

ABSTRAK

Lula Bani Hawa. 2024. Pengaruh *Human Capital*, Kepemimpinan, dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Lembaga Zakat di Kota Tasikmalaya. Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Agama Islam, Universitas Siliwangi.

Lembaga zakat memiliki peranan penting dalam mendukung kesejahteraan dan pengembangan masyarakat, dengan demikian perlunya pengoptimalan lembaga zakat dalam meningkatkan tugas dan fungsinya. Produktivitas kerja karyawan merupakan kegiatan yang tidak hanya melibatkan hasil yang dicapai, tetapi bagaimana efisiensi dan efektif sumber daya yang digunakan untuk mencapai hasil optimal. Masalah dalam penelitian ini kurang efektif dan efisiennya lembaga zakat dalam melakukan tugas dan fungsinya seperti dalam penghimpunan, pengelolaan, atau dalam segi pelayanannya. Tujuan dalam penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana pengaruh *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja terhadap produktivitas kerja karyawan pada lembaga zakat di Kota Tasikmalaya.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengambilan sampel yang digunakan yaitu *sampling jenuh* yang termasuk dalam *non probability sampling*. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu kuesioner (angket) dengan skala *likert*. Populasi pada penelitian ini adalah karyawan pada lembaga zakat di Kota Tasikmalaya diantaranya BAZNAS, DT PEDULI, LAZ PERSIS, LAZISMU, dan LAZISNU dengan jumlah sampel sebanyak 62 responden.

Hasil penelitian ini diperoleh bahwa: 1). Variabel *human capital* berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh nilai Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,510 atau 51%. 2). Variabel kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh nilai Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,337 atau 33,7%. 3). Variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh nilai Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,850 atau 85%. 4). Hasil penelitian diperoleh antara *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan dengan diperoleh nilai Koefisien Determinasi R^2 sebesar 0,864 atau 86,4% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Kesimpulannya bahwa terdapat variabel yang berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu *human capital* dan disiplin kerja. Sedangkan variabel yang tidak berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan yaitu variabel kepemimpinan. Namun secara simultan bahwa variabel *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan. Dengan demikian perlunya peningkatan ataupun pengelolaan *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja secara baik untuk meningkatkan produktivitas kerja karyawan, sehingga lembaga zakat dapat fokus dalam penguatan *human capital*, kepemimpinan, dan disiplin kerja untuk mencapai kinerja yang optimal pada lembaga zakat di Kota Tasikmalaya.

Kata Kunci: Produktivitas Kerja Karyawan, *Human Capital*, Kepemimpinan, Disiplin Kerja, Lembaga Zakat.

ABSTRACT

Lula Bani Hawa. 2024. *The Influence of Human Capital, Leadership, and Work Discipline on Employee Work Productivity at Zakat Institutions in Tasikmalaya City. Sharia Economics Study Program, Faculty of Islamic Religion, Siliwangi University.*

Zakat institutions have an important role in supporting the welfare and development of society, thus it is necessary to optimize zakat institutions in improving their duties and functions. Employee work productivity is an activity that not only involves the results achieved but also how efficiently and effectively the resources are used to achieve optimal results. The problem in this research is the lack of effectiveness and efficiency of zakat institutions in carrying out their duties and functions such as collection, management, or terms of service. This research aims to determine how human capital, leadership, and work discipline influence employee work productivity at zakat institutions in Tasikmalaya City.

This research uses a quantitative method with the sampling technique, namely saturated sampling which is included in non-probability sampling. The data collection technique used was a questionnaire with a Likert scale. The population in this study were employees at zakat institutions in Tasikmalaya City including BAZNAS, DT PEDULI, LAZ PERSIS, LAZISMU, and LAZISNU with a total sample of 62 respondents.

The results of this research showed that: 1). The human capital variable influences employee work productivity by obtaining a coefficient of determination R^2 of 0.510 or 51%. 2). The leadership variable has no effect on employee work productivity with a coefficient of determination R^2 value of 0.337 or 33.7%. 3). The work discipline variable influences employee work productivity by obtaining a coefficient of determination R^2 of 0.850 or 85%. 4). The research results obtained between human capital, leadership, and work discipline simultaneously influence employee work productivity with a coefficient of determination R^2 value of 0.864 or 86.4%, and the remainder is influenced by other variables outside this research.

The conclusion is that there are variables that influence employee work productivity, namely human capital and work discipline. Meanwhile, the variable that does not affect employee work productivity is the leadership variable. However, simultaneously the variables of human capital, leadership, and work discipline have a positive and significant effect on employee work productivity. Thus, it is necessary to improve or manage human capital, leadership, and work discipline well to increase employee work productivity, so that zakat institutions can focus on strengthening human capital, leadership, and work discipline to achieve optimal performance at zakat institutions in Tasikmalaya City.

Keyword: Employee Work Productivity, Human Capital, Leadership, Work Discipline, Zakat Institutions.