



Optimalisasi Kinerja Amil: Peran Mediasi Kepuasan Kerja pada Pelatihan dan Kompetensi Pada Lembaga Amil Zakat Tangerang Selatan

Muhamad Hamzah¹, Nuraeni Nuraeni²

¹Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, hamzah1735@gmail.com

²Universitas Muhammadiyah Jakarta, Jakarta, Indonesia, nur.aini@umj.ac.id

Corresponding Author: hamzah1735@gmail.com¹

Abstract: This study aims to examine the effect of training and competence on amil performance, both directly and indirectly through job satisfaction, at Zakat Institutions that are members of the Forum Zakat operating in South Tangerang City. This research employs a quantitative approach with a causal research design. Data were collected from amil working at six Zakat Institutions using a census sampling technique. The analysis was conducted using Partial Least Squares Structural Equation Modeling with the assistance of SmartPLS software. The results indicate that amil competence has a positive and significant direct effect on amil performance. In contrast, training does not have a significant direct effect on performance. Job satisfaction shows a positive effect on amil performance, although the magnitude of the effect is relatively small. Furthermore, job satisfaction is proven to mediate the relationship between training and amil performance, as well as between competence and amil performance. These findings suggest that training and competence influence amil performance not only through direct mechanisms but also through psychological processes related to job satisfaction. This study contributes to the development of human resource management literature in non-profit religious organizations and provides practical implications for Zakat Institutions in designing effective strategies to improve amil performance.

Keywords: Training, Competence, Job Satisfaction, Amil Performance, Zakat Institution

Abstrak: Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja amil, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, pada Lembaga Amil Zakat anggota Forum Zakat yang beroperasi di Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian kausal. Data dikumpulkan dari amil yang bekerja pada enam Lembaga Amil Zakat dengan menggunakan teknik sampel jenuh. Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi amil berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja amil. Sebaliknya, pelatihan tidak berpengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja amil. Kepuasan kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja amil, meskipun dengan tingkat pengaruh yang relatif kecil. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memediasi pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja amil. Temuan ini

mengindikasikan bahwa pelatihan dan kompetensi memengaruhi kinerja amil melalui mekanisme psikologis kerja, khususnya kepuasan kerja. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dan implikasi praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia pada lembaga amil zakat.

Kata Kunci: Pelatihan, Kompetensi, Kepuasan Kerja, Kinerja Amil, Lembaga Amil Zakat

PENDAHULUAN

Zakat merupakan instrumen ekonomi Islam yang memiliki fungsi strategis tidak hanya sebagai ibadah individual, tetapi juga sebagai mekanisme redistribusi kekayaan untuk mendorong keadilan sosial dan pengentasan kemiskinan. Peran zakat dalam pembangunan kesejahteraan umat semakin menguat seiring dengan pengakuan formal negara melalui Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat, yang menekankan pentingnya profesionalisme, akuntabilitas, dan transparansi dalam pengelolaan dana zakat. Regulasi ini menempatkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) sebagai aktor utama yang bertanggung jawab dalam menghimpun, mengelola, dan menyalurkan zakat secara efektif dan berkelanjutan.

Meskipun demikian, realisasi penghimpunan zakat di Indonesia masih menunjukkan kesenjangan yang signifikan dibandingkan dengan potensi yang tersedia. Data BAZNAS menunjukkan bahwa potensi zakat nasional diperkirakan mencapai ratusan triliun rupiah per tahun, namun tingkat realisasi penghimpunan masih berada jauh di bawah angka tersebut. Kondisi ini mengindikasikan adanya permasalahan struktural dan manajerial dalam kinerja lembaga pengelola zakat, khususnya pada aspek operasional penghimpunan dana. Kesenjangan antara potensi dan realisasi zakat tersebut menegaskan bahwa optimalisasi kinerja LAZ masih menjadi tantangan yang belum sepenuhnya teratas.

Fenomena serupa juga tercermin pada tingkat daerah, termasuk di Kota Tangerang Selatan. Sebagai wilayah urban dengan tingkat heterogenitas sosial dan ekonomi yang tinggi, Tangerang Selatan memiliki potensi muzaki yang besar serta sejumlah LAZ yang beroperasi secara aktif. Berdasarkan data Forum Zakat (FOZ), terdapat beberapa LAZ anggota FOZ yang berkantor pusat maupun memiliki kantor cabang aktif lebih dari sepuluh tahun di wilayah Tangerang Selatan. Namun demikian, capaian kinerja penghimpunan zakat pada sebagian lembaga tersebut masih belum optimal, yang tercermin dari adanya kesenjangan antara target dan realisasi penghimpunan, keterbatasan pertumbuhan donatur baru, serta tantangan dalam kecepatan dan kualitas pelayanan kepada calon muzaki.

Kondisi tersebut menunjukkan bahwa permasalahan kinerja penghimpunan zakat tidak semata-mata disebabkan oleh faktor eksternal, melainkan juga berkaitan erat dengan faktor internal organisasi, khususnya sumber daya manusia amil zakat. Amil sebagai ujung tombak operasional LAZ memegang peran sentral dalam mengonversi potensi zakat menjadi dana yang terhimpun secara nyata. Sejumlah penelitian menegaskan bahwa kualitas dan kinerja amil sangat menentukan keberhasilan pengelolaan zakat, sehingga penguatan aspek sumber daya manusia menjadi prasyarat utama bagi peningkatan kinerja lembaga zakat (Adnan, 2017; Setiawan, 2022).

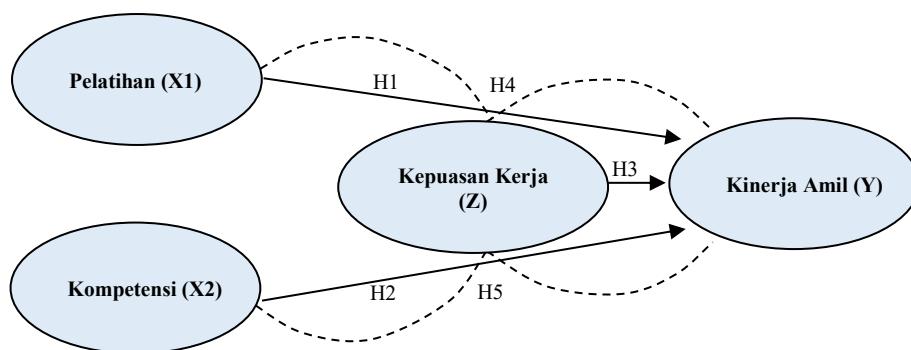
Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, pelatihan dan kompetensi amil dipandang sebagai faktor penting yang dapat meningkatkan efektivitas kinerja. Pelatihan berfungsi sebagai sarana pengembangan pengetahuan, keterampilan, dan perilaku kerja agar amil mampu menjalankan tugas penghimpunan zakat secara profesional dan adaptif terhadap perubahan lingkungan (Noe, 2020). Sementara itu, kompetensi mencerminkan kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang memungkinkan individu menghasilkan kinerja yang unggul (Spencer & Spencer, 1993). Dalam konteks LAZ, kompetensi amil tidak hanya

bersifat teknis, tetapi juga mencakup dimensi sosial, etika, dan spiritual yang memengaruhi tingkat kepercayaan publik.

Namun demikian, peningkatan pelatihan dan kompetensi belum tentu secara otomatis menghasilkan kinerja yang optimal apabila tidak disertai dengan kondisi psikologis kerja yang mendukung. Salah satu faktor internal yang berperan penting dalam hal ini adalah kepuasan kerja. Kepuasan kerja mencerminkan sejauh mana individu merasakan pemenuhan kebutuhan intrinsik dan ekstrinsik dalam pekerjaannya, yang pada gilirannya memengaruhi motivasi, komitmen, dan produktivitas kerja (Robbins & Judge, 2019). Pada organisasi nirlaba seperti LAZ, kepuasan kerja memiliki karakteristik yang khas karena tidak hanya dipengaruhi oleh faktor finansial, tetapi juga oleh makna kerja, nilai sosial, dan dimensi spiritual yang melekat pada aktivitas keamilan.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pelatihan dan kompetensi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Adilla et al., 2025; Winarno, 2023). Namun, sebagian besar penelitian tersebut dilakukan pada sektor komersial, pemerintahan, atau pendidikan, sehingga belum sepenuhnya merepresentasikan karakteristik lembaga amil zakat yang memiliki orientasi sosial-keagamaan yang kuat. Penelitian yang secara khusus mengkaji kinerja amil zakat memang telah dilakukan, namun masih terbatas dalam menguji mekanisme mediasi kepuasan kerja secara komprehensif dalam satu model penelitian terpadu.

Berdasarkan kondisi tersebut, terdapat kesenjangan penelitian yang signifikan terkait bagaimana pelatihan dan kompetensi amil memengaruhi kinerja penghimpunan zakat melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi, khususnya pada konteks LAZ anggota Forum Zakat di Kota Tangerang Selatan. Penelitian ini bertujuan untuk mengisi kesenjangan tersebut dengan menguji secara empiris pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja penghimpunan zakat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja amil. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoretis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi nirlaba keagamaan, sekaligus memberikan implikasi praktis bagi pengelola LAZ dalam merancang strategi peningkatan kinerja amil yang lebih efektif dan berkelanjutan. Berdasarkan kerangka pemikiran tersebut, hubungan antar variabel penelitian dirangkum dalam model konseptual sebagaimana ditunjukkan pada Gambar 1.



Sumber: Hasil Riset
Gambar 1. Rerangka Konseptual

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausal (*explanatory research*) yang bertujuan menguji hubungan sebab-akibat antar variabel. Desain ini dipilih untuk menjelaskan pengaruh pelatihan amil dan kompetensi amil terhadap kinerja penghimpunan zakat, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Pengumpulan data dilakukan secara *cross-sectional*, sehingga mencerminkan kondisi empiris responden pada satu periode pengamatan.

Populasi dan Sampel

Populasi penelitian mencakup seluruh amil tetap yang bekerja pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) anggota Forum Zakat (FOZ) yang berkantor pusat di Kota Tangerang Selatan atau telah beroperasi lebih dari sepuluh tahun. Berdasarkan kriteria tersebut, terdapat enam LAZ yang memenuhi syarat dengan total populasi 125 amil.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh (*total sampling*), di mana seluruh anggota populasi dijadikan responden. Pendekatan ini dipilih karena ukuran populasi relatif terbatas dan masih memungkinkan untuk dijangkau secara menyeluruh, sekaligus meningkatkan akurasi estimasi parameter. Jumlah sampel tersebut juga telah memenuhi *rule of thumb* SEM-PLS, yaitu minimal 5–10 kali jumlah indikator yang diestimasi dalam model.

Variabel dan Definisi Operasional

Penelitian ini melibatkan empat variabel laten, yaitu: 1) Pelatihan Amil (X_1), yang merefleksikan perencanaan, pelaksanaan, dan evaluasi pelatihan kerja amil; 2) Kompetensi Amil (X_2), yang mencakup kompetensi teknis, sosial, dan spiritual dalam pelaksanaan tugas keamilan; 3) Kepuasan Kerja (Z), yang menggambarkan kepuasan amil terhadap pekerjaan, hubungan kerja, dan aspek spiritual di lingkungan kerja; 4) Kinerja Penghimpunan Zakat (Y), yang diukur melalui kuantitas penghimpunan, kualitas pelayanan, serta inisiatif dan inovasi amil.

Seluruh indikator diukur menggunakan skala Likert lima poin, dari sangat tidak setuju (1) hingga sangat setuju (5), dengan skor yang lebih tinggi menunjukkan persepsi yang lebih positif terhadap konstruk yang diukur.

Instrumen dan Uji Kualitas Data

Data primer dikumpulkan melalui kuesioner terstruktur yang disusun berdasarkan indikator operasional masing-masing variabel. Sebelum digunakan secara penuh, instrumen diuji untuk memastikan kualitas pengukuran. Evaluasi validitas konvergen dilakukan dengan menilai nilai *loading factor* dan *average variance extracted* (AVE), sedangkan reliabilitas internal dinilai melalui *composite reliability* dan *Cronbach's alpha*. Seluruh konstruk diperlakukan sebagai indikator reflektif.

Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan dalam dua tahap. Pertama, analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik responden dan kecenderungan umum masing-masing variabel. Kedua, pengujian hipotesis dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS.

Evaluasi model SEM-PLS meliputi: 1) Pengujian model pengukuran (outer model) untuk menilai validitas dan reliabilitas konstruk; 2) Pengujian model struktural (inner model) dengan melihat nilai *R-square*, *Q-square*, dan *effect size* (f^2); 3) Pengujian signifikansi hubungan antar variabel melalui prosedur *bootstrapping* untuk memperoleh nilai *t-statistic* dan *p-value*, termasuk pengujian efek mediasi kepuasan kerja.

Seluruh pengujian signifikansi dilakukan pada tingkat kepercayaan 95% ($\alpha = 0,05$). Pendekatan SEM-PLS dipilih karena mampu menangani model kausal dengan variabel laten dan ukuran sampel yang moderat, serta berorientasi pada kemampuan prediktif model.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Statistik Deskriptif

Hasil statistik deskriptif menunjukkan bahwa seluruh variabel penelitian memiliki nilai rata-rata yang relatif tinggi. Variabel kompetensi memiliki nilai mean sebesar 4,46 dengan

standar deviasi 0,60, sedangkan pelatihan memiliki nilai mean sebesar 4,18 dengan standar deviasi 0,74. Kepuasan kerja dan kinerja amil masing-masing memiliki nilai rata-rata sebesar 4,53 dan 4,42. Temuan ini mengindikasikan bahwa responden memiliki persepsi yang positif terhadap kompetensi, pelatihan, kepuasan kerja, dan kinerja amil pada lembaga amil zakat yang diteliti.

Tabel 1. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	Mean	Min	Max	Std. Deviasi
Kompetensi	4,46	2,00	5,00	0,60
Pelatihan	4,18	1,00	5,00	0,74
Kepuasan Kerja	4,53	2,00	5,00	0,60
Kinerja Amil	4,42	1,00	5,00	0,65

Sumber: *Output* SmartPLS, data diolah penulis (2025).

Evaluasi Model Pengukuran

Pengujian model pengukuran menunjukkan bahwa seluruh konstruk memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas. Nilai composite reliability seluruh variabel berada di atas 0,70, sedangkan nilai average variance extracted (AVE) masing-masing konstruk telah melampaui batas minimum 0,50. Selain itu, nilai Cronbach's alpha juga menunjukkan konsistensi internal yang baik. Dengan demikian, instrumen penelitian dinyatakan layak untuk digunakan dalam pengujian model struktural.

Tabel 2. Validitas dan Reliabilitas Konstruk

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompetensi	0,864	0,898	0,597
Pelatihan	0,900	0,923	0,668
Kepuasan Kerja	0,850	0,886	0,529
Kinerja Amil	0,835	0,878	0,549

Sumber: *Output* SmartPLS, data diolah penulis (2025).

Evaluasi Model Struktural

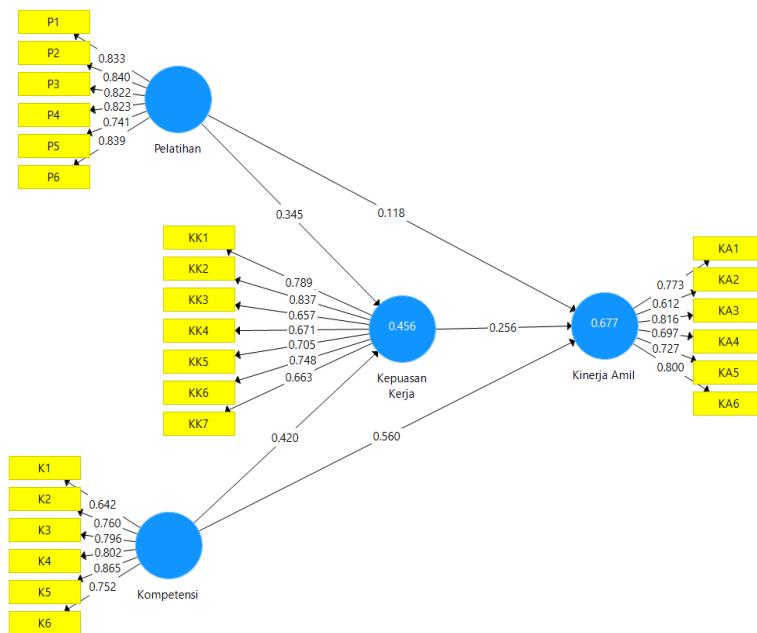
Hasil pengujian model struktural menunjukkan bahwa nilai R square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,456, yang berarti bahwa kompetensi dan pelatihan mampu menjelaskan 45,6% variasi kepuasan kerja. Sementara itu, nilai R square untuk kinerja amil sebesar 0,677, yang mengindikasikan bahwa model mampu menjelaskan 67,7% variasi kinerja amil. Nilai tersebut menunjukkan kemampuan prediktif model yang tergolong kuat dalam penelitian berbasis PLS-SEM.

Tabel 3. Nilai R Square Variabel Endogen

Variabel Endogen	R Square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja	0,456	0,447
Kinerja Amil	0,677	0,669

Sumber: *Output* SmartPLS, data diolah penulis (2025).

Hasil estimasi model struktural yang menunjukkan hubungan antar variabel dan nilai koefisien jalur disajikan pada Gambar 2.



Sumber: Hasil Riset

Gambar 2. Model Struktural Hasil Estimasi SmartPLS

Pengaruh Langsung Antar Variabel

Hasil pengujian pengaruh langsung menunjukkan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil dengan koefisien jalur sebesar $\beta = 0,560$ dan nilai $p < 0,001$. Temuan ini menegaskan bahwa peningkatan kompetensi amil secara langsung berkontribusi terhadap peningkatan kinerja amil dalam menjalankan tugas pengelolaan zakat. Sebaliknya, pelatihan tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja amil ($\beta = 0,118$; $p = 0,121$), yang mengindikasikan bahwa pelatihan belum secara otomatis meningkatkan kinerja apabila tidak disertai dengan faktor pendukung lainnya.

Selain itu, kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil ($\beta = 0,256$; $p = 0,013$). Temuan ini menunjukkan bahwa aspek psikologis kerja memiliki peran dalam mendorong kinerja, meskipun dengan tingkat pengaruh yang relatif lebih kecil dibandingkan kompetensi. Hasil pengujian juga menunjukkan bahwa kompetensi ($\beta = 0,420$; $p < 0,001$) dan pelatihan ($\beta = 0,345$; $p < 0,001$) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Rangkuman hasil pengujian pengaruh langsung disajikan pada Tabel 4.

Tabel 4. Hasil Uji Pengaruh Langsung (Path Coefficients)

Hubungan Antar Variabel	Koefisien (β)	T-Statistic	P-Value	Keputusan
Kompetensi → Kinerja Amil	0,560	6,682	0,000	Signifikan
Pelatihan → Kinerja Amil	0,118	1,559	0,121	Tidak signifikan
Kepuasan Kerja → Kinerja Amil	0,256	2,523	0,013	Signifikan
Kompetensi → Kepuasan Kerja	0,420	5,292	0,000	Signifikan
Pelatihan → Kepuasan Kerja	0,345	5,057	0,000	Signifikan

Sumber: Output SmartPLS, data diolah penulis (2025).

Pengaruh Tidak Langsung dan Peran Mediasi Kepuasan Kerja

Hasil pengujian pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai variabel mediasi yang signifikan dalam hubungan antara kompetensi dan kinerja amil ($\beta = 0,108$; $p = 0,039$), serta antara pelatihan dan kinerja amil ($\beta = 0,088$; $p = 0,029$). Temuan ini mengindikasikan bahwa meskipun pelatihan tidak berpengaruh langsung terhadap kinerja amil, pelatihan tetap memiliki kontribusi terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Dengan demikian, kepuasan kerja berfungsi sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh kompetensi dan pelatihan terhadap kinerja amil.

Tabel 5. Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung (Mediasi)

Jalur Mediasi	Koefisien (β)	T-Statistic	P-Value	Keterangan
Kompetensi → Kepuasan Kerja → Kinerja Amil	0,108	2,088	0,039	Signifikan
Pelatihan → Kepuasan Kerja → Kinerja Amil	0,088	2,208	0,029	Signifikan

Sumber: *Output* SmartPLS, data diolah penulis (2025).

Pembahasan

Temuan penelitian ini menegaskan bahwa kompetensi amil merupakan faktor kunci yang secara langsung menentukan kinerja amil. Hasil ini sejalan dengan teori kompetensi yang dikemukakan oleh Spencer dan Spencer (1993), yang menyatakan bahwa kompetensi sebagai kombinasi pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja merupakan determinan utama kinerja individu. Dalam konteks LAZ, kompetensi amil yang mencakup aspek teknis, sosial, dan spiritual memungkinkan amil menjalankan fungsi penghimpunan zakat secara lebih efektif dan profesional.

Berbeda dengan kompetensi, pelatihan tidak menunjukkan pengaruh langsung terhadap kinerja amil. Temuan ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum sepenuhnya bersifat aplikatif atau belum terinternalisasi secara optimal dalam perilaku kerja sehari-hari. Secara teoretis, hal ini dapat dijelaskan melalui pandangan bahwa pelatihan merupakan *input*, yang dampaknya terhadap kinerja sangat bergantung pada proses internal individu dan konteks kerja (Noe, 2020). Dengan kata lain, pelatihan tidak serta-merta meningkatkan kinerja apabila tidak diikuti oleh perubahan sikap, motivasi, dan persepsi kerja.

Peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi menjadi temuan penting dalam penelitian ini. Hasil menunjukkan bahwa pelatihan dapat meningkatkan kinerja amil secara tidak langsung melalui kepuasan kerja. Pelatihan yang dirancang dengan baik dapat meningkatkan rasa dihargai, kepercayaan diri, dan kenyamanan kerja amil, yang pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja. Temuan ini mendukung teori perilaku organisasi yang menempatkan kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis penghubung antara praktik manajemen sumber daya manusia dan kinerja (Robbins & Judge, 2019).

Selain itu, kepuasan kerja juga memediasi hubungan antara kompetensi dan kinerja amil. Hal ini menunjukkan bahwa kompetensi yang tinggi tidak hanya meningkatkan kemampuan teknis, tetapi juga meningkatkan rasa percaya diri dan makna kerja, yang berkontribusi pada kepuasan kerja dan kinerja yang lebih baik. Meskipun pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap kinerja relatif kecil, perannya sebagai variabel mediasi menunjukkan bahwa aspek psikologis kerja tetap memiliki signifikansi dalam konteks organisasi nirlaba seperti LAZ.

Dibandingkan dengan penelitian terdahulu yang banyak menemukan pengaruh langsung pelatihan terhadap kinerja, temuan penelitian ini memberikan perspektif yang lebih kontekstual pada lembaga amil zakat. Karakteristik organisasi berbasis nilai dan sosial keagamaan memungkinkan pelatihan bekerja melalui jalur psikologis, bukan semata-mata melalui peningkatan keterampilan teknis. Dengan demikian, penelitian ini memberikan kontribusi empiris dalam memahami dinamika kinerja amil zakat serta memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi nirlaba berbasis filantropi Islam.

KESIMPULAN

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelatihan dan kompetensi amil terhadap kinerja amil, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui kepuasan kerja, pada Lembaga Amil Zakat (LAZ) anggota Forum Zakat yang beroperasi di Kota Tangerang Selatan. Berdasarkan hasil pengujian empiris, dapat disimpulkan bahwa kompetensi amil terbukti berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kinerja amil. Temuan ini menegaskan bahwa penguasaan pengetahuan, keterampilan, serta sikap kerja yang memadai

merupakan faktor utama yang secara nyata menentukan keberhasilan amil dalam menjalankan fungsi penghimpunan zakat.

Berbeda dengan kompetensi, pelatihan amil tidak menunjukkan pengaruh langsung yang signifikan terhadap kinerja amil. Hasil ini mengindikasikan bahwa pelatihan yang diberikan belum secara otomatis menghasilkan peningkatan kinerja, apabila tidak disertai dengan perubahan kondisi psikologis kerja amil. Namun demikian, kepuasan kerja terbukti memiliki peran penting dalam menjembatani hubungan tersebut. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja amil, meskipun dengan tingkat pengaruh yang relatif kecil, serta mampu memediasi secara signifikan pengaruh pelatihan dan kompetensi terhadap kinerja amil. Dengan demikian, pelatihan dan kompetensi memberikan dampak terhadap kinerja amil melalui peningkatan kepuasan kerja sebagai mekanisme psikologis kerja.

Secara teoretis, temuan penelitian ini memperkaya kajian manajemen sumber daya manusia pada organisasi nirlaba berbasis filantropi Islam dengan menunjukkan bahwa praktik pengembangan sumber daya manusia tidak selalu berdampak langsung terhadap kinerja, melainkan bekerja melalui variabel psikologis seperti kepuasan kerja. Secara praktis, hasil penelitian ini mengimplikasikan bahwa pengelola LAZ perlu memprioritaskan penguatan kompetensi amil sebagai strategi utama peningkatan kinerja, serta merancang program pelatihan yang tidak hanya berorientasi pada peningkatan keterampilan teknis, tetapi juga mampu meningkatkan kepuasan kerja amil. Pendekatan tersebut diharapkan dapat mendorong kinerja penghimpunan zakat yang lebih optimal dan berkelanjutan.

REFERENSI

- Adilla, N., Sanjaya, S., & Charli, C. O. C. (2025). Pengaruh pelatihan dan kompetensi sumber daya manusia terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening. *Lokawati: Jurnal Penelitian Manajemen dan Inovasi Riset*, 3(2), 78–106. <https://doi.org/10.61132/lokawati.v3i2.1628>
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (15th ed.). Kogan Page.
- Becker, G. S. (1993). *Human capital: A theoretical and empirical analysis with special reference to education* (3rd ed.). University of Chicago Press.
- Bell, B. S., Tannenbaum, S. I., Ford, J. K., Noe, R. A., & Kraiger, K. (2017). 100 years of training and development research: What we know and where we should go. *Journal of Applied Psychology*, 102(3), 305–323. <https://doi.org/10.1037/apl0000142>
- Boyatzis, R. E. (2008). Competencies in the 21st century. *Journal of Management Development*, 27(1), 5–12. <https://doi.org/10.1108/02621710810840730>
- Dessler, G. (2020). *Human resource management* (16th ed.). Pearson.
- Dikuraisyin, B. (2021). Analisis balanced scorecard terhadap kompetensi amil sebagai model pengembangan sumber daya lembaga zakat. *El-Qist: Journal of Islamic Economics and Business*, 11(2), 164–181.
- Dzulqarnaim, N., Nuraeni, & Hasanah. (2024). Determinan kinerja amil dengan reward sebagai variabel intervening. *Media Bina Ilmiah*, 18(6), 1503–1516.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2017). *Partial least squares: Konsep, metode, dan aplikasi menggunakan SmartPLS 3.0*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Goldstein, I. L., & Ford, J. K. (2002). *Training in organizations: Needs assessment, development, and evaluation* (4th ed.). Wadsworth.
- Guntoro, D. (2024). Efektivitas sertifikasi amil zakat dalam meningkatkan kompetensi amil. *Mabsya: Jurnal Manajemen Bisnis Syariah*, 6(1), 65–94. <https://doi.org/10.24090/mabsya.v6i1.8278>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2021). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (3rd ed.). Sage Publications.

- Henseler, J., Ringle, C. M., & Sinkovics, R. R. (2009). The use of partial least squares path modeling in international marketing. *Advances in International Marketing*, 20, 277–319. [https://doi.org/10.1108/S1474-7979\(2009\)0000020014](https://doi.org/10.1108/S1474-7979(2009)0000020014)
- Herzberg, F., Mausner, B., & Snyderman, B. (1959). *The motivation to work*. Wiley.
- Komariyah, N., & Makhtum, A. (2023). Analisis kinerja amil Baznas dengan pendekatan balanced scorecard. *Jurnal Tabarru': Islamic Banking and Finance*, 6(2), 552–563.
- Kraiger, K., & Ford, J. K. (2021). The science of workplace instruction. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 8, 1–28. <https://doi.org/10.1146/annurev-orgpsych-012420-060153>
- Locke, E. A. (1976). The nature and causes of job satisfaction. In M. D. Dunnette (Ed.), *Handbook of industrial and organizational psychology* (pp. 1297–1343). Rand McNally.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Refika Aditama.
- Mubarok, E. S., et al. (2024). The performance determinants of employees of zakat collector institutions. *Indonesian Journal of Advanced Research*, 3(7), 1163–1182. <https://doi.org/10.55927/ijar.v3i7.10066>
- Noe, R. A. (2020). *Employee training and development* (8th ed.). McGraw-Hill Education.
- Purwaningsih, M. (2025). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan Baznas. *Indonesia Economic Journal*, 1(2), 1340–1353. <https://doi.org/10.63822/we2bgf57>
- Ratnasari, S. L., et al. (2021). Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja. *Manajemen Pendidikan*, 16(1), 1–12.
- Riyanto, S., et al. (2023). Increasing job satisfaction, organizational commitment and competence. *Emerging Science Journal*, 7(2), 520–537. <https://doi.org/10.28991/ESJ-2023-07-02-016>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Organizational behavior* (18th ed.). Pearson.
- Salas, E., Tannenbaum, S. I., Kraiger, K., & Smith-Jentsch, K. A. (2022). *The science of training and development in organizations* (2nd ed.). SIOP.
- Setiawan, I., Ekhsan, M., & Parashakti, R. D. (2021). Pengaruh pelatihan terhadap kinerja dimediasi kepuasan kerja. *Jurnal Perspektif Manajerial dan Kewirausahaan*, 1(2), 186–195.
- Spencer, L. M., & Spencer, S. M. (1993). *Competence at work: Models for superior performance*. John Wiley & Sons.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat.
- Winarno, M. A. (2023). Pengaruh pelatihan dan motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja amil. *Jurnal Manajerial Bisnis*, 7(1), 46–58. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.558>