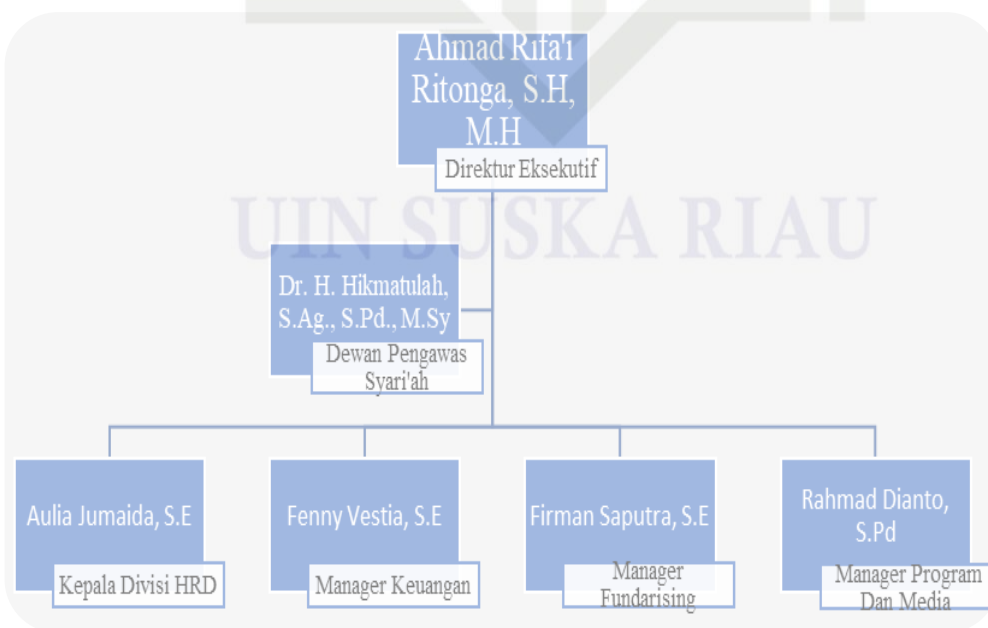
2. Misi

- 1) Menerapkan prinsip syari’ah, akuntabilitas, transparansi dan penerapan manajemen modern dalam pengelolaan lembaga.
- 2) Mengembangkan kompetensi amil yang memiliki integritas, profesional dan amanah.
- 3) Mengoptimalkan penghimpunan dan mendayagunakan zakat di wilayah lokal dan internasional.
- 4) Mengembangkan program terpadu dalam pemberdayaan masyarakat dan pengentasan kemiskinan.

4.4 Struktur Kepengurusan LAZ Swadaya Ummah

Periode Jabatan 2022-2025, melalui SK Pengangkatan Nomor : 002/D/SKEP/YYS-SU/I/2022.

Gambar 2. Struktur Organisasi LAZ Swadaya Ummah



4.5 Layanan Program LAZ Swadaya Ummah

1. Program Ummat Cerdas

Program dengan langkah yang ditempuh dalam bentuk ikhtiar untuk meningkatkan kualitas pendidikan yang akan diterima masyarakat meski dalam keterbatasan ekonomi. Program ini di berikan dalam bentuk :

1) Sekolah Gratis

SMPIT MADANI (SMP bebas biaya untuk yatim, dhuafa, dan penghafal Al-Qur'an. Beralamat di Jl.Bangau Sakti, G. Pipit, Pekanbaru, Riau dan telah berdiri sejak tahun 2012 hingga saat ini).

2) Beasiswa

Beasiswa yang diperuntukkan untuk yatim,dhuafa, dan ppenghafal Al-Qur'an jenjang SD, SMP, SMA, hingga Perguruan Tinggi.

3) Rumah Qur'an

- Rumah Qur'an Al-Muta'lli.
- Rumah Qur'an At-Taysir

2. Program Ummat Sehat

Dalam keterbatasan ekonomi masyarakat LAZSwadaya Ummah terus berusaha menyediakan layanan kesehatan yang terbaik.

1) Klinik Insani

Berdiri sejak tahun 2012 hingga tahun 2022 karna terkendala pada biaya operasional sehingga klinik ini terpaksa harus berhenti untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat dengan ekonomi yang terbatas. Adapun layanan pada klinik insani ini adalah :

- Poly umum
- Persalinan dhuafa
- Pemeriksaan kehamilan
- USG

2) Layanan Kesehatan

- Layanan swab antigen
- Layanan baksos asp
- Khitan gratis
- Peduli gizi anak
- Layanan ambulance
- Edukasi kesehatan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Program Ummat Peduli

1) Peduli Bencana

Merespon dengan cepat terhadap bencana yang melanda Indonesia maupun luar negeri dengan mendayagunakan dana infaq dan sedekah.

- a) Bencana alam Palu
- b) Bencana alam Riau (Rokan Hulu, Kuansing, Kampar Kiri)
- c) Bencana alam Aceh
- d) Bencana alam Gunung Sinabung
- e) Bencana alam Cianjur

2) Cinta Lingkungan

- a) Pembuatan air bersih di Jl. Badak, Kulim, Riau

3) Layanan Masyarakat

- a) Layanan ambulance pengantaran jenazah

4. Program Ummat Mandiri

Program ummat mandiri adalah program dengan tekad yang kuat kami menggenggam erat kaum dhuafa untuk dapat keluar dari garis kemiskinan melalui program-program kemandirian LAZ Swadaya Ummah.

1) Program Ummah (Usaha Mandiri Berkah)

- a) Usaha konveksi
- b) Usaha ampera
- c) Usaha bakso bakar
- d) Usaha sarapan pagi

5. Program Ummat Taqwa

1) Program Keilmuan

- a) Safari dakwah
- b) Kajian majlis taklim
- c) Kisah dan motivasi
- d) Dongeng peduli
- e) Training motivasi

4.6 Job Dese Staf LAZ Swadaya Ummah

1. Direktur Eksekutif

- a. Memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan atau institusi.
- b. Memilih, menetapkan tugas dan kepala bagian (manager) atau wakil direktur.
- c. Menyetujui anggaran tahunan perusahaan atau institusi.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. Memberikan laporan kepada pemegang saham atau kinerja perusahaan atau institusi.
2. Manager Keuangan dan Administrasi
 - a. Menyusun rencana anggaran pengeluaran belanja (RAPB) per bulan dan per tahun sejalan dengan program LAZ Swadaya Ummah.
 - b. Merekap setiap penghimpunan LAZ Swadaya Ummah.
 - c. Menyimpan dan mengeluarkan dana untuk kebutuhan LAZ Swadaya Ummah sesuai dengan program kerja yang diketahui Direktur LAZ Swadaya Ummah.
 - d. Setiap pengeluaran keuangan mendapatkan persetujuan direktur LAZ Swadaya Ummah.
 - e. Melaporkan laporan keuangan setiap 1 minggu sekali atau kapanpun dibutuhkan ke Direktur LAZ Swadaya Ummah.
 3. Manager Program dan Media
 - a. Merencanakan titik lokasi penyaluran.
 - b. Membuat SOP penyaluran.
 - c. Mengkoordinir penyaluran sampai atau tidak ke masyarakat.
 - d. Mengarahkan teknik survey yang layak beserta dokumentasinya.
 - e. Menyalurkan bantuan kepada yang layak setelah berkoordinasi dengan Direktur LAZ Swadaya Ummah.
 - f. Membuat laporan penyaluran.
 4. Manager Fundraising
 - a. Merencanakan target muzakki beserta target penghimpunan zakat, infaq, dan sedekah.
 - b. Mengarahkan para fundraising agar semangat dalam menghimpun zakat, infaq, dan sedekah.
 - c. Memproleh donatur baru untuk menghimpun dana zakat, infaq, dan sedekah ke LAZ Swadaya Ummah setiap bulannya.
 - d. Menjaga loyalitas donatur.
 - e. Mengoptimalkan sumber daya.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1 Hasil Penelitian

Pada bab ini, penulis akan menyajikan data berdasarkan hasil penelitian dari analisis kualitas kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru yang diperoleh dari lokasi penelitian. Teknik yang digunakan dalam penelitian ini adalah observasi, wawancara, dan dilengkapi dengan dokumentasi dalam penelitian agar mendapat data dan informasi mengenai penelitian yang dilakukan. Observasi dilakukan secara langsung dengan pengamatan terhadap gejala gejala yang diteliti. Wawancara yang dilakukan yaitu dengan cara mengajukan sejumlah pertanyaan lisan yang telah disusun struktur yang berkaitan dengan kajian yang akan diteliti oleh penulis. Dengan tujuan agar memperkuat hasil penelitian dilakukan wawancara kepada ibu Aulia Jumaida, S.E selaku kepala divisi HRD, bapak Rahmad Dianto, S.Pd selaku manager program dan media serta para pegawai LAZ Swadaya Ummah. Kemudian melakukan dokumentasi untuk melengkapi data-data yang berhubungan dengan penelitian ini.

Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang bagaimana kualitas kinerja pegawai di LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru. Adapun data yang diperoleh dari penelitian yaitu inti dari kualitas kinerja pegawai adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan produktivitas, efektivitas, dan kontribusi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebagai berikut :

1. Produktivitas

Produktivitas pada sebuah lembaga adalah salah satu upaya yang harus ditingkatkan kepada seluruh elemen yang ada di dalamnya. Hal ini dimulai individu masing-masing yang meliputi pihak manajemen, pegawai dan dan semuanya yang bekerja di dalam lembaga tersebut sehingga tercapai tujuan yang diharapkan. Yang menjadi standar produktivitas disini adalah pegawai yang memiliki potensi, persepsi, dan mempunyai kepandaian (kreatif) dalam mencapai dan menujung pencapaian produktivitas organisasi.

Dari hasil wawancara dengan ibu Aulia Jumaida, S.E selaku kapala divisi HRD LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru ia menjelaskan bahwa. *Produktivitas pegawai adalah kemampuan pegawai untuk memberikan ide dan inovasi dalam pengelolaan zakat termasuk upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi lembaga. Produktivitas di LAZ Swadaya Ummah ini harus sesuai dengan dimensi yang relavan dengan fokus organisasi dan tujuan pengelolaan zakat seperti aspek pengumpulan zakat dimana jumlah dana zakat yang berhasil dikumpulkan oleh pegawai akan mencerminkan efisiensi dalam meraih kontribusi masyarakat. Aspek pendistribusian, kecepatan dan*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keakuratan dalam mendistribusikan bantuan kepada penerima manfaat mencerminkan ketepatan waktu dan efektivitas dalam mencapai tujuan sosial lembaga. Dalam konteks lembaga amal zakat produktivitas tidak hanya diukur segi kuantitas tetapi juga aspek kualitas, keterpatuhan syariah, dan dampak sosial yang dihasilkan oleh pengelolaan zakat (Jumaida, 2024).

Kemudian dari wawancara dengan bapak Rahmad Dianto, S.Pd selaku manager program dan media di LAZ Swadaya Ummah Kota Pekanbaru juga menjelaskan bahwa. *Produktivitas menurut saya adalah masalah potensi yang ada pada diri pegawai, produktif tidak dia dalam program-program dan ide-ide kreatif gagasan. Produktivitas di LAZ Swadaya Ummah itu adalah tentang seberapa kuat atau mampu dalam memanfaatkan peluang dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Semakin seorang pegawai produktif maka semakin banyak waktu yang bisa dia gunakan tapi jika dia tidak produktif maka akan semakin banyak pula waktu yang dia sia-siakan. Ini sudah menjadi karakteristik LAZ Swadaya Ummah untuk memanfaatkan waktu sebaik mungkin. Jika kita ada waktu luang itu digunakan untuk melakukan evaluasi (Dianto, 2024).*

Berikutnya wawancara dengan Feri Olimpian.G selaku pegawai di LAZ Swadaya Ummah menjelaskan. *Produktivitas dalam konteks pekerjaan di LAZ Swadaya Ummah menurut saya adalah bagaimana saya dapat menyelesaikan tugas atau pekerjaan yang diberikan kepada saya dapat saya selesaikan dengan teliti dan akurat baik itu dalam mengelola data keuangan, catatan penerima manfaat dan pelaporan keuangan (Olimpian.G, 2024).*

Gambar 3. Contoh Laporan Keuangan LAZ Swadaya Ummah



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dari dampak pertemuan diatas, standar kualitas kinerja pegawai yang diukur dari segi produktivitas pegawai adalah kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk mencapai hasil yang maksimal. Dari hasil wawancara diatas yang menjadi standar produktivitas di LAZ Swadaya Ummah ini seperti kemampuan pegawai untuk memberikan ide gagasan dan inovasi dalam pengelolaan zakat termasuk upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses, kemampuan pengumpulan dana zakat, pengelolaan dana zakat, dan pendistribusian kepada penerima manfaat.

Gambar 4. Kegiatan Pengumpulan Dana Infak Melalui kegiatan Safari Dakwah



Ini merupakan bentuk produktivitas pegawai dalam pengumpulan dana infaq (sedekah) melalui kegiatan safari dakwah yang diadakan di sekolah-sekolah. Program ini mendayagunakan dana infaq(sedekah) dan zakat untuk kemaslahatan sosial dan dakwah islamiyah dan ini disalurkan dalam bentuk santunan anak yatim, paket sembako, paket sembako Palestina dan tebar sejuta Qur'an.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 5. Pembagian Paket Sembako**Gambar 6. Tebar Sejuta Qur'an****Gambar 7. Paket Sembako Palestina**

Untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai, lembaga juga harus ikut serta berusaha untuk meningkatkan kualitas kinerja para pegawai baik dari segi produktivitas, efektivitas dan kontribusi. Hal ini dilakukan agar tujuan organisasi dapat tercapai. Disampaikan juga oleh Ibu Aulia Jumaida, S.E, untuk menunjang atau meningkatkan produktivitas pegawai di LAZ Swadaya Ummah kami mengadakan pengembangan keterampilan dan pelatihan untuk setiap divisi yaitu pelatihan berkala dimana kami menyelenggarakan pelatihan dan workshop secara rutin untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pegawai. Ada juga mentoring dan coaching dimana kami menerapkan program mentoring yang dibimbing oleh para manager kepada para pegawai serta program coaching untuk pengembangan karir. Setiap hari melakukan edukasi, setiap hari kita melakukan pembelajaran-pembelajaran upgrade skill menunjang produktivitas para pegawai mulai dari desain grafis dan lain-lain. Melakukan evaluasi kinerja dan memberikan penghargaan kepada pegawai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

yang menunjukkan kinerja tinggi dan kontribusi signifikan guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para pegawai di LAZ Swadaya Ummah (Jumaida, 2024).

Feri Olimpian.G selaku pegawai di LAZ Swadaya Ummah juga menjelaskan, selain mengikuti pelatihan dan pengembangan yaitu pelatihan berkala yang yang diadakan oleh LAZ Swadaya Ummah saya juga kadang memanfaatkan waktu senggang untuk mendapatkan bimbingan dari manager-manager disini untuk meningkatkan pengetahuan lebih mendalam. Aktif berpartisipasi dalam kerja tim, berbagi informasi, dan membantu rekan kerja saat diperlukan. Melakukan pekerjaan dengan niat ikhlas untuk membantu penerima manfaat mendukung misi organisasi (Olimpian.G, 2024).

Gambar 8. Contoh Pelatihan Yang Diselenggarakan LAZ Swadaya Ummah



Dari wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kualitas kinerja pegawai dari standar ukur produktivitas pegawai harus dimiliki oleh setiap pegawai. Dengan mempunya pegawai untuk memberikan ide kreatif gagasan dan inovasi dalam pengelolaan zakat maka ini akan dapat meningkatkan efisiensi lembaga. Untuk meningkatkan produktivitas pegawai LAZ Swadaya Ummah mengadakan pengembangan keterampilan dan pelatihan yaitu pelatihan berkala dimana mereka menyelenggarakan pelatihan dan workshop secara rutin untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pegawai. Serta mentoring dan coaching dan pengevaluasian. Tidak hanya lembaga seorang pegawai pun dituntut agar dapat meningkatkan produktivitas dirinya dengan melakukan mentoring diluar waktu kerja atau senggang guna mendapatkan pengetahuan lebih mendalam serta aktif berpartisipasi dalam kerja tim dan membantu rekan kerja saat diperlukan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. Efektivitas

Efektivitas merupakan standar ukur kualitas kinerja pegawai setelah produktivitas. Efektivitas erat kaitannya dengan ketepatan waktu, kemampuan manajemen waktu yang baik akan memberikan efek yang baik pula pada suatu organisasi. Pada umumnya efektivitas merujuk pada kemampuan individu untuk menggunakan waktu dan sumber daya yang tersedia secara optimal untuk mencapai hasil yang diinginkan dengan efisien dan produktif.

Dari wawancara dengan Ibu Aulia Jumaida, S.E selaku kepala divisi HRD LAZ Swadaya Ummah menjelaskan *efektifitas merujuk pada kemampuan pegawai mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan cara yang efisien. Memanfaatkan waktu sebaik mungkin sudah menjadi karakteristik LAZ Swadaya Ummah menggunakan waktu kerja secara produktif dengan menghindari penundaan dan gangguan yang tidak perlu serta mengalokasikan waktu secara efisien untuk berbagai tugas dan proyek. Tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas tepat waktu tetapi juga memastikan bahwa hasil pekerjaan berkualitas tinggi dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan itu standar efektivitas di LAZ Swadaya Ummah. Untuk memastikan efektivitas para pegawai dalam pengelolaan waktu dengan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi dengan melakukan absensi dan melakukan rapat bulanan manager dengan melaporkan laporan harian staff kepada direktur (Jumaida, 2024).*

Wawancara dengan bapak Rahmad Dianto, S.Pd selaku manager program dan media LAZ Swadaya Ummah juga menjelaskan *Efektitivitas itu kan seberapa mampu pegawai memanfaatkan waktu dan bertanggung jawab atas pekerjaan yang telah diberikan, tidak terlambat ke kantor dan menunda-nunda pekerjaan juga bentuk dari sebuah efektivitas yang dapat dilihat. Contoh pegawai yang efektif ketika mengelola program zakat, pegawai akan memastikan bahwa program zakat berjalan sesuai rencana mulai dari pengumpulan hingga distribusi dengan meminimalkan kesalahan dan memastikan bantuan agar tepat sasaran dengan cara melakukan survey setelah itu mapping jadi kita punya data lalu dipilah-pilah mengelompokkan yang fakir dan miskin dan lainnya. Ketika pegawai malakukan pelaporan dan administrasi ia mampu menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan akurat, sehingga informasi yang dibutuhkan tersedia saat diperlukan (Dianto, 2024).*

Asra huda selaku pegawai di LAZ Swadaya Ummah juga memberikan penjelasan, *Efektifitas menurut saya melaksanakan tugas sesuai dengan divisi saya dengan tepat dan cermat sesuai dengan waktu yang sudah ditetapkan, seperti merencanakan titik lokasi penyaluran dengan melakukan survey terlebih dahulu, mengkoordinir atau memastikan penyaluran sampai ke*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masyarakat/penerima manfaat dan seperti tugas-tugas saya yang lain yang sebisa mungkin saya kerjakan dengan teliti (Huda, 2024).

Wawancara dengan Feri Olimpian.G selaku pegawai di LAZ Swadaya Ummah juga menjelaskan, *Efektivitas itu bisa berupa ketepatan waktu juga bisa ketepatan dalam menyelesaikan tugas yang telah diberikan sesuai tujuan organisasi maka dari itu untuk dapat menciptakan ketepatan itu saya menerapkan prinsip untuk terus mendisiplinkan diri baik untuk tepat waktu menyelesaikan pekerjaan, tepat waktu datang ke kantor ataupun ketepatan menyelesaikan pekerjaan dengan tidak melalaikan pekerjaan-pekerjaan yang bila dibiarkan akan semakin banyak oleh karna itu saya membiasakan diri untuk selalu disiplin dari segi apapun itu (Olimpian.G, 2024).*

Gambar 9. Contoh Laporan Tahunan LAZ Swadaya Ummah



Dari hasil wawancara diatas maka dapat diambil kesimpulan bahwa efektivitas pegawai adalah standar ukur kualitas kinerja yang sangat berpengaruh terhadap pencapaian visi dan misi organisasi serta keberhasilan individu itu sendiri. Efektivitas yang merujuk pada kemampuan individu untuk dapat manajemen waktu adalah kemampuan seseorang untuk menggunakan waktunya dengan bijaksana dan produktif sehingga dapat menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan dengan efisien. Terlihat dari pegawai yang secara mandiri untuk mendisiplinkan diri terhadap pekerjaan yang di emban dengan jangka waktu yang sudah ditetapkan. Pada LAZ Swadaya Ummah manajemen waktu dengan efektif sangat penting untuk memastikan bahwa semua aktivitas terkait pengumpulan dan pendistribusian dana zakat berjalan lancar dan tepat waktu. Untuk dapat memastikan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

keefektivitasan para pegawai di LAZ Swadaya Ummah para manager dan direktur melakukan absensi dan rapat bulanan manager dengan melaporkan laporan harian staff kepada direktur.

3. Kontribusi

Kontribusi adalah keterlibatan yang dilakukan oleh individu atau sebuah lembaga yang kemudian memposisikan dirinya terhadap peran dalam sebuah kerja sama dan memberikan dampak nilai dari aspek sosial dan ekonomi. Kontribusi yang dimaksud disini adalah sumbangan atau partisipasi yang diberikan oleh seorang pegawai terhadap pencapaian tujuan atau hasil tertentu baik dalam bentuk ide, tenaga, waktu, maupun hasil kerja.

Ibu Aulia Jumaida, S.E selaku kepala divisi HRD LAZ Swadaya Ummah menjelaskan, *Kontribusi itu berarti apa upaya dan hasil kerja pegawai dalam mendukung visi dan misi organisasi baik secara langsung maupun tidak langsung. Ini mencakup berbagai aspek baik itu dari pengumpulan dana zakat, distribusi zakat, pelayanan kepada masyarakat, dan lain sebagainya. Oleh karena itu di LAZ Swadaya Ummah ini kita pastikan para pegawai untuk selalu mengikuti program-program LAZ Swadaya Ummah sesuai dengan SOP dan mematuhi prinsip-prinsip syariah. Setiap kali melakukan evaluasi kinerja mingguan itu kita selalu klarifikasi tugas dan tanggung jawab pegawai untuk memastikan pemahaman yang tepat. Selain evaluasi kinerja disini kita juga melakukan diskusi berkala dengan atasan untuk mendapatkan arahan, dukungan dan feedback mengenai pencapaian kinerja pegawai* (Jumaida, 2024).

Bapak Rahmad Dianto, S.Pd selaku manager program dan media LAZ Swadaya Ummah juga menjelaskan, *Lembaga amil zakat itu seluruh karyawannya dianggap sebagai amil. Amil itu memiliki 3 tugas. Pertama melakukan penghimpunan, pendistribusian, dan pelaporan. Di LAZ Swadaya Ummah itu semuanya melakukan penghimpunan tapi dia ada porsinya. Jadi disini kita kerja sama-sama, divisi itu hanya formalitas untuk memudahkan kita melakukan manajemen. Jadi sudah dipastikan kita semua disini itu sudah ikut berkontribusi dalam mensukseskan visi dan misi LAZ Swadaya Ummah dan ini akan terus kita pantau melalui rapat berkala atau evaluasi harian atau mingguan guna mengidentifikasi apa yang berjalan baik dan apa yang perlu ditingkatkan* (Dianto, 2024).

Wawancara dengan Feri Olimpian.G selaku pegawai di LAZ Swadaya Ummah menjelaskan bahasanya, *kontribusi yang diberikan untuk LAZ Swadaya Ummah itu bukan hanya sekedar melakukan pekerjaan tetapi juga mengikuti program-program yang ada agar dapat menunjang keberhasilan bersama membantu pegawai lain yang membutuhkan apalagi Kita Di LAZ*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Swadaya Ummah ini lebih berasaskan kekeluargaan semua kita saling membantu dan memaksimalkan produktivitas. Ketika sudah mencapai target seperti pegawai yang berhasil mengumpulkan dana lebih banyak dari target yang ditetapkan *feedback* yang diberikan pun setimpal itu sebuah kebanggaan untuk kami sehingga memacu kami untuk terus melakukan yang terbaik untuk LAZ Swadaya Ummah dan disini juga tempat kami untuk mengeluarkan keluh kesah, kesulitan apa yang kami alami dan menuangkan ide-ide kreatif untuk meningkatkan kualitas diri dan menunjang keberhasilan lembaga (Olimpian.G, 2024).

Gambar 10. Sedekah Daging



Gambar 11. Santunan Anak Yatim



Berbagai macam program sudah dijalankan sesuai dengan SOP yang telah ditentukan pegawai mengikuti berbagai program mulai dari program penyediaan hewan kurban dan didistribusikan ke daerah-daerah minim kurban di pelosok Riau, santunan anak yatim dan banyak lainnya.

Asra huda selaku pegawai di LAZ Swadaya Ummah juga memberikan penjelasan, *Kontribusi yang kami berikan itu berupa hasil kerja kami untuk LAZ Swadaya Ummah, apa hal positif yang kami lakukan untuk membangun nama LAZ Swadaya Ummah sehingga dikenal oleh masyarakat, bagaimana kami dapat mendapatkan kepercayaan masyarakat untuk berzakat di LAZ Swadaya Ummah, bagaimana kami mengelola sampai mendistribusikan dana zakat. Usaha-usaha itulah yang menjadi kontribusi kami untuk LAZ Swadaya Ummah. Sehingga usaha-usaha kami membuahkan hasil disitulah diadakan rapat mingguan dengan atasan untuk mengevaluasi hal-hal yang sekiranya patut untuk dievaluasi. Untuk feedback itu merupakan kebanggaan untuk*

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

masing-masing kami ini memotivasi kami untuk terus melakukan yang terbaik selepas dari ikhlas dari dalam hati untuk membantu sesama dan yang pastinya feedback ini merupakan bentuk dukungan yang membuat kami untuk menjadi lebih baik lagi.

Gambar 12. Macam-Macam Kegiatan Yang Dijalankan Oleh Pegawai LAZ Swadaya Ummah



Dari hasil wawancara diatas dapat disimpulkan bahwa kontribusi yang diberikan pegawai untuk LAZ Swadaya Ummah itu sudah dipantau dan di evaluasi oleh atasan guna memperbaiki kualitas kinerja. Kontribusi pegawai ini juga tak kalah pentingnya dengan aspek lain karna kontribusi merupakan bentuk partisipasi terhadap pencapaian tujuan organisasi baik dalam bentuk ide, tenaga, waktu, maupun hasil kerja yang langsung berdampak pada keberhasilan program-program dan pelayanan yang dijalankan oleh lembaga seperti, kontribusi pegawai dalam menggalang dana dari masyarakat melalui program-program yang sudah ada, kontribusi dalam proses pendistribusian zakat kepada penerima manfaat yang membutuhkan, kontribusi dalam memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat yang membutuhkan bantuan zakat termasuk responsif terhadap permintaan dan kebutuhan mereka serta kontribusi dalam memberikan ide-ide dan saran baru yang dapat meningkatkan efektivitas dan operasional lembaga.

Selain itu faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai juga harus dibahas dalam sub bab ini, seperti yang dijelaskan oleh Feri Olimpian.G bahwa menurut dirinya faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja adalah pemahaman terhadap tugas yang diberikan, faktor motivasi yang diberikan atasan dan juga memberikan feedback/penghargaan serta lingkungan kerja yang positif dimana lingkungan kerja menurut dirinya jika terjaga dengan baik maka akan membantu dirinya untuk terus memperbaiki

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diri dengan masukan-masukan yang diberikan melalui diskusi ringan atau saat evaluasi.

Asra Huda juga memberikan penjelasan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai ada 2 yaitu internal dan eksternal. Faktor internal menurut dirinya salah satunya adalah motivasi kerja ia untuk dapat menyelesaikan tugas. Sedangkan faktor eksternal menurutnya ada lingkungan kerja dan pola hubungan kerja antar sesama pegawai dan atasan yang ini menurutnya sangat mempengaruhi kualitas kerjanya.

5.2 Pembahasan

Setelah melakukan penelitian dengan menggunakan teknik pengumpulan data, wawancara, observasi, dan dokumentasi yang telah dipaparkan di sub-sub sebelumnya. Kemudian dianalisis agar bisa mengetahui bagaimana kualitas kinerja pegawai pada LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru. Teknik yang digunakan yaitu teknik kualitatif deskriptif, yaitu menggunakan mendeskripsikan data yang ada dilapangan. Data tersebut akan peneliti uraikan sebagai berikut :

1. Produktivitas

Standar ukur kualitas kinerja pegawai yang pertama disini adalah produktivitas. Produktivitas kinerja pegawai adalah kemampuan memberikan ide kreatif gagasan dan inovasi dalam pengelolaan zakat termasuk upaya-upaya untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas lembaga. Produktivitas merupakan masalah potensi yang ada pada diri seorang pegawai. Jika dilihat produktivitas di LAZ Swadaya Ummah itu adalah tentang seberapa kuat atau mampu dalam memanfaatkan peluang dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan dan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai. Berikut beberapa aspek yang menjelaskan produktivitas pegawai di LAZ Swadaya Ummah :

Pertama efisiensi kerja, pegawai dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka dengan memanfaatkan waktu seefisien mungkin. Kedua kualitas hasil, hasil kerja pegawai memenuhi atau melampaui standar yang ditetapkan oleh lembaga baik dari segi kuantitas maupun kualitas. Ketiga target organisasi, produktivitas diukur berdasarkan seberapa baik pegawai mencapai target yang telah ditetapkan oleh LAZ Swadaya Ummah, termasuk dalam hal pengumpulan dan distribusi zakat. Keempat manajemen waktu, pegawai mengatur waktu mereka dengan baik, menyelesaikan tugas tepat waktu dan memprioritaskan pekerjaan yang paling penting. Kelima kreatif dan inovasi, pegawai aktif mencari cara baru dan lebih baik untuk menyelesaikan tugas dan meningkatkan proses kerja. Keenam adaptasi dan pembelajaran, pegawai terus belajar dan beradaptasi dengan perubahan dan tantangan baru, meningkatkan kemampuan mereka

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk bekerja efektif. Ketujuh kerja tim, mencakup kemampuan pegawai untuk bekerja secara efektif dalam tim, berkolaborasi dengan rekan kerja dan berkontribusi pada tujuan bersama. Kedelapan komunikasi efektif, komunikasi yang jelas dan efektif antar pegawai untuk memastikan bahwa semua bekerja secara sinkron.

Untuk meningkatkan produktivitas pegawai LAZ Swadaya Ummah mengadakan pengembangan keterampilan dan pelatihan untuk setiap divisi yaitu pelatihan berkala. Menyelenggarakan pelatihan dan workshop secara rutin untuk meningkatkan keterampilan teknis dan soft skills pegawai. Ada juga mentoring dan coaching, menerapkan program mentoring yang dibimbing oleh para manager kepada para pegawai serta program coaching untuk pengembangan karir. Setiap hari melakukan edukasi, setiap hari kita melakukan pembelajaran-pembelajaran upgrade skill menunjang produktivitas para pegawai mulai dari desain grafis dan lain-lain. Melakukan evaluasi kinerja dan memberikan penghargaan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja tinggi dan kontribusi signifikan guna meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja para pegawai di LAZ Swadaya Ummah.

Dari pegawai LAZ Swadaya Ummah juga selain mengikuti pelatihan dan pengembangan yaitu pelatihan berkala yang yang diadakan oleh LAZ Swadaya Ummah juga kadang memanfaatkan waktu senggang untuk mendapatkan bimbingan dari manager-manager disini untuk meningkatkan pengetahuan lebih mendalam. Aktif berpartisipasi dalam kerja tim, berbagi informasi, dan membantu rekan kerja saat diperlukan. Melakukan pekerjaan dengan niat ikhlas untuk membantu penerima manfaat mendukung misi organisasi. Oleh karena itu, dengan fokus pada peningkatan produktivitas LAZ Swadaya Ummah dapat memastikan bahwa pegawai bekerja dengan efisien mencapai hasil yang diinginkan dan memberikan dampak positif yang lebih besar kepada masyarakat.

2. Efektivitas

Standar ukur kualitas kinerja selanjutnya adalah efektivitas. Efektivitas merupakan salah satu unsur pokok dalam aktivitas suatu lembaga dalam upaya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Efektivitas merujuk pada kemampuan suatu organisasi untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dengan cara efisien. Efektivitas erat kaitannya dengan ketepatan waktu, kemampuan manajemen waktu yang baik akan memberikan efek yang baik pula pada suatu organisasi.

Di LAZ Swadaya Ummah manajemen waktu sudah menjadi kriterianya karena dengan manajemen waktu dengan efektif sangat penting untuk memastikan bahwa semua aktivitas terkait pengumpulan sampai

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

pendistribusian dana zakat berjalan lancar dan tepat waktu. Berikut beberapa aspek yang menjelaskan efektivitas pegawai di LAZ Swadaya Ummah :

Pertama mengatur jadwal dengan efektif, pegawai membuat jadwal yang rinci mencakup waktu untuk menyelesaikan tugas-tugas yang telah diberikan. Kedu mengelola waktu dengan bijak, menggunakan waktu kerja secara produktif dengan menghindari penundaaan dan gangguan yang tidak perlu, serta mengalokasikan waktu secara efisien untuk berbagai tugas. Ketiga mencapai target, mampu menyelesaikan tugas dan mencapai target organisasi dengan menggunakan sumber daya (waktu, tenaga, dan alat) yang tersedia secara optimal tanpa membuang-buang waktu atau usaha. Keempat memastikan kuantitas dan kualitas hasil kerja, tidak hanya fokus pada penyelesaian tugas tetapi juga memastikan bahwa hasil pekerjaan berkualitas tinggi dan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi efektivitas kinerja pegawai dapat berupa kemampuan manajemen waktu, pengetahuan dan keterampilan yang memadai serta pengalaman untuk menyelesaikan tugas dengan efektif, dan tingkat motivasi untuk mendisiplinkan diri dalam menyelesaikan tugas dan menghadapi tantangan. Pegawai yang efektif akan memastikan bahwa program zakat berjalan sesuai dengan rencana, dari pengumpulan sampai dengan pendistribusian dengan memaksimalkan kesalahan dan memastikan bantuan tepat sasaran. Begitu juga dengan pelaporan dan administrasi dan juga mampu berkomunikasi secara jelas dan efektif dengan donatur dan penerima manfaat untuk memastikan bahwa kebutuhan dan harapan kedua belah pihak terpenuhi.

Untuk memastikan efektivitas para pegawai dalam pengelolaan waktu dengan efektif dan sesuai dengan tujuan organisasi LAZ Swadaya Ummah melakukan absensi dan melakukan rapat bulanan manager dengan melaporkan laporan harian staff kepada direktur, memastikan bantuan tepat sasaran dengan melakukan survey terlebih dahulu setelah itu mapping jadi kita punya data lalu dipilah-pilah mengelompokkan yang fakir dan miskin dan lainnya. Dengan memperhatikan efektivitas, kinerja di LAZ Swadaya Ummah dapat lebih baik dalam mencapai tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang optimal kepada penerima manfaat.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

3. Kontribusi

Kontribusi adalah sumbangan atau pemberian andil di setiap kegiatan, peranan, masukan ide dan lainnya. Kontribusi disini merupakan partisipasi yang diberikan pegawai terhadap pencapaian tujuan atau hasil tertentu baik dalam bentuk ide, tenaga, waktu, maupun hasil kerja yang langsung berdampak pada keberhasilan program-program dan pelayanan yang dijalankan lembaga.

Lembaga amil zakat itu seluruh karyawannya dianggap sebagai amil. Amil itu memiliki 3 tugas. Pertama melakukan penghimpunan, pendistribusian, dan pelaporan. Di LAZ Swadaya Ummah itu semuanya melakukan penghimpunan tapi dia ada porsinya. Disini semua bekerja secara bersama-sama, dan di LAZ Swadaya Ummah divisi itu hanya formalitas untuk memudahkan kita melakukan manajemen. Jadi sudah dipastikan semua yang ada dalam LAZ Swadaya Ummah sudah ikut berkontribusi dalam mensukseskan visi dan misi LAZ Swadaya Ummah dan ini di handle melalui rapat berkala atau evaluasi harian atau mingguan guna mengidentifikasi apa yang berjalan baik dan apa yang perlu ditingkatkan. Berikut beberapa aspek yang menjelaskan kontribusi pegawai di LAZ Swadaya Ummah :

Pertama pencapaian tujuan organisasi, pegawai memberikan hasil kerja yang signifikan dalam mencapai target dan tujuan organisasi. Kedua hasil proram, pegawai berkontribusi terhadap keberhasilan program-program zakat, infaq, sedekah, dan wakaf yang dijalankan oleh LAZ Swadaya Ummah. Ketiga ide dan inisiatif baru, pegawai memberikan ide-ide dan inovasi baru yang dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi operasional lembaga. Keempat perbaikan berkelanjutan, pegawai berkontribusi dengan memberikan saran dan menerapkan perbaikan proses yang berdampak positif pada hasil kerja. Kelima kerjasama dan kolaborasi, pegawai bekerjasama dengan tim untuk mencapai tujuan bersama, saling mendukung dan berkomunikasi dengan jelas dan efektif dengan rekan kerja, atasan, dan pihak eksternal yang memastikan kelancaran operasional. Keenam pelayanan yang berkualitas kepada donatur dan penerima manfaat, pegawai memberikan pelayanan yang ramah, profesional dan tepat sasaran guna meningkatkan kepercayaan dan kepuasan mereka. Ketujuh pelatihan dan pengembangan, pegawai berpartisipasi aktif untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan yang berkontribusi pada peningkatan kualitas kinerja pegawai.

Untuk meningkatkan kontribusi para pegawai LAZ Swadaya Ummah melakukan evaluasi kinerja mingguan dengan selalu mengklarifikasi tugas dan tanggung jawab pegawai untuk memastikan pemahaman yang tepat. Selain evaluasi kinerja LAZ Swadaya Ummah juga melakukan diskusi berkala dengan atasan untuk mendapatkan arahan, dukungan dan

feedback/penghargaan mengenai pencapaian kinerja pegawai. Pemberian feedback/penghargaan menurut para pegawai adalah suatu bentuk dukungan untuk memotivasi mereka untuk terus memberikan yang terbaik. Mengajak pegawai untuk terlibat dalam pengambilan keputusan dan memberikan ruang bagi mereka untuk berpartisipasi aktif dalam perencanaan dan pelaksanaan program dengan begitu LAZ Swadaya Ummah dapat mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif dan memberikan dampak yang lebih besar kepada masyarakat.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



BAB VI PENUTUP

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kualitas kinerja pegawai pada LAZ Swadaya Ummah kota Pekanbaru yang diukur dengan menggunakan tiga standar ukur yaitu produktivitas, efektivitas, dan kontribusi pegawai menunjukkan kualitas kinerja pegawai yang sudah dilakukan sebagai mana mestinya. Terlihat dari yang pertama, produktivitas pegawai yang sudah memberikan ide kreatif gagasan dan inovasi dalam pengelolaan zakat yang dimulai dari penghimpunan, pendistribusian, dan pelaporan termasuk upaya-upaya untuk meningkatkan efesiensi. Yang kedua, efektivitas dalam pelaksanaan tugas di LAZ Swadaya Ummah sudah manajemen waktu dengan efektif ditandai dengan aktivitas terkait pengumpulan, pendistribusian dan pelaporan dana zakat yang berjalan lancar dan tepat waktu. Serta yang ketiga, kontribusi diberikan pegawai LAZ Swadaya Ummah terhadap pencapaian tujuan atau hasil tertentu baik dalam bentuk ide, tenaga, waktu, maupun hasil kerja yang langsung berdampak pada keberhasilan program-program dan pelayanan yang dijalankan lembaga.

6.2 Saran

Berkenaan dengan penelitian ini, selanjutnya peneliti memberikan saran sebagai berikut :

1. LAZ Swadaya Ummah sebaiknya menyediakan lebih banyak kesempatan pelatihan dan pengembangan keterampilan bagi pegawai. Fokus pada peningkatan teknologi informasi dan kompetensi spesifik terkait tugas untuk meningkatkan kualitas kinerja secara keseluruhan. Penggunaan alat bantu teknologi seperti aplikasi manajemen tugas dan sistem pelaporan otomatis sangat dianjurkan.
2. Memperkuat komunikasi dan kolaborasi antar pegawai dan tim untuk meningkatkan kinerja dan efektivitas kerja.
3. Memastikan keseimbangan antara pekerjaan dan kehidupan pribadi pegawai mencegah burnout (kondisi stres kronis di mana pegawai merasa lelah secara fisik, mental, dan emosional gara-gara pekerjaannya) dan meningkatkan kesejahteraan pegawai yang pada akhirnya ini berkontribusi pada peningkatan produktivitas dan efektivitas kerja.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

DAFTAR PUSTAKA

- Priyono Marnis, 2020 *“Manajemen Sumber Daya Manusia”*, (Sidoarjo: Zifatama).
- Wahyu Akbar, Jefry Tarantang, 2018, *“Manajemen Zakat (Hakikat dan Spirit Alquran Surah At-Taubah”*, (Yogyakarta: K-media).
- Abu Fahmi, dll, 2018, *HRD Syariah Teori dan Implementasi Manajemen Sumber Daya Manusia Berbasis Syariah*. (Jakarta : PT Gramedia).
- A Prabu Mangkunegara, 2021 *“Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia”*, (Bandung:Refika Aditama).
- Anwar Prabu Mangkunegara, 2021, *“Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*.
- Wirawan, 2021, *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*, (Jakarta: PT Raja Grafindo Persada).
- Lijan, 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Bumi Aksara).
- Ismail, 2022, *Budaya Organisasi Kepemimpinan dan Kinerja*, (Jakarta: Kencana).
- Moeheriono, 2022, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, (Jakarta : PT Raja Grafindo).
- Gede Suwindia dan Ni Nyoman Kurnia Wati, 2021, *“Kinerja Pegawai Ditinjau dari Faktor Kepemimpinan Moderat Berlandaskan Tri Kaya Parisudha, Sikap Sosial, dan Kemampuan Kerjasama”*, (Bali, Mpu Kuturan Press).
- Sudarmanto, 2019, *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar).
- Agus Dharma, 2020, *Manajemen Supervisi*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada).
- Wirawan, 2021, *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat).
- Ahmad Fauzy, Dkk, 2022, *“Metodologi Penelitian”*, (Jawa Tengah: Cv.Pena Persada).
- Rahmadi, 2020, *Pengantar Metodologi Penelitian*, (Banjarmasin: Antasari Press).
- Hardani, Dkk, *“Metode Penelitian”*, (Pustaka Ilmu Grup).
- Bachtiar S. Bachri, 2021 *“Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif”*, Jurnal Teknologi Pendidikan, No. 1, Vol. 10.
- Lexy j. Moleong, 2021, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya).
- Bachtiar S. Bachri, 2021. *“Menyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif”*, Jurnal Teknologi Pendidikan, No. 1, Vol. 10,
- Salim dan Syahrums, 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Citapustaka Media.)
- Dorothea Wahyu Ariani, *Konsep Kualitas*, Ekma 4265/Modul 1.
- Sofyan Tsauri, 2019, *“Manajemen Kinerja (Perfotmance Management)”*, Mangli Jember, STAIN Jember Press.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Eni Mahawati, dkk. 2021, *"Analisis Beban Kerja dan Produktivitas Kerja"*, (Cetakan 1, Yayasan Kita Menulis).
- Ana Nur Rahayu, dkk. April 2022, "Pengaruh Komunikasi Internal Terhadap Efektivitas Kinerja Pegawai di CV. Kawani Tekno Nusantara", *Jurnal Ekonomi dan Statistik Indonesia Vol.2, No. 1*.
- Rany Nurmala Sari, 2014, *"Analisis Efektivitas dan Kontribusi Proses Pelayanan Pengalihan Pengelolaan Serta Pemasukan Pajak Bumi dan Bangunan Terhadap Pendapatan Daerah (Studi Kasus Dinas Pendapatan Kota Mataram)"*, Jurnal Ilmiah, Universitas Brawijaya Malang.
- T. Guritno, 2020, Kamus Besar Bahasa Indonesia dan Kamus Ekonomi, (Jakarta: Kencana), Cet. Ke III.
- Ammar Gozali dan Mohd Yusri Isfa, Maret 2020, "Kontribusi Petani Perempuan Terhadap Sosial Ekonomi Keluarga Di Desa Singengu Julu Kabupaten Mandailing Natal", *Jurnal Intervensi Sosial dan Pembangunan (JISP) Vol.1, No. 1*.
- Matutina, 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cet. Kedua. Jakarta: Gramedia Widia Sarana Indonesia.
- Harsono, (2020). *Manajemen Pabrik*. Balai Pustaka, Jakarta.
- Suwarto. 2022. *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.
- Handoko T. Hani. 2022. *Metode-Metode Penilaian Kinerja*. Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta
- Wirawan, Malayu S.P. 2021. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Askara

Wawancara :

- Aulia, J. (2024, 21 Maret), *Mengenai Analisis Kualitas Kinerja Pegawai LAZ Swadaya Ummah*. (Anggidi Safitri. Interviewer).
- Rahmad, D. (2024, 21 Maret), *Mengenai Analisis Kualitas Kinerja Pegawai LAZ Swadaya Ummah*. (Anggidi Safitri. Interviewer).
- Feri, O.G. (2024, 17 Maret), *Mengenai Analisis Kualitas Kinerja Pegawai LAZ Swadaya Ummah*. (Anggidi Safitri. Interviewer).
- Asra, H. (2024, 17 Maret), *Mengenai Analisis Kualitas Kinerja Pegawai LAZ Swadaya Ummah*. (Anggidi Safitri. Interviewer).

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

LAMPIRAN

Gambar 1.
Kantor LAZ Swadaya Ummah



Gambar 2.
Wawancara dengan Ibu Aulia Jumaida (Kepala Divisi HRD)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Gambar 3.

Wawancara dengan Bapak Rahmad Dianto (Manager Program dan Media)



Gambar 4.

Wawancara dengan Feri Olimpian.G (Pegawai)



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

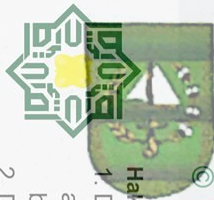
State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Gambar 5.
Wawancara dengan Asra Huda (Pegawai)



Gambar 6.
Kegiatan Program Keilmuan (Safari Dakwah)





PEMERINTAH PROVINSI RIAU
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU
 Gedung Menara Lancang Kuning Lantai I dan II Komp. Kantor Gubernur Riau
 Jl. Jend. Sudirman No. 460 Telp. (0761) 39064 Fax. (0761) 39117 **PEKANBARU**
 Email : dpmptsp@riau.go.id

REKOMENDASI

Nomor : 503/DPMPTSP/NON IZIN-RISET/67471
 TENTANG



**PELAKSANAAN KEGIATAN RISET/PRA RISET
 DAN PENGUMPULAN DATA UNTUK BAHAN SKRIPSI**

1.04.02.01

Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Riau, setelah membaca Surat Pemohonan Riset dari : **Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau, Nomor : B-2497/Un.04/F.IV/PP.00.9/07/2024** Tanggal 9 Juli 2024, dengan ini memberikan rekomendasi kepada:

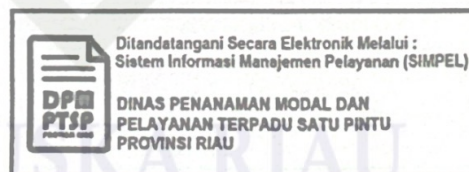
- | | | |
|----------------------|---|--|
| 1. Nama | : | ANGGIDI SAFITRI |
| 2. NIM / KTP | : | 12040426843 |
| 3. Program Studi | : | MANAJEMEN DAKWAN |
| 4. Jenjang | : | S1 |
| 5. Alamat | : | PEKANBARU |
| 6. Judul Penelitian | : | ANALISIS KUALITAS KINERJA PEGAWAI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) SWADAYA UMMAH KOTA PEKANBARU |
| 7. Lokasi Penelitian | : | LEMBAGA AMIL ZAKAT (LAZ) SWADAYA UMMAH KOTA PEKANBARU |

Dengan ketentuan sebagai berikut:

1. Tidak melakukan kegiatan yang menyimpang dari ketentuan yang telah ditetapkan.
2. Pelaksanaan Kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data ini berlangsung selama 6 (enam) bulan terhitung mulai tanggal rekomendasi ini diterbitkan.
3. Kepada pihak yang terkait diharapkan dapat memberikan kemudahan serta membantu kelancaran kegiatan Penelitian dan Pengumpulan Data dimaksud.

Demikian rekomendasi ini dibuat untuk dipergunakan seperlunya.

Dibuat di : Pekanbaru
 Pada Tanggal : 10 Juli 2024



Tembusan:

Disampaikan Kepada Yth :

1. Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Provinsi Riau di Pekanbaru
2. Walikota Pekanbaru
3. Up. Kasan Kesbangpol dan Linmas di Pekanbaru
4. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau di Pekanbaru
5. Yang bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
 1. Dianggap mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan sumber:
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
SULTAN SYARIF KASIM RIAU
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jln. H.R. Soebrantas KM. 15 No. 155 Kel. Tuah Madani Kec. Tuah Madani - Pekanbaru 28298 PO Box. 1004
Telepon (0761) 562051 ; Faksimili (0761) 562052
Web : <https://fdk.uin-suska.ac.id>, E-mail: fdk@uin-suska.ac.id

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Nomor : B- 353/Un.04/F.IV/PP.00.9/01/2024
Sifat : Biasa
Jumlah Sampiran : 1 (satu) Exp
Tujuan : Mengadakan Penelitian.

Pekanbaru, 25 Januari 2024

Kepada Yth,
**Kepala Dinas Penanaman Modal dan
Pelayanan Terpadu Satu Pintu
Provinsi Riau
Di
Pekanbaru**

Assalamu'alaikum wr. wb.

Dengan hormat,

Kami sampaikan bahwa datang menghadap bapak, mahasiswa kami:

N a m a	: ANGGIDI SAFITRI
N I M	: 12040426843
Semester	: VII (Tujuh)
Jurusan	: Manajemen Dakwah
Pekerjaan	: Mahasiswa Fak. Dakwah dan Komunikasi UIN Suska Riau

Akan mengadakan penelitian dalam rangka penulisan Skripsi tingkat Sarjana (S1) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau Dengan Judul:
"Analisis Kualitas Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru."

Adapun Sumber Data Penelitian Adalah :

"Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru."

Untuk maksud tersebut kami mohon Bapak berkenan memberikan petunjuk-petunjuk dan rekomendasi terhadap pelaksanaan penelitian tersebut.

Demikianlah kami sampaikan dan atas perhatiannya diucapkan terima kasih.



Wassalam
Dek
Prof. Dr. Innon Rosidi., S.Pd., M.A
NIP. 19811118 200901 1 006

Tembusan:

1. Mahasiswa yang bersangkutan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
 - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
 - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

BIOGRAFI PENULIS



Anggidi Safitri, lahir pada tanggal 16 Januari 2002 di Desa Lubuk Sakat Kecamatan Perhentian Raja Kabupaten Kampar. Hingga kini masih bertempat tinggal di Desa Lubuk Sakat. Penulis terlahir dari keluarga sederhana. Lahir dari seorang Ibu yang bernama Misnaweti dan seorang Ayah yang hebat dan kuat bernama Idris.Y bekerja sebagai seorang petani untuk menghidupi 6 orang anaknya. Penulis merupakan anak ke 4 dari 6 bersaudara yang diantanya 1 orang abang, 2 orang kakak dan 2 adik laki-laki dan perempuan.

Penulis menempuh pendidikan di SDN 003 Lubuk Sakat, SMP Negeri 1 Siak Hulu, dan SMA Negeri 2 Siak Hulu. Pada tahun 2020 penulis memulai pendidikannya di perguruan tinggi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau pada program studi Manajemen Dakwah. Penulis telah selesai melakukan penelitian di Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru dengan judul **“Analisis Kualitas Kinerja Pegawai Pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) Swadaya Ummah Kota Pekanbaru”**. Pada tanggal 4 Juli 2024 penulis telah menyelesaikan dan melaksanakan ujian munaqasyah.

UIN SUSKA RIAU