

# **PENGARUH PERENCANAAN SDM, PENGEMBANGAN SDM, DAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PETUGAS AMIL PADA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI KALIMANTAN SELATAN**

Haris Fadillah<sup>1</sup>, H. Basuki<sup>2</sup>, H. M. Zainul<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Magister Manajemen Universitas Islam Kalimantan (UNISKA) Muhammad Arsyad Al Banjari

<sup>1</sup>hfadillah860@gmail.com

uniska-bjm.ac.id

## **ABSTRAK**

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Amil Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Kalimantan Selatan. Penelitian ini dilakukan pada petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan, dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sejumlah 74 orang responden dari 13 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Data diperoleh dari hasil angket, kemudian data di analisis menggunakan program SPSS 17. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment person dan reliabelitas menggunakan alpa cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda. Berdasarkan hasil analisis data diperoleh hasil bahwa dari ketiga variabel independent yaitu perencanaan SDM, pengembangan SDM dan Kompensasi terbukti mempengaruhi kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan baik secara parsial maupun simultan.

**Kata kunci:** Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Kompensasi, dan Kinerja

---

## **ABSTRAC**

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect oh HR Planning, HR Development, and Compensation on Amil Performance at the Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) in South Kalimantan. This research was conducted on amil officers at the Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) in South Kalimantan. The method used is quantitative. The population in this study were amil officers at the Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) in South Kalimantan, using the slovin formula, obtained a number of 74 respondents from 13 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) in South Kalimantan. The data was obtained from the results of the questionnaire, then the data was analyzed using the SPSS 17 program. Validity testing used product moment person correlation and reliability using crombach's alpha. The classical assumption tes uses normality, multicollinearity, heteroscedasticity and autocorrelation tests. Data analysis used multiple linear regression. Besed on the results of data analysis, it was found that froum the three independent variables, namely HR planning, HR development, and compensation, it was proven to affect the performance of amil officers at the Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) in Soulth Kalimantan, either partially or simultaneously.*

**Keywords:** HR Planning, HR Development, Compensation, and Performance

## Pendahuluan

BAZNAS dan Fakultas Ekonomi Dan Manajemen (FEM) Institut Pertanian Bogor menyampaikan potensi zakat di Indonesia Rp. 217 triliun (Aan anwarudin, 2012). Menurut nor Amelia (jurnal online, 2017) potensi zakat di Kalimantan Selatan sekitar 200 milyar dengan jumlah yang terhimpun sekitar 1 persen.

RRI Banjarmasin (web. Onlne 2019) menerangkan BAZNAS Kalimantan dalam beberapa tahun terakhir selalu mengalami peningkatan dalam hal pengumpulan dana zakat sejak 2015- 2018 secara berturut-turut dana zakat terkumpul sejumlah Rp. 850 juta, Rp. 1,1 miliar, Rp. 2,8 miliar, 4,3 miliar. Data tersebut menunjukkan pertumbuhan yang bagus dalam pengumpulan dana zakat dan kita perlu me apresiasi keberhasilan tersebut tidak terlepas dari kinerja sumberdaya amil BAZNAS.

Berkenaan dengan sumberdaya amil, peneliti sempat melakukan pengumpulan data dari salah satu BAZNAS yang ada di Kalimantan selatan (hasil wawancara salah satu baznas di kalsel), berdasarkan keterangan staff BAZNAS tersebut menerangkan bahwa: *pertama* dari semua pendapatan yang masuk ke BAZNAS dana infak lebih besar daripada dana zakat dengan angka 318 juta/ 83 juta terhitung bulan januaru-awal mei 2021, *kedua* terdapatnya karyawan yang kurang bagus dalam koordinasi sehingga membuat pemberdayaan kurang maksimal, *ketiga* pengembangan yang berbentuk pengembangan staff dalam hal pendanaan dan pemberdayaan staff belum begitu diperhatikan.

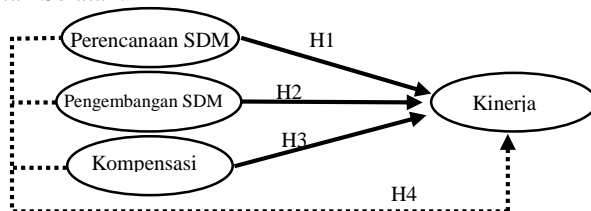
Berdasarkan 3 keterangan tersebut dapat dianalisa bahwa perencanaan SDM tidak berjalan sebagaimana mestinya dan pengembangan SDM jarang dilakukan, berkenaan dengan perencanaan sdm pengumpulan zakat lebih kecil dari infak disebabkan karena kepercayaan masyarakat, sebagaimana diterangkan Aan Anwarudin (2012) salah satu faktor kurang maksimalnya pengumpulan zakat ialah kepercayaan masyarakat terhadap lembaga zakat. Masyarakat dapat percaya atau tidak terkadang melihat dari kualitas sdm amil. Hal itu adalah tanggung jawab perencanaan SDM untuk meramu atau merancang bagaimana caranya SDM amil bisa berkualitas, baik dari kesesuaian pendidikan dengan pekerjaan maupun keahlian dalam mengelola zakat sehingga tercipta pengelolaan yang profesional dan tumbuh kepercayaan masyarakat terhadap lembaga amil.

Berkenaan dengan pengembangan sdm dari 3 keterangan hasil wawancara terdapat kurangnya koordinasi, pelatihan dan pendidikan untuk mensosialisasikan zakat. Sehingga hasil pengumpulan yang diterima juga tidak sesuai dengan yang di harapkan dan berdampak pada penerimaan pembagian jatah amil zakat. Wirawan (2015) menerangkkn pengembangan bertujuan meningkatkan pengetahuan, sikap, perilaku, motivasi, etos kerja kerja para pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan tiga keterangan tersebut peneliti meanalisa tidak maksimalnya pengumpulan dana zakat di sebabkan kinerja karyawan yang belum maksimal yang bersumber dari perencanaan sdm, pengembangan sdm, dan kompensasi. Sebagaimana di terangkan oleh R. joko Sugiharto dan Rustinah (2017) dalam hasil penelitiannya menerangkan adanya pengaruh positif antara perencanaan kinerja, pengembangan, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Sementara itu Patrecia Mentari Shiella Putri (2020) menerangkan secara parsial perencanaan, pengembangan dan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu peneliti merasa perlu kembali melakukan penelitian dengan judul **Pengaruh Perencanaan SDM, Pengembangan SDM, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Petugas Amil Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Di Kalimantan Selatan**

Berdasarkan latar belakang tersebut di atas, maka tujuan penelitian ini adalah Untuk menguji dan menganalisis pengaruh signifikan perencanaan sumberdaya manusia, pengembangan sumberdaya manusia, dan kompensasi secara parsial dan simultan terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Provinsi Kalimantan Selatan.



Berdasarkan tujuan penelitian tersebut, maka hepotesis penelitian ini adalah: H1,H2, dan H3 Terdapat pengaruh signifikan perencanaan sumberdaya manusia, pengembangan sumberdaya manusia, dan kompensasi secara parsial terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan.. H4 Terdapat pengaruh signifikan perencanaan sumber daya manusia, pengembangan sumberdaya manusia, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan

## METODE

Metode yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan, dengan menggunakan rumus slovin diperoleh sejumlah 74 orang responden dari 13 Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Data diperoleh dari hasil angket, kemudian data di analisis menggunakan program SPSS 17. Pengujian validitas menggunakan korelasi product moment person dan reliabelitas menggunakan alpa cronbach. Pengujian asumsi klasik menggunakan uji normalitas, multikolinearitas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Analisis data menggunakan regresi linear berganda.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. HASIL PENELITIAN

Berdasarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti berikut hasil analisis regresi linear berganda:

**Tabel 1 Hasil Uji Regresi Linear Berganda**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Betta
constant	6,685	2,571	
Perencanaan SDM	0,231	0,088	0,275
Pengembangan SDM	0,214	0,087	0,262
Kompensasi	0,259	0,104	0,272

Data diolah menggunakan spss, juli 2021

Berdasarkan tabel diatas dapat disampaikan persamaan regresi linear berganda yang ditemukan sebagai berikut:

$$Y = 6,685 + 0,231 (X_1) + 0,214 (X_2) + 0,259 (X_3)$$

1. Nilai konstanta sebesar 6,685, yaitu nilai variabel perencanaan SDM ( $X_1$ ), pengembangan SDM ( $X_2$ ), dan kompensasi ( $X_3$ ) diasumsikan tetap, sehingga kinerja karyawan akan meningkat sebesar 6,685.
2. Nilai koefisien regresi untuk variabel perencanaan SDM ( $X_1$ ) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,231 yaitu jika perencanaan SDM meningkat dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja petugas amil akan meningkat sebesar 0,231.
3. Nilai koefisien regresi untuk variabel pengembangan SDM ( $X_2$ ) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,214 yaitu jika pengembangan SDM meningkat dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja petugas amil akan meningkat sebesar 0,214.
4. Nilai koefisien regresi untuk variabel kompensasi ( $x_3$ ) pada persamaan regresi menunjukkan nilai positif 0,259. Yaitu jika kompensasi meningkat dan variabel bebas lainnya dianggap tetap, maka kinerja petugas amil akan meningkat sebesar 0,259.

#### A. Hasil Analisis Statistic Simultan

Uji f simultan atau uji secara bersama variabel independent terhadap variabel dependen, berdasarkan nilai signifikansi. Menurut Imam Ghozali (2011: 101) jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka artinya variabel independent (x) secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependent. Untuk menentukan uji f tersebut dapat kita lihat pada tabel 5.21.

**Tabel 2 Hasil Uji Analisis Secara Simultan**

Model	F tabel	F hitung	Sig.
Regression	2,73	15,581	0,000

Sumber data primer, diolah Juni 2021

berdasarkan tabel 2 nilai signifikansi adalah sebesar  $0,000 < 0,05$  sehingga dapat kita nyatakan bahwa secara simultan variabel perencanaan SDM ( $x_1$ ), pengembangan SDM ( $X_2$ ), dan kompensasi secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas amil.

Berdasarkan tabel 2 nilai f hitung adalah sebesar  $15,581 > 2,73$  maka dapat diartikan bahwa secara simultan variabel perencanaan SDM, pengembangan SDM dan kompensasi ( $x$ ) berpengaruh terhadap variabel kinerja. Maka dengan demikian dapat dikatakan hepotesis 4 pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh perencanaan SDM, pengembangan SDM, dan kompensasi secara

simultan terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan.

Adapun pengaruh perencanaan SDM, pengembangan SDM, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja ialah sebesar 40% dan sisanya ialah dipengaruhi oleh yanglain. Hasil tersebut dapat terlihat dari nilai R squer pada analisis regresi berganda seperti pada tabel berikut:

**Tabel 3 Koefisien Determinasi ( $R^2$ )**

Model	R	R Square
1	0,633	0,400

Sumber data primer, diolah Juni 2021

#### B. Hasil Analisis Statistic Parsial

Uji t parsial berdasarkan signifikansi, menurut imam Ghozali (2011: 101) jika nilai signifikansi  $< 0,05$  maka artinya variabel independent (x) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependent (y). Menurut V. wiratna Sujarwini (2014:155), jika nilai t hitung  $> t$  tabel maka artinya variabel independent (x) berpengaruh secara parsial terhadap variabel dependent, untuk menentukan uji t ini bisa kita lihat pada tabel 4.

**Tabel 4 Hasil Uji t Analisis Secara Parsial**

Variabel	T tabel	T hitung	Sig.
Perencanaan SDM	1,994	2,621	0,011
Pengembangan SDM	1,994	2,447	0,017
Kompensasi	1,994	2,500	0,015

Sumber data primer, diolah Juni 2021

Berdasarkan tabel 4 terlihat diatas variabel perencanaan SDM memiliki nilai t hitung 2,621  $> t$  tabel 1,994 dan nilai signifikan 0,011  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel perencanaan SDM berpengaruh secara parsial terhadap kinerja. Dengan demikian hepotetsis 1 pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh perencanaan SDM secara parsial terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Adapun besar pengaruh perencanaan sdm terhadap kinerja adalah sebesar 13,42%. Hasil tersebut didapat dari hasil hitung SE = koefisien regresi beta (0,275) X koefisien korelasi (0,488) X 100%.

Pengembangan SDM memiliki nilai t hitung 2,447  $> t$  tabel 1,994 dan nilai signifikan 0,017  $< 0,05$  sehingga dapat disimpulkan bahwa secara parsial pengembangan SDM berpengaruh terhadap kinerja. Dengan demikian hepotetsis 2 pada penelitian ini diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan pengembangan SDM secara parsial terhadap petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Adapun besaran pengaruh pengembangan SDM terhadap kinerja adalah sebesar 12, 86%. Sebagai mana hasil hitung SE (X) = koefisien beta (0,262) X koefisien korelasi (0,491) X 100%

Kompensasi berdasarkan tabel tersebut memiliki nilai t hitung 2,500  $> 1,994$  t tabel dan nilai signifikan 0,015  $< 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa variabel kompensasi juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Maka Dengan demikian hepotetsis 3 pada penelitian ini diterima yaitu terdapat pengaruh kompensasi secara parsial terhadap petugas amil Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Adapun besaran pengaruh kompensasi terhadap kinerja adalah sebesar 13,79%. Sebagaimana hasil hitung SE (X) = beta x3 (0,273) X koefisien korelasi (0,507) X 100%.

## 5. Pembahasan Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian yang telah disampaikan di bagian atas berkenaan diskripsi variabel, maka dapat peneliti buat pembahasan sebagai berikut:

#### A. Pembahasan hasil analisis secara simultan

Berdasarkan hasil uji pada analisis uji F atau uji secara simultan tersebut diatas bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel independent terhadap variabel dependen dengan nilai f hitung 15,581  $> 2,73$  f tabel dan nilai signifikan 0,000  $< 0,05$ . maka dapat peneliti nyatakan hepotetsis 4 dapat diterima bahwa terdapat pengaruh signifikan perencanaan SDM, pengembangan SDM, dan kompensasi secara simultan atau bersama-sama terhadap kinerja petugas Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Hal tersebut selaras dengan hasil penelitian terdahulu oleh R. Joko Sugiharto dan Rustinah (2017) yaitu terdapat pengaruh positif antara perencanaan karir, pengembangan karir, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan.

Adapun untuk besarnya pengaruh perencanaan SDM, Pengembangan SDM, dan kompensasi secara simultan terhadap kinerja petugas amil ialah sebesar 40%, dan sisanya dipengaruhi oleh hal lain. Sebagaimana diterangkan maluyu s.p hasibuan (2018) bahwa fungsi manajemen sumberdaya manusia meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian.

## B. Pembahasan Hasil Analisis Secara Parsial (X1) Terhadap Y

### 1) Pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis secara parsial perencanaan SDM diatas menyatakan bahwa perencanaan SDM secara parsial memiliki pengaruh terhadap kinerja petugas amil. Pengaruh tersebut telah dibuktikan dengan 2 metode penentuan yaitu dengan melihat nilai signifikansi dan dengan cara membandingkan t hitung dengan t tabel. Hasil uji signifikansi perencanaan SDM  $0,011 < 0,05$ , sedangkan secara t hitung  $2,621 > 1,994$ . Dari kedua pengujian diatas telah disimpulkan dan terbukti perencanaan SDM berpengaruh secara signifikan dan positif terhadap kinerja petugas amil. Dengan demikian dapat kita nyatakan hepotesis pertama diterima bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan perencanaan SDM terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). hal ini selaras dengan hasil penelitian S.W.P. Noer, Irvan Trang, dan Yantje Uhing tahun 2017, terdapatnya pengaruh positif dan signifikan perencanaan SDM terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini juga memperbaharui penelitian terdahulu oleh Patrecia Mentari Shiella Putri (2020) yang menerangkan tidak terdapat pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja.

Terdapatnya pengaruh perencanaan SDM terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) menunjukkan bahwa dengan adanya perencanaan SDM pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) akan dapat meningkatkan kinerja petugas amil.

### 2) Pengaruh Pengembangan SDM terhadap kinerja

Berdasarkan hasil analisis secara parsial atau uji t variabel pengembangan SDM (x2) diperoleh nilai t hitung 2,447 dengan tingkat signifikansi 0,017. Dengan demikian maka hipotesis kedua diterima, bahwa pengembangan SDM memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa pengembangan yang dilakukan oleh Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) maka akan meningkatkan kinerja petugas amil. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Eka Arisandi tahun 2016, Muhammad Isa tahun 2019 dan Febrisma Ramadhya Findarti tahun 2016, bahwa pengembagn SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian penelitian ini juga memperbaharui penelitian terdahulu oleh Patrecia Mentari Shiella Putri (2020) yang menyatakan tidak ada pengaruh pengembangan SDM terhadap Kinerja karyawan.

### 3) Pengaruh kompensasi terhadap kinerja

Berdasarkan 2 hasil uji t variabel kompensasi diatas menyatakan bahwa secara uji menggunakan signifikansi dinyatakan kompensasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja petugas amil dengan nilai signifikan  $0,015 < 0,05$ . Sementara itu berdasarkan hasil uji t hitung kompensasi memiliki nilai  $2,500 > t$  tabel  $1,994$  juga dapat dinyatakan adanya pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Dengan demikian hepotesis ke 3 diterima bahwa adanya pengaruh kompensasi terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan baik berupa upah, komisi da bonus kepada petugas amil dapat meningkatkan kinerja dari petugas amil. Hasil penelitian ini selaras dengan hasil penelitian Maria Ulfah (2020), Diana Et Al (2014) dan Bambang Setiawan (2015) yaitu kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian hasil penelitian ini juga memperbaharui penelitian terdahulu oleh Pradipta Rifqi Lazuardi (2018) yang menyatakan kompensasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS Jatim dan Gresik.

## PENUTUP

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis hasil penelitian maka dapat peneliti simpulkan sebagai berikut:

1. Perencanaan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas amil Pada Badan Amil Zanakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Sebagaimana t hitung  $2,621 > t$  tabel  $1,994$ , dan signifikansi  $0,011 < 0,05$  sehingga dapat disimpulkan terdapat pengaruh signifikan perencanaan SDM terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan.

## 2. Pengembangan SDM

Pengembangan SDM secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Kesimpulan tersebut berdasarkan t hitung 2,447 > t tabel 1,994, sedang nilai signifikansi sebesar 0,017 < 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas Amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan.

## 3. Kompensasi

Kompensasi berdasarkan hasil uji t parsial dan signifikansi yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas Amil Pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Kesimpulan tersebut berdasarkan t hitung sebesar 2,500 > 1,994 dan nilai signifikansi 0,015 < 0,05 sehingga kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan.

## 4. Secara simultan

Berdasarkan hasil uji f pada penelitian ini dapat kita simpulkan bahwa perencanaan SDM, pengembangan SDM, dan kompensasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja Petugas amil pada Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan. Kesimpulan tersebut sebagai mana nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan berdasarkan F hitung 28,072 > 2,70 F tabel.

## Saran

Dalam penelitian ini ternyata peneliti menemukan bahwa hipotesis 1, 2 dan 3 dengan uji t terhadap y diterima, berarti terdapat pengaruh nilai x1 terhadap y. sehingga dapat disimpulkan bahwa perencanaan SDM berpengaruh terhadap kinerja petugas amil, pengembangan SDM berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas amil, dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja amil. Maka dari hasil penelitian tersebut peneliti bisa menyarankan:

1. Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di Kalimantan Selatan dapat meningkatkan kinerja petugas amil dengan perencanaan SDM maksimal, pemberian kompensasi yang sesuai dan pengembangan SDM baik berupa pendidikan ataupun pelatihan.

## REFERENSI

Anwarudin, Aan. 2012. *Menjadi Amil Mengapa Tidak*, Surabaya: Dinar Media.

Sutrisno, Edy. 2019. *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Grup.

Ulwan, Abdullah Nashih. 2011, *Panduan Lengkap & Praktis Zakat Dalam Empat Madhzhah*, Jakarta: Gadika Pustaka.

Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2017. *Manajemen Sumberdaya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Maluyu, H. & S.P Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Effendi, Usman. 2014. *Asas Manajemen*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Stoner, James A.F & Alfonsus Sirait. 1992. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Fahrudian, M.Hi. 2008. *Fiqih Dan Manajemen Zakat Di Indonesia*. Malang: Uin Malang Press.

Wirawan. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Robbin, Stephen P. & Mary Coulter. 2016. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga.

Malayu S.P. Hasibuan. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Sutrisno, H. Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.

Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.

Sudaryono. 2019. *Metodologi penelitian kualitatif, kuantitatif, dan Mix Method*. Jakarta: Rajagrafindo Persada

- Ahmadi, Rulam. 2016. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yogyakarta: Ar-Ruzzmedia
- Yusuf, H. Burhanuddin. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Siagian, Sondang P. 2018: *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Asmani, Jamal Ma'mur. 2016. *Zakat Solusi Mengatasi Kemiskinan Umat*. Yogyakarta. Aswaja Pressindo.
- Al-Zuhayly, Wahbah. 2005. *Zakat Kajian Berbagai Mazhab*. Bandung. Remaja Rosdakarya.
- Suprianto, Achmad Sani & Vivin Maharani Ekowati. 2019. *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi Dan Dilengkapi Dengan Contoh Artikel Jurnal*. Malang. Inteligensi Media
- Prihatini, Farida. Uswatun Hasanah. Dan Wirdyaningsih. 2005. *Hukum Islam Zakat & Wakaf Teori dan Praktek Di Indonesia*. Jakarta. Fakultas Hukum Universitas Indonesia
- Badan Pusat Statistik. *Penduduk miskin di Indonesia*, media online  
<https://www.bps.go.id/pressrelease/2020/07/15/1744/Persentase-Penduduk-Miskin-Maret-2020-Naik-Menjadi-9-78-Persen.html>
- Badan amil zakat nasional, *laporan tahunan baznas, jumlah penerimaan zakat*, media online  
<https://pid.baznas.go.id/wp-content/uploads/2020/06/Laporan-Keuangan-Tahunan-Tahun-2019.pdf>
- Badan Amil zakat nasional, keuangan baznas , online <https://baznas.go.id/keuangan/2019>
- Khazanah Republika, *Baznas Fokus Kuatkan Sumberdaya Manusia*, media online  
<https://khazanah.republika.co.id/berita/duniaislam/wakaf/pnz3ov384/baznas-fokus-kuatkan-sdm-dan-sistem>
- Ghozali, Imam. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Indonesia, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Buku online  
[https://www.google.co.id/books/edition/Aplikasi\\_analisis\\_multivariate\\_dengan\\_pr/JdqJAQAACAAJ?hl=id](https://www.google.co.id/books/edition/Aplikasi_analisis_multivariate_dengan_pr/JdqJAQAACAAJ?hl=id)
- Skripsi Online <https://idr.uin-antasari.ac.id/12798/3/ABSTRAK.pdf>
- Mulyono. 2019. Analisis data uji asumsi klasik. Sumber data online  
<https://bbs.binus.ac.id/management/2019/12/analisis-uji-asumsi-klasik/>
- Kamus Besar Bahasa Indonesia. 2021. Pengembangan. Kamus online <https://kbbi.web.id/kembang>
- Hafni, Layla dan nila husni. 2016. *Pengaruh perencanaan sumber daya manusia dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pt. federal international finance cabang soekarno hatta pekanbaru*. Program studi manajemen sekolah tinggi ilmu ekonomi pelita Indonesia, file:///C:/Users/hmei7-inx/Downloads/322-25-616-1-10-20190201.pdf
- Noer, S.w.p. Irvan Trang, Yantje Uhing. 2017. *Pengaruh Perencanaan Sdm, Rekrutmen Dan Penempatan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pln (Persero) Wilayah Suluttenggo*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Jurusan Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado. Jurnal online  
<https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/15950/15466>
- Findarti, Febrisma Ramadhiya. 2016. *Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Kalimantan Timur*. Ilmu Administrasi Bisnis, Fisip Unmul. Jurnal online [https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/jurnal%20risma%20\(11-07-16-07-37-31\).pdf](https://ejournal.hi.fisip-unmul.ac.id/site/wp-content/uploads/2016/11/jurnal%20risma%20(11-07-16-07-37-31).pdf)
- Arisandi, Eka. 2016. *Pengaruh Pengadaan Tenaga Kerja (Procurement) Serta Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Yayasan Karmel Cabang Mucar Banyuwangi*. Skripsi Online, Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Jember <https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/75646/EKA%20ARISANDI%20-%20120810201001%20-1.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Ulfa, Maria. 2020. *Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pabrik Kerupuk Ud Syam Jaya Di Desa Klatakan Kecamatan Tanggul Kabupaten Jember*. skripsi online program studi pendidikan ekonomi jurusan pendidikan ilmu pengetahuan sosial fakultas keguruan dan ilmu pendidikan universitas jember [https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/101283/Maria%20Ulfa-120210301050\\_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y](https://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/101283/Maria%20Ulfa-120210301050_1.pdf?sequence=1&isAllowed=y)

- Diana Et Al. 2014. Pengaruh Pelaksanaan Rekrutmen Dan Kompensasi Terhadap Kerja Karyawan Melalui Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Sekar Laut, Tbk. Sidoarjo. Altikel Ilmiah jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Jember  
<http://repository.unej.ac.id/bitstream/handle/123456789/64392/Diana%20Dewi%20Ratna%20Panjawi.pdf?sequence=1&isAllowed=y>
- Sugiharto, R. Joko. dan Rustinah. 2017. *Pengaruh Perencanaan Karir, Pengembangan Karir Karyawan, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Jambuluwuk Puncak Resort*. Jurnal online fakultas ekonomi dan bisnis, universitas mercu buana Jakarta. file:///C:/Users/hmei7-inx/Downloads/3864-7441-1-SM.pdf
- Setiawan, Bambang. 2015. *Pengaruh Pelatihan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Lembaga Zakat Domper Peduli Ummat Daarut Tauhiid Cabang Priangan Timur*. Program Studi Ekonomi Islam Program Pascasarjana Universitas Negeri Sunan Gunung Djati Bandung.  
<http://digilib.uinsgd.ac.id/17386/>
- Webset resmi provinsi Kalimantan selatan, *Jumlah Penduduk Dan Jumlah Yang Beragama Islam*. Dumber webset online  
<https://kalselprov.go.id/laman/profil%20daerah%20provinsi%20kalimantan%20selatan#:~:text=Islam%2096%2C80%25%3B%20Protestan,%25%3B%20Budha%2017%2C59%25>
- Tanjung, Yunan. 2019. *Keberhasilan baznas kalsel dalam pengumpulan dana zakat webset*. RRI Banjarmasin. online <https://rri.co.id/banjarmasin/sosial/675730/baznas-kalsel-berhasil-kumpulkan-dana-rp-4-6-m>
- Dosensosiologi.com. *Kerangka Model Penelitian. Sumber Media* online <https://dosensosiologi.com/kerangka-penelitian-pengertian-dan-contohnya-lengkap/>
- Syafnidawaty. 2020. *Hepotesisi*. Sumber media online universitas Raharja  
<https://raharja.ac.id/2020/11/04/hipotesis/>
- Diana dkk. (2020). *Pengaruh Pengembangan Kariri Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Divisi Yamaha Cabang Gorontalo*.  
<http://ejurnal.ung.ac.id/index.php/JIMB/article/view/7831>
- Isa, Muhammad. 2019. *Pengaruh Pengembangan Terhadap Kinerja Pegawai Inspektorat Kabupaten Mandailing Natal*. file:///C:/Users/hmei7-inx/Downloads/51-Article%20Text-197-1-10-20181216.pdf
- Putri, Patrecia Mentari Shiella. 2020. *Pengaruh Praktek Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan*. [http://repository.usd.ac.id/37565/2/162214053\\_full.pdf](http://repository.usd.ac.id/37565/2/162214053_full.pdf)
- Jing, Koh Rui. 2018. *The Influence Of Human Resource Management Practice On Employee Performance In The Manufacturing Sector In Malaysia*. Azman Hashim Internasional Business School Universitas Teknologi Malaysia.  
[https://translate.googleusercontent.com/translate\\_c?hl=id&sl=en&tl=id&prev=search&u=http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/download/12826/10245&usg=ALkJrhjeGVxBiUDu184ph-XoasUF\\_JxtfIQ](https://translate.googleusercontent.com/translate_c?hl=id&sl=en&tl=id&prev=search&u=http://www.macrothink.org/journal/index.php/ijhrs/article/download/12826/10245&usg=ALkJrhjeGVxBiUDu184ph-XoasUF_JxtfIQ)
- Wikipedia. 2020. Uji hepotesis. diakses online pada 2021 [https://id.wikipedia.org/wiki/Uji\\_hipotesis](https://id.wikipedia.org/wiki/Uji_hipotesis)
- Zulfiqar, Muhammad. 2011. *Zakah: According to the Quran & Sunnah*. Arab Saudi, Darussalam, Book online [https://www.google.co.id/books/edition/Zakah\\_According\\_To\\_Quran\\_Sunnah/Ej3EAwAAQB-AJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Zakah_According_To_Quran_Sunnah/Ej3EAwAAQB-AJ?hl=id&gbpv=1)
- Sudaryo, Yoyo. Agus Aribowo dan nunung ayu sofiati. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Kompensasi Tidak Langsung Dan Lingkungan Kerja Fisik*. N.p., Penerbit Andi. Buku online [https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen\\_Sumber\\_Daya\\_Manusia/ahx5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Manajemen_Sumber_Daya_Manusia/ahx5DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=1)
- Somadinata, Yusup. 2010. *Ilmu Naik Gaji 3 Kali Setahun: Tentukan Kenaikan Gaji Di Tangan Anda*. Indonesia, Elex Media Komputindo. Buku online [https://www.google.co.id/books/edition/Ilmu\\_Naik\\_Gaji\\_3\\_Kali\\_Setahun\\_Tentukan\\_K/C2RnpUPFzvYC?hl=id&gbpv=1](https://www.google.co.id/books/edition/Ilmu_Naik_Gaji_3_Kali_Setahun_Tentukan_K/C2RnpUPFzvYC?hl=id&gbpv=1)
- Fauzi, Akhmad. Rusdi Hidayat Nugroho A. 2020. *Manajemen Kinerja*. N.p., Airlangga University Press, Buku online



[https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN\\_KINERJA/hMjDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/MANAJEMEN_KINERJA/hMjDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)

Human Resource Planning. India, Excel Books, 2009. Buku online  
[https://www.google.co.id/books/edition/Human\\_Resource\\_Planning/XSSUAIWy4UQC?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Human_Resource_Planning/XSSUAIWy4UQC?hl=id&gbpv=0)

Cross, Christine. And Ronan Carbery. 2015. *Human Resource Development: A Concise Introduction*. Britania Raya, Macmillan Education UK. Buku online  
[https://www.google.co.id/books/edition/Human\\_Resource\\_Development/vJMDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0](https://www.google.co.id/books/edition/Human_Resource_Development/vJMDwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0)

Lazuardi, Pradipta Rifqi. 2018. *Pengaruh Lokus Of Control, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS Jatim Dan BAZNAS Gresik*. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam Program Studi Ekobomi Syariah. Media online  
[http://digilib.uinsby.ac.id/25788/7/Pradipta%20Rifqi%20Lazuardi\\_G74214116.pdf](http://digilib.uinsby.ac.id/25788/7/Pradipta%20Rifqi%20Lazuardi_G74214116.pdf)