

**IMPLEMENTASI KPI (*KEY PERFORMANCE INDICATOR*)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
LEMBAGA AMIL ZAKAT YDSF CABANG JEMBER**

SKRIPSI



Oleh :
Yudistira Tri Wardana
NIM. 205105040009

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025**

**IMPLEMENTASI KPI (*KEY PERFORMANCE INDICATOR*)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
LEMBAGA AMIL ZAKAT YDSF CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Manajemen Zakat Dan Wakaf



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER

Oleh :

Yudistira Tri Wardana
NIM. 205105040009

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
JUNI 2025**

**IMPLEMENTASI KPI (*KEY PERFORMANCE INDICATOR*)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
LEMBAGA AMIL ZAKAT YDSF CABANG JEMBER**

SKRIPSI

diajukan kepada Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember
untuk memenuhi salah satu persyaratan memperoleh
gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Jurusan Ekonomi Islam
Program Studi Manajemen Zakat Dan Wakaf

Oleh:

Yudistira Tri Wardana
NIM.205105040009

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Disetujui Pembimbing



Dr. Nurhidayat, S.E., M.M.
NIP.197905052023211015

**IMPLEMENTASI KPI (KEY PERFORMANCE INDICATOR)
DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI
LEMBAGA AMIL ZAKAT YDSF CABANG JEMBER**

SKRIPSI

telah diuji dan diterima untuk memenuhi salah satu
persyaratan memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E)
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Program Studi Manajemen Zakat Dan Wakaf

Hari: Selasa

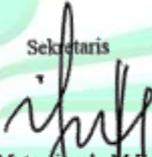
Tanggal: 17 Juni 2025

Tim Penguji

Ketua

Sekretaris


Dr. Siti Masrohatin, S.E. M.M.
NIP.197806122009122001


Mutmainnah, M.P.
NIP.199306302022032004

Anggota:

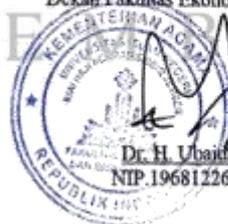
1. Dr.H. M.F. Hidayatullah, S.H.I., M.S.I.
2. Dr. Nurhidayat, S.E., M.M.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ

Menyetujui

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

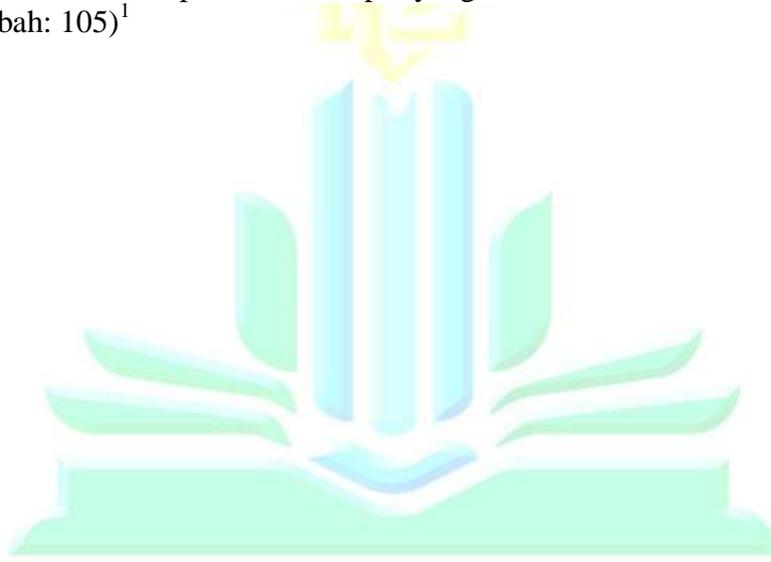



Dr. H. Usaidillah, M.Ag
NIP.196812261996031001

MOTTO

الْعَيْبِ عِلْمٍ إِلَى وَسْتَرْدُونَ وَالْمُؤْمِنُونَ وَرَسُولُهُ □ عَمَلَكُمْ اللَّهُ فَسِيرَى اعْمَلُوا وَقُلِ
تَعْمَلُونَ بِمَا فِينَبُكُمْ وَالشَّهَادَةَ

“Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan.” (At-Taubah: 105)¹



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

¹ Kemenag Republik Indonesia, *Al-Qur'an dan Maknanya* (Jakarta: Rumah Fiqih Indonesia, 2025), 203.

PERSEMBAHAN

الرَّحِيمِ الرَّحْمَنِ اللَّهُ بِسْمِ

Puji syukur saya haturkan kepada Allah SWT yang telah melimpahkan rahmat senantiasa mengilhamkan inspirasi dalam menyelesaikan tugas akhir ini. Sholawat serta salam semoga tetap tercurahkan kepada Nabi Muhammad Saw, karya ini saya persembahkan untuk:

1. Teruntuk Bapak tersayang Almarhum Satrio dan Ibu tercinta Titik Andriani, beliau yang selalu mendukung dalam suka maupun saat tersulit dalam hidup saya, yang tidak pernah lepas mendoakan sehingga tahap ini bisa dilalui dengan baik
2. Untuk kedua kakak saya Eko Prasetyo Novianto dan Candra Hariyanto, serta seluruh keluarga besar yang turut mensupport dan mendoakan dalam perjalanan studi penulis selama menempuh S1, kalian semua adalah sumber semangat dan sumber inspirasi terbaik
3. Untuk Lembaga Amil Zakat Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Jember yang telah menjadi obyek penelitian
4. Segenap guru-guru dari TK hingga Perguruan Tinggi yang telah memberikan ilmu kepada saya
5. Almamater tercinta, Universitas Islam Negeri Kiai Haji Achmad Siddiq Jember (UIN KHAS JEMBER)
6. Semua teman-teman angkatan 2020 yang senasib dan seperjuangan yang selalu menemani

KATA PENGANTAR

Puji syukur kami panjatkan kepada Allah SWT yang telah memberikan rahmat, taufiq, dan hidayahnya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "Implementasi KPI (*Key Performance Indicator*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember" sebagai salah satu syarat menyelesaikan program sarjana strata (S1) dengan lancar. Shalawat dan salam semoga tetap tercurah limpahkan kepada Nabi Muhammad SAW yang telah membawa kita dari zaman jahiliyah menuju zaman yang penuh intelektual ini.

Kesuksesan dalam penyelesaian skripsi ini dapat penulis peroleh karena dukungan dan bantuan dari banyak pihak. Oleh karena itu, penulis menyadari dan menyampaikan terimakasih sedalam-dalamnya kepada:

1. Prof. Dr. H. Hepni, S.Ag, M.M., selaku Rektor Universitas Islam Negeri Kiai Haji Ahmad Siddiq Jember.
2. Dr. H. Ubaidillah, M.Ag selaku Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam.
3. Dr. H. M.F. Hidayatullah, S.H.I. selaku Ketua Jurusan Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
4. Aminatus Zahriyah, SE., M.Si. selaku Koordinator Program Studi Manajemen Zakat Dan Wakaf.
5. Siti Alfiah, S.E.I, M.E selaku Dosen Penasehat Akademik (DPA) yang telah memberikan bimbingan, nasehat, serta, dukungan terkait akademik.

6. Dr. Nur Hidayat, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
7. Semua dosen dan anggota akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam.
8. Semua dosen dan anggota akademik perpustakaan UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.
9. Seluruh pihak yang sudah memberikan bantuan, baik langsung ataupun tidak langsung, didalam proses penyusunan skripsi ini.
10. Deki Zulkarnain M.Si dan seluruh Jajaran Staff YDSF Cabang Jember.

Akhirnya penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini terdapat banyak kekurangan dan masih jauh dari kesempurnaan, maka kritik dan saran selalu penulis harapkan demi kesempurnaan penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat dan menambah pengembangan khazanah keilmuan kita semua.

Jember, 30 Juni 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R (Yudistira Tri Wardana)

ABSTRAK

Yudistira Tri Wardana, 2025: Implementasi KPI (*Key Performance Indicator*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.

Kata Kunci: Implementasi KPI, Kinerja Karyawan

Indikator Kinerja Utama (KPI) merupakan instrumen evaluasi yang digunakan oleh organisasi untuk mengidentifikasi dan menilai pencapaian mereka terhadap sasaran yang telah ditetapkan. KPI dipandang sebagai komponen penting dalam menilai tingkat keberhasilan organisasi maupun aktivitas bisnis tertentu.

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah: (1) Bagaimana lembaga amil zakat YDSF selama ini dalam menerapkan KPI kepada karyawan? (2) Apakah dengan adanya KPI selama ini kinerja karyawan di lembaga amil zakat YDSF sudah terpenuhi?

Tujuan penelitian ini adalah: (1) Menganalisis penerapan KPI kepada karyawan selama ini di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember. (2) Menganalisis adanya KPI selama ini kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF apakah sudah terpenuhi.

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah teknik triangulasi, yaitu metode analisis data yang digunakan dalam penelitian untuk meningkatkan keabsahan temuan penelitian. Dalam melakukan mengumpulkan data menggunakan observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) YDSF Jember sudah menerapkan KPI kepada masing-masing SDM. Saat ini YDSF Jember sedang menerapkan sistem KPI berbasis SIM SDM. KPI merupakan indukan dari APP yang disusun berdasarkan visi, misi organisasi. APP tersebut merupakan proses penilaian kinerja karyawan dan YDSF Jember menggunakan metode *Balanced Scorecard* untuk mengukur kinerja karyawan. Metode ini memberikan indikator kinerja yang jelas dan terukur untuk memantau kemajuan menuju target strategis dan juga menyediakan informasi yang komprehensif untuk mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik. (2) Adanya KPI dalam kinerja karyawan YDSF Jember sudah terpenuhi dengan baik. Dengan KPI tim SDM dapat melihat dengan tepat bagaimana kinerja setiap karyawan. Hal ini bisa menjadwalkan kegiatan karyawan jadi masing-masing SDM sudah terencana untuk aktivitas sehari-harinya dan juga memudahkan bagian SDM untuk melaporkan hasil kerjanya. Setiap divisi berbeda-beda sesuai jobdesk nya masing-masing. Karyawan tetap fokus pada target masing-masing juga untuk membagi beban kerja yang lebih adil berdasarkan jabatannya. YDSF Jember juga mengikut sertakan karyawan dalam pelatihan atau pembinaan yang terbuka yang diselenggarakan oleh lembaga pelatihan.

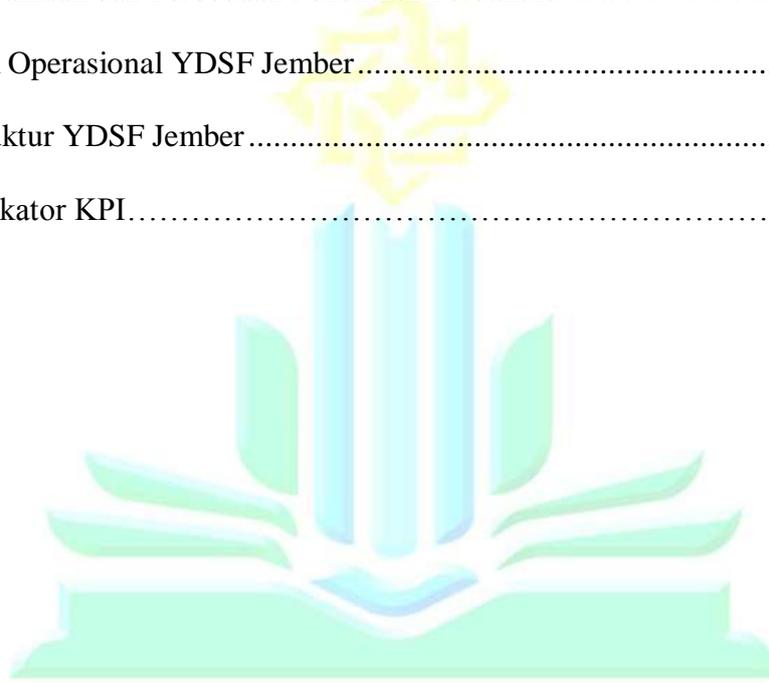
DAFTAR ISI

	Halaman
COVER	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN.....	iii
MOTTO	iv
PERSEMBAHAN	v
KATA PENGANTAR.....	vi
ABSTRAK.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Konteks Penelitian.....	1
B. Fokus Penelitian	6
C. Tujuan Penelitian.....	7
D. Manfaat Penelitian.....	7
E. Definisi Istilah	8
F. Sistematika Pembahasan.....	12
BAB II Kajian Pustaka.....	15
A. Penelitian Terdahulu.....	15
B. Kajian Teori.....	34
BAB III Metode Penelitian.....	42
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian.....	42
B. Lokasi Penelitian	43
C. Subjek Penelitian	44
D. Teknik Pengumpulan Data.....	45
E. Teknik Analisis Data	48
F. Keabsahan Data.....	50
G. Tahap-Tahap Penelitian	51

BAB IV PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS.....	53
A. Gambaran Objek Penelitian	53
B. Penyajian Data dan Analisis.....	64
C. Pembahasan Temuan	79
BAB V PENUTUP	84
A. Kesimpulan	84
B. Saran-saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
Lampiran-Lampiran	
1. Matriks	
2. Pernyataan Keaslian Tulisan	
3. Pedoman Wawancara	
4. Surat Izin Penelitian	
5. Surat Selesai Penelitian	
6. Jurnal Kegiatan Penelitian	
7. Dokumentasi	
8. Surat Keterangan Lulus Plagiasi	
9. Surat Selesai Bimbingan	
10. Biodata	

DAFTAR TABEL

No. Uraian	Hal.
1.1 Data Pembanding Penerima Dan Penyaluran tahun 2023.....	4
2.1 Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu	30
4.1 Jam Operasional YDSF Jember.....	57
4.2 Struktur YDSF Jember.....	58
4.3 Indikator KPI.....	66



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

DAFTAR GAMBAR

No. Uraian	Hal.
4.1 Logo YDSF Jember.....	57



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB I

PENDAHULUAN

A. Konteks Penelitian

Indikator kinerja utama (KPI) yaitu suatu instrumen untuk digunakan organisasi dalam mengidentifikasi dan mengevaluasi sejauh mana kemajuan mereka dalam mencapai tujuan. KPI dianggap sebagai elemen penting dalam mengukur keberhasilan suatu organisasi atau kegiatan bisnis tertentu. KPI hanya berhasil ketika misi organisasi didefinisikan, semua pemangku kepentingan diidentifikasi dan ditetapkan tujuannya.²

Perusahaan dapat menerapkan KPI untuk berbagai tujuan, seperti meningkatkan kualitas layanan atau meningkatkan efisiensi operasional. KPI mengacu pada penggunaan metrik yang terukur untuk mengevaluasi kinerja suatu perusahaan, departemen, atau individu terhadap tujuan dan target yang telah ditetapkan sebelumnya. Tujuan dari pengukuran kinerja adalah untuk memahami sejauh mana kinerja aktual telah memenuhi atau melebihi tujuan yang telah ditetapkan serta untuk memastikan bahwa suatu pendapatan laba bersih, pangsa pasar, kepuasan pelanggan, produktivitas, efisiensi operasional, dan lainnya adalah beberapa metrik kinerja yang umum digunakan.³

Perkembangan serta pengaruh manajemen SDM terhadap organisasi menjadi salah satu topik yang relevan dan menarik dalam konteks pengelolaan

² Ir Yun Arifatul Fatimah, "Monograf: *Key Performance Indicators* untuk Pengelolaan dan Penilaian Sampah" (Bekasi: Mikro Media Teknologi, 2022), 24.

³ Ismi Rahmatunnisa dkk, "Konsep dan Penerapan *Key Performance Indicator* pada Perusahaan Jasa di Indonesia," *Articles*, no.6 (2024): 7021, <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i6.13975>

organisasi modern. Sebagai entitas non-profit, Lembaga Amil Zakat tetap dituntut untuk mengelola manajemen SDM secara profesional.⁴ Maka dari itu perlu adanya KPI di lembaga amil zakat yayasan (YDSF) Jember karena dengan adanya KPI dapat meningkatkan mutu kinerja di sektor jasa dilakukan melalui umpan balik dari penumpang, yang berfungsi untuk menunjukkan pencapaian hasil kepada para pemangku kepentingan dan menjadi dasar perbaikan ke arah yang lebih baik.

Kemajuan zakat yang ada di Indonesia menunjukkan peningkatan cukup pesat sejak disahkannya Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 oleh pemerintah, yang memungkinkan zakat dikelola oleh institusi yang didirikan oleh pemerintah, yaitu Badan Amil Zakat atau BAZ, ataupun oleh institut yang didirikan masyarakat yaitu LAZ. Akan tetapi, transformasi mendasar dalam aturan zakat berlangsung ketika Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 digantikan oleh Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 mengenai Pengelolaan Zakat. Sebagian poin penting dalam undang-undang baru ini yaitu penetapan kewenangan Badan Amil Zakat Nasional sebagai institusi yang mengoordinasikan menyelenggarakan zakat nasional.⁵

Seiring kemajuan zaman dan dinamika kehidupan manusia, khususnya dalam aspek ekonomi, aktivitas memperoleh penghasilan melalui keahlian dan profesi cenderung mengalami pertumbuhan yang selalu mengalami kenaikan seiring berjalannya waktu. Allah swt menciptakan manusia sebagai makhluk

⁴ Buana Handa Wijaya, Aji Damanuri Dan Akbar Dzukha Asyiqin, "Model Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia pada Lembaga Amil Zakat YDSF Malang di Era Disrupsi Digital," *JOIPAD: Journal of Islamic Philanthropy and Disaster*, no. 2 (Juli-Desember 2023):185, <https://doi.org/10.21154/joipad.v3i2.6410>.

⁵ Undang-Undang Tentang Zakat Nomor 38 Tahun 2011

yang saling membutuhkan, agar mereka dapat saling membantu dalam berbagai urusan yang berkaitan dengan hubungan antarsesama. Menunaikan zakat merupakan salah satu bentuk nyata kepedulian manusia sebagai makhluk sosial, karena kewajiban ini mempunyai tujuan yang jelas untuk kebaikan bersama, diantaranya menurunkan tingkat kemiskinan, menciptakan pemerataan pendapatan, serta meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan negara.⁶

Dalam pembahasan mengenai zakat, salah satu aspek yang paling penting yaitu fungsi dari amil zakat berfungsi sebagai pihak yang mengatur dana zakat. Apabila amil zakat dapat melaksanakan tugasnya dengan baik, sehingga kesejahteraan para asnaf akan mengalami peningkatan. Sebaliknya, apabila amil zakat tidak mengelolanya secara efektif, sehingga kesejahteraan delapan asnaf lainnya sekadar akan menjadi angan-angan belaka, inilah pentingnya peran strategis amil zakat.⁷ Apalagi, dalam hal pengelolaannya, zakat telah menunjukkan kemajuan yang sangat positif, ditandai dengan terbentuknya BAZNAS (Badan Amil Zakat Nasional) ditingkat pusat maupun daerah.⁸ Ataupun Lembaga Zakat yang memiliki izin resmi dari Kementerian Agama Republik Indonesia (KEMENAG) salah satunya adalah Lembaga Amil Zakat YDSF.

⁶ Nur Saniah, "Zakat Profesi Perspektif Tafsir Ayat Ahkam (Analisa Terhadap Suroh al - Baqarah ayat 267)," *Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, no.2 (Desember 2021): 55, <https://doi.org/10.56874/alkauniyah.v2i2.709>.

⁷ Muhammad Syaiful Imam Baidowi dan Said Abadi, "Analisis SWOT Manajemen Zakat Pada Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) Kabupaten Magelang," *Jurnal Niqosiya*, no.2 (Juli-Desember 2021): 247-267, <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v1i2.285>

⁸ Edi Irawan, "Potensi Zakat dalam Pengentasan Kemiskinan," *Nusantara Journal Of Economics (NJE)*, no.1 (Mei 2020): 7-24, <https://doi.org/10.37673/nje.v2i1.658>.

Tabel 1.1
Data Pembanding Penerima Dan Penyaluran tahun 2023

No	Nama	Penerima	Penyaluran
1	YDSF	Rp 12.263.246.878	Rp 12.277.444.295
2	BMH	Rp 311.292.881.546	Rp 293.781.191.439
3	NH	Rp 14.334.832.814,24	Rp 13.194.911.049,23

Sumber: Data diolah peneliti

Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF), merupakan salah satu lembaga amil zakat yang sudah aktif mengelola zakat dibentuk sejak 1 Maret 1987. Lembaga ini memiliki misi sebagai institusi sosial sosial yang berkomitmen untuk meningkatkan kedudukan dan kehormatan umat islam.⁹ Sebagai Lembaga Amil Zakat yang profesional, khususnya YDSF Cabang Jember memiliki tujuan meningkatkan SDM, tujuannya karena ingin membangun lingkungan kerja yang kondusif untuk produktivitas dan pertumbuhan dalam suatu lembaga zakat.

Manajemen SDM mencakup perencanaan dan penerapan strategi dalam mengelola tenaga kerja supaya bisa dimanfaatkan dengan optimal dan tepat. Dengan cara ini, tujuan lembaga, karyawan, serta masyarakat dapat meraih tujuan masing-masing secara maksimal. Oleh karena itu, diperlukan pengelolaan yang efektif untuk mewujudkan SDM yang berkualitas.

Dukungan merupakan promosi yang berasal dari seseorang dengan memberikan pengaruh besar dan mampu mempengaruhi pengikutnya atas sebuah jasa atau produk. YDSF Jember mendapat dukungan dari masyarakat,

⁹ Buana Handa Wijaya, dkk, 178.

berbagai program yang dijalankan oleh YDSF menunjukkan hal ini, seperti pemberian bantuan sosial, bantuan modal usaha, hingga program air bersih, yang mendapatkan respons positif dari masyarakat.¹⁰

Setiap lembaga atau organisasi memerlukan seorang pemimpin yang mampu memengaruhi karyawan dan bawahannya serta memiliki visi yang tegas, serta terjadi penggerak utama mencapai tujuan lembaga. Berdasarkan kondisi nyata di lapangan, terdapat tiga tantangan utama yang di hadapi oleh lembaga Amil Zakat.

1. Problem kelembagaan

Kebanyakan lembaga pengelola lembaga zakat merupakan institusi baru yang masih dalam proses merancang struktur dan format kelembagaannya.

2. Problem sumber daya manusia

Kualitas SDM yang mengelola zakat masih tergolong rendah karena sebagian besar tidak menjadikan profesi amil sebagai karier utama, melainkan hanya sebagai pekerjaan tambahan atau sementara

3. Problem masalah sistem

Sebagian besar lembaga pengelola zakat belum mempunyai atau belum menyadari pentingnya penerapan sistem dalam mendukung kinerja

¹⁰ M.F Hidayatullah et al., "Strategi *Digital Marketing* Dengan Instagram Dan Tiktok pada Butik DoT.ID," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*, vol. 10, no. 10 (Juni 2023): 130, <http://dx.doi.org/10.30829/hf.v10i1.15161>.

organisasi. Dari sisi teknis, zakat adalah barang atau sejumlah uang yang disisihkan atau diambil.¹¹

Berdasarkan penjelasan tersebut, bisa disimpulkan bahwasannya Lembaga zakat melaksanakan berbagai upaya untuk meningkatkan kapasitas SDM salah satunya lewat implementasi sistem KPI. Apabila pelaksanaan itu dikerjakan dengan maksimal, dengan demikian akan berkontribusi terhadap peningkatan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat itu sendiri. Alasan saya lebih memilih Lembaga Amil zakat YDSF Jember itu sendiri dikarenakan Lembaga Amil Zakat YDSF itu sendiri selain lembaga yang sudah mengantongi ijin secara nasional dan berdasarkan informasi yang saya peroleh bahwasannya Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember sendiri lagi meningkatkan kualitas SDM agar kinerja sekaligus pencapaian yang diamanahkan oleh Pimpinan khususnya kepala cabang YDSF Cabang Jember yaitu Bapak Deki Zulkarnain dapat meningkatkan kualitas SDM YDSF Cabang Jember. Berdasarkan fenomena tersebut, penulis terdorong untuk menggali dan memahami lebih dalam permasalahannya.

B. FOKUS PENELITIAN

1. Bagaimana Lembaga Amil Zakat YDSF selama ini dalam Menerapkan KPI Kepada Karyawan?
2. Apakah dengan Adanya KPI selama ini Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Sudah Terpenuhi?

¹¹Jufri Dan Marimin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan", *Jurnal Tabdir Peradaban*, no. 2, (Mei 2022):120, <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>.

C. TUJUAN PENELITIAN

Adapun tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah

1. Untuk Menganalisis Penerapan KPI Kepada Karyawan selama ini di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.
2. Untuk Menganalisis Adanya KPI selama ini Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Apakah Sudah Terpenuhi.

D. MANFAAT PENELITIAN

Manfaat penelitian menjelaskan menguraikan yang ingin diberikan setelah penelitian selesai dilakukan. Hal ini mencakup manfaat secara teoritis maupun praktis, baik bagi peneliti, lembaga terkait maupun masyarakat luas. Hasil manfaat penelitian harus direalistiskan.¹²

Terdapat beberapa manfaat yang dapat dari penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diupayakan bisa memberi ilmu kepada suatu permasalahan yang akan dibahas yaitu tentang Analisis Manajemen SDM dalam keberlangsungan KPI di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Penulis

- 1) Penelitian ini bertujuan memenuhi ketentuan dalam proses memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Program Manajemen Zakat Dan Wakaf.

¹² Tim Penyusun, *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah* (Jember: UIN KHAS Jember, 2020), 45.

- 2) Guna menambahkan wawasan, pengetahuan serta mendukung kemajuan ilmu pengetahuan yang peneliti didapatkan di perkuliahan.
- 3) Untuk memberikan informasi tambahan mengenai aspek-aspek yang berhubungan dengan Analisis Manajemen SDM Dalam Keberlangsungan KPI di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember

b. Bagi Instansi

- 1) Sebagai sumber informasi dalam pelaksanaan kebijakan, terutama terkait metode penyampaian ide mengenai produk yang ditawarkan, yang biasa dikenal dengan istilah program.
- 2) Diharapkan hasil penelitian ini dapat menjadi referensi tambahan serta bahan pertimbangan dan rujukan bagi YDSF Cabang Jember

c. Bagi Kampus UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

- 1) Diharapkan peneliti mampu memperluas pengetahuan sekaligus menjadi referensi dan bahan pertimbangan untuk penelitian selanjutnya, serta menambah kajian wawasan atau riset yang terkait.
- 2) Penelitian ini bertujuan memberikan kontribusi dalam memperkaya wawasan ilmu di lingkungan kampus UIN Kiai Haji Achmad Siddiq Jember.

E. DEFINISI ISTILAH

Guna menghindari terjadinya kesalahpahaman akibat penggunaan kata-kata yang kurang tepat dalam judul penelitian ini, peneliti merasa penting untuk menjelaskan batasan-batasan definisi seperti berikut.

1. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen SDM merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah perusahaan. Pada dasarnya, tidak ada perusahaan yang tidak membutuhkan manajemen SDM.

Menurut Rivai, adanya manajemen SDM sangat penting bagi perusahaan dalam mengelola menggunakan SDM sehingga bisa berfungsi secara efektif, produktif, dan efisien untuk mencapai tujuan perusahaan. Manajemen SDM adalah bidang yang esensial dalam mencapai kesuksesan perusahaan. Sedangkan menurut Flipppo menekankan bahwa SDM tidak hanya berfokus pada aspek administrasi tetapi juga pada pengembangan karyawan sebagai aset strategis bagi perusahaan.

Para ahli telah memberikan berbagai definisi yang menekankan pentingnya pengelolaan tenaga kerja secara strategis dan integrative. Manajemen SDM tidak hanya fokus pada fungsi administrasi tetapi juga pada pengembangan, motivasi, dan pemeliharaan karyawan sebagai aset paling berharga dalam perusahaan.¹³

Manajemen SDM di lembaga Amil Zakat YDSF Cabang jember harus menyesuaikan penerapan tujuannya secara proporsional tidak berlebihan maupun kekurangan. Ketidakseimbangan dalam penetapan

¹³Sigit Purwanto, dkk, Manajemen Sumber Daya Manusia, (Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah, 2024), 1-3.

sasaran pada tiap unit SDM di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember yang dapat menyebabkan ketidakadilan bagi setiap karyawan. Oleh karena itu, setiap unit SDM yang mengelola atau memanfaatkan targetnya perlu mempertahankan keseimbangan yang ideal antara mutu dan kuantitas sumber daya yang dimiliki, supaya sejalan dengan tujuan yang telah ditentukan.

2. *Key Performance Indicator*

KPI adalah indikator yang dapat diukur atau titik data yang dapat diukur yang digunakan untuk menilai kinerja, kemajuan, dan keberhasilan individu, tim, organisasi, atau proyek untuk meraih target serta sasaran tertentu. KPI adalah bagian penting dari manajemen kinerja juga membantu mengevaluasi apakah suatu entitas berada di jalur yang benar untuk meraih hasil yang diharapkan. KPI penting karena alasan berikut:¹⁴

- a. Keselarasan dengan Sasaran: KPI yang efektif secara langsung selaras dengan sasaran dan tujuan entitas yang dievaluasi. Baik itu kinerja individu, proyek tim, atau rencana strategis organisasi, KPI perlu menggambarkan bentuk keberhasilan dalam menggapai sasaran tertentu itu.
- b. Penekanan pada Area Strategis: KPI menitikberatkan pada area strategis yang berpengaruh besar terhadap kesuksesan keseluruhan entitas. KPI berperan dalam mengungkap keunggulan, kelemahan,

¹⁴ Syamsul Bahri dan Novira Arafah, "Analisis Manajemen SDM dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran di Era New Normal," *Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, no. 1, (2020): 23.

peluang, dan ancaman, sehingga mendukung proses pengambilan keputusan serta pengalokasian sumber daya secara lebih efektif.

- c. **Pembandingan dan Target:** KPI sering kali melibatkan penetapan tolok ukur atau target yang bertindak sebagai titik referensi untuk evaluasi kinerja. Tolok ukur ini dapat berupa data historis, standar industri, atau tujuan ambisius yang ingin dicapai entitas.
- d. **Pemantauan dan Kontrol:** KPI menyediakan sarana pemantauan dan kontrol yang berkelanjutan. Pelacakan KPI secara teratur membantu individu atau organisasi dalam mendeteksi selisih antara kinerja nyata dan yang diinginkan dan melakukan penyesuaian apabila dibutuhkan.
- e. **Komunikasi dan Transparansi:** KPI memainkan peran penting dalam komunikasi dan transparansi dalam suatu organisasi. Ketika KPI didefinisikan dengan jelas serta tersedia bagi para pihak-pihak terkait yang memiliki kepentingan, hal itu mendorong pemahaman bersama tentang kinerja dan mempromosikan akuntabilitas.
- f. **Kemampuan Beradaptasi dan Relevansi:** KPI perlu bersifat fleksibel terhadap perubahan situasi dan tetap selaras dengan tujuan yang sedang berlangsung. Saat prioritas bergeser atau tantangan baru muncul, KPI mungkin perlu disesuaikan untuk mencerminkan fokus yang terus berkembang.
- g. **Kombinasi Indikator Utama dan Indikator Tertinggal:** KPI dapat dikategorikan sebagai indikator utama dan indikator tertinggal.

Indikator utama memberikan wawasan tentang potensi kinerja masa depan, sementara indikator tertinggal mewakili hasil masa lalu. Kombinasi kedua jenis ini membantu memberikan pandangan komprehensif tentang kinerja keseluruhan.

- h. Peningkatan Berkelanjutan: KPI berfungsi sebagai dasar untuk usaha untuk perbaikan yang berkelanjutan. Melalui pengenalan area yang memerlukan peningkatan juga area keberhasilan, entitas dapat menerapkan strategi untuk meningkatkan kinerja keseluruhan. Singkatnya YDSF Jember menerapkan KPI sebagai instrumen strategis dalam mengelola kinerja karyawan secara terintegrasi, dimulai dari perencanaan hingga evaluasi melalui sistem berbasis aplikasi (APP) yang mendokumentasikan aktivitas harian. Sistem ini, meskipun mendapat respons beragam dari karyawan terbukti meningkatkan fokus kerja dan akuntabilitas. Evaluasi kinerja dilakukan secara berjenjang dan terukur dengan pendekatan *Balanced Scorecard*. Selain itu, pengembangan kapasitas SDM didukung oleh pelatihan rutin dan evaluasi pasca-pelatihan, dengan tindak lanjut berupa rotasi posisi bila tidak terdapat peningkatan kinerja.

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan dalam karya ilmiah ini merujuk pada buku Pedoman Penulisan Karya Ilmiah yang diterbitkan oleh Institut Agama Islam Negeri Jember, yang terbagi kedalam lima bab, yaitu:

Bab I Pendahuluan. Berisi konteks penelitian yang memuat latar belakang penelitian yang menjelaskan alasan dilaksanakannya penelitian, rumusan masalah atau fokus kajian, tujuan yang ingin dicapai, manfaat penelitian bagi pihak terkait atau lembaga, penjelasan istilah-istilah penting yang digunakan dalam penelitian, serta sistematika pembahasan yang menerapkan tahap-tahap penelitian.

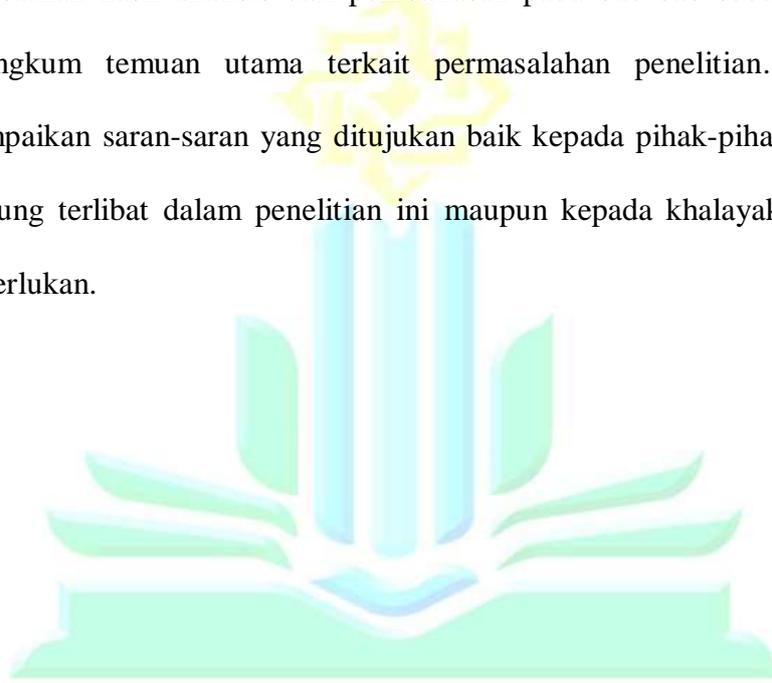
Bab II Kajian Kepustakaan. Memuat penjelasan mengenai penelitian-penelitian sebelumnya dan landasan teori. Penelitian terdahulu merujuk pada studi yang telah dilakukan dengan topik serupa, sementara kajian teori berisi pembahasan mengenai teori yang digunakan sebagai sudut pandang atau kerangka dalam melaksanakan penelitian ini.

Bab III Metode Penelitian. Menjelaskan pendekatan dan jenis penelitian yang digunakan, dalam hal ini adalah penelitian kualitatif. Bab ini juga mencakup lokasi penelitian sebagai tempat berlangsungnya studi, subyek penelitian sebagai sumber informasi utama, teknik pengumpulan data yang meliputi metode untuk memperoleh, menganalisis serta memverifikasi keabsahan data dengan membandingkan berbagai sumber. Selain itu, bab ini menguraikan tahapan-tahapan penelitian yang menggambarkan alur atau urutan proses penelitian secara sistematis.

Bab IV Penyajian Data dan Pembahasan. Memuat deskripsi mengenai subjek penelitian, yaitu kondisi dari obyek yang diteliti. Bab ini juga menyajikan data hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi yang tela

dikumpulkan, kemudian dianalisis menggunakan teknik triangulasi sumber juga metode serta pembahasan temuan.

Bab V Penutup. Berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan disusun berdasarkan hasil analisis dari pembahasan pada bab-bab sebelumnya, yang merangkum temuan utama terkait permasalahan penelitian. Selanjutnya, disampaikan saran-saran yang ditujukan baik kepada pihak-pihak yang secara langsung terlibat dalam penelitian ini maupun kepada khalayak umum yang memerlukan.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

A. Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini, peneliti menyajikan berbagai hasil penelitian sebelumnya, meliputi laporan penelitian, skripsi, disertasi, tesis, buku hasil penelitian, artikel yang dipublikasikan di jurnal ilmiah dan lain-lain. Berbagai elemen dibahas dalam kajian sebelumnya antara lain judul penelitian, masalah yang diangkat, metode yang digunakan, serta hasil yang diperoleh. Kemudian peneliti menjelaskan kesamaan, perbedaan serta aspek kebaruan dari penelitiannya jika dibandingkan dengan penelitian sebelumnya.¹⁵

- a. Penelitian yang dilakukan oleh Vika Virnanda, Made Bagus Prakarsa, Dan R Tri Priyono Budi Santoso 2022 “Analisis Kinerja RS Siloam Hospitals Bali Diukur Dari *Key Performance Indikator* Dengan Metode Bsc”. Program Magister Manajemen, Fakultas Ekonomika dan Humaniora, Universitas Dhyana Pura.¹⁶

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode deskriptif. Bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pelayanan di Siloam Hospitals Bali melalui penerapan aplikasi balanced scorecard pada indikator kinerja utama (*key performance indicator*) karyawan. Siloam Hospitals Bali yaitu salah satu Rumah Sakit swasta di Bali dan termasuk

¹⁵Tim Penyusun, 57-58.

¹⁶Vika Virnanda, Made Bagus Prakarsa dan R Tri Priyono Budi Santoso, “Analisis Kinerja RS Siloam Hospitals Bali Diukur dari *Key Performance Indikator* dengan Metode BSC,” *Jurnal Sintesa*, no. 27 (2022): 27, file:///C:/Users/Admin/Downloads/undhirab,+Journal+manager,+4.+Vika+Virnanda.pdf.

dari PT. Siloam International Tbk menawarkan layanan berkualitas internasional yang fokus utama pada pasien. Disamping itu, Siloam Hospitals Bali menyediakan fasilitas kesehatan yang lengkap juga mengembangkan berbagai sarana medis yang komprehensif, yang didampingi oleh tenaga profesional, baik medis maupun non medis, yang berkompeten dibidangnya. Berdasarkan hasil penelitian, bisa disimpulkan bahwa KPI karyawan telah disepakati pada awal tahun meliputi target pendapatan operasional bruto (GOR) 100%, Kepuasan pelanggan 90%, kelengkapan dan validasi data 90%, serta program training e-learning mandatory dan survey 100% memiliki pengaruh besar kepada pencapaian dalam pelayanan dan kelancaran operasional rumah sakit. Hal ini tercermin ada hasil akhir tahun, menunjukkan pendapatan operasional bruto (GOR) 105%, tingkat kepuasan pelanggan sebesar 89%, dan kelengkapan serta validitas data pasien baik 90%. Namun, dalam aspek pengembangan dan pembelajaran yaitu survey dan program training mandatory e-learning, capaian hanya mencapai 80%, yang disebabkan oleh perbedaan jadwal shift karyawan sehingga beberapa karyawan sedang menjalani tugas malam saat jadwal pelatihan berlangsung.

Hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang dicapai oleh suatu organisasi dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan berpedoman pada standar yang ditetapkan. Pengukuran kinerja merupakan salah satu faktor terpenting untuk sebuah organisasi. Salah satu instrumen yang bisa dipakai supaya memahami hasil dari aktivitas adalah KPI.

Melalui KPI, kinerja bisa diukur secara lebih akurat melalui proses monitoring dan evaluasi. Untuk mendorong peningkatan kinerja organisasi, dibutuhkan sistem yang berbasis pada kinerja, yaitu Balance Scorecard. Metode ini bukan hanya terfokus kepada aspek finansial yang bersifat kuantitatif tapi mencakup aspek non finansial dan kualitatif. Rumah sakit ini merupakan rumah sakit swasta yang telah mengimplementasikan sistem kerja ini menggunakan pendekatan *Balance Scorecard*.

- b. Penelitian yang dilakukan oleh Neti Yuliawati 2022 “Analisis Pengukuran Kinerja Baznas Kabupaten Garut Dengan Metode *Integrated Performance Measurement Systems* (IPMS)”. Program Studi Magister Ilmu Administrasi Negara, Universitas Garut.¹⁷

Penelitian ini menerapkan penelitian pendekatan *Integrated Performance Measurement Systems* (IPMS). Bertujuan untuk mengidentifikasi serta membenarkan data yang berkaitan dengan struktur organisasi, analisis KPI, pemberian bobot pada KPI, serta proses evaluasi kinerja memakai metode IPMS. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menganalisis data yang terkumpul melalui wawancara dengan seorang yang menjadi kunci. Analisa dan penelitian terhadap pengukuran kinerja menggunakan metode IPMS menunjukkan yaitu sesudah dilakukan perbaikan, sistem pengukuran kinerja disusun berdasarkan kebutuhan yang mempunyai kepentingan. Hal ini menghasilkan suatu indikator yang lebih

¹⁷Neti Yuliawati, “Analisis Pengukuran Kinerja Baznas Kabupaten Garut dengan Metode *Integrated Performance Measurement Systems* (IPMS),” *Jurnal Publik*, no. 2 (2022): 69-80, <https://doi.org/10.52434/jp.v16i02.132> .

kompleks dan lebih leluasa, dengan total 20 KPI yang digunakan dalam evaluasi kinerja.

Berdasarkan temuan penelitian, sistem pengukuran kinerja yang telah diperbarui mampu mengakomodasi aspek kebutuhan Mustahik dan karyawan, faktor-faktor yang sebelumnya belum terwakili dalam sistem pengukuran kinerja yang ada. Perubahan ini berkontribusi pada peningkatan akurasi Baznas Garut untuk menilai kinerja sekarang, yang pada akhirnya bisa mendorong peningkatan kinerja secara keseluruhan.

- c. Penelitian yang dilakukan oleh Edwin Khristian, Herman Karamoy dan Novi Swandari Budiarmo 2021 “Analisis Manajemen Risiko Dalam Mewujudkan *Good Corporate Governance* (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO)”. Program Studi Magister Akuntan di Universitas Sam Ratulangi.¹⁸

Penelitian ini menggunakan regresi linear sederhana. Penelitian ini bertujuan agar PT Angkasa Pura I (Persero) mempunyai Pedoman Manajemen Risiko yang selalu diperbaharui dan memiliki unit pengelola manajemen risiko sejalan dengan perkembangannya juga kebutuhan yang menjadi landasan dalam pengelolaan risiko, perusahaan mengadopsi 7 prinsip manajemen risiko berdasarkan ISO 31000: 2018 sebagai pedoman dalam mengelola risiko. Namun, terdapat satu prinsip yang belum sepenuhnya diimplementasikan, yaitu prinsip inklusivitas atau pelibatan

¹⁸Edwin Khristian, Herman Karamoy dan Novi Swandari Budiarmo “Analisis Manajemen Risiko dalam Mewujudkan *Good Corporate Governance* (Studi Kasus pada PT Angkasa Pura I (PERSERO),” *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing “GOODWILL”*, no. 2 (2021): 112-127, <https://doi.org/10.62194/7zm4a315> .

semua pihak. Hal ini disebabkan karena perusahaan belum secara jelas melibatkan pemangku kepentingan eksternal dalam proses penegelolaan risikonya.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa audit internal berkontribusi dalam memperkuat proses manajemen risiko di PT Angkasa Pura I (Persero), yang memberikan keyakinan objektif serta menilai kecukupan proses manajemen risiko didalam mengevaluasi serta menilai risiko yang sudah diidentifikasi serta dilaporkan secara rutin dengan tim manajemen risiko. PT Angkasa Pura I (Persero) menerapkan konsep 3 lini pertahanan didalam sistem pengendalian internal dan mengacu pada pedoman audit berbasis risiko. Pedoman ini mengharuskan audit internal menelaah peta risiko yang disusun oleh manajemen risiko serta memastikan bahwa proses manajemen risiko memadai didalam menyusun Program Kerja Pemeriksaan Tahunan (PKPT).

- d. Penelitian yang dilakukan oleh Marisi Butarbutar, Efendi, Sudung Simatupang Dan Midun Sianturi 2021 “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar”. Program Studi Manajemen, STIE Sultan Agung.¹⁹

Penelitian ini Penelitian ini menerapkan mix method atau metode campuran dengan menggabungkan pendekatan analisis data secara kualitatif dan kuantitatif. Penelitian ini tujuannya supaya mengetahui kerja

¹⁹Marisi Butarbutar, Efendi, Sudung Simatupang Dan Midun Sianturi, “Pengaruh Etos Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar,” *Jurnal Manajemen*, no.1 (Juni 2021): 116-124, <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.301>.

keras serta kinerja karyawan, serta menganalisis sejauh mana kerja keras berpengaruh kepada kinerja karyawan di Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. Dengan metode yang digunakan mencakup teknik wawancara, dokumentasi, juga kuesioner. Dengan penelitian ini, diharapkan dapat diketahui bahwa kerja keras dan kinerja karyawan telah berada pada tingkat optimal, serta dikonfirmasi bahwasannya makin tinggi kerja keras yang dimiliki, maka kinerja karyawan juga semakin naik. Oleh karena itu, diperlukan manajemen yang memberikan perhatian terhadap kerja keras dalam organisasi.

Hasil analisis ditemukan bahwa kerja keras telah berada pada level tinggi serta kinerja karyawan dinilai baik, dan memiliki pengaruh yang positif dan seimbang antara etos kerja kepada kinerja karyawan.

- e. Penelitian dilakukan Alfina Khoirunnisaa, Suroso dan Flora Patricia Angela 2024 “Pengaruh Penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tongwei Indonesia”. Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Buana Perjuangan Karawang.²⁰

Penelitian ini memakai pendekatan kuantitatif juga digunakan secara verifikatif. Hal ini bertujuan supaya tahu tentang tanggung jawab, memberikan arah juga kepercayaan karyawan di PT. Tongwei Indonesia sehingga kinerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaan tersebut dapat

²⁰Alfina Khoirunnisaa, Suroso dan Flora Patricia Angela, “Pengaruh Penilaian KPI (*Key Performance Indicator*) dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tongwei Indonesia,” *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, no.2 (2024): 5642-5651, <https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5105> .

efektif sehingga para pekerja dapat mencapai target perusahaan dan memberikan dampak terhadap evaluasi KPI juga budaya organisasi yang berpengaruh kepada kinerja karyawan.

Penelitian ini, peneliti diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan yang turut memengaruhi penilaian KPI serta budaya organisasi, yang pada gilirannya kinerja karyawan ikut terdampak. Penelitian ini diharapkan bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menerapkan metode lain guna memperoleh pengukuran kinerja karyawan yang optimal. Dan juga, peneliti diharapkan bisa melibatkan jumlah responden yang lebih besar guna meningkatkan ketepatan data yang diperoleh.

- f. Penelitian yang dilakukan Muhammad Aditya, Sri Sundari Dan Marisi Pakpahan 2024 ” Pengaruh *Key Performance Index* Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan”. Program Studi Institut Bisnis dan Multimedia Asmi Jl. Pacuan KudaRaya No.1 Kota Jakarta Timur, Daerah Khusus Ibukota Jakarta.²¹

Penelitian memakai metode penelitian kualitatif dengan pendekatan studi pustaka. Tujuan dari penelitian adalah supaya merespons dinamika kompetisi yang kian intens, dimana tingkat performa perusahaan akan menjadi hal krusial dalam meraih sasaran jangka panjang. Manajemen kinerja karyawan dilakukan penerapan KPI menjadi elemen utama dalam mendukung pencapaian tersebut. Penilaian kinerja karyawan,

²¹Muhammad Aditya, Sri Sundari dan Marisi Pakpahan” Pengaruh Key Performance Index Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan,” *Jurnal Master Manajemen (MASMAN)*, no.1 (Februari 2024):147-155, <https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.317>.

pemberian motivasi dilakukan melalui KPI, serta dampaknya kepada peningkatan kinerja yaitu komponen terpenting didalam peningkatan keberhasilan organisasi.

Hasil Penelitian yaitu penggunaan KPI memberi pengaruh positif KPI kepada perusahaan secara keseluruhan dan kinerja karyawan. Karyawan mengalami peningkatan motivasi serta terarah dalam mencapai keinginan organisasi. Meskipun demikian, tantangannya didalam penerapan KPI yaitu kurangnya ilmu dari karyawan serta potensi penekanan yang berlebihan perlu diantisipasi dapat berjalan dengan sukses. Hasil penelitian pengaruh KPI kepada motivasi serta kinerja karyawan jadi topik terpenting didalam manajemen SDM. Penerapan KPI dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan melalui mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur, penetapan target yang terukur, serta pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian target tersebut. Karyawan biasanya merasa lebih terdorong untuk bekerja saat mereka mempunyai tujuan yang jelas serta dapat melihat perkembangan didalam suatu pekerjaan yang dilakukan. Selanjutnya, persepsi terhadap kinerja karyawan pun terbukti cukup besar. KPI yang selaras dengan tujuan organisasi mampu mengarahkan fokus karyawan pada aspek penting untuk keberhasilan organisasi. Kemudian KPI juga berfungsi sebagai alat bagi manajemen untuk mengenali area yang memerlukan peningkatan serta memberikan penilaian kinerja yang objektif. Penerapan KPI yang efektif

dapat turut membentuk budaya kerja yang berorientasi pada hasil dan pencapaian.

- g. Penelitian yang dilakukan Imam Bayhaqi 2020 “Perancangan Key Performance Indicator Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di PT Inti Sawit Subur”. Program Studi Teknik Industri, Sekolah Tinggi Teknologi Nasional Jambi.²²

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data sebagai metode utamanya. Bertujuan supaya bisa membantu pimpinan didalam memantau dan mengendalikan kinerja perusahaan, sehingga langkah perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilakukan secara cepat dan tepat. Berbagai metode pengukuran kinerja digunakan untuk menilai perusahaan dengan mempertimbangkan aspek-aspek penting lainnya yang berkaitan dengan aktivitas operasional seperti kualitas produk yang dihasilkan serta tingkat kepuasan pelanggan. Selain itu, metode-metode tersebut juga berfungsi untuk mengendalikan sistem manajemen perusahaan agar visi dan misi organisasi dapat tercapai secara efektif.

Hasil penelitian ini yaitu bahwa indikator yang berasal dari perspektif Balanced Scorecard yang telah disusun dapat dimanfaatkan dalam proses penilaian. Adanya sistem ini mempermudah pimpinan dalam memantau kinerja perusahaan, sehingga langkah perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilanjutkan dengan perhitungan nilai pada setiap

²²Imam Bayhaqi, “Perancangan *Key Performance Indicator* Sebagai Sistem Penilaian Kinerja di PT Inti Sawit Subur,” *Journal of industrial view*, no.2 (2020): 1-11, <https://doi.org/10.26905/4826>.

indikator dalam balanced scorecard yang telah dibuat. Penilaian tersebut juga mempermudah dalam menghitung total kinerja secara menyeluruh di PT. Inti Isawit Subur.

- h. Penelitian yang dilakukan Fera Dwi Saputri 2024 “Pengukuran Kesiapan Perusahaan Dalam Pengadaan Berkelanjutan Berdasarkan ISO 20400:2017 Oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Upt Balai Yasa Yogyakarta”. Program Studi Teknik Industri, Fakultas Teknologi Industri, Universitas Islam Negeri Yogyakarta.²³

Penelitian ini menerapkan metode penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Tujuannya untuk mengidentifikasi penilaian implementasi proses pengadaan di UPT Balai Yasa Yogyakarta apabila diukur berdasarkan dokumen ISO 20400:2017 dalam setiap kategori dan dimensi menggunakan pembobotan metode *Analytical Hierarchy Process* (AHP). Penelitian ini dilaksanakan pada PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Upt Balai Yasa Yogyakarta Berdasarkan dokumen ISO 20400:2017 juga menerapkan metode AHP didalam pembobotan, penilaian implementasi proses pengadaan di UPT Balai Yasa Yogyakarta menunjukkan hasil distribusi nilai yang berbeda-beda pada setiap kategori dan dimensinya. Kategori Proses Pemilihan Supplier (SS) memiliki bobot tertinggi dengan nilai persentase 22,91%. Di dalam kategori tersebut, dimensi Proses Prakualifikasi (SS1) memberikan kontribusi terbesar yakni 14,43% dan diikuti oleh dimensi Proses Tender (SS2) sebesar 8,48%.

²³Fera Dwi Saputri, “Pengukuran Kesiapan Perusahaan dalam Pengadaan Berkelanjutan Berdasarkan ISO 20400:2017 oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Upt Balai Yasa Yogyakarta” (Skripsi Universitas Islam Indonesia 2024), 66.

Kategori Manajemen Kontrak (MC) berada di posisi kedua dengan bobot 19,07%, didukung oleh dimensi Mengatur Hubungan Kerjasama dalam Kontrak (MC1) sebesar 12,96% dan Usaha Mempromosikan Target Keberlanjutan (MC2) sebesar 6,11%. Kategori Evaluasi Kontrak (EC) memiliki bobot 12,72% yang seluruhnya berasal dari dimensi Mekanisme Evaluasi Kontrak (EC2). Selanjutnya, kategori Perencanaan Pengadaan Berkelanjutan (SPP) memiliki bobot 7,78% dengan kontribusi terbesar dari dimensi Mempertimbangkan Pemenuhan Kebutuhan Organisasi dan Analisa Pasar (SPP4) sebesar 2,38% dan diikuti oleh dimensi Mempertimbangkan Peluang dan Risiko Pengadaan Berkelanjutan (SPP2) sebesar 1,97%, Strategi Pengadaan (SPP5) sebesar 1,45%, Menganalisis Biaya Keluar secara Keseluruhan (SPP3) sebesar 1,12%, dan Mengintegrasikan Elemen Kunci Pengadaan Berkelanjutan (SPP1) sebesar 0,85%. Di posisi terakhir adalah kategori Integrasi Prinsip Berkelanjutan dalam Spesifikasi (ISS) dengan bobot 4,09%, di mana dimensi Menentukan Standar Kebutuhan Minimum dan Standar Opsional (ISS2) dan Mendefinisikan Kriteria Pengadaan Berkelanjutan (ISS1) secara berturut-turut berkontribusi sebesar 3,00% dan 1,09%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa praktik kegiatan pengadaan di UPT Balai Yasa Yogyakarta telah mencapai total skor sebesar 66,57% dalam memenuhi aspek berkelanjutan berdasarkan dokumen ISO 20400:2017. Skor tersebut menunjukkan bahwa sebagian besar *Key Performance Indicator* (KPI) dari pengadaan berkelanjutan telah diimplementasikan oleh perusahaan.

Meskipun demikian, perolehan nilai skor tersebut belum mencapai tingkatan optimal dikarenakan praktik pengadaan oleh perusahaan cenderung hanya berfokus pada kinerja teknis saja. Aspek- aspek berkelanjutan belum sepenuhnya terintegrasi dalam berjalannya proses pengadaan dikarenakan belum terdapat inisiasi langsung dari top management. Hal tersebut menunjukkan bahwa meskipun terdapat upaya untuk menerapkan prinsip-prinsip berkelanjutan, fokus utama pengadaan lebih banyak diarahkan pada pencapaian kinerja teknis tanpa mempertimbangkan aspek-aspek berkelanjutan secara menyeluruh.

Hasil Penelitian ini untuk mencapai pengadaan berkelanjutan sesuai standar ISO 20400:2017 diperlukan langkah perbaikan proses dalam pengadaan meliputi peningkatan kerjasama antara Top Management dan Middle Management dalam inisiasi pengadaan berkelanjutan, mengimplementasikan program pelatihan, mempertimbangkan pembentukan tim penjamin berkelanjutan, koordinasi dalam penentuan spesifikasi barang/jasa yang berkelanjutan, pembuktian prakualifikasi pada calon supplier, meningkatkan transparansi dengan memberikan feedback kepada peserta yang tidak lolos prakualifikasi dan menjelaskan kinerja berkelanjutan yang diharapkan, adanya penjelasan mengenai kinerja berkelanjutan saat berjalannya proses tender, mengevaluasi penawaran dengan mempertimbangkan kriteria yang berkelanjutan, mengintegrasikan prinsip berkelanjutan dalam kontrak dan mekanisme evaluasi kontrak secara berkelanjutan. Selain itu, perbaikan bersama dengan pihak-pihak

terkait juga perlu dilakukan seperti adanya komitmen yang kuat dari perusahaan, kolaborasi jangka panjang dengan supplier, pengembangan program sertifikasi, dukungan pemerintah dalam hal peraturan dan anggaran serta inovasi dalam produk/jasa berkelanjutan yang merupakan faktor penting untuk mendukung implementasi pengadaan berkelanjutan secara efektif.

- i. Penelitian yang dilakukan Fadhillah Dan Hendra Lukito 2019 “Evaluasi Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard-Perspektif Proses Bisnis Internal Dan Pembelajaran/Pertumbuhan”. Universitas Andalas.²⁴

Penelitian ini menerapkan metode penelitian analisis data secara kualitatif bersifat analisis deskriptif. Tujuannya agar melakukan penilaian kinerja dengan memakai pendekatan Balanced Scorecard mengkaji kinerja Bank X dilihat sudut pandang proses bisnis internal serta pertumbuhan dan pembelajaran. Variabel yang dianalisis pada sudut pandang proses bisnis internal mencakup pengembangan inovasi, aktivitas operasional, serta dukungan setelah penjualan, sedangkan pada perspektif pertumbuhan dan pembelajaran meliputi kesejahteraan karyawan, serta kinerja produktif karyawan, retensi karyawan dan produktivitas karyawan. Sampel dipilih secara sengaja berdasarkan kriteria tertentu melalui pendekatan dan menghasilkan 133 responden dari kalangan karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja Bank X dari perspektif proses bisnis internal memperoleh skor 4,44 yaitu peringkat B serta kategori

²⁴Fadhillah dan Hendra Lukito, “Evaluasi Kinerja dengan Pendekatan Balanced Scorecard-Perspektif Proses Bisnis Internal Dan Pembelajaran/Pertumbuhan”, *Jurnal Mirai Management*, no.2 (2019): 326-345, <https://doi.org/10.37531/mirai.v4i2.644>.

sangat baik, sementara dari perspektif pertumbuhan dan pembelajaran memperoleh skor 4,11 yaitu peringkat B dan kategori sangat baik.

Berdasarkan hasil analisis bisa dirumuskan sejumlah akibat yang berpotensi memberi dampak positif bagi banyak pihak. Untuk keseluruhan, mempunyai berbagai dampak yang relevan pada masing-masing variabel penelitian. Pada aspek proses inovasi, kinerjanya telah tergolong baik, tetapi tetap diperlukan strategi inovatif yang lebih beragam, misalnya dengan mengembangkan produk dan layanan baru, atau memperluas fitur dari produk dan layanan yang telah ada seperti, menciptakan aplikasi khusus untuk pengguna produk dan layanan tersebut.

- j. Penelitian yang dilakukan Gina Nur Amalia 2024 “Strategi Manajemen dalam Penerapan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada PPPA Daarul Qur'an Bandung)”. Program Studi Ekonomi Syariah, STAI Muhammadiyah Garut.²⁵

Penelitian ini menggunakan Kualitatif deskriptif analitis. Tujuannya untuk menjelaskan implementasi dari fungsi pengembangan SDM di lembaga nirlaba LAZNAS PPPA Daarul Qur'an Bandung. Sebagaimana diketahui bahwa implementasi dari fungsi manajemen SDM dalam sebuah organisasi/ perusahaan yaitu hal terpenting adanya. Di tengah tantangan perekonomian global pada tahun 2022 yang dikenal dengan istilah the perfect storm, stabilitas dan eksistensi sebuah organisasi profit maupun nonprofit menjadi tugas yang berat bagi seluruh

²⁵Gina Nur Amalia, Amalia, “Strategi Manajemen dalam Penerapan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada PPPA Daarul Qur'an Bandung),” *Jurnal Gunung Djati Conference Series*, vol.43 (2024):94-107, <https://conferences.uinsgd.ac.id/>.

stakeholder. Tantangan tersebut dirasakan juga oleh LAZNAS PPPA Daarul Qur'an Bandung. Fungsi diterapkannya perkembangan SDM yang baik dinilai bisa menjadi strategi tepat serta memberikan relevansi terhadap kinerja sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan diketahui bahwa diterapkan fungsi pengembangan SDM di LAZNAS PPPA Daarul Qur'an Bandung dapat dikatakan sudah dilaksanakan dengan baik. Yaitu dilihat dari implementasi kegiatan yang meliputi: pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja yang telah diaplikasikan dengan baik. Strategi manajemen dalam penerapan fungsi pengembangan SDM yang dilaksanakan dengan baik, dinilai memiliki relevansi terhadap capaian dan eksistensi lembaga ke depannya. Setiap karyawan telah dibekali pendidikan dan pelatihan yang dapat menunjang peningkatan kemampuan dalam menjalankan pekerjaannya masing-masing. Demikian juga pada penilaian kinerja karyawan yang rutin dilakukan per-semester (enam bulan sekali) dalam bentuk KPI (*Key Performance Indicator*) sebagai sarana evaluasi kinerja individu dan lembaga, sehingga menjadi tolak ukur rencana dan kebijakan yang perlu dilakukan ke depannya.

Tabel 2.1
Perbedaan dan Persamaan Penelitian Terdahulu

No	Keterangan	Hasil Penelitian	Persamaan Dan Perbedaan
1.	Vika Virnanda, (Univeritas Dhyana Pura) “Analisis Kinerja RS Siloam Hospitals Bali Diukur Dari <i>Key Performance Indikator</i> Dengan Metode Bsc” 2022	Suatu organisasi dalam perusahaan selama jangka waktu tertentu dengan berpedoman pada standar yang ditetapkan. Salah satu instrumen yang bisa dipakai supaya memahami hasil dari aktivitas adalah KPI. Melalui KPI, kinerja bisa diukur secara lebih akurat melalui proses monitoring dan evaluasi.	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama mengacu pada aktivitas kegiatan KPI dan perbedaannya pada objek penelitian dan metode yang digunakan <i>balance scorecard</i> .
2.	Neti Yuliawati, (Universitas Garut) “Analisis Pengukuran Kinerja Baznas Kabupaten Garut Dengan Metode <i>Integrated Performance Measurement Systems (IPMS)</i> ” 2022	Berdasarkan temuan penelitian, sistem pengukuran kinerja yang telah diperbarui mampu mengakomodasi aspek kebutuhan Mustahik dan karyawan, faktor-faktor yang sebelumnya belum terwakili dalam sistem pengukuran kinerja yang ada.	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan alat ukur yang digunakan perbedaannya pada objek penelitian yang mana objek penelitiannya keamil zakat.
3.	Edwin Khristian, Herman Karamoy dan Novi Swandari Budiarmo, (Universitas Sam Ratulangi) “Analisis Manajemen Risiko Dalam	Audit internal berkontribusi dalam memperkuat proses manajemen risiko di PT Angkasa Pura I (Persero), yang memberikan keyakinan objektif serta menilai kecukupan proses manajemen risiko	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan alat ukur yang digunakan perbedaannya pada objek penelitian dan objek penelitian menggunakan

	Mewujudkan <i>Good Corporate Governance</i> (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO)” 2021	didalam mengevaluasi serta menilai risiko yang sudah diidentifikasi serta dilaporkan secara rutin dengan tim manajemen risiko. PT Angkasa Pura I (Persero) menerapkan konsep 3 lini pertahanan didalam sistem pengendalian internal dan mengacu pada pedoman audit berbasis risiko.	manajemen risiko.
4.	Marisi Butarbutar, dkk (STIE Sultan Agung) “Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar 2021.	Hasil analisis ditemukan bahwa kerja keras telah berada pada level tinggi serta kinerja karyawan dinilai baik, dan memiliki pengaruh yang positif dan seimbang antara etos kerja kepada kinerja karyawan.	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan alat ukur yang digunakan perbedaanya pada objek penelitian.
5	Alfina Khoirunnisaa, dkk, (Universitas Buana Perjuangan Karawang) “Pengaruh Penilaian KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Tongwei Indonesia. 2024	Penelitian ini, peneliti diharapkan dapat memasukkan variabel tambahan yang turut memengaruhi penilaian KPI serta budaya organisasi, yang pada gilirannya kinerja karyawan ikut terdampak. Penelitian ini diharapkan bisa dikembangkan lebih lanjut dengan menerapkan metode lain guna memperoleh pengukuran kinerja karyawan yang optimal. Dan juga, peneliti diharapkan	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama mengacu pada aktivitas kegiatan KPI menggunakan dan alat ukur yang digunakan perbedaanya pada objek penelitian dan penelitian yang digunakan menggunakan jennias penelitian kuantitatif.

		bisa melibatkan jumlah responden yang lebih besar guna meningkatkan ketepatan data yang diperoleh.	
6.	Muhammad Aditya, Sri Sundari Dan Marisi Pakpahan, (Institut Bisnis dan Multimedia Asmi) : “Pengaruh <i>Key Performance Index</i> Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan” 2024	Penerapan KPI dapat memengaruhi tingkat motivasi karyawan melalui mekanisme evaluasi kinerja yang terstruktur, penetapan target yang terukur, serta pemberian penghargaan dan pengakuan atas pencapaian target tersebut.	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan alat ukur yang digunakan perbedaanya pada objek penelitian.
7.	Imam Bayhaqi, (Sekolah Tinggi Teknologi Nasional Jambi): “Perancangan <i>Key Performance Indicator</i> Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di PT. Inti Sawit Subur” 2020	Menunjuk pada indikator yang berasal dari perspektif <i>Balanced Scorecard</i> yang telah disusun dapat dimanfaatkan dalam proses penilaian. Adanya sistem ini mempermudah pimpinan dalam memantau kinerja perusahaan, sehingga langkah perbaikan dan peningkatan kinerja dapat dilanjutkan dengan perhitungan nilai pada setiap indikator yang telah dibuat. Penilaian tersebut juga mempermudah dalam menghitung total kinerja secara	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama mengacu pada aktivitas kegiatan KPI dan alat ukur yang digunakan perbedaanya pada objek penelitian dan Penelitian yang menggunakan jenis kuantitaif.

		menyeluruh di PT. Inti Sawit Subur.	
8.	Fera Dwi Saputri, (Universitas Islam Negeri Yogyakarta):“Pengukuran Kesiapan Perusahaan Dalam Pengadaan Berkelanjutan Berdasarkan ISO 20400:2017 Oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Upt Balai Yasa Yogyakarta” 2024	Supaya mencapai pengadaan berkelanjutan sesuai standar ISO 20400:2017 diperlukan langkah perbaikan proses dalam pengadaan meliputi peningkatan kerjasama antara Top Management dan Middle Management dalam inisiasi pengadaan berkelanjutan, mengimplementasikan program pelatihan.	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan alat ukur yang digunakan perbedaanya pada objek penelitian.
9.	Fadhilla Dan Hendra Lukito, (Universitas Andalas): Lukito “Evaluasi Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scorecard – Perspektif Proses Bisnis Internal Dan Pembelajaran/Pe rtumbuhan” 2019	Berdasarkan hasil analisis bisa dirumuskan sejumlah akibat yang berpotensi memberi dampak positif bagi banyak pihak. Untuk keseluruhan, mempunyai berbagai dampak yang relevan pada masing-masing variabel penelitian..	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif mengacu pada aktivitas kegiatan KPI dan alat ukur yang digunakan perbedaanya pada objek penelitian dan metode yang digunakan <i>balanced scorecard</i>
10.	Gina Nur Amalia, (STAI Muhammadiyah Garut): “Strategi Manajemen dalam Penerapan Fungsi Pengembangan	Diterapkan fungsi pengembangan SDM di LAZNAS PPPA Daarul Qur’an Bandung dapat dikatakan sudah dilaksanakan dengan baik. Yaitu dilihat dari implementasi kegiatan	Persamaan dari penelitian ini adalah sama sama menggunakan jenis penelitian kualitatif dan alat ukur yang digunakan perbedaanya pada objek penelitian dan

	Sumber Daya Manusia (Studi pada PPPA Daarul Qur'an Bandung)” 2024	yang meliputi: pendidikan, pelatihan, dan penilaian kinerja yang telah diaplikasikan dengan baik.	lebih menekankan ke pengembangan amil.
--	---	---	--

Sumber: Data diolah peneliti

Dari penjelasan 10 penelitian terdahulu di atas, yang menjadikan persama'an dan perbedaannya dengan penelitian ini adalah di jenis penelitiannya. Jenis penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif yang mana banyak sama dengan 10 penelitian di atas, dan dari penelitian terdahulu di atas ada satupun yang sama dengan penelitian ini, yang mana penelitian ini meruncing ke bagaimana implementasi KPI (Key Performance Indicator) di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember dan bagaimana cara meningkatkan kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.

B. Kajian Teori

a. Konsep KPI

Pengukuran kinerja merupakan aktivitas untuk menilai dan mengawasi sejauh mana terwujudnya target atau kriteria yang sudah ditentukan pada suatu organisasi juga perorangan. Proses yang baik akan menimbulkan minat pelanggan kepada sebuah produk atau layanan yang ada pada perusahaan.²⁶

Pengukuran kinerja umumnya dikerjakan memakai indikator yang sesuai dengan sasaran yang ingin dituju. Tujuannya untuk mengetahui

²⁶Mohammad Mondir, Ahmadiono, Hari Sukarno, “The Infunce of Islamic Marketing Mix On Shopee Costumer Loyalty Towards Customer Satisfaction: Evidence From Milenial Musim Jember,” *Jurnal Syantx Admiration*, vol. 4, no. 8 (2023): 1236, <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i8.660>.

kinerja yang dicapai sudah memenuhi atau melampaui target yang ditentukan. Beberapa metrik yang sering digunakan dalam pengukuran kinerja antara lain laba bersih, pendapatan, efisiensi operasional, produktivitas, tingkat kepuasan pelanggan, serta pangsa pasar.

Masyarakat merupakan orang yang memberikan jasa atau yang menyampaikan pendapat pada orang lain tentang jasa yang dibeli. Proses mencakup bagaimana organisasi melayani setiap pelanggan hingga mendapatkan apa yang diinginkan.²⁷

KPI yaitu alat ukur yang berupa metrik berupa finansial dan non finansial yang dipakai oleh perusahaan agar mengevaluasi dan memantau pencapaian terhadap tujuan atau strategi yang sudah ditetapkan. KPI mencerminkan target organisasi serta kemajuan dalam mencapainya. Beberapa ahli memberikan definisi mengenai KPI. Menurut Bernard, KPI berfungsi menjadi alat navigasi terpenting bagi manajer dalam menentukan apakah perusahaan berada di jalur yang benar menuju kesuksesan atau justru menyimpang dari tujuan tersebut. Sementara itu, menurut Rohim, KPI juga berperan sebagai alat ukur kinerja perusahaan yang menjamin kesesuaian antara strategi dan visi perusahaan. Selain itu, KPI dapat digunakan oleh manajer sebagai acuan dalam melakukan evaluasi kinerja tahunan secara objektif, khususnya bagi para engineer, guna menghindari penilaian yang bersifat subjektif seperti yang sering terjadi. Evaluasi juga harus mempertimbangkan proses yang dilakukan oleh karyawan untuk

²⁷M.F Hidayatullah et al., "Formulation of Sharia Marketing Strategy in Bank Syariah Indonesia," *Quality Access to Success*, no. 196 (Agustus 2023): 281. <https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.34>.

mencapai hasil. Kemudahan dan kecepatan dalam proses juga pelayanan mencerminkan kualitas dari perusahaan jasa dan memiliki peranan yang sangat signifikan.²⁸

b. Faktor-Faktor KPI

Menurut Zabidi dan Astuti, guna mencapai kinerja yang optimal, faktor yang berkontribusi terhadap peningkatan kesejahteraan karyawan maupun perusahaan perlu mendapat perhatian khusus. Faktor-faktor ini juga menjadi elemen krusial dalam perumusan KPI. Relevansi menjadi hal utama, dimana KPI harus selaras dengan strategi serta tujuan organisasi. Kemudian KPI perlu dijelaskan secara spesifik agar tujuan dapat dirumuskan dengan jelas. Karena KPI berfungsi untuk menunjukkan tingkat pencapaian terhadap tujuan, maka komponen pengukuran kinerja memiliki peran yang sangat penting.

Karyawan harus bersabar dalam menghadapi masyarakat, mendengarkan keluhan mereka, menanggapi permintaan mereka, dan menunjukkan kesabaran melalui kegiatan sosial dan penyaluran dana kepada masyarakat.²⁹

Fokus utama terletak pada ketetapan, disertai dengan pentingnya deskripsi yang jelas dan tidak menyimpang dari konteks. Aspek ketepatan waktu juga menjadi prioritas agar informasi yang dibutuhkan tersedia tepat

²⁸M.F. Hidayatulah et al., "Strategi Pemasaran Produk Mitraguna di Bank Syariah Indonesia," *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah*, vol. 6, no. 2 (2024): 2841, <https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4123>.

²⁹Rinnatul Jannah, Abdul Rohim, dan Ahmadio, "Islamic Marketing Mix Home Sharing Strategy At Multi Level Marketing Natural Nusantara", *Jurnal Syantax Admiration*, no. 8 (2023): 1999, <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i8.677>.

saat dibutuhkan untuk pengambilan keputusan. Untuk mencegah ekspektasi yang berlebihan, dirumuskan pula kriteria yang realistis. Selanjutnya, ditegaskan pentingnya KPI memiliki peran terpenting dalam membentuk perilaku yang diharapkan serta memungkinkan pemantauan kemajuan secara berkala. Dengan demikian, penjelasan tersebut memberikan gambaran menyeluruh mengenai elemen-elemen kunci yang harus diperhatikan dalam merancang KPI yang efektif.³⁰

c. Metode Pengukuran KPI

Menurut Mardalis, metode merupakan Teknik yang digunakan selama proses penelitian. Metode pengukuran KPI dapat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan karakteristik organisasi. Berikut adalah beberapa metode umum yang digunakan untuk mengembangkan dan mengelola KPI:

- 1) Metode BSC (*Balanced Scorecard*) yaitu pendekatan holistic yang melihat kinerja dari berbagai sudut pandang, seperti pembelajaran dan pertumbuhan, proses bisnis internal, keuangan, dan pelanggan. BSC membantu perusahaan menjaga keseimbangan antara tujuan jangka pendek dan jangka Panjang serta mengintegrasikan strategi dengan pengukuran kinerja.
- 2) Metode SMART (*Specific, Measurable, Achievable, Relevant, and Time-bound*) yaitu digunakan untuk membuat KPI yang efektif. KPI

³⁰Ismi Rahmatunnisa, Chantika Putri Alycia, Rulistya Maharani, Rindu Aulia Razika Hilmi, Heli Setiawati, Muhammad Rizki Ramdani Dan Saepul Anwar, "Konsep dan Penerapan *Key Performance Indicator* pada Perusahaan Jasa di Indonesia: Kajian Literatur", *Jurnal Karimah Tauhid*, no.6 (2024): 7025, <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i6.13975>.

yang baik harus spesifik, data diukur, dapat dicapai, relevan, dan memiliki batas waktu yang jelas.

- 3) *Benchmarking* yaitu Teknik yang melibatkan perbandingan kinerja perusahaan dengan standar industry atau pesaing terkemuka.
- 4) *Participatory Aproach* yaitu pendekatan yang melibatkan pemangku kepentingan kunci dalam pengembangan KPI, yang dapat meningkatkan penerimaan dan keterlibatan mereka dalam mencapai tujuan perusahaan.
- 5) *Data Analyitics* yaitu strategi yang menggunakan analisis data untuk menemukan pola, tren, dan hubungan antara kinerja organisasi.
- 6) *Keizen (Continuous Improvement)* yaitu pendekatan yang mendorong organisasi untuk memperbaiki proses dan praktik mereka secara konsistensi untuk mencapai kinerja yang lebih baik.

Metode KPI yang tepat harus mempertimbangkan karakteristik, tujuan, dan sumber daya organisasi. Pendekatan yang komprehensif untuk merancang dan mengelola KPI yang efektif seringkali dapat dihasilkan dengan menggabungkan metode-metode diatas.

d. Penerapan KPI

Keberadaan KPI dalam perusahaan mempermudah divisi HRD dalam melakukan pengukuran serta evaluasi kepada kinerja karyawan serta dampaknya kepada pencapaian organisasi. Melalui KPI, kinerja karyawan dapat dinilai secara jelas dan objektif sehingga setiap individu memperoleh perlakuan yang adil dan setara. Hal ini juga membantu mencegah penilaian

yang bersifat subjektif, karena penilaian didasarkan sepenuhnya pada kualitas kinerja, hasil pekerjaan serta output yang dihasilkan.

Ketika karyawan belum memberikan kontribusi maksimal terhadap kinerjanya, diperlukan pembinaan agar mereka dapat meningkatkan performa kerja demi kemajuan perusahaan. Dengan pembinaan yang tepat, pegawai cenderung mengalami peningkatan kepuasan dan motivasi bisa bersaing secara sehat, memahami langkah-langkah yang perlu diambil untuk yang terbaik. Namun, di sisi lain, pihak atasan juga perlu melakukan pengawasan agar persaingan yang terjadi tetap berada dalam batas positif dan tidak berkembang menjadi konflik atau perpecahan di antara sesama karyawan.³¹

e. Kinerja Karyawan

Menurut Robbins & Judge, Kinerja karyawan yaitu pencapaian hasil kerja dari segi kualitas juga kuantitas yang didapat pada karyawan dalam melaksanakan kewajibannya dengan tanggungjawab yang telah ada. Menurut Robbins ada enam indikator yang bisa digunakan untuk menilai kinerja karyawan, yaitu:

1) Kualitas Kerja

Diukur dari kesesuaian penyelesaian tugas dengan keterampilan dan kemampuan serta persepsi karyawan terhadap mutu hasil pekerjaannya.

³¹ Revita Sholikha dan Wahyu Eko Pujianto, "Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis *Key Performance Indicators* (KPI)," *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, no 2 (Mei 2023): 12-21, <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>.

Kualitas kerja yang baik berarti mampu menghasilkan pekerjaan yang sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

2) Kuantitas Kerja

Ukuran jumlah pekerjaan yang diselesaikan oleh seorang karyawan dalam periode waktu tertentu. Merujuk jumlah output yang diperoleh, baik didalam bentuk unit maupun siklus aktivitas yang telah selesai.

3) Ketepatan Waktu

Mencakup kemampuan menyelesaikan tugas tepat waktu serta mengoptimalkan waktu yang ada untuk aktivitas yang lain.

4) Efektivitas

Kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan sesuai dengan tujuan dan target yang telah ditetapkan, dengan mempertimbangkan waktu, sumber daya, dan kualitas yang optimal. Peningkatan hasil per

unit dalam penggunaan sumber daya, dengan cara memaksimalkan pemanfaatan tenaga kerja, dana, dan bahan baku.

5) Kemandirian

Kemandirian merupakan tingkat seseorang karyawan yang nantinya akan dapat menjalankan tugas dan tanggung jawabnya ditempat kerja tanpa memerlukan pengawasan atau bimbingan terus-menerus dari orang lain. Ini melibatkan inisiatif kemampuan memecahkan masalah, pengambilan keputusan secara mandiri atas tindakan serta hasilnya.

6) Komitmen Kerja

Keadaan dimana seorang karyawan merasa terikat dengan pekerjaannya dan tingkat kesungguhan seorang karyawan dalam menjalankan peran dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut dengan komitmen kerja.³²



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

³²Hersusetiyati, Winda Febrianti, Ratna Deli Sari dan Aji Putri Yansyah, "Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)," *Jurnal Digital bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance Dan Strategi B́nis (DIMMENSİ)*, no.1 (2024): 16, <https://doi.org/10.32897/dimmensi.v4i1.3411>.

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Menurut Walidin, Saifullah dan Tabrani menjelaskan bahwa pendekatan kualitatif yaitu suatu proses supaya memahami fenomena manusia atau sosial melalui penciptaan gambaran yang utuh serta mendalam, disampaikan dalam bentuk narasi, menyajikan pandangan mendetail dari para informan, serta dilaksanakan dalam konteks alami.³³

Pendekatan penelitian kualitatif kerap dikenal sebagai metode naturalistik sebab penelitian berlangsung secara alami (*natural setting*), disebut kualitatif karena data yang terkumpul dan teknik analisis yang digunakan lebih menekankan pada sifat kualitatif.³⁴

Penelitian kualitatif tujuannya agar memahami secara mendalam fenomena yang dialami pada subjek penelitian, seperti persepsi, perilaku, tindakan, motivasi, dan lainnya. Pemahaman tersebut disajikan dengan menyeluruh melalui deskripsi verbal serta bahasa yang alami, dengan memanfaatkan beragam metode yang bersifat natural.

Melalui pendekatan kualitatif, peneliti berupaya memahami secara langsung situasi dan aktifitas masyarakat, kemudian data yang telah

³³ Muhammad Rijal Fadli, "Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif, Humanika," Kajian Ilmiah Kuliah Umum, no. 1 (2021): 35, <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>.

³⁴ Susiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (Bandung: Alfabeta, :

dikumpulkan dianalisis dengan cara menggambarkan serta mendeskripsikannya secara mendalam.

Jenis penelitian dalam penelitian ini adalah menggunakan penelitian deskriptif kualitatif. Tujuannya untuk menyusun deskripsi, gambaran atau ilustrasi secara sistematis, faktual dan tepat mengenai fakta, karakteristik, dan ketertarikan antar fenomena yang diselidiki.³⁵

B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat dilakukannya kegiatan penelitian. Menentukan tempat penelitian menjadi langkah penting, sebab dengan menetapkan lokasi tersebut, objek dan tujuan penelitian pun menjadi jelas, sehingga memudahkan peneliti dalam menjalankan proses penelitian.³⁶

Penelitian ini tujuannya supaya memperoleh gambaran umum serta informasi yang sangat jelas serta menyeluruh guna mendukung pelaksanaan observasi. Peneliti melakukan kegiatan penelitian di YDSF Cabang Jember yang beralamat Jl. Kalisat No.24, Krajan Utara, Arjasa, Kec. Pakusari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68191³⁷. Pemilihan lokasi tersebut karena didasarkan pada hasil pra penelitian yang sudah dilakukan terdahulu, yang menunjukkan bahwa lokasi tersebut cocok dan data yang diperlukan tersedia di tempat tersebut, juga lokasi yang mudah dijangkau oleh peneliti.

³⁵Lafaifa Wibawa, Aisyah Amalia, Adam Alfino Ramadoni, dkk, "Implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kometensi kinerja karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir counter agen park royal sidoarjo," *Journal Ekonomi dan Bisnis*, no.2 (Maret 2022): 21.

³⁶Lafaifa Wibawa, dkk, 21.

³⁷"YDSF," Diakses pada tanggal Maret 6, 2025, <https://www.ydsf.org/page/kantor-ydsf-jember>.

C. Subjek Penelitian

Sugiono menjelaskan subjek penelitian menjadi sumber data yang mampu memberi informasi yang relevan terkait masalah yang sedang diteliti.³⁸

Peneliti menggunakan teknik *purposive* dalam penelitian ini untuk menentukan informan, yaitu metode pemilihan informan yang dilakukan secara sengaja oleh peneliti berdasarkan kriteria dan pertimbangan tertentu.³⁹

Berdasarkan pada pemaparan diatas maka subyek penelitian ini yaitu Lembaga Amil Zakat YDSF Jember. Peneliti memberi kriteria pada subyek penelitian. Dikarenakan sangat penting serta berguna menjadi patokan subyek yang dianggap tepat juga dapat memberi data yang dibutuhkan peneliti.

Diantara karakteristik penentuan informan yang ditetapkan oleh peneliti:

- a. Manajer Lembaga Amil Zakat YDSF Jember yang mengetahui bagaimana Penerapan KPI dalam meningkatkan kinerja karyawan.
- b. Kepala Cabang, merupakan pimpinan tertinggi yang mengetahui segala aktivitas KPI di Lembaga Amil Zakat YDSF Jember.
- c. SDM, merupakan yang menerapkan dan memantau KPI Karyawan Lembaga Amil Zakat YDSF Jember.

³⁸Syifaul Adhimah, "Peran Orang Tua dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini (Studi Kasus di Desa Karangbong RT.06 RW.02 Gedangan-Sidoarjo)," *Jurnal Pendidikan Anak*, no. 1 (2020): 59, https://journal.uny.ac.id/index.php/jpa_

³⁹Sugiono, 218.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah langkah yang terpenting didalam proses penelitian, sebab inti dari kegiatan penelitian yaitu mendapatkan data. Jika peneliti tidak paham cara yang tepat untuk mengumpulkan data, maka data yang didapat kemungkinan besar tidak bisa sesuai dengan standar yang dibutuhkan. Berdasarkan permasalahan yang akan dikaji, peneliti dalam hal ini menggunakan beberapa metode mengumpulkan data sebagai berikut:

a. Observasi

Observasi yaitu proses pengamatan langsung terhadap fenomena yang terlihat pada objek penelitian. Melalui observasi, peneliti bisa mencermati situasi di lapangan langsung mencatat informasi yang dianggapnya relevan untuk mencapai tujuan penelitian. Penelitian ini, peneliti menggunakan metode observasi langsung dengan jenis observasi partisipasi pasif yaitu peneliti hadir di lokasi aktivitas subjek yang diamati, namun tidak turut serta dalam kegiatan tersebut.⁴⁰

Metode observasi digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila penelitian berhubungan dengan perilaku manusia, aktivitas kerja, gejala alam, serta saat jumlah responden yang diamati relative sedikit.⁴¹

Dengan metode observasi ini, peneliti berusaha mengamati masalah secara langsung juga lebih mendetail supaya memperoleh informasi

⁴⁰Irna Eltri Samoling, Bambang Ismanto, Lelahester Rina, "Evaluasi program pembelajaran ekonomi secara daring pada masa pandemic covid di sman 2 salatiga," *Journal of Educational Technology, Curriculum, Learning, and Communication*, no.3 (Agustus, 2021): 128, <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.

⁴¹Sugiono, 145.

mengenai bagaimana Implementasi KPI (*Key Performance Indicator*), peneliti juga mengamati bagaimana kendala KPI dalam meningkatkan kinerja karyawan.

b. Wawancara

Teknik wawancara dimanfaatkan sebagai teknik pengumpulan data saat penelitian memerlukan eksplorasi awal untuk mengenali permasalahan yang akan dikaji, serta saat peneliti ingin memperoleh data yang dirinci dari jumlah responden yang terbatas.⁴² Dialog tersebut terjadi antara dua pihak, yaitu pihak yang mewawancarai dengan menyampaikan pertanyaan dan pihak narasumber yang jawabannya.

Dalam melakukan teknik wawancara, pewawancara perlu membangun hubungan yang positif agar informan mau bekerja sama, merasa nyaman untuk berbicara, serta mampu menyampaikan informasi aktual. Metode wawancara yang digunakan oleh peneliti yaitu wawancara terstruktur (tertulis), dimana sejumlah pertanyaan telah disiapkan sebelumnya untuk diajukan kepada informan. Tujuan dari cara ini adalah agar percakapan selama wawancara tetap terarah dan fokus pada tujuan penelitian, sekaligus mencegah pembahasan yang terlalu meluas.⁴³

Dalam hal ini, peneliti akan melaksanakan wawancara mengenai Implementasi KPI (*Key Performance Indicator*) dalam meningkat kinerja karyawan di lembaga amil zakat YDSF Jember. Wawancara akan

⁴² Sugiono, 137.

⁴³ Sugiono, 138.

dilaksanakan secara langsung atau tatap muka dengan menggunakan panduan wawancara yang memuat daftar pertanyaan, guna memastikan tercapainya tujuan penelitian.

c. Dokumentasi

Dokumentasi merupakan kegiatan pengumpulan data dari berbagai sumber yang tersedia secara umum, seperti surat, catatan harian, laporan, maupun gambar. Dalam penelitian kualitatif, studi documenter berperan sebagai pelengkap terhadap metode observasi dan wawancara. Dokumentasi berisi kumpulan fakta serta informasi yang telah ditulis atau direkam dalam bentuk visual, dan data yang diperoleh melalui metode ini tidak dibatasi oleh ruang dan waktu.

Studi dokumen merupakan metode tambahan yang melengkapi teknik observasi dan wawancara. Ketika hasil observasi dan wawancara diperkuat dengan pengalaman langsung atau jenis observasi lainnya, maka temuan yang didapat akan mempunyai tingkat kepercayaan yang tinggi.

E. Analisis Data

Analisis data diawali dengan meninjau seluruh informasi yang didapat dari beragam sumber, seperti hasil wawancara, observasi, catatan lapangan, dokumen pribadi, arsip resmi, gambar, foto, dan lainnya.

Menurut Sugiyono, analisis data kualitatif digunakan melalui proses yang interaktif serta berkesinambungan sehingga data yang diperoleh dianggap telah mencapai titik kejenuhan.⁴⁴

⁴⁴ Sugiono, 246-252.

Terdapat tiga tahapan utama dalam kegiatan ini, yaitu pemilahan data, penyusunan data, dan penarikan kesimpulan atau verifikasi.

a. (*Data Reduction*) Reduksi data

Data yang di kumpulkan dari lapangan termasuk melimpah, sampai harus dicatat dengan cermat serta detail. Yang sudah dijelaskan sebelumnya, dengan lamanya peneliti berada dilapangan, maka data yang didapat akan semakin banyak, rumit dan kompleks. Oleh karena itu, perlu dilakukan analisis data secara cepat proses reduksi data. Reduksi data yaitu menyaring, dirangkum, dan memilih informasi paling relevan serta memuaskan perhatian pada hal-hal yang esensial.⁴⁵

Dalam proses reduksi data, temuan yang relevan dengan masalah penelitian yang dipertahankan. Sementara itu, data yang tidak ada kaitan dengan focus penelitian akan disingkirkan. Yang mana reduksi data bertujuan untuk menganalisis dengan cara mengelompokkan, memfokuskan, menyingkirkan informasi yang tidak penting, serta menyusun data secara teratur agar mudah untuk peneliti dalam menarik kesimpulan.

b. (*Data Display*) Penyajian data

Penyajian data dapat digunakan melalui deskripsi singkat, diagram, berhubungan dengan kategori, dan bentuk lainnya. Peneliti akan lebih mudah mengerti situasi yang terjadi dan merancang langkah berikutnya berdasarkan pemahaman tersebut. Oleh karen itu, disarankan agar penyajian

⁴⁵ Sugiono,247.

data tidak hanya berbentuk narasi teks, tetapi juga dapat berupa grafik, matriks, jejaring kerja (*network*).⁴⁶

Melalui penyajian yang baik, peneliti dapat tetap mengendalikan data yang dimilikinya dan terhindar dari kesimpulan yang membosankan. Sebab, data yang tidak tersusun dengan rapi bisa menyebabkan peneliti bertindak gegabah serta menarik kesimpulan yang bias dan tidak berdasar.

c. (*Conclusion Drawing/verification*) Kesimpulan

Kesimpulan awal yang disampaikan masih bersifat tentative serta bisa berubah jika saat tahap pengumpulan data selanjutnya tidak terbukti cukup kuat untuk mendukungnya. Namun, jika kesimpulan awal dianggap dapat dipercaya apabila didukung oleh data yang valid dan tetap konsisten ketika peneliti melakukan verifikasi ulang di lapangan, maka kesimpulan tersebut dinilai memiliki kredibilitas.⁴⁷

Dalam penelitian kualitatif, kesimpulan yaitu hasil penemuan baru yang belum pernah terungkap sebelumnya. Penemuan ini data berbentuk deskripsi atau ilustrasi yang memperjelas objek yang sebelumnya kurang jelas, serta bisa berupa hipotesis maupun teori baru.⁴⁸

Proses penarikan kesimpulan digunakan sepanjang berlangsungnya penelitian, bersamaan proses reduksi data. Selanjutnya data yang dikumpulkan akhir. Dari awal, peneliti berusaha memahami arti dari data yang diperoleh melalui pencarian pola, tema, keterkaitan, kemiripan,

⁴⁶ Sugiono, 249.

⁴⁷ Sugiono, 252.

⁴⁸ Sugiono, 253.

kecenderungan yang berulang, dugaan awal, dan aspek-aspek relevan lainnya.

F. Keabsahan Data

Salah satu aspek terpenting didalam proses penelitian kualitatif yaitu menjamin keabsahan data. Didalam penelitian ini, metode yang digunakan untuk membuktikan kebenaran data adalah teknik triangulasi. Triangulasi dalam konteks pengujian kredibilitas yaitu menggunakan verifikasi data berdasarkan beragam informasi, dengan menggunakan berbagai metode, serta dilakukan pada waktu yang berbeda.⁴⁹

Penelitian ini menggunakan triangulasi sumber. Menurut Sugiono, Triangulasi sumber digunakan untuk memeriksa validitas data dengan cara membandingkan hasil wawancara dengan isi dokumen, dan memanfaatkan berbagai sumber informasi sebagai landasan keputusan dalam pengujian data.⁷⁴

G. Tahap-tahap Penelitian

Pada bagian ini, peneliti menjelaskan rencana pelaksanaan penelitian yang akan dijalankan. Dalam tahap ini, peneliti mengikuti langkah-langkah yang mengacu pada panduan dari Lexy J. Moleong.⁵⁰

a. Tahapan Pra Lapangan (Objek Penelitian)

Pada tahap pra-penelitian, peneliti mulai dengan merancang perencanaan penelitian yang berawal dari identifikasi permasalahan di tempat penelitian. Selanjutnya, peneliti menyusun serta mengajukan judul,

⁴⁹ Sugiono, 273.

⁵⁰ Umar Sidiq, Moh Miftachul Choiri, *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan* (Ponorogo: CV. Nata Karya), 24.

mengurus surat kesediaan pembimbing serta surat tugas, yang kemudian didiskusikan dengan dosen pembimbing. Kemudian, peneliti mengurus surat izin penelitian melalui system yang telah tersedia oleh akademik guna keperluan pelaksanaan penelitian lapangan.

b. Tahapan Pekerjaan Lapangan

Pada tahap kedua, peneliti mulai memasuki tempat penelitian dan melaksanakan kegiatan penelitian yaitu mengumpulkan data yang dibutuhkan. Proses ini diawali dengan observasi juga wawancara pada informan yang sudah dipilih sebelumnya. Selain itu, peneliti mendokumentasi selama berlangsungnya penelitian sebagai bukti pelaksanaan penelitian.

c. Tahap Analisis Data

Tahap ini adalah proses dimana peneliti mulai menganalisis data yang suda terkumpul, baik para informan maupun dokumen-dokumen pada tahap sebelumnya.⁵¹

Pada tahap akhir ini, peneliti mulai mengolah dan menyusun data yang diperoleh di hasil wawancara, observasi dan dokumentasi. Kemudian data tersusun, peneliti melanjutkan dengan proses menarik kesimpulan dan menyusun kritik juga saran. Didalam menyusun laporan penelitian, peneliti mengikuti kaidah penulisan karya ilmiah, yang mencakup analisis data dari hasil observasi juga wawancara mendalam. Peneliti juga melakukan

⁵¹ Umar Sidiq, 38.

pemeriksaan keabsahaan data dengan mengecek kembali sumber-sumber data diperoleh.



UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

BAB IV

PENYAJIAN DATA DAN ANALISIS

A. Gambaran Objek Penelitian

1. Letak (YDSF) Jember

Terletak di jalan Kalisat No.24, Krajan Utara, Arjasa, Kecamatan Pakusari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68191, Telp (0811-3503-151).⁵²

2. Sejarah (YDSF) Jember

a. Sejarah Singkat LAZ YDSF Jember

Yayasan Dana Sosial Al-Falah (YDSF) Jember berdiri sebagai cabang dari YDSF pusat sendiri didirikan pada 1 Maret 1987. Kantor YDSF Jember awalnya berada di Masjid Al-furqon, kemudian berpindah beberapa kali hingga akhirnya berada di Jl. Raya Kalisat No.24 Arjasa Jember.

Manfaat dari Yayasan Dana Sosial al Falah (YDSF) sudah dirasakan di lebih dari 25 provinsi di Indonesia. Reputasi YDSF sebagai lembaga yang amanah dan professional dalam mengelola dana menjadikannya salah satu institusi terpercaya didalam pengelolaan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) di tanah air.

Dengan dukungan dari 88.449 donatur tetap yang terus bertambah setiap bulannya, YDSF berhasil membangun jaringan kepedulian terhadap kaum dhuafa. Donatur ini berasal dari berbagai latar belakang, seperti birokrat, profesional, pelaku usaha swasta, hingga masyarakat

⁵²“Letak YDSF,” Diakses pada April 30, 2025, <https://www.ydsfjember.com/>.

umum, yang menyumbangkan potensi, keahlian, fasilitas, dan kewenangan. Melalui kontribusi dan kepedulian mereka, tercipta semangat kolektif dalam membantu sesama dan membangun bangsa.⁵³

b. Perkembangan LAZ YDSF Jember

YDSF resmi diakui sebagai Lembaga Amil Zakat Nasional berdasarkan SK Menteri Agama Republik Indonesia No.523 tertanggal 10 Desember 2001, dan sejak itu menjadi lembaga yang memiliki komitmen kuat terhadap nilai-nilai kemanusiaan yang bersifat menyeluruh. Melalui Divisi Penyaluran, YDSF makin memperkuat pengelolaan dana secara efisien, syar'i, produktif dan efektif. Manfaatnya semakin dirasakan, YDSF insya Allah akan menjadi mitra terpercaya bagi masyarakat.⁵⁴

3. Visi Dan Misi YDSF Jember

a. Visi YDSF Jember

“Menjadi lembaga amil zakat yang terpercaya dan berkomitmen aktif dalam mengangkat kesejahteraan serta martabat umat islam di Indonesia.”

b. Misi YDSF Jember

“Melaksanaan pemanfaatan dana lewat program pada bidang dakwah, pendidikan, bantuan untuk anak yatim, pembangunan masjid, serta kegiatan kemanusiaan. Selain itu, juga menjalankan upaya

⁵³“Sejarah LAZ YDSF Jember,” <https://ydsf.org/page/tentang-kami/sekilas-ydsf>.

⁵⁴“Profil Lembaga YDSF Jember,” Diakses pada April 22, 2025, <https://ydsf.org/page/kantor-ydsf-jember>,

pengumpulan dana zakat, sedekah, infaq, serta dana sosial lainnya yang didukung oleh layanan yang optimal serta manajemen internal yang professional”

c. Aspek Legal Lembaga

- 1) Tercatat sebagai Lembaga Keagamaan berdasar Akta Notaris Abdurraaq Ashible, SH No. 31 tanggal 14 April 1987
- 2) Mendapatkan persetujuan sebagai Lembaga Keagamaan dari Menteri Agama Republik Indonesia No. B.IV/02/HK.03/6276/1989
- 3) Pengukuhan Yayasan sebagai Lembaga Amil Zakat melalui Surat Keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 523 tanggal 10 Desember 2001
- 4) Tercatat dalam daftar yayasan oleh Departemen Hukum dan hak Asasi Manusia Nomor C-HT.01.09-145 tertanggal 24 April 2006 berdasarkan surat Notaris Atika Ashible, SH nomor 24/VII/2005 tanggal 04 Juli 2005 dan surat Nomor 18/III/2006 tanggal 27 Maret 2006
- 5) Salah satu badan/lembaga sebagai penerima zakat atau sumbangan keagamaan yang sifatnya wajib yang dapat dikurangkan dari penghasilan bruto (berdasarkan Peraturan Direktur Jenderal Pajak Nomor PER -33/PJ/2011 yang terakhir diubah dengan PER-08/PJ/2021)
- 6) Mendapatkan pengukuhan kembali sebagai Lembaga Amil Zakat berskala Nasional dengan dikeluarkannya Surat Keputusan

Kementerian Agama Republik Indonesia No.524/2024 tanggal 21 Juli 2024.⁵⁵

4. Tujuan YDSF Jember

a. Membantu Kaum Muslimin

YDSF membuka kantor cabangnya di Jember pada tahun 2002 untuk membantu para kaum muslimin, khususnya yatim dhuafa.

b. Merealisasikan Dakwah Islamiyah

YDSF memiliki program dakwah Islamiyah untuk menyebarkan nilai-nilai Islam.

c. Memberikan Santunan Yatim Piatu

YDSF secara rutin memberikan santunan kepada yatim piatu, baik berupa uang tunai maupun kebutuhan lainnya.

d. Mengoptimalkan Penyaluran ZISWAF

YDSF mengoptimalkan penyaluran ZISWAF pada pilar-pilar pemberdayaan umat, seperti pendidikan, kesehatan, ekonomi, dakwah, pemakmuran masjid, dan bantuan kemanusiaan.

e. Membantu mengurangi Kemiskinan

YDSF berperan dalam menanggulangi kemiskinan serta mendorong peningkatan kualitas hidup masyarakat.⁵⁶

⁵⁵ Observasi di YDSF Jember, 29 April 2025.

⁵⁶ Observasi di YDSF Jember, 29 April 2025.

5. Jam Operasional YDSF Jember

Adapun jam operasional perusahaan sebagai berikut:⁵⁷

Tabel 4.1

Jam Kerja / Operasional YDSF Jember

Hari Kerja	Jam Kerja
Senin - Jum'at (Selain Hari Libur Nasional)	08.00-16.30 WIB
Sabtu – Minggu	<i>Closed</i>

Sumber: Observasi di YDSF Jember

6. Logo YDSF Jember



Gambar 4.1

Sumber: YDSF Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

Nama Lembaga: Lembaga Amil Zakat YDSF (Yayasan Dana Sosial Al-Falah) Cabang Jember.⁵⁸

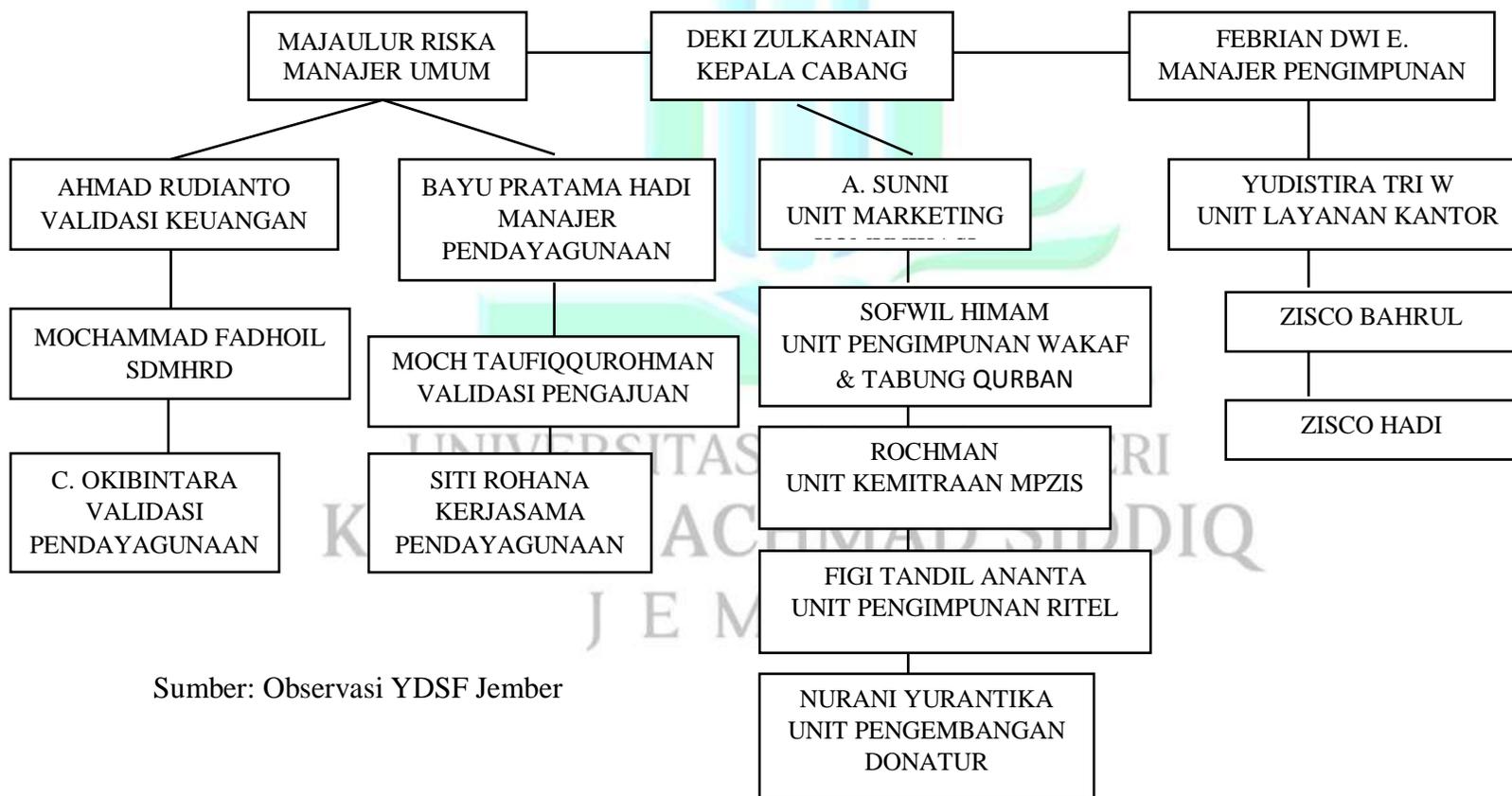
⁵⁷ Observasi di YDSF Jember, 29 April 2025.

⁵⁸ Observasi di YDSF Jember, 29 April 2025.

7. Struktur Organisasi YDSF Jember

Tabel 4.2

STRUKTUR ORGANISASI YDSF JEMBER



Sumber: Observasi YDSF Jember

Gambaran umum tentang pembagian tugas setiap personil sesuai dengan bidangnya atau seksi dalam struktur organisasi adalah sebagai berikut:

1. Wali Amanah Fungsi: Melindungi dan membimbing kegiatan Dewan Syariah, Badan Pengawas serta Badan Pengurus apabila diperlukan. Tugas: Memberikan masukan, saran, dan rekomendasi terkait pengembangan pengelolaan zakat serta menetapkan kebijakan utama YDSF Jember.
2. Dewan Syariah Fungsi: Memberikan fatwa, saran serta rekomendasi terkait ketentuan Syariah serta pengembangan hukum dan pemahaman dalam pengelolaan zakat. Tugas:
 - a. Menetapkan, memutuskan serta mengeluarkan fatwa dan rekomendasi yang berkaitan dengan pengembangan hukum dan pemahaman pengelolaan zakat.
 - b. Menerima, mempelajari dan menyampaikan pandangan mengenai hukum serta pemahaman dalam pengelolaan zakat.
3. Tugas: Badan pengawas, Fungsi: Melaksanakan pengawasan internal terhadap kegiatan operasional yang dilakukan Badan Pengurus. Tugas:
 - a. Melakukan pengawasan serta pembinaan terkait pengelolaan LAZIS kepada Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.
 - b. Memberikan rekomendasi serta evaluasi terhadap kinerja Badan Pengurus dan Badan Pelaksana.

4. Badan Pengurus

a. Ketua:

1. Memimpin seluruh rapat yang diselenggarakan LAZIS YDSF Jember.
2. Bertanggungjawab atas semua kegiatan dan pelaksanaan program yang dijalankan oleh Badan Pelaksana (eksekutif).
3. Bersama sekretaris menandatangani Surat Keputusan pengangkatan Badan Pelaksana (Eksekutif) YDSF, serta bersama pengurus menyusun laporan dan mempertanggungjawabkannya kepada YDSF Pusat.

b. Wakil Ketua:

1. Memimpin rapat LAZIS jika ketua berhalangan hadir.
2. Bertanggungjawab atas kegiatan dan pelaksanaan program yang dijalankan oleh Direktur Perhimpunan, Direktur Pendayagunaan, atau Direktur Keuangan.

3. Memberikan pertimbangan kepada Ketua, baik atas permintaan maupun secara sukarela, terutama terkait pengambilan keputusan operasional organisasi dan pelaksanaan program.

c. Sekretaris:

1. Memimpin rapat YDSF jika Ketua tidak dapat hadir.
2. Bertanggungjawab atas kegiatan Operasional Kantor, Administrasi serta Kesekretariatan Umum YDSF.
3. Bersama ketua berwenang untuk melakukan perjanjian dan kerja sama dengan pihak lain atas nama YDSF.

5. Badan Pelaksana

a. Direktur:

1. Merancang dan menyusun seluruh program kelembagaan, lalu mengajukan nya kepada Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas serta Badan Pengurus untuk mendapat persetujuan juga pengesahan.
2. Mengkoordinasikan dan mengorganisasikan pelaksanaan program yang sudah disetujui oleh Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas, juga Badan Pengurus.
3. Memikul tanggungjawab penuh atas pelaksanaan seluruh program yang dijalankan oleh para direktur program.

b. Penghimpunan

1. Menyusun rencana dan desain program penggalangan dana serta layanan YDSF, lalu mengajukannya kepada Direktur untuk disetujui.
2. Mengatur dan mengelola pelaksanaan program penghimpunan yang telah disahkan oleh wali amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas, serta Badan Pengurus.
3. Menanggung tanggung jawab atas seluruh kegiatan penghimpunan dana.

c. Pendayagunaan:

1. Bertanggung jawab penuh terhadap pelaksanaan seluruh program pendayagunaan.

2. Menyusun serta menyampaikan laporan pelaksanaan kepada Direktur.
3. Mengawasi dan memastikan kinerja serta kegiatan divisi-divisi yang berada di bawah koordinasi Program Pendayagunaan.

d. Keuangan:

1. Mengelola dan mengorganisasikan pelaksanaan seluruh kegiatan keuangan program yang telah mendapat persetujuan dari Wali Amanah, Dewan Syariah, Badan Pengawas dan Badan Pengurus.
2. Bertanggungjawab atas keseluruhan pelaksanaan fungsi keuangan dan akuntansi program.
3. Membuat dan melaporkan hasil pelaksanaan keuangan kepada Direktur.

e. Administrasi & Kesekretariatan

1. Bersama Sekretaris dan Direkur, menyusun rencana dan kebutuhan terkait operasional kantor serta fungsi kesekretariatan.
2. Mengelola pelaksanaan administrasi, termasuk distribusi surat menyurat dan pengarsipan dokumen.
3. Memikul tanggung jawab atas kelancaran seluruh kebutuhan administrasi dan kesekretariatan kantor.

8. Kegiatan Pokok Lembaga Amil Zakat YDSF Jember

YDSF Jember, sebagai Lembaga Amil Zakat tingkat Nasional yang mengelola Zakat, Infak, Sedekah dan Wakaf, memiliki peran utama untuk menjadi Lembaga yang kuat dan andal dalam pengelolaan zakat serta hadir sebagai mitra dalam kebaikan, dengan komitmen sebagai berikut:

- a. Berkomitmen untuk menjadikan YDSF sebagai lembaga amil zakat terdepan di tingkat nasional dengan visi modern, terpercaya dan rahmatan lil'alamin yang terwujud dalam tata kelola lembaga yang baik, professional dalam layanan dan kompeten di bidangnya (filantropi islam).
- b. Komitmen untuk melakukan sinergi dan kolaborasi dengan semua stakeholder baik mandirian maupun non mandirian dalam gerakan kebaikan.
- c. Komitmen untuk mewujudkan transformasi mustahik menjadi muzaki dengan indikator ril peningkatan kualitas hidup mustahik dari sisi manfaat penghasilan dan kemampuan untuk berbagi kembali kepada sesama secara individu maupun kolektif (komunal). Dari sisi muzaki mewujudkan pemenuhan aktivitas keagamaan di sisi zakat, infak, sodaqoh, dan wakaf yang berdampak ril kepada mustahik dan dilaporkan dengan baik sehingga menumbuhkan keberkahan sebagai investasi akhirat.

B. Penyajian Data dan Analisis Data

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di YDSF Jember, pada tahap ini peneliti akan memaparkan sejumlah data yang diperoleh dari para informan terkait dengan Judul “Implementasi KPI (*Key Performance Indicator*) dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Jember”. Data disusun dan disampaikan secara sistematis sesuai dengan fokus penelitian yang telah ada sebagai berikut:

1. Menganalisis Penerapan KPI kepada Karyawan selama ini di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.

Penerapan KPI pada karyawan merupakan proses yang menggunakan indikator kinerja yang terukur untuk mengevaluasi dan mengelola kinerja individu dalam sebuah organisasi. Respon karyawan terhadap implementasi KPI atau sistem penilaian kinerja yaitu:

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Untuk respon karyawan itu sendiri kita masih belum melakukan pengukuran terkait dengan respon mereka. Pengukuran itu artinya kita sebar kuesioner sebenarnya perasaan mereka seperti apa, persepsi mereka seperti apa. Namun terlepas dari pengukuran secara formal terkait dengan persepsi mereka dengan adanya ini membantu mereka lebih fokus pada pekerjaan yang mereka emban selama ini. Karena sebelum KPI itu digunakan ada yang namanya jobdesk yang masih bersifat umum.”⁵⁹

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Responnya ada yang positif dan negatif. Yang positif itu mereka senang kebanyakan dari mereka itu yang gak bisa mengatur waktu

⁵⁹ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

sendiri, yang gak bisa men schedule kegiatannya dengan adanya APP mereka responnya positif. Jadi pekerjaan bisa tertata, apa yang dikerjakan bisa terjadwal dengan baik. Jadi tidak bingung kedepannya kerjanya apa. Ada juga respon yang negatif, yang mana mereka itu biasanya orang-orang seperti itu orang yang kebanyakan suka aktif atau punya ide-ide sendiri. Terkadang idenya mereka dengan adanya APP kan tidak sejalan, terkadang ada yang responnya seperti itu. Mereka menganggap APP itu seperti tekanan atau tidak cocok dengan mereka.”⁶⁰

Begitu juga yang diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser

atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Respon karyawan baik, hanya saja kurang tepat kita sebagai orang yang bekerja di lapangan. Dalam mengambil uang di donatur itu tidak ada paksaan, nah misalkan gagal itu menjadi tanggung jawab karyawan itu sendiri.”⁶¹

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu untuk respon karyawan

YDSF Jember terhadap implementasi KPI berbagai macam. Responnya ada

yang positif dan negatif. Hanya saja untuk respon karyawan itu sendiri

masih belum dilakukannya pengukuran terkait dengan respon mereka.

Pengukuran itu artinya di sebar kuesioner bagaimana sebenarnya perasaan

karyawan YDSF dan persepsinya seperti apa.

a. Penerapan KPI pada Karyawan YDSF Jember

Penerapan KPI pada karyawan sudah dilakukan YDSF Jember

untuk menjalankan perannya sesuai dengan amanah dan tanggung

jawabnya.

⁶⁰ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

⁶¹ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

Tabel 4.3

Fokus Key Performance Indikator (KPI) YDSF Jember 2024

No	KPI	Ukuran Keberhasilan & Nilai (Realisasi Akhir Tahun)	Penilaian Kinerja				
			Bobot	TARGET	Realisasi Akhir Tahun	Score	Score Akhir
1	Capaian perolehan Penghimpunan ZIS Rp. 4.492.329.160	3 Capaian perolehan dana ZIS sejumlah Rp 4.537.252.451 s/d Rp 4.716.945.618	20	2	Rp 4,357,559,285.20	18	18
		2 Capaian perolehan dana ZIS sejumlah Rp 4.312.635.993 s/d Rp 4.492.329.160					
		1 Capaian perolehan dana ZIS sejumlah Rp 4.132.942.827 s/d Rp 4.267.712.702					
2	Capaian perolehan Penghimpunan WAKAF Rp. 1.100.000.000	3 Capaian perolehan WAKAF Rp 1.111.000.000 s/d Rp 1.155.000.000	15	2	Rp 1,012.000,000.00	11	12
		2 Capaian perolehan WAKAF Rp 1.056.000.000 s/d Rp 1.100.000.000					
		1 Capaian perolehan WAKAF Rp 1.012.000.000 s/d Rp 1.045.000.000					

3	Rasio Pertumbuhan Donatur yang dihitung dari perbandingan total donatur januari 2024 dan donatur januari 2025 tumbuh 30% Atau setara 690 Donor Baru donatur awal tidak ada yang memundurkan diri(off).	3	Pencapaian Donatur baru sejumlah 724 dengan data base yang lengkap (By Name By Adress)	25	2	655,5	2 3	23
		2	Pencapaian Donatur baru sejumlah 690 dengan data base yang lengkap (By Name By Adress)					
		1	Pencapaian Donatur baru sejumlah 655 dengan data base yang lengkap (By Name By Adress)					
4	Jumlah kerjasam a strategis yang setidaknya melibatkan multipihak Donor, Media Komunikasi, dan Impleme	3	Mengaktivasi lebih dari 66 multipihak donor (Komunitas, koorporate MPZIS, dll) dalam menggalang ziswaf di Kabupaten Jember	25	2	48	1 8	20
		2	Mengaktivasi lebih dari 60 multipihak donor (Komunitas, koorporate					

ntasi Program.		MPZIS, dll) dalam menggalang ziswaf di Kabupaten Jember				
	1	Mengaktivasi lebih dari 54 multipihak donor (Komunitas, koorporate MPZIS, dll) dalam menggalang ziswaf di Kabupaten Jember				
5 Donatur terlayani dengan Indeks Kepuasan Donatur bernial B.	3	Donatur terlayani dan indeks kepuasan mitra bernilai B +				
	2	Donatur terlayani dan Indeks kepuasan bernilai B	15	2	B	12
	1	Donatur terlayani dan indeks kepusaan bernilai B -				
TOTAL			100			85

Sumber: Observasi YDSF Jember

Data di atas menunjukkan pencapaian KPI salah satu manajer pengumpulan YDSF Cabang Jember Tahun 2024 mencapai Rp 4,357,559,285.20 dari yang ditargetkan Rp 4.492.329.160. Dengan adanya KPI seperti ini lembaga bisa mengetahui pencapaian dari setiap karyawan di lembaga Amil akat YDSF Cabang Jember.

Penerapan kinerja karyawan yang dilakukan YDSF Jember yaitu agar mengetahui pencapaian serta sebagai dasar untuk pengambilan keputusan. Untuk mengetahui pihak-pihak mana saja yang berperan dalam pelaksanaan proses evaluasi tersebut.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Terkait dengan kinerja memang untuk evaluasi itu tiap bulan dilakukan. Nah monitoringnya dilakukan setiap hari. Kita menggunakan alat yang namanya SIM SDM. Alatnya untuk memonitoring sekaligus mengukur kinerja berdasarkan KPI mereka. Untuk melihat KPI itu tercapai ada APP atau rencana aksi namanya. Yang terlibat langsung adalah bagian SDM kemudian disupport oleh manajer masing-masing dan atasan. Nanti evaluasinya itu akan melibatkan manajer kemudian bagian SDM serta atasan langsung di pimpinan cabang.”⁶²

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Evaluasi ada yang bulanan, ada yang tri wulan. Biasanya kalau global atau keseluruhan dari kantor pusat, kantor wilayah, kantor kas biasanya tri wulan untuk evaluasinya. Tapi misalkan per unit kita bulanan, kenapa perbulan? Karena misal seperti penghimpunan update targeting kita, misalkan bulan ini mencapai sekian jadi untuk progres bulan depan itu yang akan kita buat evaluasi bulanan setiap unit nya.”⁶³

Begitu juga yang diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Untuk monitoring penilaian kinerja dilakukan setiap hari. Mulai kita berangkat kerja sampai pulang kerja. Yang terlibat dalam evaluasi kinerja yaitu supervisor dan atasan.”⁶⁴

⁶² Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

⁶³ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

⁶⁴ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

Dari hasil wawancara diatas karyawan YDSF Jember melakukan evaluasi kinerja setiap bulan. Sedangkan untuk keseluruhan dari kantor pusat, kantor wilayah, kantor kas biasanya tri wulan untuk evaluasinya.

b. Metode Pengukuran KPI

Adanya KPI bagi YDSF Jember membantu bagian HRD dalam melakukan penilaian serta evaluasi terhadap kinerja karyawan serta melihat pengaruhnya terhadap performa organisasi. Lembaga sudah memiliki (KPI) untuk setiap posisi karyawan dan proses penyusunannya.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“jadi KPI itu sudah di miliki oleh masing-masing SDM YDSF Jember. KPI itu disusun berdasarkan visi misi organisasi kemudian dari itu turun pada tujuan organisasi hingga pada aspek target organisasi. Target organisasi ini dari level organisasi nanti diturunkan ke level cabang. Setelah ke level cabang nanti di level cabang ini nanti diturunkan ke masing-masing level divisi hingga nanti diturunkan ke level individu. Jadi memang untuk membuat itu memakai metode *Balanced Scorecard*, jadi melihat dari beberapa perspektif, pada perspektif keuangan secara konsep dan ini kita pakai secara operasional.”⁶⁵

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“KPI itu indukannya APP, jadi sebelum kita membuat APP maka KPI nya dulu kita buat. Proses penyusunannya bagaimana? Jadi, kita akan memunculkan poin-poin pentingnya terlebih dahulu. Untuk 1 SDM nantinya akan mempunyai APP yang bisa termuat lebih dari 1.”⁶⁶
Begitu juga yang diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser

atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

⁶⁵ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

⁶⁶ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

“Untuk KPI ini menjadi indikasi keberhasilan itu dilihat dari cara kerjanya. Masing-masing karyawan sudah mempunyai APP sendiri. Jadi KPI bisa tercapai dengan itu.”⁶⁷

Hasil wawancara di atas Lembaga Amil Zakat YDSF Jember sudah memiliki indikator utama (KPI) untuk setiap posisi karyawan dan dalam penyusunannya juga.

YDSF Jember menggunakan KPI sebagai salah satu metode untuk menilai kinerja karyawan, guna mengidentifikasi karyawan dengan performa baik maupun yang kurang optimal, sehingga dapat dijadikan dasar dalam pemberian penghargaan maupun sanksi.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Dulu kita sempat buat insentif kinerja namun dalam perjalanan itu tidak di aktivasi lagi karena terkendalanya ukurannya yang kurang jelas kemudian ada penggabungannya Yayasan antara YDSF Jember dan YDSF Surabaya. Disisi lain di YDSF Surabaya tidak menerapkan KPI, yang ada memang jiwa teman-teman masuk YDSF itu terdorong untuk jiwa perjuangan, mereka berjuang itu yang menjadi modal sosial kita di YDSF”⁶⁸

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Ada, itu biasanya yang namanya kinerja akan diapresiasi, bentuk apresiasinya berupa materi. Jadi apresiasi nya itu kita ada bulanan dan ada juga tahunan. Kapan apresiasi bulanan itu kita keluarkan? Ketika sudah closing akhir bulan. Jadi SDM akan ngerekap pencapaian harian aktivitas dalam 1 bulan ini berapa persen. Jadi setiap SDM apa yang dilakukan setu bulan itu akan ada insentifnya sesuai dengan perhitungan SDM. Dan juga insentif tahunan itu di dapat dari pencapaian KPI sedangkan yang bulanan di dapat dari APP.”⁶⁹

⁶⁷ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

⁶⁸ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

⁶⁹ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

Begitu juga yang diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Ada hubungannya, Karena semakin besar pencapaian KPI akan berpengaruh dengan insentif yang karyawan dapatkan, tetapi untuk itu tidak bisa langsung tercapai dengan mudah.”⁷⁰

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa ada hubungannya antara pencapaian KPI dengan insentif atau penghargaan bagi karyawan YDSF Jember.

c. Kinerja Karyawan

KPI merupakan indikator yang bersifat terukur dan berfungsi untuk menunjukkan sejauh mana pencapaian terhadap tujuan strategis yang telah ditetapkan bagi suatu organisasi. Hal ini diperoleh dari hasil wawancara peneliti dengan karyawan YDSF Jember mengenai penilaian kinerja kepada karyawan selama ini di lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Terkait dengan proses penilaian kinerja untuk saat ini masih berbasis KPI saja. Karena kalau berdasarkan rencana itu memang ada dua aspek, ada yang mengacu pada soft kompetensi untuk sistem kerja. Kemudian ada juga yang mengacu pada hasil kerja yang biasa dikenal dari proses KPI. Untuk saat ini yang masih kita kuatkan adalah proses penilaian di aspek hasil kerja. Kemudian kiat-kiat yang terkait melakukan penilaian ini pada dasarnya itu berporos pada bagian SDM sebagai penanggung jawab teknis.”⁷¹

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

⁷⁰ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

⁷¹ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

“Untuk proses penilaian kinerja karyawan YDSF Jember menggunakan APP. Yang mana APP diterapkan ke semua SDM, jadi masing-masing SDM sudah ter *planning* untuk aktivitas sehari-harinya. Aktivitas mereka akan di rekap selama 1 bulan. Nah, disinilah nantinya akan ketemu pencapaian karyawan YDSF selama 1 bulan, apakah APP tercapai atau tidak. Jadi dalam 1 tahun, akan ketemu untuk penilaian kinerja masing-masing karyawan YDSF.”⁷²

Begitu juga yang diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser

atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Penilaian kinerja karyawan dilakukan setiap saat selama dia bekerja. Mulai hal-hal seperti kehadiran harus tepat waktu, bekerja dengan sungguh-sungguh, itu merupakan suatu penilaian.”⁷³

Hasil wawancara di atas yaitu proses penilaian kinerja karyawan di

Lembaga Amil Zakat YDSF Jember yang menggunakan sistem APP (Aplikasi) yang mana APP ini akan mengarah pada sistem KPI. Hal ini merupakan tahapan sistematis yang digunakan YDSF Jember untuk mengevaluasi dan mengukur kinerja karyawan dalam proses penilaian kinerja.

YDSF Jember mampu menilai kinerja karyawan secara terstruktur secara terukur dan objektif, sehingga setiap karyawan menerima perlakuan yang setara dan adil. Selanjutnya, Sistem penilaian kinerja yang adil adalah sistem yang memastikan evaluasi karyawan dilakukan secara transparan berdasarkan standar kinerja yang jelas dan terukur, serta memberikan kesempatan bagi karyawan untuk memberikan umpan balik dan terlibat dalam proses tersebut.

⁷² Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

⁷³ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Kita menggunakan sistem SDM. Kita masih butuh aspek perbuatan dari penilaian ini, bahkan yang terjadi saat ini kita belum melakukan publish terkait dengan hasil penilaian tersebut. Kalo keadilan itu mereka diposisikan pada jabatan masing-masing dan di form pengukuran KPI itu kan ada sistem pengukuran. Masing-masing mempunyai sistem ukur, semuanya sama, alat yang digunakan pengukuran kinerja tersebut, mereka tinggal mengisi. Dan itu terbuka temannya pun bisa melihat terkait hasilnya.”⁷⁴

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Kalo adil tergantung upaya dari kitanya sendiri. Karena terkadang dari teman-teman ada yang bilang adil dan ada juga yang masih bilang tidak adil. Kalo udah basis sistem kita sudah ada hitungannya. Jadi itu yang bisa kita perkuat. Teman-teman kadang bertanya hasil ini misalnya berapa persen, hasilnya dari mana? dasarnya mana? kalo kita udah punya kalkulasi hitungannya itu bisa kita pertanggung jawabkan dan bisa dijelaskan ke teman-teman juga.”⁷⁵

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Menurut saya sudah transparan. YDSF Jember sudah menggunakan sistem SDM. Masing-masing mempunyai sistem ukur. Cuma untuk adil kurang adil, kalo adil tergantung upaya dari kitanya sendiri.”⁷⁶

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa cara lembaga memastikan bahwa sistem penilaian kinerja berjalan adil dan transparan yaitu menggunakan sistem SDM.

⁷⁴ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

⁷⁵ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

⁷⁶ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

Sistem penilaian kinerja tidak lepas dari tantangan. Banyak organisasi masih mengalami kesulitan dalam mengimplementasikan sistem yang objektif dan adil. Untuk tantangan yang dihadapi dalam menerapkan sistem penilaian kinerja di YDSF Jember yaitu Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Tantangan kita adalah terkait dengan konsistensi SIM, konsistensi masing masing individu untuk melaksanakan rencana aksi yang telah ditetapkan pada akhir tahun/awal tahun, rencana aksi itu mereka konsisten kemudian menginput sistem agar bisa dipantau apakah mereka sudah melakukan aksinya atau belum melakukan aksinya sama sekali. Disamping itu, pada aspek perencanaan dan pelaksanaan kita, kemudian dari aspek penilaian kita masih belum selesai. Di samping memang tantangan lain adalah penanggung jawab utama dari projek ini yaitu bagian SDM, jumlah SDM itu juga sesuai dengan kesibukan organisasi karena kemudian berhubungan dengan berapa biaya yang akan dikeluarkan untuk merekrut SDM dan menggaji mereka setiap bulan. Maka kemudian sampe saat ini beberapa pole memang sudah di coba yaitu melalui kemitraan artinya ketika kita mau mengukur kita butuh mitra. Kami sudah berupaya untuk mengurangi beban SDM yang mestinya di cover oleh beberapa orang karena saat ini masih belum mampu secara finansial.”⁷⁷

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Tantangannya yaitu kedisiplinan, karena KPI anggapannya kita kerja yang mana kerjanya kita udah terplanning, tidak bisa keluar dari itu. Mungkin beratnya temen-temen kedisiplinan. Jadi meskipun sudah ada anggaran aktivitas dan kegiatan mereka tetap saja masih keluar dari garis lurusnya itu.”⁷⁸

Begitu juga yang diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

⁷⁷ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

⁷⁸ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

“Tantangannya antara lain dari finansial atau administrasi, misalnya dalam keuangan kayak uang bensin bagi karyawan yang bekerja dilapangan itu kurang tertata.”⁷⁹

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu tantangan yang dihadapi untuk menerapkan sistem penilaian kinerja di lembaga amil zakat YDSF Jember yaitu, terkait dengan kedisiplinan, konsistensi masing-masing individu atau SDM. Bukan hanya terkait konsistensi pada aspek SDM tetapi pada aspek penilaian kita masih belum selesai juga.

Terkait kualitas kinerja karyawan, dalam hal ini lembaga memberikan pelatihan atau pembinaan berdasarkan hasil evaluasi kinerja karyawan YDSF Jember.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Teman-teman SDM tetap memonitor pelatihan-pelatihan yang terbuka itu yang diselenggarakan oleh lembaga lembaga pelatihan. Kita saat ini masih proses pembelajaran jadi semua SDM kita dorong untuk mengikuti pelatihan-pelatihan yang ada. Tentu dengan hasil pengukuran KPI itu, kita dorong juga untuk ikut pelatihan biasanya setelah pasca pelatihan mereka langsung eksekusi bahkan kita ujung-ujungnya bisa rotasi. Kalo sudah ditingkatkan kapasitasnya, berdasarkan kebutuhan mereka dan tidak ada hasil dalam jangka setahun kita ganti posisi mereka untuk menjabat dibidang yang lain. Jadi tetap kita lakukan dari hasil pengoperan itu disamping memang masa saat ini pertumbuhan organisasi jadi semua yang kita dorong untuk belajar kita buka ruang sebesar-besarnya jika ada pelatihan akan ikut baik itu berbayar atau tidak berbayar.”⁸⁰

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Pasti ada untuk pelatihan atau pembinaan itu sendiri. Biasanya untuk pelatihannya itu serentak dikarenakan YDSF ini kantor

⁷⁹ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

⁸⁰ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

cabang. Tapi pernah juga usulan dari cabang sendiri untuk pelatihan. Nanti disesuaikan sama devisinya mereka. Dan diusahakan dalam 1 tahun setiap SDM ada pelatihannya.”⁸¹

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser atau

ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Pasti ada untuk pelatihan itu sendiri. Karena tanpa adanya pelatihan karyawan tidak bisa bekerja dengan baik. Masih perlu adanya bimbingan dengan cara ikut serta dalam pelatihan tersebut.”⁸²

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu lembaga memberikan

peluang untuk SDM YDSF Jember untuk mengikuti pelatihan atau pembinaan berdasarkan hasil evaluasi kinerja. Karyawan yang memiliki potensi untuk berkembang dapat diberi kesempatan untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan.

2. Menganalisis Adanya KPI selama ini Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Apakah Sudah Terpenuhi.

Adanya KPI di Lembaga Amil Zakat YDSF Jember, kinerja karyawan bisa lebih terukur dan tertata sehingga lebih mudah di evaluasi.

KPI membantu karyawan memahami tujuan dan mendorong motivasi kerja.

Sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas dan motivasi karyawan.

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Kalo kita lihat berdasarkan hasil kerja. Awal-awal kita menggunakan KPI itu tahun 2020 itu cukup menarik dan melonjak, tiga tahun kita eksekusi itu cukup melonjak. Kemudian pasca kita bergabung di pusat juga proses penggabungan awal-awal hingga bergabung mulai dari tahun 2022-2024 disini mulai terjadi

⁸¹ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

⁸² Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

penurunan karena memang manajemen pusat tidak menggunakan KPI, kita agak sulit untuk menerapkan KPI tersebut karena terkait dengan biaya juga. Namun di awal-awal KPI sampek tahun 2021 akhir itu kinerja Yayasan cukup bagus bahkan meningkat setiap saat setiap tahun. Namun yang saat ini kita lakukan adalah kita menerapkan sistem KPI berbasis disistem menggunakan SIM SDM. Harapannya teman-teman tetap fokus pada target masing-masing juga untuk membagi beban kerja yang lebih adil untuk satu SDM ke SDM lain berdasarkan jabatan mereka masing-masing.”⁸³

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Jadi yang awalnya teman-teman kerja yang dengan mindset mereka sendiri dan aturan mereka sendiri yang terkadang gak sesuai, jadi dengan adanya KPI kita bisa menjadwalkan kegiatan karyawan YDSF dan juga memudahkan kita bagian SDM untuk mereport hasil kerjanya. Kan sebelum adanya KPI ini kita untuk penilaian kerjanya repot untuk menilainya. Jadi dengan adanya KPI dan APP sangat membantu sekali.”⁸⁴

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Sudah cukup baik, cuman mungkin untuk pelaksanaannya yang agak sulit. Tetapi karyawan tetap berusaha semaksimal mungkin.”⁸⁵

Berdasarkan hasil wawancara diatas yaitu dengan adanya sistem penilaian kinerja karyawan YDSF Jember berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas dan motivasi karyawan YDSF itu sendiri.

Selanjutnya, untuk rencana ke depan lembaga YDSF Jember dalam mengembangkan sistem pengukuran dan peningkatan kinerja karyawan, sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

⁸³ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

⁸⁴ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

⁸⁵ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

“Rencana kita adalah pertama menguatkan kembali terkait dengan pengukuran hasil akhir dan publikasi itu dari aspek kinerja kemudian membuat pedoman evaluasi sikap kerja yang terkait dengan soft kompetensi karena nanti performan manajemennya itu menggabungkan antar dua variabel, yaitu variabel soft kompetensi atau hasil sikap kerja dan hasil kerja dalam hal ini KPI yang ada nanti digabungkan dan dibagi berdasarkan jabatan mereka masing-masing nah ini yang kita belum ada, rencana yang akan kita terapkan terkait dengan pola menyeluruh. Kalo dari aspek perencanaan kemudian dari aspek monitoring kita sudah selesai disitu.”⁸⁶

Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Untuk rencana ke depan yang pertama kedisiplinan, nah di YDSF untuk absensi kadang teman-teman masih banyak yang bolong-bolong nih. Kadang mereka masuk kantor tapi kadang ketika dia lupa absen gak tercatatlah, untukantisipasi dari penilaian yang seperti ini. Yang kedua, Jam waktu masuk dan pulang kerja nanti akan diusahakan diperketat lagi di semua SDM.”⁸⁷

Sebagaimana diungkapkan oleh Bapak Hadi selaku Fundriser atau ZISCO YDSF Jember, beliau memberikan pernyataan bahwa:

“Pertama kita ini kan satu tim. Jadi rencana kita adalah pertama menguatkan kembali terkait dengan pengukuran kinerja hasil akhir kita dan membuat pedoman evaluasi.”⁸⁸

Berdasarkan hasil wawancara diatas bahwa YDSF Jember akan menguatkan kembali terkait dengan pengukuran hasil akhir dan publikasi itu dari aspek kinerja kemudian membuat pedoman evaluasi sikap kerja yang terkait dengan soft kompetensi dan juga terkait dengan kedisiplinan.

C. Pembahasan dan Temuan

Data yang disajikan diperoleh dari observasi, wawancara, dokumentasi, dan analisis yang dilakukan sesuai dengan fokus permasalahan

⁸⁶ Deki, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 29 April 2025.

⁸⁷ Riska, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 30 April 2025.

⁸⁸ Hadi, Diwawancara oleh Penulis, Jember, 8 Mei 2025.

yang telah dirumuskan. Selanjutnya, berbagai temuan dilapangan yang akan dipaparkan dan dikaitkan dengan teori-teori yang menjadi landasan penelitian.

1. Menganalisis Penerapan KPI kepada Karyawan selama ini di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.

Lembaga Amil Zakat YDSF Jember sudah menerapkan KPI yang mana telah dimiliki oleh masing-masing SDM. Berdasarkan temuan penelitian ini, peneliti mengungkapkan bahwa sebagai berikut:

a. Penerapan KPI pada Karyawan YDSF Jember

Penerapan KPI menjadi sangat penting bagi perusahaan begitu juga bagi Lembaga Amil Zakat YDSF Jember. Setiap perusahaan yang ingin mencapai kesuksesan harus mengevaluasi dan memantau kinerja secara teratur dengan begitu dapat menemukan peluang untuk perbaikan. KPI adalah cara yang bagus untuk menacapai indikator kinerja yang baik untuk menilai kinerja karyawan.⁸⁹

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan terkait penerapan KPI pada karyawan YDSF Jember, ditemukan bahwa YDSF Jember sudah menerapkan KPI yang mana proses penilaian kinerja karyawan dilakukan melalui APP atau aplikasi. Hasil dari analisis ini menghasilkan yaitu setiap divisi memiliki rencana kerja yang bervariasi sesuai dengan peran dan tanggung jawab setiap orang. APP membantu menyusun rencana kerja harian karyawan yang kemudian seluruh aktivitas ini akan direkap selama satu bulan, hasil rekap bulanan ini

⁸⁹ Mohammad Mondir dkk, 1236

akan dikumpulkan selama satu tahun dan digunakan sebagai dasar dalam evaluasi kinerja tahunan setiap karyawan. YDSF Jember menggunakan KPI karena memberikan kejelasan dan fokus dengan mendefinisikan dan mengkomunikasikan visi dan misi, dan tujuan organisasi.

b. Metode Pengukuran KPI YDSF Jember

Metode pengukuran KPI merupakan metode yang penting supaya bisa mengetahui pendekatan untuk mengukur efektivitas pencapaian tujuan YDSF Jember. Berdasarkan temuan di lapangan bahwa YDSF Jember memakai metode *Balanced Scorecard* yaitu metode pengukuran kinerja perusahaan yang menggabungkan indikator keuangan serta non keuangan secara terpadu. Hal ini bertujuan untuk menyajikan potret kinerja secara komprehensif kinerja organisasi, bukan hanya dari sisi finansial, tetapi juga dari proses bisnis internal, juga pembelajaran serta pertumbuhan. Dikarenakan kinerja itu bukan hanya persoalan rupiah, hal-hal yang sifatnya nonrupiah pun masuk dalam aspek kinerja. Maka YDSF Jember memakai metode *Balanced Scorecard* untuk mengukur kinerja sebuah organisasi, baik itu di level organisasi maupun di level divisi serta di level individu nantinya.

c. Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan hal ini penting bagi YDSF Jember yang mana secara kualitas maupun kuantitas, dalam melaksanakan tugas dan

tanggung jawabnya sesuai standar yang telah ditetapkan.⁹⁰ Kinerja ini mencerminkan kontribusi karyawan terhadap pencapaian tujuan YDSF Jember.

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan terkait kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Jember, ditemukan bahwa kinerja karyawan yang diterapkan oleh YDSF Jember menggunakan alat yang namanya SIM SDM (Aplikasi) yaitu untuk memonitoring sekaligus mengukur kinerja berdasarkan KPI. Aplikasi ini digunakan untuk mengukur seberapa baik aplikasi mencapai tujuan bisnis, mulai dari pengembangan, pemasaran, hingga pendapatan yang dihasilkan. Dalam hal pengembangan SDM, pelatihan dan pembinaan rutin diadakan oleh YDSF Jember, baik terpusat maupun berdasarkan kebutuhan cabang, namun ada juga pelatihan khusus berdasarkan usulan cabang yang disesuaikan dengan divisinya. Partisipasi SDM dalam pelatihan didorong secara aktif. Saat ini YDSF Jember masih dalam tahap pembelajaran dan hasilnya digunakan sebagai dasar pengembangan atau posisi jabatan akan diganti ke bidang lain jika diperlukan.

Temuan di atas sesuai dengan teori yang telah dikemukakan oleh Rohim tentang peran KPI pada perusahaan dan menurut Mardalis tentang metode pengukuran KPI.⁹¹

⁹⁰ Revita Sholikhah dkk, 599

⁹¹ Ismi Rahmatunnisa dkk, 7025.

2. Menganalisis Adanya KPI selama ini Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Apakah Sudah Terpenuhi.

Dengan mengumpulkan data melalui proses observasi, wawancara dan dokumentasi, diperoleh bahwa pada awalnya karyawan YDSF Jember bekerja berdasarkan pola pikir dan aturan masing-masing. yang terkadang kurang sesuai dengan standar organisasi. Oleh karena itu, dengan diterapkannya sistem KPI, kegiatan karyawan dapat dijadwalkan lebih terstruktur serta memudahkan bagian SDM dalam melaporkan hasil kinerja. Penerapan KPI dalam aplikasi pendukung APP ini sangat membantu proses kerja. Saat ini, YDSF jember telah menerapkan sistem KPI berbasis digital melalui SIM SDM. Harapannya, karyawan terpuji pada pencapaian target masing-masing serta beban kerja dapat diadil antar SDM sesuai dengan jabatan mereka.⁹²

Cara lembaga Amil Zakat YDSF Jember untuk memastikan bahwa sistem penilaian kinerja berjalan secara adil dan transparan adalah dengan menerapkan sistem yang terbuka bagi seluruh karyawan. Keadilan diwujudkan melalui penempatan karyawan sesuai dengan jabatan masing-masing. Setiap karyawan menggunakan alat ukur yang sama dan hanya perlu mengisi data sesuai dengan kinerjanya. Hasil penilaian ini bersifat terbuka, sehingga sesama karyawan dapat saling melihat hasilnya. Maka dengan diterapkannya KPI kinerja karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF Jember sudah terpenuhi.

⁹² Hersesusiyati dkk, 16

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Menganalisis Penerapan KPI kepada Karyawan selama ini di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember

YDSF Jember menerapkan KPI sebagai instrumen strategis dalam mengelola kinerja karyawan secara terintegrasi, dimulai dari perencanaan hingga evaluasi melalui sistem berbasis aplikasi (APP) yang mendokumentasikan aktivitas harian. Sistem ini, meskipun mendapat respons beragam dari karyawan terbukti meningkatkan fokus kerja dan akuntabilitas. Evaluasi kinerja dilakukan secara berjenjang dan terukur dengan pendekatan *Balanced Scorecard*. Selain itu, pengembangan kapasitas SDM didukung oleh pelatihan rutin dan evaluasi pasca-pelatihan, dengan tindak lanjut berupa rotasi posisi bila tidak terdapat peningkatan kinerja.

2. Menganalisis Adanya KPI Kinerja Karyawan di Lembaga Amil Zakat YDSF.

Dengan adanya KPI Lembaga Amil Zakat YDSF Jember telah membantu menjadikan aktivitas karyawan lebih terstruktur, memudahkan pelaporan kinerja, dan menciptakan standar penilaian yang lebih jelas. Meskipun masih terdapat keterbatasan dalam kapasitas SDM, khususnya dalam penguasaan manajemen kinerja, sistem KPI melalui APP telah

memungkinkan pemantauan, evaluasi, dan pembagian beban kerja yang lebih adil. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa keberadaan KPI selama ini telah berkontribusi signifikan terhadap tercapainya kinerja karyawan di YDSF Jember.

B. Saran-saran

Manfaat dari penelitian terkait implementasi KPI dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga amil zakat YDSF Cabang Jember sebagai berikut:

1. Meningkatkan Kapasitas SDM di Bidang Manajemen Kinerja
Mengingat keterbatasan pemahaman SDM terhadap konsep manajemen kinerja yang ideal, disarankan agar YDSF memberikan pelatihan khusus atau merekrut tenaga ahli di bidang SDM agar penerapan KPI dapat lebih maksimal.
2. Tinjau Dampak KPI terhadap Kinerja Organisasi Secara Luas

Selain aspek individu, kajian juga bisa difokuskan pada bagaimana KPI berdampak pada capaian program, produktivitas tim, serta kontribusi terhadap keberhasilan lembaga secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adhimah, Syifaul. "Peran Orang Tua Dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini (Studi Kasus Di Desa Karangbong RT.06 RW.02 Gedangan-Sidoarjo)." *Jurnal Pendidikan Anak*, no. 1 (2020): 59. <https://journal.uny.ac.id/index.php/jpa>.
- Aditya, Muhammad, Sri Sundari Dan Marisi Pakpahan. "Pengaruh *Key Performance Index* Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan." *Jurnal Master Manajemen (MASMAN)*, no. 1 (Februari 2024):147-155. <https://doi.org/10.59603/masman.v2i1.317>.
- Bahri, Syamsul dan Novira Arafah. "Analisis Manajemen SDM Dalam Mengembangkan Strategi Pembelajaran Di Era New Normal." *Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, no. 1 (2020): 23.
- Bayhaqi, Imam. "Perancangan *Key Performance Indicator* Sebagai Sistem Penilaian Kinerja Di PT Inti Sawit Subur." *Journal of industrial view*, no. 2 (2020): 1-11. <https://doi.org/10.26905/4826>.
- Butarbutar Marisi, Efendi, Sudung Simatupang Dan Midun Sianturi. "Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar." *Jurnal Manajemen*, no. 1 (Juni 2021): 116-124. <https://doi.org/10.37403/mjm.v0i0.301>.
- Dwi, Fera Saputri. "Pengukuran Kesiapan Perusahaan Dalam Pengadaan Berkelanjutan Berdasarkan ISO 20400:2017 Oleh PT Kereta Api Indonesia (PERSERO) Upt Balai Yasa Yogyakarta." Skripsi Universitas Islam Indonesia, 2024.
- Eltri, Ima Samoling, Bambang Ismanto, Lelahester Rina. "Evaluasi program pembelajaran ekonomi secara daring pada masa pandemic covid di sman 2 salatiga." *Journal of Educational Technology, Curriculum, Learning, and Communication*, no. 3 (Agustus, 2021): 128. <https://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>.
- Fadhilla dan Hendra Lukito. "Evaluasi Kinerja Dengan Pendekatan Balanced Scoecard-Perspektif Proses Bisnis Internal Dan Pembelajaran/ Pertumbuhan." *Jurnal Mirai Management*, no. 2 (2019): 426-345. <https://doi.org/10.37531/mirai.v4i2.644>.
- Fatimah, Ir Yun Arifatul. Monograf: *Key Performance Indicators* untuk Pengelolaan dan Penilaian Sampah. Bekasi: Mikro Media Teknologi, 2022.
- Hersusetiyati, Winda Febrianti, Ratna Deli Sari Dan Aji Putri Yanshah. "Analisis Kinerja Karyawan Melalui Penerapan *Key Performance Indicator* (KPI) di PT Jasa dan Kepariwisata Jawa Barat (Perseroda)." *Jurnal Digital*

bisnis, Modal Manusia, Marketing, Entrepreneurship, Finance Dan Strategi B́nis (DIMMENSI), no. 1 (2024): 16.
<https://doi.org/10.32897/dimmensi.v4i1.3411>.

Hidayatulah, M.F., Ayu Indahwati, Nurul Setianingrum, dan Ahmadiono. "Strategi Pemasaran Produk Mitraguna di Bank Syariah Indonesia." *Jurnal Ekonomi, Keuangan dan Bisnis Syariah* 6, no. 2 (2024): 2841.
<https://doi.org/10.47467/alkharaj.v6i2.4123>.

Hidayatullah, M.F, Bambang Irawan, Sudaryanto, dan Ahmad Roziq. "Formulation of Sharia Marketing Strategy in Bank Syariah Indonesia." *Quality Access to Success* 24, no. 196 (Agustus 2023): 281.
<https://doi.org/10.47750/QAS/24.196.34>.

Hidayatullah, M.F, Nathania Nur Rafidah, Nikmatul Masruroh, dan Nur Ika Mauliyah. "Strategi Digital Marketing Dengan Instagram Dan Tiktok Pada Butik DoT.ID." *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam* 10, no. 10 (Juni 2023): 130. <http://dx.doi.org/10.30829/hf.v10i1.15161>.

Irawan, Edi. "Potensi Zakat Dalam Pengentasan Kemiskinan. " *Nusantara Journal Of Economics (NJE)*, no. 1 (Mei-2020): 7-24.
<https://doi.org/10.21154/joipad.v3i2.6410>.

Jannah, Rinnatul, Abdul Rohim, dan Ahmadiono. "Islamic Marketing Mix Home Sharing Strategy At Multi Level Marketing Natural Nusantara." *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 8 (2023): 1998.
<https://doi.org/10.46799/jsa.v4i8.677>.

Jufri Dan Marimin. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *Jurnal Tabdir Peradaban*, no. 2 (Mei 2022): 120. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>.

Khoirunnisaa, Alfina, Suroso dan Flora Patricia Angela. "Pengaruh Penilaian KPI (Key Performance Indicator) Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Tongwei Indonesia." *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, no. 2 (2024): 5642-5651.
<https://doi.org/10.37385/msej.v5i2.5105>.

Khristian, Edwin, Herman Karamoy dan Novi Swandari Budiarmo. "Analisis Manajemen Risiko Dalam Mewujudkan Good Corporate Governance (Studi Kasus Pada PT Angkasa Pura I (PERSERO))." *Jurnal Riset Akuntansi dan Auditing "GOODWILL"*, no. 2 (2021): 112-127.
<https://doi.org/10.62194/7zm4a315>.

"Letak YDSF." Diakses pada April 30, 2025. <https://www.ydsfjember.com/>.

- Mondir, Mohammad, Ahmadiono, dan Hari Sukarno. "The Influence of Islamic Marketing Mix On Shopee Customer Loyalty Towards Customer Satisfaction: Evidence From Millennial Muslim Jember." *Jurnal Syntax Admiration* 4, no. 8 (2023): 1236. <https://doi.org/10.46799/jsa.v4i8.660>.
- Nur, Gina Amalia, Amalia. "Strategi Manajemen dalam Penerapan Fungsi Pengembangan Sumber Daya Manusia (Studi pada PPPA Daarul Qur'an Bandung)." *Jurnal Gunung Djati Conference Series*, vol. 43 (2024): 94-107. <https://conferences.uinsgd.ac.id/>.
- "Profil Lembaga YDSF Jember." Diakses pada April 22, 2025. <https://ydsf.org/page/kantor-ydsf-jember>,
- Purwanto, Sigit, dkk. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Sumatra Barat: Yayasan Tri Edukasi Ilmiah*, 2024.
- Rahmatunnisa, Ismi, Chantika Putri Alycia, Rulistya Maharani, Rindu Aulia Razika Hilmi, Heli Setiawati, Muhammad Rizki Ramdani Dan Saepul Anwar. "Konsep dan Penerapan *Key Performance Indicator* Pada Perusahaan Jasa di Indonesia: Kajian Literatur." *Jurnal Karimah Tauhid*, no. 6 (2024). <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i6.13975>.
- Rijal, Muhammad Fadli. "Memahami Desain metode penelitian kualitatif, Humanika." *Kajian Ilmiah Kuliah Umum*, no. 1 (2021): 35. <https://doi.org/10.21831/hum.v2i1i.38075>.
- Saniah, Nur. "Zakat Profesi Perspektif Tafsir Ayat Ahkam (Analisa Terhadap Suroh al-Baqarah ayat 267)." *Jurnal Ilmu Al-Qur'an Dan Tafsir*, no.2 (Desember 2021): 53-71. <https://doi.org/10.56874/alkauniyah.v2i2.709>.
- "Sejarah LAZ YDSF Jember," <https://ydsf.org/page/tentang-kami/sekilas-ydsf>.
- Sholikha, Revita Dan Wahyu Eko Pujiyanto. "Penilaian Kinerja Karyawan Produksi Berbasis *Key Performance Indicators* (KPI)." *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi dan Bisnis*, no. 2 (Mei 2023): 12-21. <https://doi.org/10.51903/jimeb.v2i2.599>.
- Sidiq, Umar, Moh Miftachul Choiri. *Metode Penelitian Kualitatif Di Bidang Pendidikan*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2022.
- Syaiful, Muhammad Imam Baidowi dan Said Abadi." Analisis SWOT Manajemen Zakat Pada Lembaga Amil Zakat, Infaq, Sedekah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) Kabupaten Magelang." *Jurnal Niqosiya*, no. 2 (Juli-Desember 2021): 247-267. <https://doi.org/10.21154/niqosiya.v1i2.285>.

Tim Penyusun. *Pedoman Penulisan Karya Ilmiah*. Jember: UIN KHAS Jember, 2020.

Virnanda, Vika, Made Bagus Prakasa Dan R Tri Priyono Budi Santoso. “Analisis Kinerja RS Siloam Hospitals Bali Diukur Dari *Key Performance Indikator* Dengan Metode BSC.” *Jurnal Sintesa*, no. 27 (2022): 27. file:///C:/Users/Admin/Downloads/undhirab,+Journal+manager,+4.+Vika+Virnanda.pdf.

Wibawa, Lafaiifa, Aisyah Amalia, Adam Alfino Ramadoni, dkk. “Implementasi pengembangan sumber daya manusia dalam upaya meningkatkan kometensi kinerja karyawan di PT. Jalur Nugraha Ekakurir counter agen park royal sidoarjo.” *Journal Ekonomi dan Bisnis*, no.2 (Maret 2022): 21.

Wijaya, Buana Handa. Aji Damanuri Dan Akbar Dzukha Asyiqin. “Model Kinerja Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Lembaga Amil Zakat YDSF Malang Di Era Disrupsi Digital.” *JOIPAD: Journal of Islamic Philanthropy and Disaster*, no.2 (Juli-Desember 2023):185. <https://doi.org/10.21154/joipad.v3i2.6410>.

“YDSF.” Diakses pada maret 6, 2025. <https://www.ydsf.org/page/kantor-ydsf-jember>.

” Letak YDSF.” Diakses pada April 30, 2025. <https://www.ydsfjember.com/>.

Yuliawati, Neti. “Analisis Pengukuran Kinerja Baznas Kabupaten Garut Dengan Metode *Integrated Performance Measurement Systems (IPMS)*.” *Jurnal Publik*, no.2 (2022): 69-80. <https://doi.org/10.52434/jp.v16i02.132> .

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R

LAMPIRAN-LAMPIRAN

Matriks Penelitian

JUDUL	VARIABEL	INDIKATOR	SUMBER DATA	METODE PENELITIAN	FOKUS PENELITIAN
Implementasi KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember	1. Implementasi KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) 2. Kinerja Karyawan	1. Konsep KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) 2. Faktor-Faktor KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) 3. Manfaat Penerapan KPI (<i>Key Performance Indicator</i>) 4. Kinerja Karyawan 5. Penilaian Kinerja Yang Efektif	1. Sumber Data Primer: Karyawan 2. Data Sekunder: a. Buku b. Dokumentasi c. Skripsi d. Jurnal e. Website	1. Pendekatan Penelitian: Kualitatif 2. Jenis Penelitian: Deskriptif 3. Lokasi Penelitian: YDSF Jember 4. Teknik Pengumpulan Data: a. Wawancara b. Observasi c. Dokumentasi 5. Keabsahan Data: Triangulasi Sumber	1. Bagaimana lembaga amil zakat YDSF selama ini dalam menerapkan KPI kepada karyawan? 2. Apakah dengan adanya KPI selama ini kinerja karyawan di lembaga amil zakat YDSF sudah terpenuhi?

PERNYATAAN KEASLIAN TULISAN

Yang bertandatangan dibawah Ini:

Nama : Yudistira Tri Wardana
NIM : 205105040009
Program Studi : Manajemen Zakat Dan Wakaf
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis Islam
Institut : Universitas Islam Kiai Haji Achmad Siddiq Jember

Dengan ini menyatakan bahwa skripsi ini adalah hasil penelitian atau karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Jember, 26 Mei 2025

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI Haji Achmad Siddiq
JEMBER



Yudistira Tri Wardana

NIM.205105040009

PEDOMAN WAWANCARA

Karyawan YDSF Jember

1. Bagaimana proses penilaian kinerja karyawan dilakukan di Lembaga Amil Zakat ini?
2. Apakah Lembaga sudah memiliki indikator kinerja utama KPI (*Key Performance Indicator*) untuk setiap posisi karyawan? Jika iya, bagaimana penyusunannya?
3. Seberapa sering evaluasi kinerja dilakukan, dan siapa saja yang terlibat dalam proses evaluasi tersebut?
4. Apa saja tantangan yang dihadapi YDSF Jember dalam menerapkan sistem penilaian kinerja di lembaga ini?
5. Bagaimana respon karyawan YDSF Jember terhadap implementasi KPI (*Key Performance Indicator*) atau sistem penilaian kinerja?
6. Apakah ada hubungan antara pencapaian KPI (*Key Performance Indicator*) dengan insentif atau penghargaan bagi karyawan?
7. Apakah lembaga memberikan pelatihan atau pembinaan berdasarkan hasil evaluasi kinerja?
8. Sejauh mana sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap peningkatan produktifitas dan motivasi karyawan?
9. Bagaimana cara lembaga memastikan bahwa sistem penilaian kinerja berjalan adil dan transparan?
10. Apa rencana ke depan lembaga dalam mengembangkan sistem pengukuran dan peningkatan kinerja karyawan?

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangrove, Kalijentes, Jember, Jawa Timur Kode Pos. 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: feb@uinkhas.ac.id Website: <https://feb.uinkhas.ac.id>



Nomor : B-276/Un.22/7 a/PP.00 9/03/2025 11 Maret 2025
 Lampiran : -
 Hal : **Permohonan Izin Penelitian**

Kepada Yth.
 Kepala LAZ YDSF Jember
 Jl. Kalisat No.24, Krajan Utara, Arjasa.

Disampaikan dengan hormat bahwa, dalam rangka menyelesaikan tugas Skripsi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam, maka bersama ini mohon diizinkan mahasiswa berikut :

Nama : Yudistira Tri Wardana
 NIM : 205105040009
 Semester : 10 (Sepuluh)
 Jurusan : Ekonomi Islam
 Prodi : Manajemen Zakat Dan Wakaf

Guna melakukan Penelitian/Riset Implementasi KPI (Key Performance Indicator) Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di lingkungan/lembaga wewenang Bapak/Ibu.

Demikian atas perkenan dan kerjasamanya disampaikan terima kasih.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

A.n. Dekan
 Waka. Dekan Bidang Akademik,



[Handwritten signature]

Nurul Widyawati Islami Rahayu





Lembaga Amil Zakat Nasional
Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Jember

SURAT KETERANGAN

Nomor: 122/UMM/YDSF-JBR/B/5/2025

Yang Bertanda Tangan Di bawah ini :

Nama : Deki Zulkarnain
Jabatan : Kepala Cabang
No. Induk Karyawan : 199108241404010
Alamat Kantor : Jl. Raya Kalisat No 24 Arjasa - Jember

Dengan ini kami menerangkan bahwa yang tersebut namanya di bawah ini :

Nama : Yudistira Tri Wardhana
NIM : 205105040009

Bahwa yang bersangkutan benar-benar telah menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul "Implementasi KPI (Key Perfomance Indicator) Dalam Mempengaruhi Kinerja Karyawan di Lingkungan/Lembaga wewenang Bapak/Ibu"

Demikian surat keterangan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan untuk dapat digunakan sebagaimana mestinya.

Jember, 27 Mei 2025

29 Dzulkaidah 1446 H

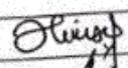
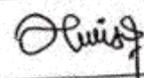
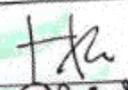
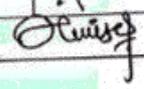
Yayasan Dana Sosial Al Falah (YDSF) Jember

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
JEMBER


Deki Zulkarnain
Kepala Cabang

JURNAL KEGIATAN PENELITIAN

Nama : Yudistira Tri Wardana
 NIM : 205105040009
 Judul : Implementasi KPI (*Key Performance Indicator*) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember.
 Lokasi : Jalan Kalisat No.24, Krajan Utara, Arjasa, Kecamatan Pakusari, Kabupaten Jember, Jawa Timur 68191.

Tanggal Kegiatan	Jenis Kegiatan	Paraf
Selasa, 11 Maret 2025	Penyerahan Surat Izin Penelitian	
Selasa, 29 April 2025	Wawancara dengan Bapak Deki selaku Kepala Cabang YDSF Jember	
Rabu, 30 April 2025	Wawancara dengan Mbak Riska selaku Manajer Umum YDSF Jember	
Kamis, 8 Mei 2025	Wawancara dengan Bapak Hadi selaku ZISCO YDSF Jember	
Senin, 26 Mei 2025	Mengambil Surat Selesai Penelitian	

Jember, 26 Mei 2025

Kepala Cabang YDSF Jember

UNIVERSITAS ISLAM MAJLIS
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER
 Deki Zulkarnain, M.Si

DOKUMENTASI



Deki Zulkarnain, M.Si (Kepala Cabang YDSF Jember)



Majaulur Riska, S.Akun (Manajer Umum YDSF Jember)



Hadi Juhari A.Md (ZISCO)



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

Jl. Mataram No. 01 Mangli, Kaliwates, Jember, Jawa Timur. Kode Pos: 68136 Telp. (0331) 487550
 Fax (0331) 427005 e-mail: feb@uinkhas.ac.id Website: <http://uinkhas.ac.id>



SURAT KETERANGAN LULUS PLAGIASI

Bagian Akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam menerangkan bahwa :

Nama : Yudistira Tri Wardana
 NIM : 205105040009
 Program Studi : Manajemen Zakat Dan Wakaf
 Judul : Implementasi KPI (*Key Performance Indicator*) Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Amil Zakat YDSF Cabang Jember

Adalah benar-benar telah lulus pengecekan plagiasi dengan menggunakan aplikasi Turnitin, dengan tingkat kesamaan dari Naskah Publikasi Tugas Akhir pada aplikasi Turnitin kurang atau sama dengan 25%.

Demikian surat keterangan ini dibuat agar dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
 KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
 JEMBER

Jember, 26 Mei 2025
 Operator Turnitin
 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Mariyah Ulfah, MEI
 (197709142005012004)



BIODATA PENULIS

Nama : Yudistira Tri Wardana

NIM : 205105040009

Tempat, Tanggal Lahir: Jember, 15 April 2002

Alamat Lengkap : Dusun Krajan II, RT/004 RW/006, Desa Glagawero, Kecamatan Kalisat, Kabupaten Jember

Jurusan/Prodi :Ekonomi dan Bisnis Islam/Manajemen Zakat Dan Wakaf

Riwayat Pendidikan :

1. TK Pertiwi
2. SDN Glagawero 01
3. SMP Negeri 1 Arjasa
4. SMA Negeri Plus Sukowono

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
KIAI HAJI ACHMAD SIDDIQ
J E M B E R