

**STRATEGI PENDISTRIBUSIAN DAN KINERJA  
KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL  
DA'ARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG**

**Skripsi**

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh :

**Beno Firnando**  
**NPM : 1841030460**

Program Studi : Manajemen Dakwah



Pembimbing I : Dr. Hj. Rini Setiawati., M.Sos.I  
Pembimbing II : M. Husaini, S.T., M.T

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI  
RADEN INTAN LAMPUNG  
1444 H / 2022 M**

## ABSTRAK

DT Peduli adalah lembaga nirlaba yang bergerak dalam bidang fundraising dan pendayagunaan dana zakat, infak, shadaqahdan wakaf. Didirikan oleh KH Abdullah Gymnastiar pada 16 Juni 1999 sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhiid. Pada awal berdirinya, lembaga ini bernama Dompot Peduli Umat Daarut Tauhiid (DPU DT), kemudian pada akhir Desember 2017 bertransformasi menjadi Dararut Tauhiid Peduli (DT Peduli), diresmikan langsung oleh pembina Yayasan Daarut Tauhid KH Abdullah Gymnastiar. Strategi adalah rumusan perencanaan untuk mencapai tujuan jangka panjang melalui pengintegrasian keunggulan dan alokasi sumber daya yang ada di perusahaan. Peran amil zakat sangat penting dalam proses berjalannya syariat zakat. Amil Zakat adalah orang yang dipekerjakan oleh imam / pemimpin untuk mengumpulkan zakat dan mereka digaji sesuai dengan kebutuhannya dan kebutuhan para karyawannya. Dalam pendistribusian amil zakat ini memerlukan beberapa persyaratan. Salah satu persyaratan yang ada dalam syariat islam yaitu kekuatan. Untuk itu dalam proses pendistribusian zakat memerlukan kinerja karyawan yang baik agar hasil yang di peroleh juga tidak mengecewakan para amil zakat.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui cara wawancara, observasi dan dokumentasi serta sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Analisis data penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif berupa proses menganalisis, menggambarkan dan meringkas kejadian atau fenomena dari data yang diperoleh melalui proses wawancara maupun pengamatan langsung ke lapangan. Sedangkan uji keabsahan data yang dilakukan dengan teknik triangulasi.

Strategi pendistribusian zakat Lembaga Daarut Tauhid Peduli Lampung sudah sangat bagus. Hal tersebut dibuktikan dengan banyaknya program yang dimiliki Lembaga Daarut Tauhid Peduli Lampung dalam pendistribusian zakat. Program ekonomi menjadi salah satu program unggulan di lembaga Daarut Tauhid untuk menunjang perekonomian umat, khususnya para mustahik. Program dibuat sedemikian rupa supaya para penerima manfaat program tak sekedar mandiri secara ekonomi tetapi juga mandiri secara spiritual. Lalu dalam kinerja karyawan, Lembaga Daarut Tauhid Peduli Lampung terbukti mampu memberikan pelatihan-pelatihan khusus pada karyawan yang dibimbing atau diawasi langsung oleh Kemenag. Di dalam pelatihan, semua karyawan akan mendapat bagian secara bergulir mulai dari manjer hingga staf. Pelatihan yang diberikan antara lain Diklatsar, Pelatihan Keuangan, Pelatihan Program, Pelatihan Funding, dan Pelatihan Zakat.

**Kata Kunci : Strategi Pendistribusian Zakat, Kinerja Karyawan**



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PERSETUJUAN**

Judul Skripsi : Strategi Pendistribusian dan Kinerja Karyawan Pada  
Lembaga Amil Zakat Nasional Da'arut Tauhid  
Peduli Lampung

Nama : Beno Firnando  
NPM : 1841030460  
Jurusan : Manajemen Dakwah  
Fakultas : Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

**MENYETUJUI**

Telah dimunaqsyahkan dan dipertahankan dalam Sidang  
Munaqsyah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi  
Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung

**Pembimbing I,**

**Dr. Hj. Rini setiwati., M.Sos.I**  
NIP. 196909151994032002

**Pembimbing II,**

**M. Husaini, S.T., M.T**  
NIP. 197812182009121001

**Mengetahui,**

**Ketua Jurusan Manajemen Dakwah**

**Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I**  
NIP.197010251999032001



**KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
RADEN INTAN LAMPUNG**

**FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

*Jl. Let. Kol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260*

**PENGESAHAN**

Skripsi dengan judul “**Strategi Pendistribusian Dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Da’arut Tauhid Peduli Lampung** disusun oleh : **BENO FIRNANDO**, NPM : 1841030460, Program Studi (Manajemen Dakwah) telah diujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Rabu, 02 November 2022.

**TIM PENGUJI**

<b>Ketua</b>	<b>: Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos.,M.Sos.I</b>	(.....)
<b>Sekretaris</b>	<b>: Rouf Tamim, M.Pd.I</b>	(.....)
<b>Penguji Utama</b>	<b>: Badarudin, S.A.g, M.A.g</b>	(.....)
<b>Penguji I</b>	<b>: Dr. Hj. Rini setiawati., M.Sos.I</b>	(.....)
<b>Penguji II</b>	<b>: M. Husaini, S.T., M.T</b>	(.....)

**Mengetahui,  
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**Dr Abdul Syukur, M.Ag**  
**NIP:196511011995031001**

## MOTTO

مَا أَفَاءَ اللَّهُ عَلَى رَسُولِهِ مِنْ أَهْلِ الْقُرَى فَلِلَّهِ وَلِلرَّسُولِ وَلِذِي الْقُرْبَىٰ  
وَالْيَتَامَىٰ وَالْمَسْكِينِ وَابْنِ السَّبِيلِ كَيْ لَا يَكُونَ دُولَةً بَيْنَ الْأَغْنِيَاءِ  
مِنْكُمْ ۚ وَمَا آتَاكُمُ الرَّسُولُ فَخُذُوهُ وَمَا نَهَاكُمْ عَنْهُ فَانْتَهُوا ۚ وَاتَّقُوا  
اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ شَدِيدُ الْعِقَابِ ﴿٧﴾

“Apa saja harta rampasan (fai-i) yang diberikan Allah kepada Rasul-Nya (dari harta benda) yang berasal dari penduduk kota-kota maka adalah untuk Allah, untuk Rasul, kaum kerabat, anak-anak yatim, orang-orang miskin dan orang-orang yang dalam perjalanan, supaya harta itu jangan beredar di antara orang-orang kaya saja di antara kamu. Apa yang diberikan Rasul kepadamu, maka terimalah. Dan apa yang dilarangnya bagimu, maka tinggalkanlah. Dan bertakwalah kepada Allah. Sesungguhnya Allah amat keras hukumannya”. (QS. Al-Hasyr : 7)

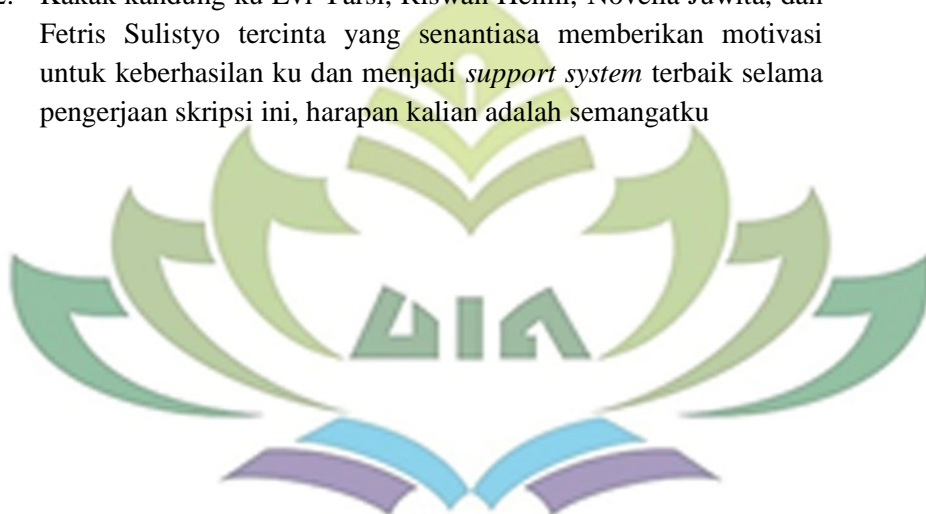
مَنْ عَمِلْ صَالِحًا مِّنْ ذَكَرٍ أَوْ أُنْثَىٰ وَهُوَ مُؤْمِنٌ فَلَنُحْيِيَنَّهٗ حَيٰوةً  
طَيِّبَةً وَلَنَجْزِيَنَّهُمْ أَجْرَهُمْ بِأَحْسَنِ مَا كَانُوا يَعْمَلُونَ ﴿٩٧﴾

“Barangsiapa yang mengerjakan amal saleh, baik laki-laki maupun perempuan dalam keadaan beriman, maka sesungguhnya akan Kami berikan kepadanya kehidupan yang baik dan sesungguhnya akan Kami beri balasan kepada mereka dengan pahala yang lebih baik dari apa yang telah mereka kerjakan”. (QS. An-Nahl : 97)

## PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah SWT yang maha segalanya, shalawat serta salam semoga selalu tercurah limpahkan kepada junjungan kita Nabi besar nabi Muhammad SAW yang selalu kita nantikan syafa'atnya di Yaumul kiamah kelak, skripsi ini kupersembahkan Sebagai wujud ungkapan terima kasih yang mendalam kepada keluarga ku tercinta :

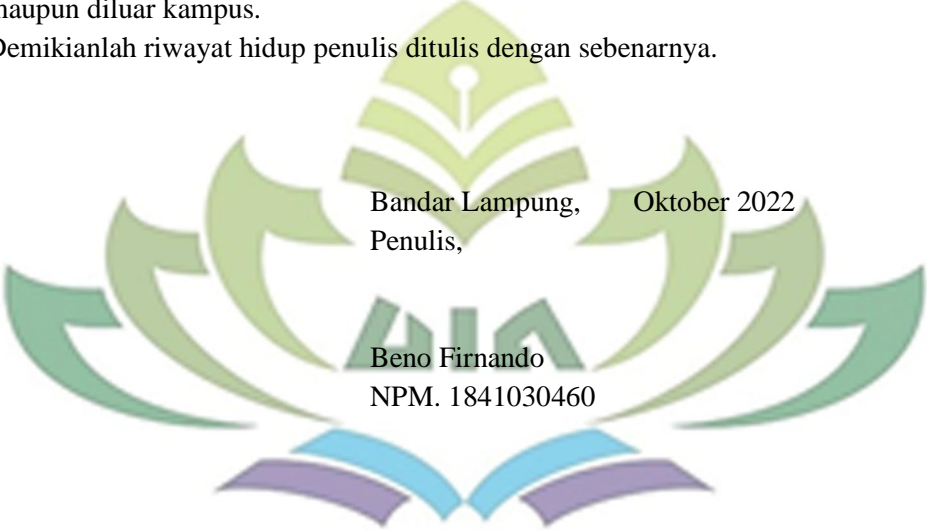
1. Kepada orang tua ku tercinta, Bapak M. Nizar dan Ibu Lekat Mas Nun (Alm) yang telah melahirkan, merawat, membesarkan, serta mendidik ku dengan penuh kasih sayang juga senantiasa berdo'a untuk keberhasilan hidupku di dunia dan akhirat
2. Kakak kandung ku Evi Yarsi, Riswan Helmi, Novelia Juwita, dan Fetris Sulistyو tercinta yang senantiasa memberikan motivasi untuk keberhasilan ku dan menjadi *support system* terbaik selama pengerjaan skripsi ini, harapan kalian adalah semangatku



## RIWAYAT HIDUP

Penulis dilahirkan di Kabupaten Pesisir Barat tepatnya di Sukanegara, tanggal 17 september 2001, anak kelima dari lima bersaudara. Pendidikan penulis dimulai dari sekolah Dasar negeri (SD N) Sukanegara pada tahun 2006 sampai 2012. Sekolah menengah pertama (SMP) 1 pesisir tengah 2012 - 2015, kemudian MAN 1 Krui pesisir barat pada tahun 2015 lulus 2018. Kemudian melanjutkan kejenjang kuliah di UIN Raden intan Lampung tahun 2018 di jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, semasa kuliah penulis aktif di organisasi kemahasiswaan baik di dalam maupun diluar kampus.

Demikianlah riwayat hidup penulis ditulis dengan sebenarnya.



Bandar Lampung, Oktober 2022  
Penulis,

Beno Firnando  
NPM. 1841030460

## KATA PENGANTAR

Alhamdulillah, puji dan syukur kita panjatkan kehadirat Allah SWT Zat yang hanya kepada-Nya memohon pertolongan. Alhamdulillah atas segala pertolongan, rahmat, dan kasih sayang-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “Strategi Pendistribusian dan Kinerja Karyawan pada Lembaga Amil Zakat Nasional Da'arut Tauhid Peduli Lampung”. Shalawat dan salam kita haturkan kepada Nabi Muhammad SAW yang senantiasa menjadi sumber inspirasi dan teladan terbaik untuk umat manusia.

Penulis menyadari banyak pihak yang telah memberikan dukungan dan bantuannya selama menyelesaikan penelitian dan skripsi ini. Oleh karena itu, dengan hormat penulis mengucapkan terima kasih dan mendoakan semoga Allah memberikan balasan terbaik kepada:

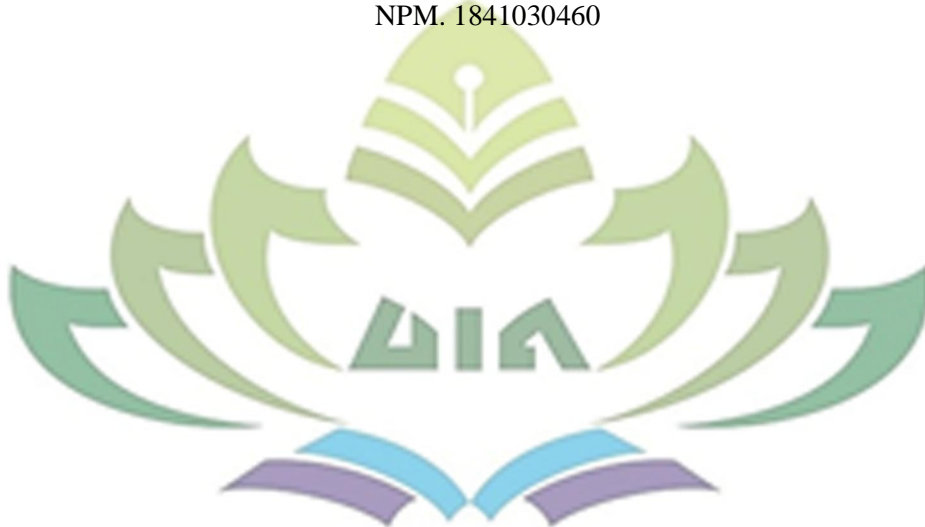
1. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
2. Ibu Dr. Yunidar cut mutia yanti, S.Sos., M.Sos.I selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah.
3. Ibu Dr. Hj. Rini Setiawati., M.Sos.I selaku pembimbing I dan Bapak M. Husaini, S.T., M.T selaku pembimbing II yang telah memberikan bimbingan, arahan dan saran kepada penulis dalam membuat dan menyelesaikan skripsi ini.
4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikan ilmu dan pengetahuan pada penulis selama kuliah.
5. Pimpinan dan Pegawai Perpustakaan Pusat UIN Raden Intan Lampung dan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
6. Pimpinan lembaga Daarut tauhid peduli lampung, yang telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk meneliti penelitian ini, semoga bisa bermanfaat untuk semua
7. Sahabat - sahabat seperjuangan yang telah memberikan motivasi kepada penulis dalam menyusun skripsi ini.



8. Almamaterku tercinta UIN Raden Intan Lampung yang telah menjadi sarana dalam menimba ilmu, dan semua pihak yang telah membantu dan penulis tidak bisa sebutkan satu persatu, semoga kita selalu terikat dalam lindungan Allah SWT.

Bandar Lampung,      Oktober 2022  
Penulis,

Beno Firnando  
NPM. 1841030460



## DAFTAR ISI

<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>ii</b>
<b>SURAT PERNYATAAN .....</b>	<b>iii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING .....</b>	<b>iv</b>
<b>PENGESAHAN .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>PERSEMBAHAN.....</b>	<b>vii</b>
<b>RIWAYAT HIDUP .....</b>	<b>viii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>xi</b>

### **BAB I. PENDAHULUAN**

A. Penegasan Judul .....	1
B. Latar Belakang Masalah .....	3
C. Fokus dan Sub – Fokus Penelitian .....	5
D. Rumusan Masalah .....	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian.....	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	7
H. Metode Penelitian.....	9
I. Sistematika Pembahasan .....	12

### **BAB II. LANDASAN TEORI**

A. Strategi Pendistribusian .....	15
1. Strategi.....	15
a. Konsep Strategi .....	15
b. Tahapan Strategi .....	16
c. Bentuk dan Macam – macam Strategi .....	17
d. Proses Strategi .....	17
e. Faktor – Faktor Strategi .....	20
2. Pendistribusian.....	21
a. Pengertian Pendistribusian.....	21
b. Langkah – Langkah Pendistribusian .....	22
c. Proses Pendistribusian .....	23

d. Macam – macam Distribusi .....	24
e. Ruang Lingkup Distribusi.....	25
B. Kinerja Karyawan .....	26
1. Pengertian Kinerja Karyawan .....	26
2. Faktor – faktor Yang Dapat Mempengaruhi Kinerja Karyawan.....	27
3. Tujuan Kinerja .....	28
4. Indikator Kinerja Karyawan.....	29

**BAB III. GAMBARAN UMUM LEMBAGA DAARUT  
TAUHID PEDULI LAMPUNG**

A. Profil Lembaga Daarut Tauhid Peduli Lampung .....	31
1. Sejarah Lembaga daarut tauhid peduli lampung .....	31
2. Visi, Misi, dan Tujuan Lembaga daarut tauhid peduli lampung .....	34
3. Struktur kepengurusan Lembaga daarut tauhid peduli lampung .....	35
4. Sarana dan prasarana Lembaga daarut tauhid peduli lampung .....	38
B. Strategi pendistribusian dan kinerja karyawan .....	40
1. Tujuan pendistribusian dan kinerja karyawan .....	40
2. Strategi pendistribusian dan kinerja karyawan .....	42

**BAB IV. ANALISIS DATA**

A. Analisis tentang strategi pendistribusian .....	49
B. Analisis tentang kinerja karyawan .....	54
C. Temuan penelitian .....	56

**BAB V. PENUTUP**

A. Kesimpulan .....	59
B. Saran .....	59

**DAFTAR PUSTAKA**

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Penegasan Judul

Penegasan judul ini dibuat guna mempermudah sekaligus untuk menghindari kesalah pahaman dalam memahami pengertian judul skripsi yang penulis ajukan, maka perlu penulis jelaskan beberapa pengertian yang terdapat dalam judul skripsi ini, yaitu sebagai berikut :

Strategi adalah menempatkan parameter – parameter sebuah organisasi dalam pengertian menentukan tempat bisnis dan cara bisnis untuk bersaing. Strategi menunjukkan arahan umum yang hendak ditempuh oleh suatu organisasi (perusahaan) untuk mencapai tujuannya. Strategi ini merupakan rencana besar dan rencana penting. Setiap organisasi yang dikelola secara baik memiliki strategi, walaupun tidak dinyatakan secara eksplisit.<sup>1</sup>

Menurut Jauch dan Glueck (2000) menyatakan bahwa strategi adalah rencana yang di satukan, menyeluruh, dan terpadu yang mengaitkan keunggulan perusahaan dengan tantangan lingkungan dan yang dirancang untuk memastikan bahwa tujuan utama perusahaan dapat dicapai melalui pelaksanaan yang tepat oleh perusahaan.<sup>2</sup>

Menurut Hunger dan Wheleen yang meyatakan bahwa, strategi merupakan rumusan perencanaan komprehensif tentang bagaimana perusahaan akan mencapai misi dan tujuannya. Strategi akan memaksimalkan keunggulan kompetitif dan meminimalkan keterbatasan bersaing.<sup>3</sup>

Menurut Pearce dan Robinson berpendapat bahwa, strategi diartikan oleh para manajer sebagai rencana mereka yang berkala besar dan berorientasi ke masa depan untuk berinteraksi dengan lingkungan guna mencapai sarana-sarana

---

<sup>1</sup> Pandji Anoraga, *Manajemen Bisnis* (Jakarta : Rineka Cipta, 2009), 338.

<sup>2</sup> Ernie Tisnawati Sule, Kurniawan Saefullah, *Pengantar Manajemen* (Jakarta : Prenadamedia Group, 2005), 132.

<sup>3</sup> David Hungerdan Thomas Whelen, *Manajemen Strategis*, Yogyakarta : ANDI, 2003, 16.

yang ingin dicapai perusahaan.<sup>4</sup>

Strategi adalah rumusan perencanaan untuk mencapai tujuan jangka panjang melalui pengintegrasian keunggulan dan alokasi sumber daya yang ada di perusahaan.

Berdasarkan pengertian di atas peneliti menyimpulkan bahwa, strategi adalah rencana jangka panjang yang hendak ditempuh oleh suatu organisasi atau lembaga dalam mencapai tujuan yang hendak dicapai dan disertai dengan adanya tindakan dalam pencapaian tersebut.

Pendistribusian di ambil dari kata “Distribusi” yang menggunakan awalan “Pen”, Distribusi sendiri memiliki defisini yaitu : Distribusi adalah kegiatan pemasaran yang berusaha memperlancar dan mempermudah penyampaian barang dan jasa dari produsen kepada konsumen, sehingga penggunaannya sesuai dengan yang diperlukan.<sup>5</sup>

Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Kinerja merupakan suatu tindakan yang dilakukan karyawan dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan. Setiap perusahaan selalu mengharapkan karyawannya mempunyai prestasi, karna dengan memiliki karyawan yang berprestasi akan memberikan sumbangan yang optimal bagi perusahaan.<sup>6</sup>

Kinerja merupakan hasil kinerja yang dilakukan oleh seorang karyawan yang dimaksudkan untuk mencapai tujuan yang diharapkan. Dalam kamus besar bahasa indonesia dinyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja. Kinerja menurut A.A. anwar prabu mangku negara adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab

---

<sup>4</sup> Pearce dan Robinson, *Manajemen Strategik : formulasi, implementasi, dan pengendalian*, Jakarta : Binarupa Aksara, 1997, 20.

<sup>5</sup> Yusuf Wibisono, *Mengelola Zakat Indonesia*, (Jakarta : Prenadamedia Group, 2015), 107.

<sup>6</sup> Ghoniyah, Nunung, *Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Komitmen*, Jurnal Ekonomi, (Vol.5, No.1, 2002), 4.

yang diberikan kepadanya.<sup>7</sup>

Sedangkan kinerja yang dikemukakan oleh gipson yaitu kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasi untuk melaksanakan pekerjaannya. Dari beberapa pendapat tersebut dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh seseorang karyawan sesuai dengan pekerjaan yang diberikan kepadanya.<sup>8</sup>

Daarut tauhid peduli lampung merupakan sebuah lembaga amil zakat nasional atau lembaga nirlaba milik masyarakat yang bergerak dibidang penghimpunan dan pendayagunaan dana zakat, infaq, sedekah dan wakaf (ziswaf), bagian dari yayasan daarut tauhid dengan tekad menjadi LAZ yang amanah, profesional, akuntabel dan independen. Beralamat di jl. Terusan way semangka No. 42, pahoman, Bandar lampung.

Berdasarkan penegasan – penegasan istilah yang digunakan dalam judul skripsi ini yaitu : Strategi Pendistribusian dan Kinerja Karyawan Pada Lembaga Amil Zakat Nasional Da’arut Tauhid Peduli Lampung, maka dapat ditegaskan bahwa penelitian ini untuk mengkaji pola atau rencana penyaluran zakat, infaq, sedekah maupun wakaf yang di dapatkan dari para muzakki yang kemudian di berikan ke lembaga daarut tauhid peduli lampung yang kemudian dikelola dan disalurkan kepada masyarakat.

## **B. Latar Belakang Masalah**

Amil Zakat disebutkan di dalam Al – Qur’an sebagai pihak yang berhak menerima harta zakat dengan nomor urut 3, setelah fakir dan miskin. Demikian disebutkan di dalam Al – Qur’an ketika Allah SWT, menyebutkan siapa saja yang berhak atas harta zakat.<sup>9</sup>

---

<sup>7</sup> *Ibid*

<sup>8</sup> *Ibid*

<sup>9</sup> Hanif Lutfi, *Siapakah Amil Zakat ?*, (Jakarta : Rumah Fiqih Publishing, 2018), 7.

إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمُؤَلَّفَةَ قُلُوبُهُمْ وَفِي الرِّقَابِ  
وَالْغَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ فَرِيضَةً مِّنَ اللَّهِ وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ

*“Sesungguhnya zakat itu hanyalah untuk orang-orang fakir, orang miskin, amil zakat, yang dilunakkan hatinya (muallaf), untuk (memerdekakan) hamba sahaya, untuk (membebaskan) orang yang berutang, untuk jalan Allah dan untuk orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai kewajiban dari Allah. Allah Maha Mengetahui, Mahabijaksana”.* (QS. At – Taubah [9] : 60)

Peran amil zakat sangat penting dalam proses berjalannya syariat zakat. Amil Zakat adalah orang yang dipekerjakan oleh imam / pemimpin untuk mengumpulkan zakat dan mereka digaji sesuai dengan kebutuhannya dan kebutuhan para karyawannya.<sup>10</sup>

Dalam pendistribusian amil zakat ini memerlukan beberapa persyaratan. Salah satu persyaratan yang ada dalam syariat islam yaitu kekuatan. Seperti kekuatan fisik.

Kekuatan fisik sangat di butuhkan sebagai amil, mengingat gambaran amil zakat adalah bukan hanya orang yang hanya kerja di belakang meja kantor, tetapi kerja amil zakat adalah turun ke lapangan, karena itulah istilah amil zakat sering disebut dengan su'at, yaitu orang yang berjalan berkeliling dari satu tempat ke tempat yang lain.

Tugas berkeliling ini bukan hanya mendatangi orang kaya, tetapi juga orang miskin, dimana pun mereka berada. Karena amil zakat bukan didatangi tetapi mendatangi.

Pendistribusian zakat yang dilakukan oleh amil zakat harus berdasarkan skala prioritas dengan memperhatikan prinsip pemerataan, keadilan, dan kewilayahan, selain menerima zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung dapat menerima dan mendistribusikan infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya.

---

<sup>10</sup> Muhammad bin Ahmad as – Sarakhsi al – Hanafi (w. 483 H), al – Mabsuth, 3 – 9.

Setiap perusahaan atau lembaga perlu memperhatikan dan mengatur kebutuhan karyawan sebagai usaha meningkatkan kinerja yang baik. Kinerja yang baik berdampak terhadap proses pencapaian tujuan organisasi. Untuk memperoleh karyawan dengan kinerja yang baik, perusahaan perlu memperhatikan kebutuhan setiap karyawan. Hal tersebut berkaitan dengan apa saja yang mendorong karyawan agar bisa bekerja dengan baik. Karyawan dapat didorong oleh beberapa faktor tertentu agar memiliki output-an yang baik. Seperti yang dikatakan oleh Ranikusna, bahwa “faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja diantaranya, yaitu: motivasi, kepuasan, dan komitmen organisasi

Untuk itu dalam proses pendistribusian zakat memerlukan kinerja karyawan yang baik agar hasil yang di peroleh juga tidak mengecewakan para amil zakat.

Berdasarkan latar belakang di atas, peneliti menjadikan latar belakang tersebut sebagai landasan untuk melakukan penelitian lebih lanjut. Oleh karena itu, peneliti mengajukan sebuah judul **“STRATEGI PENDISTRIBUSIAN DAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT NASIONAL DA’ARUT TAUHID PEDULI LAMPUNG”**

### **C. Fokus dan sub – Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka fokus penelitian ini adalah “bagaimana strategi mendistribusikan zakat, infaq, dan sedekah dalam mensejahterakan mustahiq di Pahoman kota Bandar lampung dan bagaimana kinerja karyawan dalam mendistribusikan zakat, infaq, dan sedekah tersebut?”. fokus penelitian tersebut kemudian dijabarkan menjadi sub – fokus penelitian sebagai berikut :

1. Peran lembaga dan peneliti dalam mendistribusikan zakat, infaq, dan sedekah kepada mustahik di Pahoman kota Bandar lampung.
2. Strategi kinerja karyawan dalam meningkatkan pendistribusian zakat, infaq, sedekah di Pahoman kota Bandar lampung



#### **D. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang di atas, maka permasalahan yang akan di angkat dalam penelitian ini adalah:

1. Bagaimana pendistribusian Zakat, Infaq, Sedekah dari DT Peduli Lampung kepada masyarakat.
2. Bagaimana kinerja karyawan DT Peduli Lampung dalam mendistribusikan zakat, infaq, dan sedekah.

#### **E. Tujuan Penelitian**

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan di atas, penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui:

1. Untuk mengetahui proses pendistribusian Zakat, Infaq, dan Sedekah pada lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung.
2. Untuk mengetahui kinerja karyawan pada lembaga Amil Zakat Daarut Tauhid Peduli Lampung dalam mendistribusikan zakat, infaq, dan sedekah.

#### **F. Manfaat penelitian**

Berdasarkan pola tujuan penelitian tersebut, maka diharapkan hasil dari penelitian ini memiliki manfaat, baik secara teoritis maupun secara praktis

##### **1. Manfaat Teoritis**

Manfaat teoritis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Menjadi landasan pengembangan wawasan pengetahuan secara ilmiah, terkait dengan “Pendistribusian zakat, infaq, dan sedekah”disebuah perguruan tinggi islam sehingga dapat dijadikan salah satu panduan operasionalisasi yang bersifat konseptual.
- b. Dijadikan kajian – kajian teoritis dalam telah pengembangan dan pengaplikasian “Pendistribusian zakat, infaq, dan sedekah” bagi dunia perguruan tinggi islam, agar ditemukan sebuah strategi yang dapat memakmurkan mustahiq
- c. Sebagai bahan bacaan dan memperkaya khazanah ilmu penngetahuan tentang “Pendistribusian zakat,

infaq, dan sedekah” dalam pembelajaran di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

## 2. Manfaat Praktis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan jawaban atas permasalahan yang sedang diteliti.
- b. Mensejahterakan para mustahiq yang di berikan zakat, infaq, dan sedekah oleh Lembaga Amil Zakat Nasional Daarut Tauhid Peduli Lampung.
- c. Bagi penulis, semoga penelitian ini dapat meningkatkan pengetahuan dan memperluas wawasan ilmu dibidang Manajemen Dakwah.

## G. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Sebelum mengambil penetapan judul dan obyek penelitian, penulis mengadakan peninjauan pustaka, dari hasil pengamatan yang telah dilakukan, maka penulis menemukan beberapa tulisan yang sejenis, diantaranya adalah :

1. Handri Susilowati, Skripsi, 2018. Universitas Islam Negeri raden fatah Palembang tentang “Pelaksanaan pendistribusian zakat di baznas sumatera selatan”. Penelitian ini menyoroti tentang pelaksanaan pendistribusian zakat yang dilakukan oleh baznas sumatera selatan sesuai dengan syari’at islam dan undang – undang yang ada. Dengan pelaksanaannya yang menggunakan beberapa aspek yaitu penugasan, koordinasi, motivasi, dan pengarahan.<sup>11</sup>

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan yang menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan penditribusian zakat adalah modal dan amanah.

2. Husnul Afifah, Skripsi, 2020. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya tentang “Peningkatan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur” penelitian ini menyoroti tentang meningkatkan kinerja karyawan dengan cara pelatihan, sosialisasi, pembinaan, evaluasi, pengawasan, pemberian intensif,

---

<sup>11</sup> Handri Susilowati, Skripsi : *Pelaksanaan pendistribusian zakat di baznas sumatera selatan*, (Palembang : UIN RF, 2018)

pemberian uang kehadiran, dan pemberian uang makan. Hal tersebut dilakukan oleh BAZNAS semata – mata agar karyawannya dapat bekerja dengan baik.

Dari hasil penelitian tersebut menunjukkan peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan memberikan program bantuan karyawan seperti penghargaan / reward bagi karyawan yang bisa mencapai target kerja.<sup>12</sup>

3. Ahmad Tarmidzi, Skripsi, 2017. Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta tentang “Strategi Pendistribusian Dana Zakat, Infak, Shadaqoh (ZIS) Melalui Program Pemberdayaan Anak Yatim di Yayasan Insan Cita Al - Mukassiyafah” penelitian ini menyoroiti tentang strategi pendistribusian ZIS melalui pemberdayaan anak yatim di YICA Bekasi yang masih kurang efisien dan professional. Ini dibuktikan dengan adanya 2 pola pendistribusian, yakni : konsumtif dan produktif yang belum memiliki manajemen yang baik, sehingga dana ZIS yang didapat masih kurang untuk menjalankan program yang ada di yayasan.<sup>13</sup>
4. Siti Nur Anisa, Skripsi, 2019. Institut Agama Islam Negeri Palangka Raya tentang “Pengaruh Gaya kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya” penelitian ini menyoroiti tentang lembaga zakat untuk lebih meningkatkan kinerjanya dengan menggunakan beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.<sup>14</sup>

Dari hasil penelitian dapat disimpulkan adanya pengaruh secara signifikan anatara gaya kepemimpinan dan etos kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan.

---

<sup>12</sup> Husnul Afifah, Skripsi : *Peningkatan Kinerja Karyawan Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur* ( Jawa Timur : UIN Sunan Ampel Surabaya, 2020)

<sup>13</sup> Ahmad Tarmidzi, Skripsi : *Strategi Pendistribusian Dana Zakat, Infak, Shadaqoh (ZIS) Melalui Program Pemberdayaan Anak yatim di Yayasan Insan Cita Al – Mukassiyafah* (Jakarta : UIN Syarif Hidayatullah, 2017)

<sup>14</sup> Siti Nur Anisa, Skripsi : *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya* (Palangka Raya : IAIN Palangka Raya, 2019)

Gaya kepemimpinan dan etos kerja mempunyai pengaruh besar sebesar 38,6% terhadap variabel kinerja karyawan, sedangkan 61,4% lainnya dipengaruhi oleh faktor – faktor di luar dari variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja.

Berdasarkan dari beberap penelitian terdahulu di atas bisa peneliti tegaskan bahwa ada perbedaan antara penelitian yang sudah dan penelitian yang akan penulis lakukan. Baik dari segi subyek, tempat, dan fokus maslaah yang diteliti.

Dalam penelitian ini penulis melakukan penelitian di lembaga Amil Zakat Nasional Da'arut Tauhid Peduli Lampung, dengan subyek pengurus dan karyawan DT Peduli Lampung. Penelitian ini berfokus pada strategi pendistribusian ZIS dan Kinerja karyawan di DT Peduli Lampung

## H. Metodologi Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif, yaitu penelitian yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis.

### 1. Jenis dan Sifat Penelitian

#### a. Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian lapangan (*Field Reserch*), yaitu mempelajari secara intensif tentang latar belakang keadaan, interaksi suatu sosial, individu, kelompok, lembaga, dan masyarakat. Penelitian Lapangan juga dianggap sebagai pendekatan yang luas dalam penelitian kualitatif.<sup>15</sup>

Dalam hal ini, lokasi penelitian berada di Lembaga Amil Zakat Nasional Da'arut Tauhid Peduli Lampung yang beralamat di Pahoman, Enggal Kota Bandar Lampung.

#### b. Sifat Penelitian

Penelitian ini bersifat deskriptif yaitu penelitian yang berusaha menuturkan pemecahan

---

<sup>15</sup> Husaini Usman dkk, *Metodologi Penelitian Sosial*. (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2009), 5.

masalah yang ada sekarang berdasarkan data-data. Jadi ia juga menyajikan data, menganalisis dan menginterpretasi data tersebut. Penelitian Deskriptif (*descriptive research*) hanya menggambarkan dan meringkaskan berbagai kondisi, situasi, atau berbagai variabel.

Penelitian deskriptif berkaitan dengan pengumpulan data untuk memberikan penegasan atau suatu konsep atau gejala, juga menjawab pertanyaan-pertanyaan sehubungan dengan status objek penelitian.

Sudah jelas bahwa penelitian ini ditunjukkan untuk mengetahui bagaimana pendistribusian zakat, infaq, dan sadaqah yang dilakukan oleh amil zakat DT Peduli Lampung dan bagaimana kinerja karyawan yang ada di DT Peduli Lampung dalam mendistribusikan zakat, Infaq, dan Sadaqah tersebut.

## 2. Metode Pengumpulan Data

### a. Metode Wawancara

Wawancara merupakan tehnik pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan langsung oleh pewawancara kepada responden.<sup>16</sup> Pada prosesnya, wawancara dapat dilakukan dengan model bebas mendalam atau terstruktur. Wawancara yang akan dilakukan oleh peneliti adalah wawancara yang bebas mendalam. Yaitu interaksi antara pewawancara dan yang diwawancarai berupa tanya jawab dimana pewawancara tidak menggunakan pedoman pertanyaan akan tetapi beberapa pertanyaan telah disiapkan sebagai dasar wawancara. Peneliti akan mewawancarai subjek yaitu karyawan bagian pendistribusian DT Peduli Lampung mengenai strategi apa saja yang digunakan dalam pendistribusian zakat, infaq, sadaqah tersebut dan bagaimana kinerja karyawan dalam pendistribusian tersebut.

---

<sup>16</sup> Kusnaka Adimiharja, *Metode Penelitian Sosial* (Bandung : PT. Remaja Rosdakarya, 2002), 85.

b. Metode Observasi

Observasi adalah pengamatan dan pencatatan secara sistematis terhadap gejala yang tampak pada objek penelitian. Observasi sebagai salah satu metode pengumpulan data. Metode ini dilakukan untuk melengkapi data yang diperoleh dari hasil wawancara dengan tujuan untuk memperoleh data yang lengkap.

Observasi yang akan dilakukan oleh peneliti yaitu dengan mengamati karyawan yang melakukan pendistribusian dan mengamati kinerja karyawan dalam melakukan pendistribusian.

Metode observasi ini dilakukan untuk mengamati dan mencatat proses pendistribusian Zakat, Infaq, dan Sadaqah yang didistribusikan oleh DT Peduli Lampung dan mengamati kinerja karyawan DT Peduli Lampung dalam hal pendistribusian.

Observasi juga dilakukan untuk mencatat sarana dan prasarana pendukung yang disediakan oleh Daarut Tauhid Peduli Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Dokumentasi merupakan pengumpulan data yang berbentuk laporan hasil penelitian baik berupa suara (rekaman), gambar, maupun data – data yang lainnya.

d. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai data. Berdasarkan sumbernya, data dapat dibedakan menjadi 2, yaitu : data primer dan data sekunder.<sup>17</sup>

1. Data Primer

Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data dari pihak pertama kepada pengumpul data yang biasanya melalui metode wawancara.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*, (Bandung : Alfabeta, 2009, Cet Ke 8), 137.

<sup>18</sup> *Ibid.*

Dalam penelitian ini data primer bisa diambil melalui Kabag program DT Peduli Lampung.

## 2. Data Sekunder

Data sekunder merupakan suatu cara membaca, mempelajari dan memahami, dengan tersediannya sumber – sumber lainnya sebelum penelitian di lakukan.<sup>19</sup>

Dalam penelitian ini data sekunder diambil dari jurnal, buku, penelitian terdahulu atau sumber - sumber lainnya.

### e. Analisis Data

Dalam sebuah penelitian membutuhkan analisis data untuk menentukan hasil dari penelitian tersebut, setelah data terhimpun melalui metode wawancara, observasi dan dokumentasi, maka penulis dapat menganalisa data tersebut dengan menggunakan analisa kualitatif. Pada dasarnya menggunakan pikiran logis, analisis dengan logika, induksi, deduksi, analogi, komperasi, dan lain sebagainya.

Penelitian ini bersifat kualitatif, karena penelitian ini bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis. Penelitian ini dilakukan sesuai dengan fakta sebenarnya yang ada di lapangan, untuk memberikan gambaran tentang latar penelitian dan sebagai bahan pembahasan dari hasil penelitian tersebut.

## I. Sistematika Pembahasan

Sistematika penulisan skripsi ini terdiri dari 5 Bab, yang terdiri dari :

Bab pertama “Pendahuluan”, yang terdiri dari : a). Penegasan judul, b). Latar Belakang masalah, c). Fokus dan Sub – Fokus penelitian, d). Rumusan Masalah, e). Tujuan Penelitian, f). Manfaat Penelitian, g). Kajian penelitian terdahulu yang relevan, h). Metode penelitian, i). Sistematika pembahasan.

Bab Kedua tinjauan pustaka / teori meliputi : a).

---

<sup>19</sup> *Ibid.*

Strategi pendistribusian, b). Kinerja karyawan.

Bab Ketiga deskripsi objek penelitian Lembaga amil Zakat Nasional da'arut tauhid Peduli Lampung.

Bab Keempat, adapun yang dibahas dalam bab ini adalah analisis data penelitian, temuan penelitian.

Bab Kelima, penutup yakni meliputi : a). Kesimpulan, dan b). Saran.







## BAB II

### STRATEGI PENDISTRIBUSIAN DAN KINERJA KARYAWAN

#### A. Strategi Pendistribusian

##### 1. Strategi

###### a. Konsep Strategi

Dalam bukunya George A. Steiner yang berjudul kebijakan dan strategi manajemen, George mendefinisikan Strategi berasal dari bahasa Yunani yaitu *strategos*, yang berarti jenderal. Oleh karena itu, kata strategi secara harfiah berarti “seni para jenderal”. Kata ini mengacu kepada perhatian utama manajemen puncak organisasi. Secara khusus, strategi adalah penempatan misi perusahaan, penetapan sasaran organisasi dengan mengingat kekuatan eksternal dan internal, perumusan kebijakan dan strategi tertentu untuk mencapai sasaran dan memastikan implementasinya secara tepat, sehingga tujuan dan sasaran utama organisasi akan tercapai.<sup>20</sup>

Menyusun strategi berarti mencari jalan bagaimana mencapai hasil yang ditargetkan sesuai dengan visi dan misi di dalam situasi organisasi dan prospek yang dihadapi. Strategi adalah jalan untuk mencapai tujuan tertentu atau untuk mencapai target keuangan dan posisi strategis. Strategi pada dasarnya terdiri atas 2 hal, yaitu : 1). Tindakan manajemen yang terukur dan bertujuan (*Intended Strategy*) dan, 2). Reaksi atas perkembangan yang tidak diantisipasi sebelumnya dan tekanan persaingan seperti peraturan pemerintah, masuknya pendatang baru, dan perubahan taktik pesaing<sup>21</sup>

---

<sup>20</sup> Rafi'udin dan Manna Abdul Djaliel, *Prinsip dan Strategi Dakwah*, (Bandung : Pustaka Setia, 1997) 76.

<sup>21</sup> Agustinus Sri Wahyudi, *Manajemen Strategik : Pengantar Proses Berpikir Strategik*, Cet ke – 2, 2011, 17.

b. Tahapan Strategi

Strategi juga melalui berbagai tahapan dalam prosesnya, secara garis besar strategi melalui 3 tahapan, yaitu :

1) Perumusan Strategi

Langkah pertama yang perlu dilakukan adalah merumuskan strategi yang akan dilakukan, sudah termasuk didalamnya adalah pengembangan tujuan, mengenai peluang dan ancaman eksternal, menetapkan kekuatan kelemahan secara internal, menetapkan suatu objektifitas, menghasilkan strategi alternatif, dan memilih strategi untuk dilaksanakan.

2) Implementasi strategi

Setelah kita merumuskan dan memilih strategi yang telah ditetapkan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan strategi yang telah ditetapkan, maka langkah berikutnya adalah melaksanakan strategi yang ditetapkan tersebut. Dalam tahap pelaksanaan strategi yang telah dipilih sangat membutuhkan komitmen dan kerja sama dari seluruh unit, tingkat, dan anggota organisasi.

3) Evaluasi strategi

Tahap akhir dari strategi ini adalah evaluasi strategi diperlukan karena keberhasilan yang telah dicapai diukur kembali untuk menetapkan keberhasilan yang telah dicapai dapat diukur kembali untuk menetapkan tujuan berikutnya. Evaluasi menjadi tolak ukur untuk strategi yang telah dilaksanakan kembali oleh suatu organisasi dan evaluasi sangat diperlukan untuk memastikan sasaran yang telah ditetapkan dinyatakan telah dicapai.<sup>22</sup>

---

<sup>22</sup> Fred R. David, *manajemen strategi konsep*, (Jakarta: Prenhalindo, 2002),

c. Bentuk dan Macam - macam Strategi

Pada prinsipnya strategi dapat dikelompokkan berdasarkan tiga tipe strategi yaitu, strategi manajemen, strategi investasi, dan strategi bisnis.<sup>23</sup>

1) Strategi Manajemen

Strategi manajemen meliputi strategi yang dapat dilakukan oleh manajemen dengan orientasi pengembangan strategi secara makro. Misalnya, strategi pengembangan produk, strategi penerapan harga, strategi akuisisi, strategi pengembangan pasar, strategi mengenai keuangan, dan sebagainya.

2) Strategi investasi

Strategi merupakan kegiatan yang berorientasi pada investasi. Misalnya, apakah perusahaan ingin melakukan strategi pertumbuhan yang agresif atau berusaha mengadakan penetrasi pasar, strategi bertahan, strategi pembangunan kembali suatu divisi baru atau strategi divestasi, dan sebagainya.

3) Strategi bisnis

Strategi bisnis ini sering disebut strategi bisnis secara fungsional karena ini berorientasi pada fungsi-fungsi kegiatan manajemen. Misalnya, strategi pemasaran, strategi produk atau operasional, strategi distribusi, strategi organisasi, dan strategi-strategi yang berhubungan dengan keuangan.

d. Proses strategi

Joel dan Michael mengungkapkan, bahwa sebuah organisasi tanpa adanya strategi seperti kapal tanpa adanya kemudinya, bergerak berputus pada lingkaran yang dimiliki seperti pengembara tanpa adanya tujuan tertentu.<sup>24</sup> Adapun proses strategi terdiri dari tiga

---

<sup>23</sup> Fredy Rangkuti, *Analisis SWOT :Teknik Membedah Kasus Bisnis*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2009), 6.

<sup>24</sup> Fred R David, *Manajemen strategi konsep*, (Jakarta : Prenhalindo, 2002), 3.

tahapan :

1) Perumusan strategi

Dalam perumusan strategi termasuk didalamnya adalah pengembangan tujuan, mengenali peluang dan ancaman eksternal, menetapkan suatu objektifitas menghasilkan strategi alternative memilih strategi untuk melaksanakan.<sup>25</sup> Dalam perumusan strategi juga ditentukan suatu sikap untuk emutuskan, memperluas, menghindari atau melakukan suatu keputusan dalam suatu kegiatan.

Teknik perumusan strategi yang penting dapat dilakukan menjadi kerangka kerja diantaranya :

a) Tahap input (masukan)

Dalam tahap ini proses yang dilakukan adalah meringkas informasi sebagai masukan awal, dasar yang diperlukan untuk merumuskan strategi.

b) Tahap percocokan

Proses yang dilakukan adalah menfokuskan pada menghasilkan strategi alternatif yang layak dengan memadukan faktor-faktor eksternal dan internal.<sup>26</sup>

c) Tahap keputusan

Menggunakan semacam teknik, diperoleh dari input sasaran dalam mengevaluasi strategi alternatif yang telah diidentifikasi dalam tahap kedua.<sup>27</sup>

Perumusan strategi haruslah selalu melihat kearah kedepan dengan tujuan, artinya peran perencanaan amatlah penting dan memiliki andil yang besar.

---

<sup>25</sup> *Ibid*, 15.

<sup>26</sup> *Ibid*, 182.

<sup>27</sup> *Ibid*, 5.

## 2) Implementasi strategi

Implementasi strategi termasuk pengembangan budaya dalam mendukung strategi, menciptakan struktur organisasi yang efektif, mengubah arah, menyiapkan anggaran, mengembangkan dan memanfaatkan sistem informasi yang masuk.<sup>28</sup> Implementasi strategi sering disebut sebagai tindakan dalam strategi karena implementasi berarti juga memobilisasi untuk mengubah strategi yang telah dirumuskan menjadi tindakan.

## 3) Evaluasi strategi

Tahapan terakhir dalam sebuah strategi adalah evaluasi. Tiga macam aktivitas mendasar untuk melakukan evaluasi strategi yaitu :

Meninjau faktor-faktor eksternal (berupa peluang dan ancaman) dan faktor-faktor internal (kekuatan dan kelemahan) yang menjadi dasar asumsi pembuatan strategi. Adapun perubahan faktor eksternal seperti tindakan yang harus dilakukan. Perubahan yang ada akan menjadi suatu hambatan dalam mencapai tujuan, begitupula dengan faktor internal yang diantaranya strategi yang tidak efektif atau aktifitas implementasi yang buruk dapat berakibat buruk pula pada hasil yang akan dicapai.

- a) Mengukur prestasi (membandingkan hasil yang diharapkan dengan kenyataan yang didapat). Menyelidiki penyimpangan dari rencana. Mengevaluasi peserta individu dan menyimak kemajuan yang dibuat kearah penyampaian sasaran yang dinyatakan. Kriteria untuk mengevaluasi strategi harus dapat diukur dan dibuktikan, kriteria yang meramalkan hasil yang lebih penting dari pada kriteria yang mengungkapkannya dengan apa yang telah terjadi.

---

<sup>28</sup> *Ibid*, 5.

- b) Mengambil tindakan korektif untuk memastikan bahwa prestasi sesuai dengan rencana.

Dalam mengambil tindakan korektif tidak harus berarti bahwa strategi yang sudah ada akan ditinggalkan atau bahkan strategi baru dirumuskan. Tindakan korektif diperlukan bila tindakan atau hasil tidak sesuai dengan yang dibayangkan semula untuk pencapaian yang direncanakan maka disitulah tindakan korektif diperlukan.<sup>29</sup>

Tindakan korektif harus menempatkan posisi yang lebih baik untuk lebih mampu memanfaatkan kekuatan internal, menghindari, mengurangi, dan meringankan ancaman eksternal serta mampu memperbaiki kelemahan internal. Segala kegiatan korektif harus konsisten secara internal dan bertanggung jawab secara social.

- e. Faktor – faktor Strategi

Kesadaran bagi setiap orang baik sebagai individu atau kelompok organisasi, baik organisasi sosial atau organisasi bisnis tentang tujuan yang hendak dicapai akan berubah, suatu usaha untuk mencapai tujuan tersebut dan sebuah usaha-usaha yang mengarahkan pada penyampaian tujuan disebut strategi.

Suatu strategi harus efektif dan jelas karena ia mengarahkan organisasi kepada tujuannya untuk itu konsep suatu strategi harus memperhatikan faktor-faktor strategi, diantaranya :

- 1) Lingkungan

Lingkungan tak pernah berada pada kondisi dan selalu berubah. Perubahan yang terjadi berpengaruh sangat luas kepada segala sendi kehidupan manusia. Sebagai individu masyarakat, tak hanya kepada cara

---

<sup>29</sup> *Ibid*, 104.

berfikir tetapi juga tingkah laku, kebiasaan, kebutuhan, dan pandangan kehidupan.

2) Lingkungan organisasi

Lingkungan organisasi meliputi segala sumber daya dan kebijakan organisasi yang ada.

3) Kepemimpinan

S.P Siagian memberikan definisi tentang kepemimpinan yakni seorang pemimpin adalah orang tertinggi dalam mengambil keputusan. Oleh karena itu, setiap pemimpin dalam menilai perkembangan yang ada dalam lingkungan baik eksternal atau internal berbeda.<sup>30</sup>

2. Pendistribusian

a. Pengertian pendistribusian

Distribusi pada hakikatnya adalah suatu proses yang ada dalam ilmu pemasaran. Adapun distribusi adalah penyaluran barang atau jasa yang di perlukan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan hidup sehari – hari dari produsen ke konsumen.

Pendistribusian dapat di artikan sebagai tata cara atau tindakan penyaluran barang atau jasa ke pihak lain dengan tujuan tertentu.<sup>31</sup> Kebijakan distribusi yang baik diajarkan dalam islam yaitu sangat berkaitan dengan harta yang tidak menumpuk pada golongan tertentu dimasyarakat. Atau dapat dikatakan bahwa dalam bermasyarakat tidak terjadinya kesenjangan sosial yang sangat tidak rasional. Sehingga dapat terjadinya dan terwujudnya keadilan dalam distribusi.<sup>32</sup>

Jadi, pendistribusian zakat adalah penyaluran zakat kepada orang yang berhak menerima (mustahik) baik secara konsumtif ataupun produktif dengan tujuan agar kesejahteraan mustahik dapat meningkat. Sasaran

<sup>30</sup> S.P Siagian, *Manajemen Modern*,(Jakarta : masagung, 1994), cet ke-2, 9.

<sup>31</sup> Pusat bahasa Departemen Pendidikan Nasional,Kamus Bahasa Indonesia, (Jakarta: Balai Pustaka, 2003)

<sup>32</sup> Fandi Tjiptono, *Strategi pemasaran* (Yogyakarta : Andi, 2001), 185.



mustahik zakat sudah ditentukan sebagaimana disebutkan dalam surat at – Taubah ayat 60 yaitu delapan golongan. Dari ayat tersebut cukup jelas bahwa pendistribusian zakat harus sampai kepada delapan golongan yang telah disebutkan, walaupun dalam perkembangan mengalami perluasan makna karena menyesuaikan dengan perkembangan situasi dan kondisi modern.

Model pendistribusian harta zakat oleh muzaki ada dua cara yaitu dapat dilakukan secara langsung kepada mustahik atau lewat lembaga zakat yang nantinya akan disalurkan kepada mustahik.<sup>33</sup>

b. Langkah – langkah Pendistribusian

Sebuah perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memperhatikan pendistribusian program perusahaan agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dan menuaikan hasil yang maksimal. Untuk itu ada beberapa langkah yang harus diperhatikan dalam proses pelaksanaan distribusi, yaitu :

- 1) Proses kepemimpinan, pembimbingan dan motivasi kerja. Dalam proses ini merupakan salah satu tahapan yang harus diperhatikan, karena dengan adanya pemimpin, bimbingan, serta motivasi akan menimbulkan kesadaran dan kemauan para petugas untuk bekerja dengan penuh semangat sesuai dengan yang kita harapkan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Memberikan tugas dan penjelasan, langkah yang kedua adalah dengan memberikan tugas yang diberikan dengan baik. Dengan penjelasan serta arahan yang dilakukan dengan memberikan petunjuk – petunjuk yang benar, jelas, dan tegas. Segala saran dan intruksi kepada staff dalam pelajaran tugas harus diberikan dengan jelas agar

---

<sup>33</sup> Yusuf al-Qaradawi, *Hukm AZ-zakah*, terj. Salaman Harun dkk, *Hukum zakat* (Bandung: Mizan, 1996), 510.

terlaksana dengan baik.

- 3) Menjelaskan kebijakan yang ditetapkan, menjelaskan kebijakan yang ditetapkan, yang dimaksud adalah komunikais dengan cara efektif agar tidak terjadi kesalahpahaman, agar tujuan serta target yang akan dicapai terlaksana dengan baik.<sup>34</sup>

Dari penjelasn di atas dapat peneliti simpulkan langkah – langkah distribusi ada 3 yaitu proses kepemimpinan, peminangan dan motivasi kerja, memberikan tugas dan penjelasan dan menjelaskan kebijakan yang ditetapkan tujuannya agar tercapainya tujuan yang dikehendaki.

c. Proses pendistribusian

Proses pendistribusian merupakan kegiatan pemasaran yang mampu.<sup>35</sup>

- a) Menciptakan nilai tambah produk melalui fungsi-fungsi pemasaran (marketing function), dan  
b) Memperlancar arus saluran pemasaran (marketing-channel flow) secara fisik dan nonfisik.

Kegiatan pemilihan, meliputi:

1. Fungsi akumulasi merupakan kegiatan pengumpulan dan penyimpanan persediaan dari beberapa pemasok barang untuk memenuhi kebutuhan permintaan pasar.
2. Fungsi klasifikasi, adalah kegiatan mengelompokkan produk-produk kedalam beberapa tingkatan kualitas atau kriteria lain yang berbeda-beda.
3. Fungsi alokasi, adalah kegiatan penguraian besar atau jumlah unit persediaan yang honogen menjadi besaran jumlah yang lebih kecil.
4. Fungsi gabungan, adalah kegiatan pengumpulan beberapa jenis produk menjadi

<sup>34</sup> Richard L. Daft, *Manajemen* (Jakarta : Erlangga, 2002), 4.

<sup>35</sup> Ajat Sudrajat, *Manajemen Distribusi*, (Bandung : Mika Pers, 2006) h. 99.

kelompok produk untuk penggunaan yang berkaitan.

- c) Kegiatan pertemuan merupakan usaha mempertemukan produsen dengan konsumen. Kegiatannya meliputi usaha mencari informasi tentang permintaan produk dan informasi pasar yang lain serta mencari pelanggan melalui kegiatan promosi.
- d) Kegiatan pertukaran merupakan kegiatan negosiasi dan transaksi yang meliputi pertukaran produk beserta kepemilikannya hingga kegiatan pembayaran dan pengiriman barang. Pertukaran meliputi keputusan- keputusan pembelian tentang jumlah, jenis, saat atau waktu, dan syarat-syarat pembayarannya dengan memperhatikan syarat atau kondisi pertukaran yang wajar.

d. Macam – macam Distribusi

Ada beberapa bentuk inovasi distribusi yang dikategorikan dalam empat bentuk berikut :

- 1) Distribusi bersifat konsumtif tradisional, yaitu di bagikan kepada mustahiq, untuk dimanfaatkan secara langsung, seperti zakat fitrah atau zakat mal yang dibagikan kepada para korban bencana alam.
- 2) Distribusi bersifat konsumtif kreatif, yaitu diwujudkan dalam bentuk lain dari barangnya semula seperti diberikan dalam bentuk alat – alat atau beasiswa.
- 3) Distribusi bersifat produktif tradisional, diberikan dalam bentuk barang – barang yang produktif seperti kambing, sapi dan lainnya. Pemberian dalam bentuk ini akan menciptakan suatu usaha yang membuka lapangan kerja bagi fakir miskin.
- 4) Distribusi dalam bentuk produktif kreatif, yaitu diwujudkan dalam bentuk permodalan baik untuk membangun proyek sosial atau menambah modal

pedagang usaha kecil.<sup>36</sup>

Sistem pendistribusian zakat bisa dilakukan dengan sendiri atau mandiri bis ajuga lewat lembaga. Distribusi zakat, infaq, shadaqah terbagi menjadi 2, yaitu zakat yang bersifat konsumtif yaitu berupa sandang, pangan, dan papan. Sedangkan zakat produktif adalah zakat yang diberdayagunakan untuk kegiatan ekonomi. Zakat produktif merupakan pemberian modal usaha kepada mustahiq untuk mengembangkan usahanya. Sedangkan zakat konsumtif merupakan zakat yang diberikan kepada mustahiq secara langsung untuk kebutuhan konsumsi sehari – hari, seperti pembagian zakat berupa beras dan uang kepada fakir miskin setiap idul fitri atau pembagian zakat mal secara langsung oleh para muzzaki kepada mustahiq yang membutuhkan karena ketiadaan pangan atau karena mengalami musibah.<sup>37</sup>

e. Ruang Lingkup Distribusi

Distribusi memiliki ruang lingkup pendistribusian dalam penyaluran zakat, infaq, dan shadaqah harus dibagikan kepada masyarakat yang ada disekeliling kita ataupun diluar daerah lain yang lebih membutuhkan, dengan catatan apabila jika daerah tersebut sudah tidak memerlukan pembagian dana ZIS dalam artian bahwa masyarakat di daerah tersebut sudah dikatakan mampu dan tidak termasuk dalam golongan 8 asnaf yang telah di tetapkan. Adapun pendapat para ulama tentang ruang lingkup penyaluran zakat, infaq, dan shadaqah terbagi ke dalam 3 macam kriteria, yaitu :

- 1) Zakat tidak boleh dipindahkan atau dengan kata lain zakat, infaq, dan shadaqah yang dikumpulkan dari suatu tempat seharusnya dibagi kepada yang

---

<sup>36</sup> M. Arif Mufraini, *Akuntansi dan Manajemen Zakat (Mengonsumsi kesadaran dan Membangun jaringan)*, (Jakarta : Kencana Prenanda Media, 2006), 153.

<sup>37</sup> Ibid, 155.

membutuhkan pada tempat yang sama juga, kecuali jika keadaan darurat menghendaki, maka boleh dipindahkan sebagiannya.

- 2) Zakat ini boleh dipindahkan.
- 3) Saham (hak) fakir miskin dibagi di tempat pengumpulan. Sedangkan saham – saham yang lain boleh di pindahkan sesuai dengan kebijakan pemerintah.

## **B. Kinerja Karyawan**

### **1. Pengertian Kinerja karyawan**

Setiap karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi atau perusahaan tergantung pada kinerja karyawannya.

Secara etimologi kinerja berasal dari kata prestasi kerja (performance). Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara bahwa istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>38</sup>

Menurut Notoatmodjo bahwa kinerja tergantung pada kemampuan pembawaan (*ability*), kemampuan yang dapat dikembangkan (*capacity*), bantuan untuk terwujudnya performance (*help*), intensif materi maupun nonmateri (*incentive*), lingkungan (*environment*), dan evaluasi (*evaluation*). Kinerja dipengaruhi oleh kualitas fisik individu (keterampilan dan kemampuan, pendidikan dan keserasian), lingkungan (termasuk intensif dan intensif) dan teknologi.

Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara dalam bukunya manajemen sumber daya perusahaan definisi kerja adalah kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja

---

<sup>38</sup> Anwar Prabu Mangkunegara, *Evaluasi kinerja SDM*, (Bandung: Aditama, 2005), 56.

secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>39</sup>

Berdasarkan pengertian – pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai karyawan, dalam menjalankan tugas – tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan perusahaan atau organisasi, melalui kriteria – kriteria atau standar kinerja karyawan yang berlaku dalam organisasi.

## 2. Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut:<sup>40</sup>

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan;
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan, seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya;
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya;
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang;
- e. Motivasi kerja, motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan;
- f. Kepemimpinan, kepemimpinan merupakan perilaku seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan sesuatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya;

---

<sup>39</sup> *Ibid*

<sup>40</sup> *Ibid*, 189-193

- g. Gaya kepemimpinan, merupakan gaya atau sikap seorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya;
- h. Budaya organisasi, merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki oleh suatu organisasi atau kebiasaan;
- i. Kepuasan kerja, merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan;
- j. Lingkungan kerja, merupakan suasana atau kondisi disekitar lokasi tempat;
- k. Loyalitas, merupakan kesetiaan karyawan untuk tetap bekerja dan membela perusahaan dimana tempatnya bekerja;
- l. Komitmen, merupakan kepatuhan karyawan untuk menjalankan kebijakan atau peraturan perusahaan dalam bekerja;
- m. Disiplin kerja, merupakan usaha karyawan untuk menjalankan aktivitas kerjanya sungguh-sungguh.

### 3. Tujuan Kinerja

Tujuan kinerja menurut Rivai dan Bastri yang di kutip oleh Regina Aditya Reza dalam skripsinya yang berjudul “pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi, dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT sinar santosa perkasa Banjar Negara”, yaitu <sup>41</sup>.

- a. Kemahiran dari kemampuan tugas baru diperuntukan untuk perbaikan hasil kerja dan kegiatannya;
- b. Kemahiran dari pengetahuan baru dimana akan membantu karyawan dengan pemecahan masalah yang kompleks atas aktivitas membuat keputusan pada tugas;
- c. Kemahiran atau perbaikan pada sikap terhadap teman kerjanya dengan suatu aktivitas kinerja;
- d. Target aktivitas perbaikan kinerja;

---

<sup>41</sup> Regina Aditya Reza, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa perkasa Banjar Negara*, skripsi, Semarang : Universitas Diponegoro, 2010, 22-23.

- e. Perbaikan dalam kualitas atau produksi;
  - f. Perbaikan dalam waktu atau pengiriman.
4. Indikator kinerja karyawan

Kinerja karyawan secara objektif dan akurat dapat dievaluasi melalui tolak ukur tingkat kinerja. Pengukuran tersebut berarti memberi kesempatan bagi para pegawai untuk mengetahui tingkat kinerja mereka. Memudahkan pengkajian kinerja karyawan. Indikator kinerja karyawan yang dikemukakan dalam buku Sedarmayanti memiliki indikator – indikator kinerja sebagai berikut :<sup>42</sup>

a. Kualitas kerja

Kualitas kerja adalah kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat – syarat kesesuaian dan kesiapannya yang tinggi pada gilirannya akan melahirkan penghargaan dan kemajuan serta perkembangan organisasi melalui peningkatan pengetahuan dan keterampilan secara sistematis sesuai tuntutan ilmu pengetahuan dan teknologi yang semakin berkembang pesat.

b. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

c. Ketetapan Waktu

Ketetapan waktu yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

d. Kemampuan

Kemampuan yaitu diantara beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang, ternyata yang diintervensi atau diterapi melalui pendidikan dan

---

<sup>42</sup> Sedarmayanti, *Manajemen Sumber Daya manusia dan Produktivitas Kerja* (Jakarta : Mandar Maju, 2001), 51.



latihan adalah faktor kemampuan yang dapat dikembangkan

e. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

f. Komunikasi

Komunikasi merupakan interaksi yang dilakukan oleh atasan kepada bawahan untuk mengemukakan saran dan pendapatnya dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Komunikasi akan menimbulkan kerjasama yang lebih baik dan akan terjadi hubungan – hubungan yang semakin harmonis diantara para karyawan dan para atasan, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

g. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.<sup>43</sup>

Pendapat tersebut mengatakan bahwa untuk mendapatkan kinerja karyawan yang optimal yang menjadi tujuan organisasi atau perusahaan harus memperhatikan aspek – aspek kualitas karyawan, kuantitas, ketetapan waktu, kemampuan, pelaksanaan tugas, komunikasi, serta tanggung jawab

---

<sup>43</sup> *Ibid*, 52 – 53.

## DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. *Manajemen Bisnis*. Jakarta : Rineka Cipta. 2009
- Afifah, husnul. 2020. *Peningkatan Kinerja Karyawan badan Amil Zakat Nasional Provinsi Jawa Timur*. Skripsi. Surabaya : UIN Sunan Ampel Surabaya
- Adimiharja, Kusnaka. *Metodologi Penelitian Sosial*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya. 2002
- Anisa, Siti Nur. 2019. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Lembaga Amil Zakat Nurul Fikri Palangka Raya*. Skripsi. Palangka Raya : IAIN Palangka Raya
- Amiruddin, dkk. *Anatomi fiqh zakat*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar. 2005
- Ali, Mohammad Daud. *sistem Ekonomi islam: zakat dan wakaf*, Jakarta: UI press. 1998
- Al – Kaff, Abdullah Zaki. *Ekonomi Dalam Perspektif Islam*. Bandung : Pustaka Setia. 2002
- Al – Zuhaily, Wahbah. *Zakat : Kajian Berbagai Madzhab*. Bandung : Remaja Rosdakarya. 1997
- David, Fred R. *Manajemen Strategi Konsep*. Prehanlindo. 2002
- Daft, Richard L. *Manajemen*. Jakarta : Erlangga. 2002
- Fandi. *Strategi pemasaran*. Yogyakarta : Andi. 2001
- Fachruddin. *Fiqh dan manajemen zakat di Indonesia*. Yogyakarta: sukses Offset. 2008

Fakhrudin. *Fiqih dan Manajemen Zakat di Indonesia*. Malang : UIN Malang Press. 2008

Harum, Salman, dkk. *Hukum Zakat*. Bandung : Mizan. 1991

Hanifudin, diidn. *The Power Of Zakat*. Malang : UIN Malang Press. 2008

Hanifuddin, Didin. *Agar Harta Berkah dan Bertambah*. Jakarta : Gema Insani. 2007

Hasan, Sofyan. *Pengantar Zakat dan Waqaf*. Surabaya : Al – Ikhlas. 1995

Lutfi, hanif. *Siapakah Amil Zakat ?*. Jakarta : Rumah Fiqih Publishing. 2018

Mangkunegara, Anwar Prabu. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung : Aditama. 2005

Muhammad Ridwan. *Manajemen Baitul Maal Wa Tamwil (BMT)*. Yogyakarta: UII Press. 2004

Mufraini, M. Arif. *Akuntansi dan Manajemen Zakat (Mengonsumsikan kesadaran dan Membangun Jaringan)*, Jakarta : Kencana Prenanda Media. 2006

Nunung, Ghoniyah. “Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Kepemimpinan Lingkungan Kerja dan Komitmen” Dalam Jurnal Dinamika Manajemen Volume 5

Rahman, Afzalun. *Doktrin Ekonomi Islam*. Yogyakarta : Dana Bhakti Waqaf. 1996

Rangkuti, Fredy. *Analisis SWOT : Teknik Membedah Kasus Bisnis*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama. 2009

- Regina Aditya Reza,. 2010. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT Sinar Santosa perkasa Banjar Negara*, skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Sule, Ernie Tisnawati dan Kurniawan Saefulloh. *Pengantar Manajemen*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2005
- Siagin, S.P. *Manajemen Modern*. Jakarta : Masagung. 1994
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R & D*. Bandung : Alfabeta. 2009
- Susilowati, H. 2019. *Pelaksanaan Pendistribusian Zakat di Baznas Sumatera Selatan*. Skripsi. Palembang : UIN Raden Fatah.
- Sudrajat Ajat. *Manajemen Distribusi*. Bandung : Mika Pers. 2006
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta : Mandar Maju. 2001
- Tarmidzi, Ahmad. 2017. *Strategi Pendistribusian Dana Zakat, Infaq, dan Shadaqoh (ZIS) Melalui Program Pemberdayaan Anak Yatim di Yayasan Insan Cita Al – Mukkasyaffah*. Skripsi. Jakarta : Uin Syarifhidayatullah
- Tjiptono, Fandi. *Strategi pemasaran*. Yogyakarta : Andi. 2001
- Usman, Husaini, dkk. *Metode Penelitian Sosial*. Jakarta : PT. Bumi Aksara. 2009
- Wibisono, Yusuf. *Mengelola Zakat*. Jakarta : Prenadamedia Group. 2015
- , Fandi. *Strategi pemasaran*. Yogyakarta : Andi. 2001