



PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI LAZNAS DEWAN DAKWAH ISLAMİYAH INDONESIA JAWA BARAT

Nurul Ulya^{1*)}, Aisyah MutiaRahmah²⁾

¹Sekolah Tinggi Ilmu Admistrasi, Cimahi, Jawa Barat, Indonesia
ulya.nurul@gmail.com

²Sekolah Tinggi Ilmu Admistrasi, Cimahi, Jawa Barat, Indonesia
Aisyahrahmah0909@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. Penelitian ditinjau dari 2 variabel. Pertama, Motivasi Kerja oleh Mc.Clleland. Kedua, variabel kinerja pegawai oleh Wilson Bangun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang positif dari Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Peningkatan pada motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memberikan pengaruh langsung terhadap kinerja pegawai sehingga hipotesis diterima yaitu terdapat pengaruh yang signifikan antara Motivasi Kerja terhadap Kinerja pegawai. Kesimpulan dari penelitian ini antara lain adalah dapat diperoleh bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Variabel kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Sedangkan untuk hasil pengujian korelasi menunjukkan terdapat hubungan yang signifikan antara motivasi dengan kinerja karyawan. Dengan menggunakan korelasi spearman yang menunjukkan bahwa nilai koefisien korelasi sebesar 0,6475 atau termasuk dalam kategori korelasi yang kuat, dan uji determinasi dengan nilai 41,9%. Artinya tingkat kekuatan hubungan antara motivasi dengan kinerja karyawan kuat dimana Motivasi Pegawai berpengaruh sebesar 41,9% terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat, sementara sisanya sebesar 58,1% dipengaruhi oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

Kata kunci: Pengaruh, Motivasi Kerja, Kinerja Karyawan.

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of work motivation on employee performance at Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia West Java. The study was reviewed from 2 variables. First, Work Motivation by Mc.Clleland. Second, employee performance variables by Wilson Bangun. The results of the study indicate that there is a positive influence of Work Motivation on employee performance. An increase in work motivation will be followed by an increase in employee performance. This shows that work motivation has a direct influence on employee performance so that the hypothesis is accepted, namely that there is a significant influence between Work Motivation and Employee Performance. The conclusions of this study include that work motivation is in the high category. Employee performance variables are in the high category. While the results of the correlation test show that there is a significant relationship between motivation and employee performance. By using the Spearman correlation which shows that the correlation coefficient value is 0.6475 or is included in the strong correlation category, and the determination test with a value of 41.9%. This means that the level of strength of the relationship between motivation and employee performance is strong where Employee Motivation has an influence of 41.9% on Employee Performance at Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia West Java, while the remaining 58.1% is influenced by other factors not examined in this study.

Keywords: Influence, Work Motivation, Employee Performance.

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan entitas sosial yang diarahkan oleh suatu tujuan tertentu yang secara intensional didesain sebagai sebuah sistem aktivitas yang terstruktur dan terkoordinasi serta terhubung dengan lingkungan eksternalnya menurut Daft (2021, 14). Sektor nirlaba dalam kajian administrasi negara adalah sesuatu yang sudah semakin lazim dan terus mengalami perkembangan dari waktu ke waktu. Bahkan Asosiasi terkemuka di bidang Administrasi Publik di Amerika yaitu ASPA sudah mendorong pembahasan dan penelitian yang semakin intensif oleh akademisi administrasi publik untuk



melakukan penelusuran lebih mendalam mengenai tata kelola organisasi dan manajemen di sektor nirlaba ini. Alasan utama yang mendasarinya adalah kesamaan orientasi antara organisasi publik dan organisasi nirlaba yang sama-sama berupaya menyediakan barang dan pelayanan publik tetapi bukan untuk tujuan profit melainkan untuk pemenuhan tujuan-tujuan sosial. Anheier (2014, 193) secara konseptual menjelaskan bahwa organisasi nirlaba merupakan organisasi yang menggabungkan tiga hal yaitu sektor privat, kesukarelaan, dan orientasi yang bertujuan untuk kepentingan atau kemanfaatan publik. Oleh karenanya, organisasi ini mengkombinasikan tiga tampilan sektor publik yaitu memberikan pelayanan yang bermanfaat bagi publik, dengan karakteristik esensial sektor laba yakni mengombinasikan antara aktivitas di ranah privat dan kesukarelaan dalam penyelenggaraan kegiatannya. Jika konsep ini diterapkan untuk memahami fungsi Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat maka organisasi ini memberikan pelayanan berupa pengumpulan dan penyaluran zakat umat Islam yang mengombinasikan antara aktivitas lembaga di luar lembaga pemerintah dengan tujuan untuk memberdayakan kelompok sasaran zakat yang menjadi prioritas Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat dan kesukarelaan pemberi zakat untuk membayarkan zakatnya kepada Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. Izin sebagai Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Skala Provinsi Jawa Barat Berdasarkan surat keputusan Kementerian Agama Provinsi Jawa Barat No. 122 tahun 2018 (Kementerian Agama Perwakilan Provinsi Jawa Barat 2018). Hal ini merujuk pada ketentuan Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat (Pemerintah Republik Indonesia 2011) dan Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat (Pemerintah Republik Indonesia 2014).

Undang-Undang dan Peraturan Pemerintah ini telah mengatur sejumlah aspek penting dalam implementasi hukum syariah dalam pengelolaan zakat di Indonesia. Hal-hal yang diatur antara lain keharusan eksistensi dan keberfungsian Dewan Pengawas Syariah (DPS) di dalam OPZ serta pelaksanaan audit syariah secara rutin. Motivasi kerja dan Kinerja tentunya merupakan variabel-variabel penting yang perlu mendapatkan perhatian yang serius oleh pimpinan organisasi. Tingginya motivasi kerja pegawai akan mempengaruhi tingkat kinerja pegawai sehingga akan memberikan dampak positif bagi organisasi untuk mencapai tujuan yang diinginkan. Oleh sebab itu, terdapat beberapa pertanyaan penelitian yang diajukan di dalam penelitian ini, yaitu:

1. Seberapa tinggi tingkat motivasi kerja di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat?
2. Seberapa tinggi tingkat kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat?
3. Seberapa kuat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat?

McClelland (2016, 95) menjelaskan bahwa motivasi berhubungan dengan kebutuhan manusia yang terdiri dari tiga jenis yaitu:

1. *Need for achievement* (nAch) adalah dorongan untuk unggul dan mencapai yang diinginkan dalam hubungannya dengan seperangkat standar tertentu. Kebutuhan akan prestasi ini merupakan daya penggerak yang dapat memotivasi pegawai guna mengembangkan kreativitas dan mengerahkan semua kemampuannya untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Pegawai dengan berkebutuhan prestasi merupakan individu yang berkeinginan kuat dalam mencapai tujuannya dengan usaha pribadinya. Individu tersebut cenderung menyukai bekerja secara mandiri daripada bekerja secara tim dan cenderung memilih tugas yang tingkat risikonya sedang. Selain itu juga pegawai yang memiliki kebutuhan akan prestasi ingin diberikan umpan balik dan pengakuan secara terbuka terkait kesuksesan yang telah mereka capai.
2. *Need for power* (nPow) adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dengan sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pihak yang memberikan pengaruh. Kebutuhan ini merujuk pada individu yang berkeinginan mengendalikan lingkungannya termasuk menguasai sumberdaya organisasi untuk dipersonalisasi atau untuk kepentingan orang lain.
3. *Need for affiliation* (nAff) adalah keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang akrab dengan berbagai pihak. Kebutuhan ini mengarah pada upaya mencari persetujuan dari orang lain sebagai bentuk dukungan terhadap tindakan yang dilakukannya. Oleh karenanya, individu dengan kebutuhan ini akan berupaya menyesuaikan diri dengan hal yang mereka harapkan serta inginkan, menjauhi konfrontasi serta konflik, berpartisipasi di dalam kelompoknya serta cenderung



mematuhi apapun yang ingin dilakukan oleh pegawai lain. Mereka juga cenderung suka dengan kolaborasi dibandingkan bersaing dan tak menyukai resiko yang besar dan tidak pasti.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teori motivasi yang dikemukakan oleh McClelland (2016, 95) untuk mengukur tingkat motivasi pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat dan juga mengukur bagaimana kuat pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. Terdapat dimensi sebagai pengukur kinerja karyawan secara keseluruhan. Adapun dimensi kinerja karyawan menurut Bangun (2012, 233-234) yang diperlukan untuk mengetahui tingkat pencapaian kinerja yang dapat diberikan oleh karyawan. Berikut dimensi kinerja karyawan:

1. Jumlah Pekerjaan. Di dalam dimensi ini menggambarkan kuantitas pekerjaan yang berhasil digarap karyawan sesuai dengan persyaratan atau standar pekerjaan. Maka, dapat dikatakan bahwa kebutuhan akan jumlah karyawan serta guna mengetahui pekerjaan yang tuntas oleh karyawan untuk melihat gambaran dimensi jumlah pekerjaan.
2. Kualitas Pekerjaan. Untuk dapat memenuhi pekerjaan yang sesuai dengan kualitas maka perlu memenuhi persyaratan-persyaratan tertentu yang ada di dalam organisasi. Masing-masing pekerjaan memiliki standar kualitas yang berbeda-beda yang perlu disesuaikan oleh karyawan. Karyawan akan menghasilkan pekerjaan yang baik yang sesuai dengan persyaratan kualitas yang sudah ditentukan oleh organisasi bila karyawan memiliki kualitas kinerja yang baik.
3. Ketepatan Waktu. Pekerjaan dapat dikategorikan berdasarkan pada beragam jenis, suatu pekerjaan perlu penyelesaian sesuai dengan waktu yang ditentukan sebab bersifat ketergantungan atas pekerjaan yang lainnya. Jadi, jika pekerjaan tidak dapat diselesaikan tepat waktu maka akan mengganggu atau menghambat pekerjaan yang lainnya. Oleh karena itu akan mempengaruhi jumlah dan kualitas dari hasil pekerjaan tersebut.
4. Kehadiran. Dalam organisasi untuk menilai apakah kinerja karyawan cukup baik atau tidaknya dapat dilihat dari salah satu aspek yaitu kehadiran atau absensi karyawan selama bekerja.
5. Kemampuan kerja sama. Dalam organisasi, pekerjaan yang dilakukan tidak dapat dilakukan hanya oleh suatu individu, adapula pekerjaan yang memang perlu keterlibatan atau kerja sama antar karyawan. Penilaian kinerja karyawan dapat dilihat dari segi bagaimana karyawan dapat bekerja sama dengan sesama karyawan.

Dalam penelitian ini, peneliti akan menggunakan teori kinerja yang dikemukakan oleh Wilson Bangun untuk mengukur tingkat kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat dan juga mengukur bagaimana kuat pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.

METODE

Dalam penelitian ini, penulis menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan jenis metode survei. metode penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat post-positivisme yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono 2019, 98). Metode penelitian survei merupakan metode penelitian kuantitatif yang digunakan untuk mendapatkan data yang terjadi pada masa lampau atau saat ini tentang keyakinan, pendapat, karakteristik, perilaku, hubungan antar variabel dan untuk menguji beberapa hipotesis tentang variabel dari sampel yang diambil dari populasi tertentu. Dalam penelitian ini variabel independen (X) yang diteliti adalah motivasi kerja. Variabel independen sering disebut sebagai variabel stimulus, prediktor dan antecedent. Penelitian ini selanjutnya mengukur motivasi kerja dengan menggunakan teori 3 (tiga) dimensi yaitu: Kebutuhan Pencapaian, Kebutuhan Kekuasaan, dan Kebutuhan Berafiliasi yang terdiri dari 12 indikator pernyataan. Dalam penelitian ini variabel dependen (Y) yang diteliti adalah kinerja pegawai. Variabel dependen sering disebut sebagai output, kriteria dan konsekuen. Variabel kinerja ini akan diukur dengan menggunakan 5 (lima) dimensi yaitu: Jumlah Pekerjaan, Kualitas Pekerjaan, Ketepatan Waktu, Presensi dan Kapabilitas Kerjasama yang terdiri dari 15 indikator pernyataan. Dikarenakan ukuran populasi di dalam penelitian ini yang relatif kecil, maka peneliti memutuskan untuk menjadikan seluruh anggota populasi sebagai sampel yakni sejumlah 30 orang pegawai yang bekerja di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat.



Pengolahan dan pengukuran data yang telah terkumpul melalui penyebaran kuesioner/angket dilakukan berdasarkan langkah-langkah sebagai berikut: Menyeleksi kuesioner/angket, Membuat tabulasi, Membuat perhitungan persentase dengan rumus $P=f/n \times 100\%$, Menentukan tingkat kriteria setiap jawaban sesuai tabel kriteria sebagai berikut: 80% - 100% Sangat Tinggi, 60% - 80% Tinggi, 40% - 60% Sedang, 20% - 40 Rendah, 0% - 20 Sangat Rendah. Penelitian ini menguji instrumen dengan menggunakan Uji Normalitas Data, Uji Validitas, dan Uji Reliabilitas. Data dikatakan normal jika probabilitas $p > 0,05$, dan instrumen valid serta reliabel jika nilai r hitung lebih besar dari rtabel pada taraf kepercayaan 95%. Analisis data dilakukan melalui beberapa metode: Analisis Korelasi (r) untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel, Analisis Koefisien Determinasi untuk mengetahui pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat, dan Analisis Regresi Linier Sederhana untuk memprediksi nilai variabel terikat. Hipotesis diuji dengan uji t dan menggunakan SPSS versi 22 untuk perhitungan statistik.

HASIL DAN PEMBAHASAN

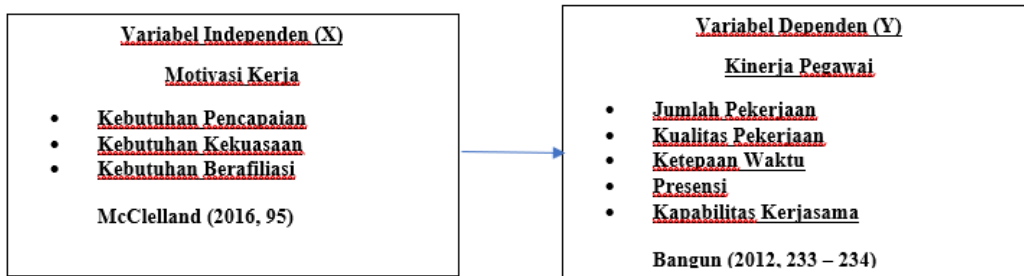
Dari hasil perhitungan dengan menggunakan rumus analisis korelasi (r) diperoleh hasil bahwa nilai korelasi antara motivasi kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,6475. Berdasarkan tabel Pedoman untuk Memberikan Interpretasi Koefisien Korelasi hubungan antara motivasi kerja (X) dengan kinerja pegawai (Y) berada dalam kategori kuat sesuai pedoman interpretasi koefisien korelasi (interval 0,600-0,799). Hubungan ini bersifat positif, artinya peningkatan motivasi kerja cenderung diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai. Hasil ini menginterpretasikan pentingnya pengelolaan sumber daya manusia yang berorientasi pada peningkatan motivasi.

Berdasarkan perhitungan diperoleh angka 41,9% yang menunjukkan bahwa variabel independen, yaitu motivasi kerja, memberikan kontribusi terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa motivasi kerja memiliki peranan yang signifikan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Dengan kata lain, hampir setengah dari perubahan atau peningkatan kinerja pegawai dapat dijelaskan melalui tingkat motivasi kerja yang dimiliki oleh pegawai tersebut. Namun, terdapat 58,1% dari variasi kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel motivasi kerja yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Meskipun motivasi kerja merupakan faktor utama yang memberikan pengaruh besar terhadap kinerja pegawai, diperlukan pendekatan yang lebih holistik untuk memahami dan meningkatkan kinerja secara menyeluruh. Penelitian lanjutan yang mengeksplorasi faktor-faktor lain dapat memberikan wawasan yang lebih komprehensif dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai, seperti melalui analisis kepemimpinan, kepuasan kerja, dan lingkungan organisasi.

Berdasarkan hasil perhitungan analisis regresi, diperoleh persamaan regresi sebagai berikut: $\hat{Y} = 17.3129 + 0.9289X$. Dari persamaan regresi tersebut, maka dapat diartikan sebagai berikut: jika nilai variabel Motivasi Kerja (X) = 0, maka nilai variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 17.3129. Karena koefisien regresi bernilai positif maka terjadi hubungan positif pula antara Motivasi Kerja (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Sehingga hasil analisis regresi menunjukkan bahwa setiap peningkatan motivasi kerja berpotensi untuk meningkatkan kinerja pegawai, baik dalam hal kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, kehadiran, maupun kemampuan kerja sama. Dalam konteks teori McClelland, ini mencerminkan bahwa pegawai yang termotivasi oleh prestasi atau kebutuhan afiliasi akan lebih fokus dalam pencapaian kerja mereka, menghasilkan kualitas dan kuantitas pekerjaan yang lebih tinggi. Teori McClelland menekankan pentingnya pemenuhan kebutuhan psikologis dalam meningkatkan motivasi kerja, dan teori Bangun, yang menyoroti dimensi-dimensi kinerja yang terukur.

Untuk menguji hipotesis, maka digunakan statistik uji t_{hitung} . Berdasarkan tabel perhitungan, nilai t_{hitung} tersebut lebih besar dari t_{tabel} ($4,4964 > 1,7011$) maka H_0 ditolak dan dapat disimpulkan bahwa Motivasi Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, pengelolaan motivasi pegawai menjadi sangat penting, karena dengan meningkatkan motivasi, dapat diharapkan akan ada peningkatan dalam berbagai aspek kinerja pegawai. Dengan demikian, hasil uji t ini menegaskan bahwa motivasi kerja adalah faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, yang harus diperhatikan oleh Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat dalam upaya pengembangan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

Tabel dan Gambar



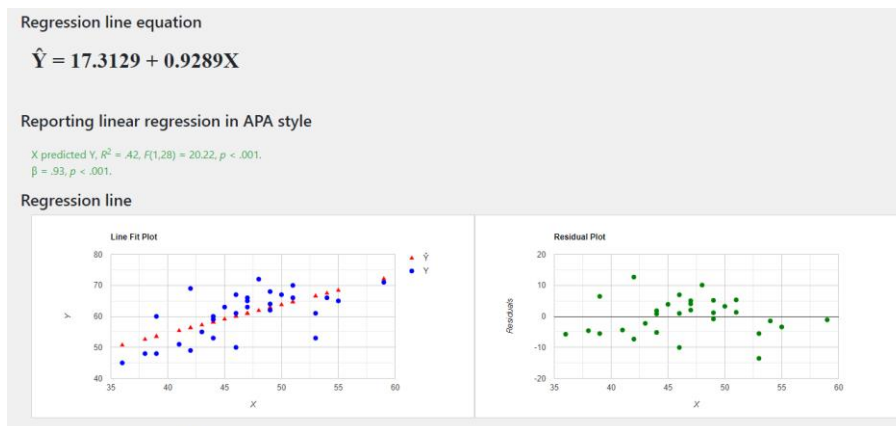
Gambar 1. Model Penelitian

Results

Parameter	Value
Pearson correlation coefficient (r)	0,6475
P-value	0,0001097
Covariance	27.0126
Sample size (n)	30
Statistic	4.4964

Gambar 2. Koefisien Korelasi *Pearson Product Moment* (Hasil Pengolahan Data SPSS)

Analisis Regresi



Gambar 3. Analisis Regresi (Hasil Pengolahan Data SPSS)

Tabel 1. *Regression Statistics*

<i>Regression Statistics</i>	
Multiple R	0,647532016
R Square	0,419297712
Adjusted R Square	0,398558344
Standard Error	5,999200524
Observations	30

(Hasil Pengolahan Data SPSS)

Test calculation

$$S = \sqrt{\left(\frac{1 - r^2}{n - 2}\right)}$$

$$S = \sqrt{\left(\frac{1 - 0.6475^2}{30 - 2}\right)} = 0.144$$

$$\text{stat} = \frac{r - 0}{S}$$

$$\text{stat} = \frac{0.6475 - 0}{0.144} = 4.4964$$

$$p = p(x \leq 4.4964) = 0.9999$$

$$p\text{-value} = 2 * \text{Min}(p, 1 - p) = 2 * \text{Min}(0.9999, 0.00005487) = 0.0001097$$

Gambar 4. uji t_{hitung} (Hasil Pengolahan Data SPSS)

SIMPULAN

Hasil penelitian "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat" adalah sebagai berikut: Motivasi Kerja. Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat, yang berjumlah 30 orang, maka diperoleh hasil bahwa motivasi kerja berada pada kategori tinggi. Kinerja Karyawan. Berdasarkan hasil penelitian terhadap Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat, yang berjumlah 30 orang, maka dapat diperoleh bahwa kinerja karyawan berada pada kategori tinggi. Artinya, kinerja yang dihasilkan Pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat telah memenuhi persyaratan yang telah ditentukan oleh Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi kerja memberikan pengaruh secara signifikan pada kinerja pegawai di Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Indonesia Jawa Barat. Terdapat hasil analisis yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja, semakin tinggi motivasi semakin tinggi kinerja, berdasarkan analisis koefisien determinasi variabel motivasi kerja berpengaruh secara positif terhadap kinerja pegawai sebesar 41,9%.

DAFTAR PUSTAKA

- Anheier, Helmut K. 2014. *Nonprofit organizations: theory, management, policy*. Abingdon: Routledge.
- Apriani, Dwi, dan Witjaksono Eko Hartoyo. 2012. "Pengaruh Motivasi, Kepuasan Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Sandang Asia Maju Abadi Semarang." *Jurnal Administrasi Bisnis* 1 (4): 76-86.
- Bangun, Wilson. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bao, Connie, dan Ismail Nizam. 2015. "The Impact of Motivation on Employee Performance in the Electronics Industry in China." *International Journal of Accounting, Business, and Management* 3 (2): 1-19.
- Daft, Richard L. 2021. *Organization Design and Theory*. Boston, MA: Cengage Learning, Inc.
- Gómez-Mejía, Luis R., David B. Balkin, dan Robert L. Cardy. 2016. *Managing Human Resources* 8eds GlobalEds. Essex: Pearson Education.
- Herzberg, Frederick, Bernand Mausner, dan Barbara Bloch Syderman. 2014. *The Motivation to Work*. Routledge: Willey.
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumberdaya Manusia: Teori dan Praktek*. Depok: Rajagrafindo Persada.
- Kementerian Agama. 2017. "3. Surat keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 712 Tahun 2017 tentang izin Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Skala Nasional." Kementerian Agama Republik Indonesia.



- Kementerian Agama Perwakilan Provinsi Jawa Barat. 2018. "Izin sebagai Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Skala Provinsi Jawa Barat No. 122 tahun 2018." Izin sebagai Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Skala Provinsi Jawa Barat. Bandung: Kementerian Agama Perwakilan Provinsi Jawa Barat.
- Kementerian Agama Republik Indonesia. 2017. "Surat keputusan Menteri Agama Republik Indonesia No. 712 Tahun 2017 tentang izin Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Skala Nasional." Izin Lembaga Amil Zakat Infaq Shadaqah Skala Nasional. Jakarta: Kementerian Agama Republik Indonesia.
- Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia. 2016. "Izin Operasional Yayasan Dewan Da'wah Islamiyah Indonesia No. AHU.AH.01.06-0001687." Jakarta: Kementerian Hukum dan HAM Republik Indonesia, 3 3.
- Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Perwakilan Jawa Barat. 2021. Profil Laznas DDII Jawa Barat. Profil Lembaga, Bandung: Laznas Dewan Dakwah Islamiyah Perwakilan Jawa Barat.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2007. Evaluasi Kinerja Sumberdaya Manusia Edisi 2. Jakarta: Refika Aditama.
- Maslow, Abraham. 1954. Motivation and Personality. New York: Harper & Row.
- McClelland, David C. 2016. The Achieving Society. Auckland: Pickle Partners Publishing.
- McGregor, David. 1960. The Human Side of Enterprise. New York: McGraw-Hill.
- Norris-Tirrell, Dorothy, dan Joy A. Clay. 2010. Strategic Collaboration in Public and Nonprofit Administration. Boca Raton: CRC Press.
- Osborne, Stephen P. 2010. The New Public Governance: Emerging Perspective on the Theory and Practice of Public Governance. New York: Routledge.
- Pawlak, Edward J., dan Robert D. Vinter. 2004. Designing and Planning Program for Nonprofit and Government Organizations. San Francisco: Jossey Bass.
- Payaman. 2005. Manajemen. Yogyakarta: Andi.
- Pemerintah Republik Indonesia. 2014. "Peraturan Pemerintah Nomor 14 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat." Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat. Jakarta: Pemerintah Republik Indonesia.

