

Freakonomics

by Pak Rudi 9

Submission date: 13-Feb-2024 08:42AM (UTC+0700)

Submission ID: 2293367667

File name: Dr._Rudy_Haryanto_FreakonomicS.pdf (231.73K)

Word count: 5636

Character count: 37059

ANALISIS EFEKTIVITAS KETEPATAN WAKTU DALAM MENINGKATKAN KUALITAS KINERJA KARYAWAN

Wasilah¹, Nurul Hakim², Aidatul Hamidah³, Mohammad Zainuri⁴, Rudy Haryanto⁵

^{1,2,3,4,5}Sekolah
Pascasarjana IAIN
Madura

¹wasilah011@gmail.com

²hakimnurul444@gmail.com

³aidatulhamidah14@gmail.com

⁴zainurimohammad263@gmail.com

⁵rudy@iainmadura.ac.id

ABSTRAK

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. Dalam penelitian ini dilakukan dengan tujuan untuk menganalisis efektivitas ketepatan waktu dalam meningkatkan kualitas kinerja karyawan yang terdapat di BAZNAS kabupaten Sampang. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif yang dilakukan berdasarkan kondisi alamiah pada objek BAZNAS Kabupaten Sampang dengan peneliti melakukan observasi dan wawancara langsung terhadap informan yang sesuai dengan kebutuhan data data penelitian. Hasil penelitian berdasarkan aspek ketepatan waktu menunjukkan bahwa program program yang terdapat dalam layanan BAZNAS Kabupaten Sampang sudah sesuai dengan standart dan prosedur SOP yang telah ditetapkan BAZNAS Kabupaten Sampang. Dan hasil penelitian berdasarkan beberapa indicator kualitas kerja, para karyawan BAZNAS Kabupaten Sampang sudah mampu melaksanakan tugas-tugas terkait dengan efektivitas sesuai aturan dan prosedur yang ada.

Kata kunci: Efektivitas, Ketepatan waktu, kualitas kerja

ABSTRACT

Effectiveness is one of the main elements in the activities of an organization or company in an effort to achieve a predetermined business goal, one of the factors that influence work effectiveness is time, good time management abilities for someone will have a good effect on an organization or company. This research was conducted with the aim of analyzing the effectiveness of timeliness in improving the quality of employee performance at BAZNAS Sampang district. This study used a descriptive qualitative method which was carried out based on natural conditions on the BAZNAS object in Sampang Regency with researchers conducting direct observations and interviews with informants according to the data needs of the research data. The results of the research based on the timeliness aspect show that the programs contained in the Sampang Regency BAZNAS services are in accordance with the standards and SOP procedures that have been set by the Sampang Regency BAZNAS. And the results of the research based on several indicators of work quality, BAZNAS Sampang Regency employees have been able to carry out related tasks effectively according to existing rules and procedures.

Keywords: Effectiveness, Timeliness, quality of work

PENDAHULUAN

Pada era globalisasi saat ini, problematika kemiskinan terjadi tidak hanya pada negara berkembang saja tetapi terjadi juga di negara maju. Masalah kemiskinan berkaitan dengan ketidakmampuan akses secara ekonomi, sosial, budaya, politik dan partisipasi dalam masyarakat. Kemiskinan memiliki arti yang luas dari sekedar lebih rendahnya tingkat pendapatan atau konsumsi seseorang dari standar kesejahteraan terukur, tetapi memiliki arti yang lebih dalam berkaitan dengan ketidakmampuan untuk mencapai aspek di luar pendapatan, seperti akses kebutuhan yang minimum; kesehatan, pendidikan, serta air bersih. Menurut Qardhawi, kemiskinan sangatlah berbahaya bagi umat manusia dikarenakan dapat menyebabkan rusaknya aqidah, akhlak, kelogisan berfikir, keluarga dan masyarakat. Menurut data BPS, penduduk yang dikatakan miskin ialah penduduk yang memiliki rata-rata pengeluarannya perkapita perbulan di bawah garis kemiskinan.¹

kemiskinan memang merupakan salah satu problematika yang masih belum teratasi sepenuhnya di Indonesia. Data dari Badan Pusat Statistik (BPS) menunjukkan bahwa pada September 2019, angka kemiskinan di Indonesia mencapai 9,22%. Angka ini menunjukkan bahwa masih banyak masyarakat yang berjuang untuk memenuhi kebutuhan dasar mereka.

Pemerintah Indonesia telah melakukan berbagai upaya untuk mengurangi kemiskinan, seperti program-program bantuan sosial, peningkatan akses pendidikan, pengembangan sektor ekonomi, dan lain sebagainya. Namun, perlu diakui bahwa permasalahan kemiskinan adalah kompleks dan membutuhkan pendekatan yang komprehensif. Zakat merupakan salah satu dari lima pilar dalam agama Islam dan memiliki peran yang penting dalam membantu mengatasi kemiskinan dan mencapai keadilan sosial ekonomi. Tujuan zakat tidak hanya sekedar memberikan bantuan konsumtif kepada orang miskin, tetapi juga untuk menciptakan kemandirian ekonomi masyarakat secara berkelanjutan.²

Zakat mempunyai tujuan Membangun ikatan persaudaraan dan solidaritas sosial: Ketika seorang muslim membayar zakat, mereka secara aktif berpartisipasi

¹ Agrianisa Nuriz Zahida, *Pengelolaan Zis Dan Perannya Dalam Mendukung Gerakan Desa Sehat Dan Cerdas (Gdsc) (Studi kasus Baznas Kabupaten Bojonegoro)*, Skripsi, Universitas Brawijaya Malang, 2019,1.

² Tsaniyatul Haliyah, dkk ., "Zakat Sebagai Instrumen Fiskal Dalam Menutupi Governwnt Expenditure di Indonesia". *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), (2018). 187-216.

dalam upaya membantu sesama anggota masyarakat yang membutuhkan.³ Hal ini dapat membangun ikatan persaudaraan, solidaritas, dan kepedulian antarindividu dan kelompok. Zakat memperkuat ikatan sosial dalam masyarakat, meningkatkan kebersamaan, dan menciptakan keadilan sosial.

Zakat memiliki peran yang signifikan dalam membantu kepentingan sosial dan pengentasan kemiskinan. Pemanfaatan dana zakat yang dikelola dengan baik dan efisien oleh pemerintah dapat menjadi instrumen yang potensial untuk meningkatkan kesejahteraan umat dan mengurangi kemiskinan.⁴ Sebagai sejumlah uang atau dana yang dikeluarkan oleh individu yang memiliki kecukupan ekonomi, zakat memiliki syarat-syarat tertentu yang harus dipenuhi, baik dalam jumlah harta yang dikeluarkan maupun penerima zakat yang memenuhi kriteria yang telah ditentukan. Dalam konteks Indonesia, dengan mayoritas penduduknya beragama Islam, potensi zakat sangat besar dan dapat menjadi alternatif pemerintah untuk melaksanakan program pengentasan kemiskinan.

Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) merupakan lembaga yang berwenang secara nasional dalam perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat di Indonesia. BAZNAS didirikan dengan tujuan untuk mengoptimalkan pengumpulan dan pengelolaan zakat secara efektif dan transparan.

Pada awalnya, pengelolaan zakat diatur oleh Undang-Undang Nomor 38 Tahun 1999. Namun, karena adanya kendala operasional, undang-undang tersebut digantikan oleh Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat. Undang-undang ini memberikan dasar hukum yang lebih kuat dan mengatur secara rinci mengenai pengelolaan, pengumpulan, pendistribusian, dan pengawasan zakat di Indonesia.

Untuk meningkatkan dampak zakat terhadap pengentasan kemiskinan, perlu dilakukan upaya pendidikan dan sosialisasi yang lebih intensif kepada masyarakat mengenai pentingnya menyalurkan zakat melalui lembaga resmi yang dapat mengelola dan mendayagunakan dana zakat secara efektif. Selain itu, perlu juga adanya upaya dalam meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan pengawasan terhadap pengelolaan dana zakat agar masyarakat memiliki

³ Risma Ayu Kinanti, dkk. "Peran Lembaga Amil Zakat Dalam Pengembangan Social Entrepreneurship". *Attujjar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(1), (2021). 54-65.

⁴ Rahman, dkk. "Analisis Partisipasi Masyarakat Nahdlatul Ulama Dalam Meningkatkan Pendapatan Dana (Funding) Lazisnu Kota Sumenep". *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), (2021). 243-260.

Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam...

kepercayaan dan keyakinan bahwa zakat mereka digunakan dengan benar untuk kepentingan sosial dan pengentasan kemiskinan.⁵

Pembentukan lembaga pengelolaan zakat, seperti BAZNAS di daerah, bertujuan untuk mendorong kesadaran masyarakat dalam menyalurkan zakat melalui lembaga resmi yang ada di daerah baik ditingkat provinsi maupun kabupaten atau kota.⁶ Hal ini penting karena dengan menyalurkan zakat melalui lembaga resmi, dana zakat dapat dikelola dengan lebih terencana dan tepat sasaran, serta dapat memberikan dampak yang lebih signifikan dalam pengentasan kemiskinan. Begitupun kepuasan kerja dapat mengakibatkan pengaruh terhadap tingkat turnover dan tingkat absensi terhadap kesehatan fisik dan mental karyawan serta tingkat kelambanan. Fungsi kepuasan kerja adalah untuk meningkatkan disiplin karyawan dalam menjalankan tugasnya. Karyawan akan datang tepat waktu dan akan menyelesaikan tugasnya sesuai dengan waktu yang telah ditentukan dan untuk meningkatkan semangat kerja karyawan dan loyalitas karyawan terhadap BAZNAS Kabupaten Sampang.⁷

Dengan demikian, diperlukannya efektivitas ketepatan waktu dalam meningkatkan kinerja karyawan memberikan pengaruh yang positif dan signifikan terhadap pengelolaan BAZNAS Kabupaten Sampang. Adanya ketepatan waktu akan mendorong karyawan untuk dapat bekerja dengan sebaik mungkin dengan disiplin dan tidak lalai dalam kesehariannya. Jika BAZNAS Kabupaten Sampang mampu menerapkan ketepatan waktu dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif maka akan mampu menghasilkan BAZNAS Kabupaten Sampang sesuai dengan Visi/Misi yang tertera. Ketepatan waktu ini akan menjadi contoh bagi BAZNAS yang lain dengan dukungan karyawan yang berkualitas juga. Sehingga berbagai informasi yang dapat diterima secara tepat waktu, akurat dan dapat dipercaya yang nantinya dapat meningkatkan efisiensi kinerja pegawai. Peningkatan kinerja pegawai, dapat meningkatkan kinerja BAZNAS Kabupaten Sampang secara keseluruhan.⁸

⁵ Indi Najah Mauludiah, *Studi kasus mengenai optimalisasi pendistribusian zakat sebagai sarana mewujudkan kemandirian mustahik di BAZNAS Kabupaten Tegal*, Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang 2021, 1.

⁶ Fitrandasari, dkk. "Perda Syariah Dalam Upaya Peningkatan Daya Saing Ekonomi Daerah". *Jurisdictie*, 10(1), (2019). 95-108.

⁷ Nur Chasanah, *Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Empiris Pada Karyawan Pt. Mayora Tbk Regional Jateng Dan Diy)*, Tesis, Universitas Diponegoro Semarang 2008, 20.

⁸ Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa, *PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN SIA*, Sofiatia

TINJAUAN PUSTAKA

1. Efektivitas

a. 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. Dalam pengertiannya efektivitas adalah berasal dari kata efektif yang berarti terjadinya suatu akibat yang telah dilakukan dalam suatu perbuatan. Efektif dalam kamus bahasa Indonesia yaitu membawa hasil ataupun berhasil dalam mencapai suatu tujuan yang diinginkan. Menurut pendapat Komarudin "Efektivitas merupakan suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan suatu kegiatan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan lebih dulu oleh suatu perusahaan".⁹ Menurut Hidayat, "Bahwa efektivitas adalah suatu ukuran perusahaan yang menyatakan seberapa target kuantitas dan kualitas serta waktu yang telah tercapai, yang mana waktu telah dicapai secara jauh, semakin besar presentase target yang akan dicapai oleh suatu perusahaan maka semakin tinggi efektivitasnya. Sondang P. Siagian berpendapat mengenai efektivitas kerja yaitu penyelesaian suatu pekerjaan tepat pada waktu yang telah ditetapkan sebelumnya, artinya apakah dalam pelaksanaan tugas dinilai baik atau tidak, tergantung jika tugas yang dikerjakan sudah selesai, bagaimana cara menyelesaikan dan berapa biaya yang sudah dikeluarkan dalam menyelesaikan tugas perusahaan.

Efektivitas merupakan indikator keberhasilan suatu kegiatan atau upaya dalam mencapai tujuan yang diinginkan. Dalam konteks perusahaan, efektivitas dapat diukur dengan sejauh mana tujuan yang telah ditetapkan telah tercapai dan seberapa baik hasil yang dicapai sesuai dengan harapan. Jika target yang ditetapkan berhasil dicapai atau bahkan melebihi target tersebut, maka kegiatan atau upaya tersebut dianggap efektif.¹⁰

b. Perencanaan Efektivas kerja

Suatu kegiatan ataupun aktivitas perusahaan dalam menjalankan organisasi, pada dasarnya untuk mengukur Efektif apa tidak dari hasil

⁹ Monica ferinica bormasa, *Kepemimpinan dan efektivitas kerja*, (Jawatengah: CV. Pena Persada, 2022), hlm. 136

¹⁰ Sofiana syam. Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal ilmu manajemen* 4, no.2 (Juli, 2025) : 131, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/3781/pdf>.

Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam...

pekerjaan suatu perusahaan yang akan dicapai harus sesuai dengan rancangan, sesuai dengan tujuan organisasi yang ditentukan sebelumnya. Nilai efektivitas ditentukan pada tercapainya suatu tujuan dan kesesuaiannya dalam menjalankan tugas dan pekerjaan dalam suatu perubahan. Ada lima kriteria dalam mengukur efektivitas kerja yaitu:

- 1) Produktivitas yaitu kemampuan setiap orang atau sistem perusahaan yang menghasilkan suatu produk ataupun jasa.
- 2) Kemampuan adaptasi kerja yaitu mampu menyesuaikan dengan lingkungan perusahaan dengan kemampuan berkomunikasi dan berfikir kreatif dalam perusahaan, serta bisa merespon perubahan dengan cepat.
- 3) Kepuasan kerja yaitu merupakan Perasaan seseorang terhadap pekerjaannya seperti rasa puas dan bahagia dalam menjalankan suatu pekerjaan. Perubahan bisa memberikan kebutuhan karyawan dengan baik.
- 4) Kemampuan berlaba yaitu kemampuan untuk memperoleh keuntungan atas Penanaman modal dalam sebuah perusahaan memiliki beberapa keuntungan yang mungkin dapat diperoleh.
- 5) Pencarian sumber daya dalam rekrutmen karyawan menyesuaikan dengan kebutuhan dan potensi supaya tercapai tujuannya perusahaan.¹¹

c. Faktor-faktor yang mempengaruhi Efektivitas Kerja

- 1) Waktu, Ketepatan waktu dalam melakukan kegiatan pekerjaan merupakan faktor utama, Apabila tugas pekerjaan yang diberikan semakin lama maka semakin banyak tugas lain yang menyusul dan hal ini mengurangi tingkat efektivitas kerja karena memakan waktu yang lama.
- 2) Tugas, Pemberitahuan tugas pekerjaan sangat penting kepada masing-masing pegawai.
- 3) Produktivitas, dalam bekerja seorang karyawan harus mempunyai produktivitas yang tinggi dalam melakukan kegiatan pekerjaan tentunya akan menghasilkan efektivitas kerja yang baik. Begitu juga sebaliknya.
- 4) Motivasi, dalam suatu organisasi motivasi sangatlah penting seperti pemimpin memberi dorongan bawahan melalui Arahan, perhatian dan bantuan, semakin termotivasi karyawan secara positif akan lebih baik juga dalam melaksanakan tugas pekerjaan.

¹¹ Monica ferinica bormasa, *Kepemimpinan dan efektivitas kerja*, (Jawatengah: CV. Pena Persada, 2022), hlm. 137

- 5) Lingkungan, lingkungan kerja merupakan suasana tempat dalam bekerja meliputi kenyamanan dan keamanan untuk lebih efektif dalam melaksanakan tugas pekerjaan.
- 6) Evaluasi Kerja, dalam organisasi pimpinan harus memberikan dorongan, bantuan serta informasi disetiap sistem pekerjaan kepada pegawai untuk melakukan setiap tugas lebih baik.
- 7) Pengawasan, adanya pengawasan dalam pekerjaan akan memperkecil resiko kesalahan dalam menjalankan tugas pekerjaan.
- 8) Perlengkapan dan fasilitas, Jika seorang pimpinan bisa memfasilitasi sarana dan prasana dalam bekerja, akan mempengaruhi semakin baiknya kerja seseorang pegawai dalam menjalankan tugas.¹²

Berdasarkan uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa faktor ketepatan waktu, tugas, produktivitas, motivasi, lingkungan, evaluasi kerja, pengawasan dan perlengkapan dan fasilitas kerja menjadi faktor yang sangat mempengaruhi efektivitas pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan.

2. Ketepatan waktu

Salah satu faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah waktu, kemampuan manajemen waktu yang baik pada seseorang akan memberikan efek yang baik pula pada organisasi. Hal ini dikarenakan mereka dapat mengatur waktu dengan baik sehingga dapat memberikan kepuasan dan dapat mengurangi kecemasan dalam bekerja.¹³ Banyak beberapa pakar yang mendefinisikan manajemen waktu dengan berbagai pengertian. Salah satunya menurut Leman (2007:24) mengartikan manajemen waktu merupakan penggunaan dan pemanfaatan waktu secara optimal dengan melakukan perencanaan kegiatan yang telah diatur secara matang.¹⁴ Seseorang yang dapat mengelola waktu dengan baik juga dapat memberikan dampak yang baik pula dalam kehidupannya sehari-hari, seperti memiliki prioritas dalam bekerja, mengurangi keterlambatan dan kesalahan dalam bekerja serta adanya konsentrasi yang baik terhadap pekerjaan sehingga dapat me-ningkatkan kinerja seseorang.¹⁵

¹² Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern* (Yogyakarta: Nur Cahaya, 2000), h. 29.

¹³ Linda Sari, dkk. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah". *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), (2020). 158-172.

¹⁴ Lisdewi Muliati, Agung Budi, *Pengaruh Manajemen Waktu*, vol. 5 (Tangerang: Dynamic Management), 40.

¹⁵ Ilma Iftahul Ula, Fendy Suhariadi, *Peran Manajemen Waktu dan Leader-Member Exchangeterhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil*, Vol. 9 (Surabaya: Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 2019), 139.

Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam...

Manajemen waktu akan sangat mempengaruhi tingkat keberhasilan maupun kegagalan karyawan dalam melaksanakan tugasnya, tidak hanya dalam dunia pekerjaan saja, penerapan manajemen waktu juga harus dilakukan dalam kehidupan sehari-hari. Seseorang akan lebih disiplin dan terarah jika ia mampu mengatur waktunya dengan efektif dan efisien. Efektif bisa terlihat dari tercapainya tujuan dalam mengalokasikan waktu yang telah ditetapkan, sedangkan efisien terlihat dari pengurangan waktu yang ditentukan dan investasi menggunakan waktu yang ada.

Manajemen waktu menjadi salah satu faktor penting dalam dunia kerja. Datang tepat waktu, menyelesaikan target pekerjaan tepat waktu, mengisi presensi tepat waktu, dan juga pulang tepat waktu. Hal-hal tersebut bisa dicapai jika karyawan mampu mengelola waktu dengan cerdas. Manajemen waktu yang baik dan tepat akan menjadi dorongan bagi seseorang untuk bekerja dan termotivasi dalam melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaannya.

a. Indikator manajemen waktu

Terdapat lima indikator dalam manajemen waktu:

- 1) Menetapkan Tujuan
- 2) Menyusun prioritas
- 3) Membuat Jadwal
- 4) Meminimalisasi Gangguan
- 5) Mendelegasikan tugas

b. Aspek-aspek manajemen waktu

Beberapa aspek manajemen waktu:

- 1) Aspek penetapan tujuan dan prioritas, hal ini berkaitan dengan apa yang akan dituju melalui perencanaan dalam membuat skala kepentingan dengan tujuan agar memudahkan melaksanakan pekerjaan.
- 2) Aspek mekanisme waktu seperti membuat daftar jadwal dan perencanaan, melalui mekanisme perencanaan maka seseorang akan mampu menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.
- 3) Aspek pengontrolan waktu yaitu berhubungan dengan pengelolaan penggunaan waktu agar bisa memperkirakan waktu untuk setiap kegiatan yang dilakukan.¹⁶

Berdasarkan hasil penelitian Peddler dan Boydell tahun 2003 dalam Linda menyatakan bahwa tingkat efektivitas seseorang dalam melakukan manajemen

¹⁶ Sri Erny Mulyani, *PRESTASI BELAJAR DAN MANAJEMEN WAKTU KULIAH MAHASISWA*, vol 4 (Mataram: Gelora, 2017), 112.

waktu dipengaruhi oleh beberapa aspek yaitu, Kondisi kesehatan yang baik, keterampilan atau keahlian, dan aktivitas individu. Dalam manajemen waktu terdapat beberapa hal penting yang tidak boleh ditinggalkan, salah satu yang tidak boleh kita lupakan adalah kesadaran dari individu.¹⁷

3. Kualitas Kerja

a. Pengertian Kualitas Kerja

Kualitas kerja dapat didefinisikan sebagai tingkat kinerja yang ditunjukkan seorang karyawan atau pegawai harus menjalankan tugas-tugasnya dengan penuh tanggung jawab, profesionalisme, dan integritas mereka di dalam organisasi atau perusahaan. Kualitas kerja dapat diukur berdasarkan seberapa baik karyawan mampu menyelesaikan tugas-tugas mereka dengan tepat waktu, kualitas yang baik, serta dengan produktivitas yang tinggi. Selain itu, kualitas kerja juga mencakup kemampuan karyawan untuk berkomunikasi dengan baik, bekerja sama dengan tim, berpikir kritis dan kreatif, serta mampu menghadapi tantangan dan mengambil keputusan yang tepat. Semua aspek ini sangat penting untuk mencapai kinerja yang optimal dalam organisasi.

Menurut Hasibuan (2008:95), Beberapa indikator dari kualitas kerja pegawai antara lain:

1) Kesanggupan diri

Kemampuan seseorang dalam menghadapi tantangan dan memenuhi tuntutan atau kewajiban yang ada dalam hidupnya. Kesanggupan diri ini mencakup kemampuan untuk mengelola diri, mengatur waktu, menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, serta memperlihatkan etos kerja dan kedisiplinan yang tinggi.

2) Kinerja Efektif

Sangat penting bagi seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Kinerja efektif adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang tepat, efisien, dan efektif sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal.

3) Mekanisme Kerja

Mekanisme kerja merupakan tahapan penting dalam menjalankan tugas dan peran pegawai di suatu organisasi. Mekanisme kerja meliputi berbagai proses, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga evaluasi dan perbaikan tindakan kerja. Dalam tahap perencanaan, pegawai akan

¹⁷ Skripsi UIN SUKA Riau.

Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam...

membuat rencana kerja yang terperinci dan sesuai dengan tujuan organisasi. Rencana kerja tersebut akan menetapkan target kinerja yang harus dicapai, sumber daya yang dibutuhkan, dan strategi yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut.

4) Semangat Kerja

Sikap yang menunjukkan kepedulian seseorang terhadap pekerjaannya dan bagaimana dia melakukan tugas-tugasnya dengan penuh semangat, kehadiran yang konsisten, motivasi yang tinggi, dan komitmen yang kuat. Semangat kerja yang tinggi sangat penting dalam memastikan kinerja yang baik dan pencapaian tujuan organisasi.

b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kualitas Kerja

Menurut Gary Dessler, kualitas kerja juga dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti lingkungan kerja, sistem manajemen, dan sistem pengawasan. Kualitas kerja yang baik dapat dicapai dengan menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, meningkatkan motivasi dan kompetensi pegawai, meningkatkan komitmen pegawai terhadap organisasi, dan menciptakan sistem manajemen yang efektif. Selain itu, perlu adanya pengawasan yang ketat untuk memastikan bahwa pegawai melaksanakan tugasnya dengan baik dan tepat waktu.¹⁸

Selanjutnya Dessler (2010) kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tepat waktu, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan tingkat kualitas yang tinggi, kemampuan untuk bekerja dengan orang lain secara efektif, kemampuan untuk mengambil inisiatif dan mengambil tanggung jawab, kemampuan untuk mengikuti instruksi dan mengikuti prosedur, kemampuan untuk menyelesaikan tugas dengan efisiensi, dan kemampuan untuk mengambil keputusan yang tepat seperti:

- 1) Memastikan bahwa semua tugas yang diberikan dilakukan dengan baik dan tepat waktu.
- 2) Memonitor dan mengevaluasi hasil kerja untuk memastikan kualitas yang tinggi.
- 3) Menyediakan laporan dan informasi yang akurat dan tepat waktu.
- 4) Menjaga hubungan baik dengan rekan kerja dan pelanggan.

¹⁸ Muzakki, dkk. "Is employee performance affected by organizational culture, work motivation and organizational citizenship behavior (OCB)?: An empirical investigation". *IJIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business* eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312, 2(1), (2019), 36-42.

- 5) Memastikan bahwa semua tugas yang diberikan dilakukan dengan benar dan tepat waktu.
- 6) Memastikan bahwa semua tugas yang diberikan dilakukan dengan efisien dan efektif.

Gibson (2001) yang dikutip oleh Cokroaminoto (2007) menyatakan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh tiga faktor utama yang ketiga faktor tersebut saling berinteraksi dan mempengaruhi kinerja pegawai secara keseluruhan, yaitu:¹⁹

- 1) Faktor individual: Faktor ini mencakup karakteristik pribadi, kemampuan, pengalaman, dan motivasi yang dimiliki oleh seorang pegawai.
- 2) Faktor situasional: Faktor ini mencakup kondisi kerja, lingkungan kerja, dan sumber daya yang tersedia untuk mendukung kinerja pegawai.
- 3) Faktor organisasi: Faktor ini mencakup budaya organisasi, kebijakan, prosedur, dan struktur organisasi yang mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Pengukuran Kualitas Kerja

Menurut T.R. Mitchell, terdapat lima indikator kinerja yang dapat diukur untuk menentukan kualitas suatu organisasi, yaitu sebagai berikut:

- 1) Efektivitas: Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan. Efektivitas dapat diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.
- 2) Efisiensi: Kemampuan organisasi untuk mencapai tujuan dengan menggunakan sumber daya yang tersedia secara optimal. Efisiensi dapat diukur dengan membandingkan sumber daya yang digunakan dengan hasil yang dicapai.
- 3) Responsivitas: Kemampuan organisasi untuk merespons perubahan dan kebutuhan pelanggan atau pemangku kepentingan. Responsivitas dapat diukur dengan mengukur kecepatan dan kualitas tanggapan organisasi terhadap perubahan atau kebutuhan.
- 4) Kualitas: Kemampuan organisasi untuk memenuhi harapan atau standar kualitas yang ditetapkan. Kualitas dapat diukur dengan membandingkan produk atau layanan organisasi dengan standar kualitas yang telah ditetapkan.
- 5) Inovasi: Kemampuan organisasi untuk mengembangkan dan menerapkan ide atau konsep baru untuk memperbaiki kinerja organisasi atau

¹⁹ Al Qorni, dkk. "Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Guna Mencapai Kemandirian Ekonomi Pondok Pesantren". *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), (2022). 425-443.

memenuhi kebutuhan pelanggan. Inovasi dapat diukur dengan membandingkan jumlah dan jenis inovasi yang telah dikembangkan dan diterapkan oleh organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif. Menurut sugiono, menyatakan metode penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang digunakan untuk meneliti pada objek alamiah dimana peneliti merupakan objek yang alamiah peneliti sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data bersifat induktif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Metodologi kualitatif sebagai prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Dengan kata lain, penelitian ini disebut penelitian kualitatif karena merupakan penelitian yang tidak mengadakan perhitungan.²⁰ Dalam Penelitian ini dilakukan pada kondisi alamiah bersifat penemuan pada objek BAZNAS Kabupaten Sampang. Peneliti merupakan instrumen kunci maka dari itu peneliti melakukan observasi, wawancara untuk memenuhi data dalam tahapan-tahapan penelitian, dalam penulisan menggunakan teknik sampling purposive menentukan informan dalam penelitian dengan memilih informasi yang sesuai dengan kebutuhan penulis sehingga hasil penelitian bisa menghasilkan data yang sesuai kebutuhan penelitian yaitu Efektivitas ketepatan waktu dalam meningkatkan kinerja karyawan BAZNAS Kab.Sampang dapat menghasilkan karya ilmiah yang repentatif.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Sampang

Sebagaimana yang dijelaskan sebelumnya dalam penelitian ini Efektivitas ketepatan waktu diinterpretasikan sebagai ketepatan waktu karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugas BAZNAS. Faktor yang mempengaruhi efektivitas kerja adalah waktu, kemampuan manajemen waktu yang baik pada karyawan akan memberikan efek yang baik pula bagi BAZNAS Kab.Sampang, Seseorang akan lebih disiplin dan terarah jika ia mampu mengatur waktunya dengan efektif dan efisien baik dalam Aspek penetapan tujuan dan prioritas, Aspek mekanisme waktu, Aspek pengontrolan waktu.

²⁰ Debby, Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Vol.2.(Januari-2016).

a. Aspek penempatan waktu dan prioritas

Pada penelitian ini dalam aspek melalui perencanaan dalam pengelolaan zakat yang dilakukan oleh BAZNAS Sampang dengan penyaluran zakat, infaq dan sadaqah yang berhak menerima tepat sasaran dan tepat waktu sesuai dengan standart dan prosedur SOP (Standart Operasional Perusahaan) dalam rencana setiap kegiatan, penempatan waktu dan prioritas dalam program BAZNAS kabupaten Sampang dibagi menjadi lima, yaitu :

- 1) SAMPANG BERMARTABAT; Bantuan tunai ramadhan, santunan korban bencana alam, santunan fakir lansia dan dhuafa', santunan yatim/piatu dan bantuan bedah/perbaikan
- 2) SAMPANG CERDAS; Bantuan perlengkapan sekolah untuk anak yatim/piatu atau keluarga fakir miskin dan bantuan beasiswa untuk siswa berprestasi dari keluarga fakir miskin.
- 3) SAMPANG SEHAT; Bantuan biaya pengobatan untuk keluarga fakir/miskin atau dhuafa' dan bantuan pengobatan massal untuk keluarga fakir miskin.
- 4) SAMPANG HEBAT; Training kewirausahaan untuk dhuafa' dan bantuan modal usaha bergulir (Kelompok Individu)
- 5) SAMPANG TAQWA; Bantuan oprasional tempat ibadah, bantuan da'i dan guru ngaji, bantuan nikah massal, program bisa mualaf dil, syiar Islam (Melalui DMI, PHBI)²¹

Dalam pembentukan program BAZNAS supaya memudahkan melaksanakan pekerjaan dengan spesifikasi pegelompokan penempatan program dan prioritas kerja lebih efisien. Sesuai dengan hasil wawancara ketua BAZNAS Sampang KH. Abd.Rouf Al-Hitami menyampaikan bahwa dalam rangka mempermudah penyaluran zakat dari muzakki BAZNAS Berupaya mengambangkan layanan Digital.

"Inovasi dalam mempermudah layanan kepada masyarakat muzakki BAZNAS Sampang Melakukan Inovasi Kantor Digital yang merupakan program layanan pembayaran zakat via online laman www.kabsampang.baznas.go.id. Dalam rangka mempermudah dan meminimalisir waktu dengan menyesuaikan perkembangan zaman dan kebutuhan masyarakat dalam mekanisme waktu".

b. Aspek mekanisme waktu,

²¹ salinan data dari brosur BAZNAS Sampang (Sampang:BAZNAS,2021)

Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam...

Dalam Mekanisme waktu penelitian ini dalam Aktivitas kerja BAZNAS Sampang diantaranya membuat jadwal dan rencana kerja BAZNAS SAMPANG. Sesuai dengan hasil wawancara kepada Wakil Ketua Bid. Perencanaan Keuangan dan Pelaporan.

"Dalam Penentuan Jadwal kerja karyawan telah diatur oleh lembaga BAZNAS Sampang pada Senin-Jum'at 08.00-15.00 WIB, dan setiap karyawan yang tidak masuk kerja diberikan sanksi berupa pemotongan tunjangan kehadiran setiap bulanya apabila izin dalam meninggalkan waktu kerja disesuaikan dengan kondisi kebutuhan 3hari dan apabila cuti kerja diatur dengan ketentuan waktu kebijakan lembaga kantor."

Mekanisme waktu dalam program bagaimana telah atur dalam rencana kerja tahunan BAZNAS Sampang dengan menyalurkan dana Muzakki yang masuk kepada mustahik dengan menyesuaikan bencana yang terjadi dan kebutuhan program baznas yaitu Sampang Bermartabat, Sampang Cerdas, Sampang Sehat, Sampang Hebat, Sampang Taqwa.

c. Aspek pengontrolan waktu.

Pengontrolan dalam bentuk Pengawasan waktu pada setiap kegiatan kerja karyawan yang dilakukan oleh BAZNAS Sampang menurut hasil wawancara Wakil Ketua Bid. Perencanaan Keuangan dan Pelaporan bahwa:

"Hal ini bersifat laporan setiap bulan, 6 bulan dan tahunan dalam hal ini mengacu pada SOP (Standar Operationam Perusahaan) yang telah diatur baik secara administasi pembukuan dan secara online kepada BAZNAS Pusat. Upaya dalam pengawasan memastikan bahwa semua pekerjaan diselesaikan sesuai dengan tugas dan rencana kegiatan serta meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan untuk keberlangsungan BAZNAS Kab. Sampang."

B. Kualitas Kinerja Karyawan BAZNAS Kabupaten Sampang

Beberapa indikator dari kualitas kerja pegawai antara lain:

- a. Kesanggupan diri dalam penelitian ini kesanggupan diri ini mencakup kemampuan untuk mengelola diri, mengatur waktu, menyelesaikan tugas-tugas dengan baik, serta memperlihatkan etos kerja dan kedisiplinan yang tinggi. Hal ini sesuai dengan pemaparan salah satu karyawan yakni:

"Kesanggupan diri karyawan BAZNAS Sampang (Badan Amil Zakat Nasional) meliputi kemampuan, keahlian, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan pengumpulan, pendistribusian, dan pengelolaan zakat serta dana sosial lainnya di wilayah Sampang meliputi Kemampuan teknis, Keterampilan manajemen, Kemampuan

berkomunikasi, Kemampuan analitis yang bisa meningkatkan sendiri kualitas kinerja kami untuk BAZNAS itu sendiri.”

- b. Kinerja Efektif Sangat penting bagi seorang pegawai untuk memberikan hasil kerja yang terbaik. Kinerja efektif adalah kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan tugas dengan cara yang tepat, efisien, dan efektif sehingga menghasilkan hasil kerja yang optimal. Dalam hal ini disampaikan oleh Manager BAZNAS Kabupaten Sampang yakni:

“Sebagai manajer dan pegawai BAZNAS Sampang cara yang tepat, efisien, dan efektif sangat penting dalam menyelesaikan tugas dan menghasilkan hasil kerja yang optimal para pegawai BAZNAS Sampang menyusun beberapa langkah untuk mencapai hal tersebut : Membuat rencana kerja yang jelas dan terperinci, Mengatur waktu dengan baik, Menentukan prioritas, Menggunakan sumber daya dengan efisien, Melakukan evaluasi secara berkala”

- c. Mekanisme Kerja Mekanisme kerja dalam tahap perencanaan, karyawan akan membuat Rencana kerja yang akan menetapkan target kinerja yang harus dicapai, sumber daya yang dibutuhkan, dan strategi yang akan dilakukan untuk mencapai tujuan tersebut. Sebagaimana dalam wawancara manager:

“Pegawai BAZNAS Sampang setiap bulan dan pelaksanaan rakor (rapat koordinasi) adalah sebuah tindakan yang sangat positif Dalam rakor bulanan, tim dapat membahas masalah yang muncul selama satu bulan terakhir, seperti kendala yang dihadapi dan solusi yang diambil untuk mengatasinya. Dengan cara ini, masalah dapat diidentifikasi dan diatasi dengan cepat sebelum menjadi lebih besar Dalam evaluasi program, beberapa hal yang perlu dibahas antara lain : Hasil program, Kendala yang dihadapi, dan Feedback dari masyarakat”

- d. Semangat Kerja yang tinggi sangat penting dalam memastikan kinerja yang baik dan pencapaian tujuan organisasi. Hal ini disampaikan oleh karyawan: “Karyawan BAZNAS juga melakukan evaluasi terhadap hasil program kerja yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah program kerja tersebut telah.

Berhasil atau tidak. Hasil evaluasi ini akan digunakan untuk menentukan apa yang harus dilakukan selanjutnya. Jika program kerja telah berhasil, maka akan dikembangkan lagi untuk mencapai hasil yang lebih baik. Namun jika program kerja belum berhasil, maka akan dibahas tentang apa yang menjadi kendala dan bagaimana cara mengatasinya.

KESIMPULAN

Seluruh kegiatan penelitian yang dilakukan berdasarkan Aspek ketepatan waktu dan indikator kualitas kerja maka dapat disimpulkan sesuai dengan fokus penelitian berdasarkan Efektivitas Ketepatan waktu dan kualitas kerja BAZNAS Kabupaten Sampang sebagai berikut :

1. Aspek penempatan waktu dan prioritas dalam aspek melalui perencanaan dalam pengelolaan zakat yang dilakukan oleh BAZNAS sesuai dengan standart dan prosedur SOP (Standart Operasional Perusahaan) dalam Program BAZNAS SAMPANG BERMARTABAT; SAMPANG CERDAS, SAMPANG SEHAT,SAMPANG HEBAT, SAMPANG TAQWA. Dan program program layanan pembayaran zakat via online laman www.kabsampang.baznas.go.id Aspek mekanisme waktu, Dalam Penentuan Jadwal kerja karyawan telah diatur oleh lembaga BAZNAS Sampang Mekanisme waktu dalam program menyesuaikan bencana yang terjadi dan kebutuhan program baznas. Aspek pengontrolan waktu dalam bentuk Pengawasan waktu bersifat laporan setiap bulan, 6 bulan dan tahunan dalam hal ini mengacu pada SOP (Standar Operasional Perusahaan) yang telah diatur baik secara administrasi pembukuan dan secara online.
2. Beberapa indikator dari kualitas kerja pegawai antara lain: Kesanggupan diri, Dalam penelitian ini kesanggupan diri karyawan BAZNAS Sampang (Badan Amil Zakat Nasional) meliputi kemampuan, keahlian, dan sikap yang diperlukan untuk menjalankan tugas-tugas yang terkait dengan pengumpulan, pendistribusian, dan pengelolaan zakat serta dana sosial lainnya. Kinerja Efektif karyawan BAZNAS Sampang cara Membuat rencana kerja yang jelas dan terperinci, Mengatur waktu dengan baik, Menentukan prioritas, Menggunakan sumber daya dengan efisien, Melakukan evaluasi secara berkala. Mekanisme Kerja BAZNAS Sampang setiap bulan dan pelaksanaan rakor (rapat koordinasi). Semangat Kerja, karyawan BAZNAS dengan melakukan evaluasi terhadap hasil program kerja yang telah dilaksanakan. Evaluasi ini dilakukan untuk mengetahui apakah program kerja tersebut telah dilaksanakan sesuai dengan rencana dan aturan BAZNAS Sampang.

DAFTAR PUSTAKA

Agrianisa Nuriz Zahida, Pengelolaan Zis Dan Perannya Dalam Mendukung Gerakan Desa Sehat Dan Cerdas (GDSC) "StudiKasus BAZNAS KabupatenBojonegoro " (Skripsi, Universitas Brawijaya Malang, 2019)

Al Qorni, F. I., Herachwati, N., Rofiki, A., & Muhtadi, R. (2022). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Koperasi Guna Mencapai Kemandirian Ekonomi Pondok Pesantren. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 8(2), 425-443.

Ardiansyah, Firman, Fitriyana Agustin, and Ridan Muhtadi. "Digitalisasi Filantropi Islam Pada Pesantren Di Pulau Madura." *IQTISADIE: Journal of Islamic Banking and Shariah Economy* 1.2 (2021): 225-255.

Debby, Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Publik pada Kantor Kecamatan Pineleng Kabupaten Minahasa. *Jurnal Ilmu Sosial & Pengelolaan Sumberdaya Pembangunan*. Vol.2.(Januari-2016).

Fitrandasari, Z., Muhtadi, R., & Ryandono, M. N. H. (2019). Perda Syariah Dalam Upaya Peningkatan Daya Saing Ekonomi Daerah. *Jurisdictie*, 10(1), 95-108.

Haliyah, T., Muhtadi, R., & Premananto, G. C. (2018). Zakat Sebagai Instrumen Fiskal Dalam Menutupi Government Expenditure di Indonesia. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 4(2), 187-216.

Indi Najah Mauludiah, Optimalisasi Pendistribusian Zakat Sebagai Sarana Mewujudkan Kemandirian Mustahik (Studi Kasus Baznas Kabupaten Tegal" (Skripsi, Universitas Islam Negeri Walisongo Semarang, 2021)

Ilma Iftahul Ula, Fendy Suhariadi, Peran Manajemen Waktu dan Leader-Member Exchangeterhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Vol. 9 (Surabaya: Jurnal Psikologi Teori dan Terapan, 2019)

Kinanti, R. A., Imani, S., Almas, B., & Muhtadi, R. (2021). Peran Lembaga Amil Zakat Dalam Pengembangan Social Enterpreneurship. *Attujjar: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(1), 54-65.

Liang Gie, *Administrasi Perkantoran Modern*. Yogyakarta: Nur Cahaya, 2000

Lisdewi Muliati, Agung Budi, *Pengaruh Manajemen Waktu, Keselamatan Kerja, Dan Kesehatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi (Studi Kasus Pada Karyawan Pt Pln Area Cikokol Divisi Konstruksi)*, Vol. 5 (Tangerang: Dynamic Management)

Analisis Efektivitas Ketepatan Waktu Dalam...

Lubis, M. Zaky Mubarak. "Pola Rekrutmen dan Seleksi Karyawan Pada BMT." *FeakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance* 1, no. 01 (2020): 12-21.

Monica ferinica bormasa, Kepemimpinan dan efektivitas kerja, Jawaengah: CV. Pena Persada,2022.

Muhtadi, R., Wirmanda, A. Y., & Premananto, G. C. (2019). Model Edukasi Dan Perlindungan Konsumen Berbasis Maqashid Syariah Pada Jaminan Sosial. *Ulûmunâ: Jurnal Studi Keislaman*, 5(1), 53-77.

Muzakki, M., Eliyana, A., & Muhtadi, R. (2019). Is employee performance affected by organizational cuoture, work motivation and organizational citizenship behavior (OCB)?: An empirical investigation. *IJIEEB International Journal of Integrated Education, Engineering and Business eISSN 2615-1596 pISSN 2615-2312*, 2(1), 36-42.

Nur Chasanah, Analisis Pengaruh Empowerment, Self Efficacy Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan "Studi Empiris Pada Karyawan Pt. Mayora Tbk Regional Jateng Dan Diy" (Tesis, Universitas Diponegoro Semarang , 2008)

Ni Made Marlita Puji Astuti dan Ida Bagus Dharmadiaksa, PENGARUH EFEKTIVITAS PENERAPAN

Rahman, A. T., Rofiq, A., Wahyuni, N., & Muhtadi, R. (2021). Analisis Partisipasi Masyarakat Nahdlatul Ulama Dalam Meingkatkan Pendapatan Dana (Funding) Lazisnu Kota Sumenep. *Ulumuna: Jurnal Studi Keislaman*, 7(2), 243-260.

Sari, L., Muhtadi, R., & Mansur, M. (2020). Analisis Manajemen Sumber Daya Insani Pada Bank Pembiayaan Rakyat Syariah. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 158-172.

Siyah, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Analisis Sistem Rekrutmen Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 188-203.

Subas, Subas. "MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM PRESEPEKTIF ISLAM (REKRUTMEN DAN SELEKSI KARYAWAN PADA PT. BPRS MADINAH)." *FeakonomicS: Journal of Islamic Economics and Finance* 1, no. 02 (2020).

Sofiana syam. Pengaruh Efektifitas Dan Efisiensi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Banggae Timur. *Profitability: Jurnal ilmu manajemen* 4, no.2 (Juli, 2025) : 131, <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/profitability/article/view/3781/pdf>.

Sri Erny Mulyani, *Prestasi Belajar Dan Manajemen Waktu Kuliah Mahasiswa*, vol 4 (Mataram: Gelora, 2017)

Subaida, S., Mansur, M., & Muhtadi, R. (2020). Strategi Keandalan Pelayanan Pada Pt. Bprs Sarana Prima Mandiri. *Ar-Ribhu: Jurnal Manajemen Dan Keuangan Syariah*, 1(2), 265-274.

Salinan data dari brosur BAZNAS sampang dan Hasil Wawancara (sampang:BAZNAS,2021)

Freakonomics

ORIGINALITY REPORT

99%

SIMILARITY INDEX

99%

INTERNET SOURCES

15%

PUBLICATIONS

19%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

ejournal.iaimu.ac.id

Internet Source

99%

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off