



**DETERMINAN KINERJA AMIL DENGAN REWARD SEBAGAI VARIABEL  
INTERVENING PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT INFAQ DAN SHADAQAH  
PIMPINAN PUSAT MUHAMMADIYAH**

Oleh

Dzulqarnaim<sup>1</sup>, Nuraeni<sup>2</sup>, Hasanah<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Muhammadiyah Jakarta, Indonesia

Email: [daeng.janji@gmail.com](mailto:daeng.janji@gmail.com)

**Abstrak**

Penelitian ini menguji determinan melalui reward sebagai variabel intervening terhadap kinerja Amil di Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shodaqah Pimpinan Pusat Muhammadiyah (lazismu) tingkat pusat. Dalam penelitian ini digunakan variabel eksogen adalah Pelatihan Kerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2), sedangkan variable intervening adalah Reward (Z), kemudian variable endogen adalah Kinerja Amil (Y). Jenis penelitian ini menggunakan adalah kuantitatif . Pendekatan penelitian yang digunakan adalah pendekatan kausalitas yaitu penelitian yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode survei melalui alat bantu Googleform. Sampel yang digunakan adalah sampling jenuh yaitu semua anggota populasi atau seluruh karyawan Lazismu PP Muhammadiyah tingkat pusat yang berjumlah 53 orang amil. Penelitian ini menggunakan alat bantu analisis menggunakan SmartPLS versi 3. Hasil penelitian menghasilkan kesimpulan Pelatihan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Amil (Y). Pelatihan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Reward (Z). Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Amil (Y). Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Reward (Z). Reward (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Amil (Y). Pelatihan Kerja (X1) secara silmultan melalui Reward (Z) tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Amil (Y). Motivasi Kerja (X2) secara silmultan melalui Reward (Z) berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Amil (Y). sedangkan implikasi dari hasil penelitian ini adalah agar Lazismu harus memperhatikan secara matang mengenai pelatihan kepada amil. Pemberian reward dan motivasi yang tinggi akan dapat memberikan kinerja amil menjadi maksimal.

**Kata Kunci:** *Lazismu, Kinerja, Pelatihan, Motivasi, Reward dan SmartPLS*

**PENDAHULUAN**

Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqoh Muhammadiyah (Lazismu) adalah lembaga filantropi Muhammadiyah yang diberi kewenangan untuk melakukan penghimpunan, pengelolaan dan pendayagunaan dana zakat, infaq dan shadaqah (ZIS) dari masyarakat dan perusahaan-perusahaan yang telah mencapai nisab untuk berzakat. Kinerja Amil, sangat menentukan penghimpunan dana zakat yang diharapkan mampu mendistribusikan dana

zakat yang semakin meningkat dan besar, sehingga mampu membantu dan meningkatkan taraf hidup masyarakat sebagaimana tujuan zakat. Jadi, pengukuran kinerja dilihat dari baik tidaknya aktivitas kerja tertentu untuk mendapatkan hasil yang diinginkan. Sumarjati & Siswani (2021:36) menilai bahwa kinerja karyawan sangat mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi.



Ini menunjukkan bahwa amil dengan kinerja yang baik dapat dilihat dari proses ia bekerja, apa saja yang dilakukannya untuk menghasilkan sesuatu yang diharapkan. Amil dengan Kinerja yang tinggi mampu untuk melakukan aktifitas kerja tertentu yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerjanya, begitu pula sebaliknya kinerja amil yang lemah dan tidak optimal akan menghasilkan hasil yang kurang memuaskan.

Berikut ini perbandingan capaian kinerja penghimpunan dana zakat infak shodaqah antara potensi zakat nasional, penghimpunan ZIS nasional (Badan Amil Zakat dan Lembaga Amil Zakat), dan realisasi penghimpunan Lazismu serta kontribusi Lazismu dalam penghimpunan dan potensi nasional.

**Tabel 1.**  
**Perbandingan Potensi dan Realisasi Zakat Nasional serta Kontribusi Lazismu terhadap Realisasi dan Potensi Zakat Nasional**

Tahun	Potensi Zakat Nasional	Realisasi Zakat Nasional	Realisasi Lazismu	Kontribusi Lazismu (%)	
				Terhadap Realisasi	Terhadap Potensi
2019	233,84 triliun	8,1 triliun	120,3 milyar	1,4%	0,051%
2020	327,6 triliun	12,4 triliun	192,3 milyar	1,5%	0,058%
2021	-	14,2 triliun	368,3 milyar	2,6%	-

Sumber: Outlook Zakat BAZNAS 2020, 2023, Laporan Keuangan Lazismu 2020-2021

Dari data diatas, secara umum kinerja realisasi zakat tidak menggembirakan, jauh dari target potensi zakat nasional. Ini merupakan permasalahan utama yang dihadapi oleh lembaga zakat nasional, seperti Lazismu. Realisasi zakat oleh Lazismu memberikan kontribusi pada realisasi nasional sangat kecil. Kinerja Lazismu selama kurung waktu periode 2019-2021 hanya dibawah 369 milyar, ditengah penghimpunan zakat nasional yang mencapai 14,2 triliun. Kontribusi Lazismu dalam

penghimpunan atau realisasi zakat nasional masih tergolong sangat kecil.

Pada periode 2019, Lazismu hanya menyumbang 1,4% atau sekitar 120,3 milyar dari total realisasi zakat nasional sebesar 8,1 triliun. Sedangkan pada periode 2020, walau ada peningkatan 0,1 persen, kontribusi Lazismu sebesar 1,5% atau sekitar 192,3 milyar terhadap realisasi penghimpunan zakat nasional periode 2020 sebesar 12,4 triliun. Sedangkan pada tahun 2021, kontribusi Lazismu sebesar 2,6% atau sekitar 368,3 milyar dari total realisasi nasional periode 2021 sebesar 14,2 triliun. Angka yang sangat kecil, disumbangkan oleh Lazismu yang miliki anggota puluhan jutaan anggota, ratusan ribuan Amal Usaha Muhammadiyah, ratusan ribu hektar tanah wakaf.

Data perbandingan diatas menunjukkan fakta, bahwa kontribusi penghimpunan atau realisasi Lazismu terhadap realisasi nasional sangat kecil. Artinya, perlu usaha yang keras dan strategi yang out of the box agar realisasi lazismu memberikan kontribusi pada zakat nasional diatas 5%. Saat ini, rekor kontribusi lazismu terhadap realisasi nasional baru sebatas 2,6%. maka menjadi keharusan bagi Lazismu untuk terus meningkatkan kinerja lembaganya. Kunci lembaga zakat ada pada kinerja amil.

Selain problem realisasi penghimpunan zakat terhadap potensi, terdapat permasalahan lain seperti profesionalisme lembaga filantropi. Lembaga amil zakat merupakan bagian dari filantropi. Terjadi tindakan tidak akuntabel dalam pengelolaan dana yang dilakukan oleh Aksi Cepat Tanggap (ACT) terkait dengan dana sosial Boeing. Pada pelaksanaannya, penyaluran dana Boeing (BCIF) tersebut tak melibatkan para ahli waris dalam penyusunan rencana maupun pelaksanaan proyek. dana BCIF sebesar Rp 117,98 miliar untuk kegiatan di luar implementasi Boeing tanpa seizin dan sepengetahuan dari ahli waris korban kecelakaan Maskapai Lion Air (Tempo.co, 2022). Dari kasus ini dapat terlihat bahwa risiko oprasional ada dalam lembaga filantropi. Oleh



karena itu, penguatan kepada lembaga filantropi, termasuk lembaga zakat harus dilakukan.

Permasalahan selanjutnya adalah mengenai efisiensi lembaga pengelolaan zakat. Jangan sampai, pengelolaan dana terjadi ketidakefisienan atau inefisiensi. Karena, ketidakefisienan itu akan merugikan umat yang tergolong dalam delapan asnaf, haknya menjadi berkurang dikarenakan tatakelola lembaga yang tidak efisien. Berdasarkan penelitian Ayif Fathurrahman dan Ibnu Hajar (2019: 6) ditemukan inefisiensi pada salah satu LAZ di Indonesia pada tahun 2015 dan 2016. Pada tahun 2015 ditemukan efisiensi sebesar 64,33 persen dan pada tahun 2016 sebesar 88,6% pada Lembaga Amil Zakat Dompot Dhuafa. Inefisiensi harus dihilangkan, karena akan merugikan mustahik, orang yang berhak menerima zakat.

Setidaknya ada tiga faktor yang dapat mempengaruhi kinerja menjadi lebih baik dan optimal yaitu melalui reward, pelatihan, dan motivasi. Sebagaimana penelitian Suryadigala, dkk (2016:157) menegaskan bahwa usaha untuk mendorong kinerja adalah dengan memberikan reward. sebagaimana penelitian Widjaja dan Isnaini (2021: 87) kompensasi (reward) memiliki pengaruh atau berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan di LAZ DAU. Bahwasan menurut hasil penelitiannya, variabel paling dominan dalam mempengaruhi kinerja karyawan pada LAZ-DAU Kabupaten Sidoarjo adalah sistem kompensasi. Begitu juga dengan penelitian Industriyadi (2016:13) Reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor BAZNAS Kota Padang.

Perusahaan dapat meningkatkan kinerja Amil dengan memberikan reward kepada amil. Berdasarkan penelitian diatas, reward mempengaruhi kinerja lembaga. Lazismu melakukan pemberian penghargaan kepada amil agar mampu meningkatkan kinerja dalam penghimpunan zakat. untuk meningkatkan semangat kerja, Lazismu mengadakan program

Lazismu Award untuk mengapresiasi para Amil. Pemenang Amil terbaik pada tahun 2021 adalah Minal Abidin dan Sabar Waluyo. Sedangkan Amil penghimpun adalah Ronny Megas, Abdul basyith dan Miftahul Huda (<https://pwmu.co>).

Selain Reward, Pelatihan dapat mempengaruhi kinerja. Wahyuniarti, Hamid (2016: 37) Pelatihan dapat berpengaruh terhadap kinerja seorang Amil zakat, dimana pelatihan merupakan suatu kegiatan pembelajaran yang terprogram dengan tujuan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan peserta pelatihan. Dengan menjalani pelatihan yang sesuai, amil yang sedang menjalankan tugasnya akan mendapatkan pengetahuan yang lebih baik lagi yang secara langsung dapat berdampak pada kinerjanya selama pelatihan yang diberikan benar benar mengena dengan kondisi Amil saat ini. Dalam rangka meningkatkan kinerja para amil, Lazismu melakukan beberapa pelatihan untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi amil. Diantara yang dilakukan oleh lazismu adalah pelatihan penghimpunan dana ZIS. (<https://info.lazismujatim.org>), dan Pelatihan penyusunan KPI (Key Performance Indicator) (<https://lazismubanyumas.org>). menurut penelitian Bashori, Putra dan Huwaida (2022:33) pelatihan manajemen pengelolaan dana zakat yang diberikan kepada kantor layanan lazismu di Jember diikuti oleh amil dengan penuh semangat dan antusias yang tinggi. Artinya pelatihan dibutuhkan oleh amil untuk meningkatkan kompetensi dalam pengelolaan dana zakat.

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja Amil selain reward dan pelatihan. Berdasarkan penelitian Kohar, Ade (2018:42) bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan variabel motivasi terhadap kinerja amil. Motivasi memiliki pengaruh positif dan nyata terhadap variabel kinerja. Motivasi dapat dinilai sebagai suatu daya dorong (driving force) yang menyebabkan orang dapat berbuat sesuatu untuk mencapai tujuan. Motivasi dapat



digambarkan sebagai kemampuan untuk melaksanakan peran atau tugas, kemampuan mengintegrasikan pengetahuan, keterampilan-ketrampilan, sikap-sikap, dan nilai-nilai pribadi, serta kemampuan untuk membangun pengetahuan dan keterampilan yang didasarkan pada pengalaman dan pembelajaran yang dilakukan. Begitu juga temuan penelitian oleh Noor dan Suharnomo (2012:13) Motivasi Islam dan motivasi prososial menjadi dua motif besar bagi amil di PKPU dalam menjalankan tugasnya.

Sejalan dengan itu, Nugroho (2015:4-5) berpendapat bahwa motivasi kerja yang tinggi, membuat bekerja lebih giat. Sebaliknya dengan motivasi kerja yang rendah dapat menyebabkan mudah menyerah, dan kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Motivasi memberikan daya dorong untuk melakukan aktivitas yang berkualitas. Dalam rangka meningkatkan kinerja amil, lazismu melakukan berbagai kegaitan yang mendorong amil untuk bekerja dengan penuh semangat serta dengan motivasi yang tinggi. Kegiatan yang dilakukan lazismu dalam penguatan kapasitas para amil melalui motivasi. (<https://lazismu.org>). Keran, KN (2012:2-3) Motivasi kerja berperan dalam mendorong gairah bekerja, merasa senang melakukan pekerjaan dan semangat untuk bekerja secara optimal.

Berdasarkan temuan permasalahan atau kesenjangan (research gap) diatas seperti, ditemukan realisasi penghimpunan yang tidak maksimal, sebagaimana lazismu hanya memberikan kontribusi yang sangat kecil yaitu 2,6% dalam realisasi zakat tahun 2021 terhadap realisasi nasional tahun 2021. Begitu juga adanya potensi oleh amil untuk melakukan penyelewengan atau tidak amanah dalam pengelolaan dana. Begitu juga ketidakmampuan para amail dalam mengelola efisensi dana zakat, masih ditemukan masih ada inefisiensi dalam pengelolaan dana zakat. Atas temuan itu, penting untuk mengukur kinerja lembaga zakat sebagai upaya untuk meningkatkan

penghimpunan zakat. Penguatan SDM menjadi penting didalam lembaga zakat. Penelitian ini ingin melihat upaya sejauh determinan kinerja amil Lazis PP Muhammadiyah. Berdasarkan pada latar belakang penelitian maka perumusan masalah yang dapat disampaikan oleh penelitian adalah Apakah pelatihan berpengaruh terhadap reward pada Lembaga Amil Zakat Infak Shodaqah Muhammadiyah?. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh pelatihan terhadap reward pada Lembaga Amil Zakat Muhammadiyah.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dikategorikan sebagai penelitian kuantitatif, karena data yang akan digunakan untuk menganalisis pengaruh antar variabel dinyatakan dengan angka. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian asosiatif kausalitas, yaitu penelitian yang digunakan untuk mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel independen dan variabel dependen. Jenis penelitian ini adalah penelitian kausal, Istijanto (2015: 31) yaitu penelitian yang memiliki tujuan utama membuktikan hubungan sebab-akibat atau hubungan mempengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang diteliti. Tujuan dipilihnya jenis penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis apakah pengembangan karyawan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kualitas kerja karyawan pada Lembaga amil, zakat, infaq dan shadaqah Muhammadiyah. Penelitian ini akan menjelaskan hubungan memengaruhi dan dipengaruhi dari variabel-variabel yang akan diteliti, yaitu pengaruh pelatihan, motivasi dan reward sebagai intervening terhadap kinerja pegawai.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

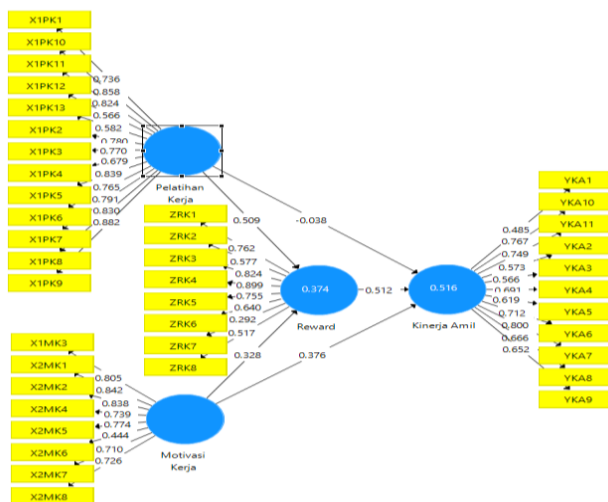
### Uji Measurement Model/Outer Model

Adapun model pengukuran outer model/measurement model adalah untuk uji validitas dan reabilitas, model persamaan

convergent validity serta discriminan validity dapat dilihat pada uraian dibawah ini.

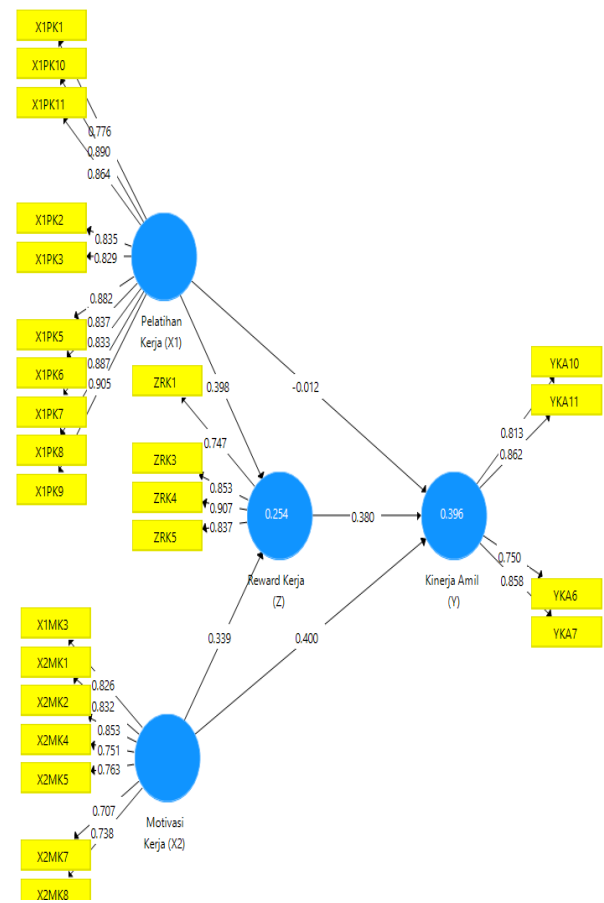
### Validitas Konvergen (*Convergent Validity*)

Tahap ini memiliki dua kriteria nilai yang akan dievaluasi, yaitu nilai *loading factor* dan nilai *average variance inflation factor (AVE)*. Dinilai berdasarkan korelasi (*outer loadings*) antara skor item atau indikator (*component score*) dengan skor konstruk. *Convergent validity* digunakan untuk mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk (indikator latennya). Validitas konvergen berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Uji validitas indikator reflektif dengan program SmartPLS dapat dilihat dari nilai *loading factor* untuk tiap indikator konstruk. Rule of Thumb untuk menilai validitas konvergen adalah nilai *loading factor* harus lebih dari 0.7 untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* dan antara 0.6–0.7 untuk penelitian yang bersifat *exploratory*, serta nilai *average variance inflation factor (AVE)* harus lebih besar dari 0.5.



Gambar 1.  
Output Path (PLS Algorithm)  
Sumber: Output SmartPLS

Dari gambar output path diatas penelitian ini berupa konfirmasi yang tujuan utamanya adalah untuk menguji apakah indikator-indikator yang sudah dikelompokkan berdasarkan variabel latennya (konstruknya) konsisten berada dalam konstruknya tersebut atau tidak. Untuk penelitian yang bersifat *confirmatory* nilai *loading factor* harus lebih dari  $> 0.7$ . Berdasarkan ketentuan ini, Output Path diatas harus dievaluasi dengan menghilangkan nilai *loading factor*  $< 0.7$ . Berikut hasil evaluasi output path dengan menghilangkan nilai *loading factor* dibawah  $< 0.7$ .



Gambar 2.  
Output Path dengan nilai  $> 7$   
Sumber: Output SmartPLS





Gambar diatas telah memberikan informasi bahwa model laten yang dikembangkan telah valid. Variabel pelatihan kerja (X1), motivasi kerja (X2), Reward Kerja (Z) dan Kinerja Amil (Y) dapat dikatakan valid diatas nilai Loading factor  $> 0.7$ .

### Uji Realibilitas

Dalam PLS-SEM, tahapan uji validitas konstruk dilakukan dengan melihat nilai composite reliability dengan kriteria Composite Reliability:  $> 0.7$ . Hasil uji realibilitas digambarkan dengan internal consistency yang dapat dilihat dari nilai composite reliability yang baik menurut Bagozi dan Yi (1988) adalah  $> 0,7$ , cronbachs alpha  $> 0,6$  dan nilai AVE  $> 0,5$ .

**Tabel 2.**

#### **Construct Reliability and Validity**

	Cronbac h's Alpha	rho _A	Composite Reliability	Average Variance Extracted (AVE)
Kinerja Amil (Y)	0.841	0.858	0.893	0.676
Motivasi Kerja (X2)	0.897	0.927	0.917	0.613
Pelatihan Kerja (X1)	0.959	0.977	0.964	0.73
Reward Kerja (Z)	0.857	0.877	0.904	0.702

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Berdasarkan data diatas diketahui bahwa nilai Composite Reliability kinerja amil sebesar 0.900, motivasi kerja sebesar 0,917, pelatihan kerja 0,948 dan Reward sebesar 0,887. Semua nilai variabel composite reliability diatas  $> 0.7$ , maka diidentifikasi bahwa reliabilitas baik atau telah memenuhi syarat untuk dapat dikatakan reliabel.

### Uji Kolinieritas Model

Nilai yang digunakan untuk menganalisis kolinieritas adalah dengan melihat nilai Variance Inflation Factor (VIF) (Garson, 2016) jika nilai VIF  $> 5,00$  artinya ada masalah kolinieritas dan jika nilai VIF  $< 5,00$ , artinya tidak ada masalah kolinieritas.

**Tabel 3.**

#### **Variance Inflation Factor (VIF)**

	VIF
X1MK3	3.094
X1PK1	4.908

X1PK10	<b>10.476</b>
X1PK11	<b>8.371</b>
X1PK2	4.434
X1PK3	3.385
X1PK5	<b>5.921</b>
X1PK6	4.442
X1PK7	3.645
X1PK8	<b>7.025</b>
X1PK9	<b>9.036</b>
X2MK1	2.806
X2MK2	3.501
X2MK4	3.05
X2MK5	3.913
X2MK7	2.063
X2MK8	2.011
YKA10	1.772
YKA11	2.221
YKA6	2.144
YKA7	2.806
ZRK1	1.617
ZRK3	2.167
ZRK4	3.343
ZRK5	2.506

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Berdasarkan uji kolinieritas yang ditunjukkan pada table data diatas, maka dapat diketahui adanya masalah kolinieritas pada indikator variable Pelatihan Kerja (PK) yaitu nomor 10, 11, 5, 8 dan 9. Sedangkan pada indikator variable lain seperti Motivasi Kerja, Reward Kerja dan Kinerja Amil tidak ditemukan masalah kolinieritas.

### Uji Structural Model/Inner Model

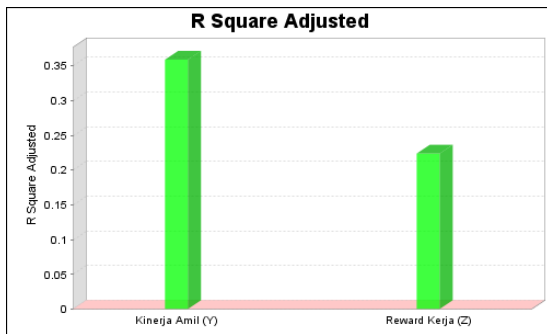
Model struktural dievaluasi dengan menggunakan R-Square (koefisien determinasi) untuk variabel independen dan uji t serta signifikansi dari koefisien parameter jalur struktural. R-Square adalah ukuran proposi variasi nilai variable yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variable yang mempengaruhi (eksogen). Tahap dalam evaluasi model ini adalah evaluasi model struktural (inner model). Ada beberapa komponen item yang menjadi kriteria dalam



penilaian model struktural (inner model) yaitu nilai R-Square dan Signifikansi. Nilai R-Square digunakan untuk mengukur tingkat variasi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Nilai R-Square 0.75, 0.50, dan 0.25 masing-masing mengindikasikan bahwa model kuat, moderate, dan lemah. Selanjutnya, kriteria penilaian model struktural (inner model) yang kedua adalah signifikansi. Nilai signifikansi yang digunakan (two-tailed) t-value 1.65 (significance level = 10%), 1.96 (significance level = 5%), dan 2.58 (significance level = 1%).

**Predictive Power (R2)**

Predictive relevance adalah nilai yang dilihat dari redundancy dimana nilai  $Q^2 > 0$  maka dikatakan model memiliki nilai predictive relevance. Menurut Henseler et al (2009) nilai 0,02, 0,15 dan 0,35 berturut-turut adalah lemah, sedang dan kuat. Nilai R2 menunjukkan besarnya varian yang dapat dijelaskan oleh variabel independen, menurut Cohen (1988) nilai 0,02, 0,13 dan 0,26 nilai R2 secara berturut-turut adalah lemah, sedang dan kuat.



**Grafik 1. R-Square**

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Berdasarkan R Square Adjusted yang tergambar pada grafik diatas menerangkan berwarna hijau, artinya identifikasi efek baik. Grafik diatas dicerminkan melalui table R-square berikut ini.

**Tabel 4. R-Square**

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Amil (Y)	0.396	0.359
Reward Kerja (Z)	0.254	0.224

Kinerja Amil (Y)	0.396	0.359
Reward Kerja (Z)	0.254	0.224

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Dari nilai R-Square yang ditampilkan pada table diatas signifikansi pengaruh setiap variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat diterangkan sebagai berikut. Nilai R-Square 0,396, artinya pengaruh variable Pelatihan kerja dan motivasi kerja menjelaskan model penelitian sebesar 39,6% sedangkan sisanya dijelaskan oleh variable lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian. Sedangkan reward kerja perubahan senilai 0.254 artinya mampu menjelaskan carian model penelitian melalui intervening reward sebesar 25,4%.

**F-Square**

Sedangkan untuk menguji seberapa kuat pengaruh variabel laten prediktor dengan menggunakan uji f-square. f1 effect size (F-square) adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variable yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variable yang dipengaruhi (endogen). diatas Nilai f-square dengan batasan 0,02; 0,15; 0,35 dapat dipandang bahwa predictor variabel laten mempunyai pengaruh “lemah” (0,02), “medium” (0,15) dan “kuat” (0,35) terhadap struktur.

**Tabel 5. F-Square**

	Kinerja Amil (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Pelatihan Kerja (X1)	Reward Kerja (Z)
Kinerja Amil (Y)				
Motivasi Kerja (X2)	0.228			0.153
Pelatihan Kerja (X1)	0			0.211
Reward Kerja (Z)	0.178			

Sumber: Hasil Output SmartPLS

Dari table diatas menerangkan sebagai berikut:

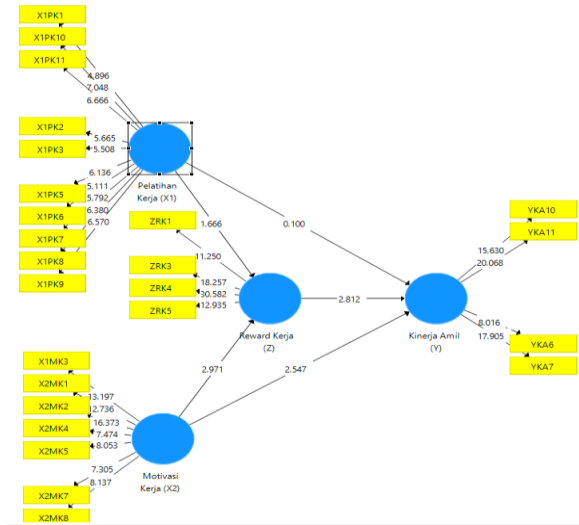
- 1) Pelatihan kerja terhadap kinerja amil mempunyai nilai f-square sebesar 0 yang dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh ‘sangat lemah’ terhadap kinerja.



- 2) Pelatihan kerja terhadap reward mempunyai nilai f-square sebesar 0,211 yang dapat diinterpretasikan bahwa pelatihan kerja mempunyai pengaruh ‘medium’ terhadap reward kerja.
- 3) Motivasi Kerja terhadap kinerja amil mempunyai nilai f-square sebesar 0,0228 yang dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh “medium” terhadap kinerja.
- 4) Motivasi kerja terhadap reward kerja mempunyai nilai f-square 0,152, yang dapat diinterpretasikan bahwa motivasi mempunyai pengaruh yang ‘medium’ terhadap reward kerja.
- 5) Reward kerja terhadap kinerja mempunyai nilai f-square 0,178 yang dapat diinterpretasikan bahwa reward mempunyai pengaruh ‘medium’ terhadap kinerja amil.

**Uji Hipotesis**

Dasar yang digunakan dalam menguji hipotesis adalah nilai yang terdapat pada output Path Coefficients (Mean, STDEV, T-Values). Uji ini melihat signifikansi pengaruh variabel terhadap variabel yang lain dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t-statistik. Uji ini menggunakan algoritma bootstrapping. Untuk melihat apakah hipotesis yang diajukan dapat diterima atau ditolak, dapat dilihat dari nilai t-statistik yang dihasilkan. Pengujian hipotesis penelitian dilakukan dengan cara melihat nilai t statistik dari inner model yang telah dibentuk. Apabila nilai t statistik > 1,96 maka hubungan antar variabel laten dapat dikatakan signifikan pada  $\alpha = 5\%$ .



**Gambar 4. Output Path (Bootstrapping)**

Sumber: Output SmartPLS

Uji hipotesis dapat dikategorikan menjadi dua yaitu direct effect (part coefficient) dan indirect effect.

**Direct Effect (part coefficient)**

Analisis direct effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriteria uji melalui Koefisien jalur (part Coefficient) yaitu Jika nilai koefisien jalur positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah searah. Jika nilai suatu variabel eksogen meningkat/naik maka nilai variabel endogen juga meningkat/naik. Jika nilai koefisien jalur adalah negative, maka pengaruh suatu variabel terhadap adalah berlawanan arah, jika nilai suatu variabel eksogen menurun, maka nilai variabel endogen menurun. Kemudian melihat nilai probabilitas/signifikansi (P-Value) yaitu Jika nilai P-Value < 0,05, maka signifikan dan jika nilai P-Value > 0,05, maka tidak signifikan. Nilai koefisien path atau inner model menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien path atau inner model yang ditunjukkan oleh nilai T-statistic, harus di atas 1.96 untuk hipotesis dua ekor (two-tailed) dengan  $\alpha = 0.05$ .

**Tabel 5. Koefisien jalur (part Coefficient)**





	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values
Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Amil (Y)	0.4	0.412	0.157	2.547	0.011
Motivasi Kerja (X2) -> Reward Kerja (Z)	0.339	0.308	0.114	2.971	0.003
Pelatihan Kerja (X1) -> Kinerja Amil (Y)	-0.012	0.008	0.119	0.1	0.921
Pelatihan Kerja (X1) -> Reward Kerja (Z)	0.398	0.449	0.239	1.666	0.096
Reward Kerja (Z) -> Kinerja Amil (Y)	0.38	0.352	0.135	2.812	0.005

Sumber: Hasil Output SmartPLS \*) Signifikan pada p values

Tabel di atas menunjukkan signifikansi jalur antar variabel dalam model struktural yang dilihat dari t-statistics antar variabel. Setiap variabel independen yang diuji dalam model struktural penelitian ini tidak semuanya memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependennya. Hal ini terbukti dari nilai T-statistics yang tidak semuanya lebih besar (>) dari 1,96 (pengujian two-tailed,  $\alpha = 0,05$ ).

### Pembahasan

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Reward

Hasil pengujian hipotesis (H1) hasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh reward terhadap kinerja amil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig pelatihan kerja terhadap reward sebesar  $0,0096 > 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,398. Artinya pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap reward. Dengan demikian dapat dinyatakan secara statistik membuktikan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap reward. Artinya semakin pelatihan kerja dilakukan tidak memberikan tambahan kepada reward.

Menurut Tsuari (2013: 101) patihan (training) dimaksudkan untuk memperbaiki penguasaan berbagai ketrampilan dan teknik pelaksanaan kerja tertentu, terinci dan rutin. pelatihan menyiapkan para karyawan (tenaga kerja) untuk melakukan pekerjaan-pekerjaan sekarang. Purnomo & Abdi (2012: 3) Reward dalam ilmu pedagogi dipandang sebagai bagian dari proses pendidikan. Pemberian ganjaran berguna untuk penguatan atas perilaku positif. sistem reward juga dikenal dalam ajaran agama termasuk agama Islam. Pemberian ganjaran sebagai salah satu metode pendidikan. memberi ganjaran apapun bentuknya untuk mengarahkan belajar murid-muridnya secara efektif untuk sebagian mereka.

Hasil penelitian ini tidak memberikan pengaruh pelatihan kerja yang diberikan kepada Amil terhadap reward. dengan demikian, pelatihan tidak ada pengaruhnya terhadap pemberian reward. mungkin, mungkin, Lazismu memiliki cara lain dalam memberikan reward, seperti sesuai jabatan atau indikator lainnya. Sehingga pengukuran pemberian reward tidak didasarkan pada pelatihan namun berdasarkan indikator lainnya.

#### Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja

Hasil pengujian hipotesis (H2) hasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja terhadap kinerja amil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan sebesar  $0,921 > 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar -0,012. Artinya pelatihan kerja tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja amil. Dengan demikian dapat dinyatakan secara statistik membuktikan bahwa pelatihan kerja tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja amil. Artinya semakin pelatihan kerja dilakukan tidak memberikan tambahan kinerja.

Menurut Sinambela (2016:167) pelatihan membantu para pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan tertentu yang memungkinkannya untuk berhasil pada pekerjaannya saat ini dan mendatang. para



ahli manajemen mengakui bahwa pelatihan strategis signifikan menumbuhkan keberhasilan dalam mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan langsung antara pelatihan dan strategi dan sasaran organisasi. Pelatihan dapat membantu pegawai dalam mengembangkan berbagai keterampilan yang dibutuhkan untuk menjalankan organisasinya, yang secara langsung mempengaruhi bisnis yang dilakukan. Organisasi yang berinvestasi pada pelatihan dapat membantu mereka dalam keunggulan bersaing.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Reward**

Hasil pengujian hipotesis (H3) hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap reward kerja. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig motivasi kerja terhadap reward sebesar  $0,003 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,339. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap reward. Dengan demikian dapat dinyatakan, secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap reward. Artinya semakin motivasi kerja diberikan maka akan mendorong terhadap reward.

Menurut Priyono dan Marnis (2008: 308) Sistem insentif dimaksud agar menjadi efektif sebagai motivasi kerja. Ganjaran harus dikaitkan dengan motivasi kerja. Sistem balas jasa yang efektif perlu ditempuh oleh seorang manajer. Caranya dapat dengan merumuskan standar pekerjaan, yang menggambarkan volume dan beban kerja yang harus dilaksanakan secara efektif dan efisien. Menurut Pronomo & Abdi (2013: 4) ganjaran (Reward) hendaknya dilihat kearah tabiat atau sifat dasar manusia melalui pengaruhnya atas keamanan individu dan pilihan-pilihan yang dilakukan, maka hal ini akan mengacu kepada pengujian terhadap kekuatan motivasi.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian motivasi dapat meningkatkan reward kerja. Dengan demikian, Amil yang memiliki motivasi yang tinggi cenderung

mendapatkan reward yang memadai dan layak. Semakin tinggi motivasi seorang amil dalam bekerja, memungkinkan hasil yang bagus dalam melakukan pekerjaan, sehingga dapat memberikan tambahan berupa reward dari lembaga. Sebagaimana yang dikatakan oleh Priyono dan Marnis, ganjaran atau reward itu harus dikaitkan dengan motivasi kerja. Dalam penelitian ini membuktikan, motivasi berpengaruh positif pada reward kerja.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis (H4) hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja amil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig motivasi kerja terhadap kinerja amil sebesar  $0,011 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,4. Artinya pelatihan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil. Dengan demikian dapat dinyatakan, secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja amil. Artinya semakin motivasi kerja dilakukan maka akan mendorong peningkatan kinerja amil.

Menurut Khaeruman, dkk. (2021: 21) pemberian motivasi sangat penting dalam setiap perusahaan. Karyawan yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi akan dapat mendorong pegawai/karyawan tersebut bekerja lebih semangat serta dapat memberikan kontribusi positif terhadap pekerjaan yang telah menjadi tanggungjawabnya. Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja atau dengan kata lain pendorong semangat kerja. Tanpa motivasi, seorang pegawai/karyawan tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi.

#### **Pengaruh Reward terhadap Kinerja**

Hasil pengujian hipotesis (H5) hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh reward terhadap kinerja amil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig reward terhadap kinerja amil sebesar



0,005 = 0,05 dengan koefisien regresi sebesar 0,38. Artinya reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil. Dengan demikian dapat dinyatakan, secara statistik membuktikan bahwa reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja amil. Artinya semakin reward diberikan maka akan mendorong terhadap kinerja amil.

Menurut Amelia (2020:35) dan Khan et al., (2017: 73) mengatakan bahwa reward bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Reward adalah ganjaran, hadiah, penghargaan atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai. Sedangkan menurut Suryadilaga, dkk (2016) reward merupakan salah satu upaya perusahaan untuk melakukan pemberdayaan sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja karyawan dalam perusahaan. Dan pemberian reward harus dilakukan secara adil dan merata untuk menghindari terjadinya kecemburuan sosial.

#### **Pengaruh Pelatihan terhadap Kinerja melalui Reward**

Hasil pengujian hipotesis (H6) hasil membuktikan bahwa tidak terdapat pengaruh pelatihan kerja melalui reward sebagai variable intervening terhadap kinerja amil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig pelatihan kerja melalui reward terhadap kinerja amil sebesar  $0,161 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,151. Artinya pelatihan kerja melalui reward sebagai intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil. Dengan demikian dapat dinyatakan, secara statistik membuktikan bahwa pelatihan kerja melalui reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja amil.

Penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Siti Handayanti (2022:67) Pelatihan tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Karyawan, yang artinya ada atau tidak adanya pelatihan tidak berpengaruh

terhadap kinerja karyawan. Reward tidak memoderasi atau tidak memperkuat pengaruh Pendidikan dan pelatihan terhadap Kinerja Karyawan. Hasil ini menunjukkan bahwa reward tidak akan memperkuat pengaruh pendidikan dan pelatihan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pelatihan melalui reward sebagai intervening tidak mampu meningkatkan kinerja Amil. Kegiatan pelatihan diberikan lazimu pusat kepada para amil tidak memberikan pengaruh pada kinerja amil. Temuan ini harus menjadi pertimbangan amil, dalam rangka meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja, program pelatihan harus dipertimbangkan. Kegiatan pelatihan mungkin dapat di ganti dengan kegiatan alternatif lain yang mampu memberikan pengaruh pada peningkatan kerja Amil. Mengingat Lazizmu adalah lembaga keuangan Islam yang dananya dari masyarakat melalui Zakat, Infak dan Shodaqah maka penggunaan anggaran harus dipertanggungjawabkan, caranya adalah dengan melakukan efektifitas dan efisiensi.

#### **Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja melalui Reward**

Hasil pengujian hipotesis (H7) hasil membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi kerja melalui reward sebagai variable intervening terhadap kinerja amil. Melalui hasil perhitungan yang telah dilakukan, diperoleh nilai sig motivasi kerja melalui reward terhadap kinerja amil sebesar  $0,039 < 0,05$  dengan koefisien regresi sebesar 0,129. Artinya motivasi kerja melalui reward sebagai intervening berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil. Tingkat pengaruh dari variable motivasi melalui reward sebagai intervening terhadap kinerja amil sebesar 12,9%. Dengan demikian dapat dinyatakan, secara statistik membuktikan bahwa motivasi kerja melalui reward berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja amil.

Menurut Purnomo & Abdi (2012:8) Reward dimunculkan untuk memotivasi



.....  
 seseorang karena ada anggapan bahwa dengan memberikan hadiah atas perilaku baik dan hasil pekerjaannya, ia akan mempertahankan perilaku baiknya dan bekerja lebih maksimal. Apalagi jika hadiah yang diberikan cukup menggiurkan. Menurut Faroman Syarif, dkk (2022: 182) Kompensasi merupakan pengeluaran atau biaya yang wajib dikeluarkan oleh perusahaan. Diharapkan dari kompensasi itu kinerja karyawan menjadi maksimal. Karyawan telah mencurahkan segala pemikiran dan tenaganya untuk perusahaan, maka perusahaan berkewajiban memberikan kompensasi yang layak kepada karyawan. Karyawan yang termotivasi dalam bekerja cenderung memiliki kontribusi yang besar pada pencapaian perusahaan, begitu juga terlihat memiliki komitmen yang tinggi dalam pengembangan perusahaan dan akhirnya adalah melahirkan motivasi yang tinggi untuk selalu bekerja keras dan produktif.

Menurut Priyono dan Marnis (2008: 308-309) ganjaran merupakan cara menghargai motivasi kerja yang paling banyak/dominan dipergunakan. pemberian insentif pada dasarnya didesain dalam hubungannya dengan sistem balas jasa (merit system), sehingga berfungsi dalam memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi kewajiban/tanggung jawabnya. Pemberian insentif (reward) sangat tergantung pada standar pekerjaan yang telah ditetapkan. Dengan kata lain standar pekerjaan sebagai tujuan pekerjaan merupakan target bagi para pekerja dalam melaksanakan tugas-tugasnya. pemberian insentif dapat dikaitkan secara ketat dengan pelaksanaan pekerjaan atau prestasi kerja sehingga akan mempengaruhi kinerja karyawan dan berdampak pada pencapaian tujuan perusahaan.

Penelitian ini sejalan dengan temuan Djaya (2016: 81) berdasarkan uji statistik Pengaruh moderasi kompensasi (reward) pada motivasi terhadap kinerja. Nilai P-value sebesar

-0.256 dan pvalue  $0.001 < 0.005$ . hasil tersebut menjelaskan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan di dalam memoderasi atau memperkuat hubungan motivasi terhadap kinerja. Selain itu, hasil tersebut mengindikasikan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan kepada karyawan atas kontribusi mereka dalam meningkatkan kinerja perusahaan, maka motivasi akan semakin tinggi dan berdampak pada tingginya kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa motivasi kerja melalui reward secara simultan akan meningkatkan kinerja karyawan, dan sebaliknya pemberian motivasi kerja dan reward yang tidak memadai akan dapat menurunkan kinerja Amil. Semakin baik motivasi dan reward kerja yang ada pada lembaga maka akan meningkatkan kinerja Amil. Adanya motivasi dan reward kerja akan memberikan dorongan yang positif, membuat semangat dalam bekerja, memiliki motivasi dan komitmen tinggi dalam bekerja. Oleh karena itu lembaga harus lebih memperhatikan dalam pemberian motivasi dan reward kepada para Amil di lembaganya, guna meningkatkan semangat, komitmen serta energi positif untuk melaksanakan tugas-tugasnya, sehingga akan meningkatkan kinerja Amil.

## KESIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Amil Zakat PP Muhammadiyah pusat, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Kinerja Amil (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Amil Zakat PP Muhammadiyah pusat, maka dapat disimpulkan bahwa Pelatihan Kerja (X1) secara parsial tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap Reward (Z). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Amil Zakat PP Muhammadiyah pusat, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap





Kinerja Amil (Y). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Amil Zakat PP Muhammadiyah pusat, maka dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja (X2) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Reward (Z). Berdasarkan penelitian yang dilakukan pada Lembaga Amil Zakat PP Muhammadiyah pusat, maka dapat disimpulkan bahwa Reward (Z) secara parsial berpengaruh dan signifikan terhadap Kinerja Amil (Y).

#### DAFTAR PUSTAKA

- [1] Agung Dwi Nugroho. Pengaruh Reward dan Punishment terhadap Kinerja Karyawan PT Business Training and Empowering Managemen Surabaya. *Jurnal MAKSIPRENEUR*, Vol. IV, No. 2, Juni 2015, hal. 4 -14
- [2] Ahmad Anies Rukhan (2020) “pengaruh motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan disipin kerja sebagai bvariabel mediaso”. Tesis
- [3] Amelia (2020) dan Amirul Syah (2020) “pengaruh kepemimpinan spiritual, kualitas kehidupan kerja, etos kerja islami terhadap kinerja pegawai melalui organization al citizenship behavior. *Disertasi program studi Ekonomi Syariah Pasca Sarjana UIN Sumatera Utara Medan*.
- [4] Artha Gading Rizki Ayu Pramesti Sofia. A. P. Sambul Wehelmina Rumawas. Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan KFC. *Jurnal Administrasi Bisnis* Vol. 9. No. 1, 2019 (p-ISSN 2338-9605; e-2655-206X) h. 57
- [5] Aryono Prihandito. 1989. “Kartografi”. Yogyakarta: Badan Pertanahan Nasional
- [6] Bawono, Anton. 2016. *Multivariate Analysis dengan SPSS*. Salatiga: STAIN Salatiga Press.
- [7] Byars, L I. dan Leslie W. Rue. (2006). *Human Resource Management* 8th. Edition. McGraw-Hill.
- [8] Dessler, Gary (2011) *Manajemen sumber daya manusia human resource management*. Sumatera Barat: Universitas Andalas.
- [9] Dhany Hamiddin Khoir (2012) “faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada direktorat pembinaan sekolah dasar ditjen pendidikan dasar kemdikbud”. *Tesis FISIPOL Universitas Indonesia program pasca sarjana ilmu adminitrasi*
- [10] Dihan, F. N., & Hidayat, F. (2020). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. *Jbti: Jurnal Bisnis: Teori Dan Implementasi*, 11(1), 11–22
- [11] Djuariati (2018) “pengaruh kepemimpinan visioner, orrganisasi pembelajar dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan pusat pengembangan dan pemberdayaan pendidikan dan tenaga kependidikan bisnis dan pariwisata kementerian pendidikan dan kebudayaan republic Indonesia”. *Disertasi program Doktor Manajemen Pendidikan Islam, Program Pasca Sarjana UIN Raden Intan Lampung*.
- [12] Fahmi Fath (2016) “pengaruh motivasi, insentif dan pelatihan kerja terhadap kinerja karyawan”. *Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen* : Volume 5, Nomor 11, November 2016. ISSN : 2461-0593
- [13] Gaol L, Jimmy. 2014. *A to Z Human Capital : Manajemen Sumber Daya*. Manusia. PT. Grasindo : Jakarta
- [14] Gomes, Faustino Cardoso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Penerbit Andi Offset, Yogyakarta
- [15] Hadari Nawawi. 2005. *Penelitian Terapan*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.
- [16] Hamali, Arif Yusuf . 2016. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*.





- Yogyakarta: Center for Academic Publishing
- [17] Hartini (2018) “pengaruh person organization fit (P-O-Fit), Quality of Work life, keadilan organisasi terhadap kepuasan kinerja dan kinerja karyawan BUMN di Sulawesi Selatan.” *Disertasi Program Doktor Ilmu Ekonomi FEB Universitas Hasanuddin Makasar.*
- [18] Hartini. 2018. Pengaruh Person Organization Fit (P-O-FIT), Quality of Work Life, Keadilan life, keadilan organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karuawan BUMN di Sulawesi Selatan. *Disertasi program Doktor Ilmu Ekonomi FEB Universitas Hasanuddin Makasar.*
- [19] Hasibuan, M. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas.* Jakarta: Bumi Aksara.
- [20] Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.* Bandung, PT. Bumi Aksa
- [21] Hasibuan, Malayu S.P 2007, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan.,* Bandung, PT. Bumi Aksa.
- [22] Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah,* Edisi. Revisi, Bumi Aksara : Jakarta
- [23] Hendra (2020) “pengaruh budaya organisasi, pelatihan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada universitas tjut nyak dhien Medan”. *Tesis program Studi Megister Manajemen Program Pasca Sarjana UMSU Medan.*
- [24] Horwitz (1999:180),
- [25] Imam Wibowo. Pengaruh Pelatihan dan Motivasi kerja terhadap Kinerja Karyawan PT Bakrie Pipe Industries Bekasi. 1) *Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.* ISSN : 2338 - 4794 Vol. 4. No. 2 Mei 2016