

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Amil Zakat pada BAZNAS Provinsi Riau

Putri Sriwahyuni

Perbankan Syariah, Universitas Muhammadiyah Riau, Pekanbaru, Indonesia

Email Korespondensi: Ppuput890@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini merupakan sebuah penelitian yang menggambarkan dan menganalisa hubungan antara variable pengaruh satu (X_1) self-efficacy dan variable pengaruh dua (X_2) locus of control terhadap variable hasil (Y) kinerja. Penelitian ini dilakukan di BAZNAS Provinsi Riau sebagai lokasi penelitian dan para amil yang bekerja didalamnya menjadi sumber data primer. Pendekatan yang diterapkan pada penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif sebagai metodologi penelitian. Self-efficacy dan locus of control merupakan dua aspek yang dirasa bisa memberikan pengaruh pada kinerja para amil, hal ini didasari pada penelitian-penelitian sebelumnya yang menemukan adanya pengaruh signifikan antara variable tersebut. Namun penelitian sebelumnya tidak memperhitungkan aspek keislaman sebagai salah satu pertimbangan yang dapat mempengaruhi kedua variabel pengaruh yang digunakan. Maka penelitian ini akan menyajikan pembahasan hubungan antara variable dengan sudut pandang keislaman dalam mempengaruhi kinerja amil di BAZNAS Provinsi Riau. Pada penelitian ini penulis mendapatkan hasil berupa ditemukannya hubungan yang signifikan antara variable pengaruh X_1 dan X_2 terhadap variable hasil (Y) yang detailnya akan dijabarkan dalam penelitian ini.

Kata Kunci : Self Efficacy, Locus of Control, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research is a study that describes and analyzes the relationship between influence variable one (X_1) self-efficacy and influence variable two (X_2) locus of control on the outcome variable (Y) performance. This research was conducted at BAZNAS Riau Province as a research location and the amil who worked there became the primary data source. The approach applied in this research is a quantitative approach as a research methodology. Self-efficacy and locus of control are two aspects that are felt to have an influence on the performance of amil, this is based on previous studies that found a significant influence between these variables. However, previous studies did not take into account the aspect of amil as one of the considerations that can affect the two influence variables used. So this research will present a discussion of the relationship between variables with an Islamic point of view in influencing the performance of amil at BAZNAS Riau Province. In this study, the authors obtained results in the form of finding a significant relationship between the influence variables X_1 and X_2 on the outcome variable (Y) whose details will be described in this study.

Keywords : Self-efficacy, Locus of control, Employee performance

1. PENDAHULUAN

Sebuah kelembagaan memerlukan sumberdaya manusia sebagai asset guna menjalankan lembaganya. SDM dalam suatu lembaga memiliki peran yang penting untuk keefektifan berjalannya kegiatan yang ada.

Lembaga bisa dinyatakan berhasil apabila SDM menciptakan kinerja dengan baik dan sesuai dengan kebutuhan organisasinya dan menciptakan kinerja yang baik untuk mencapai tujuan lembaga. Serta diperlukan evaluasi untuk mengetahui kinerja dari pimpinan dan karyawan

sebagai upaya pencapaian visi dan misi lembaga tersebut (M L Mallisa, Trang, and Wangke 2022).

Badan Amil Nasional adalah lembaga utama yang bertugas mengelola dan mengatur zakat di Indonesia. Seperti yang terlampir pada undang-undang No. 23 tahun 2011 BAZNAS merupakan sebutan untuk lembaga zakat utama yang berposisi di Jakarta dan bekerja langsung dibawah arahan Mentri Agama dan Presiden Republik Indonesia (Yasmin, Tasneem, and Fatema 2015).

Dalam menjalankan tugasnya Badan Amil mempekerjakan sumberdaya manusia yang disebut sebagai amil. Tugas amil sangatlah sederhana yaitu mengelola dana zakat dan mempertanggung jawabkannya. Meskipun mereka bekerja di lembga pemerintahan, amil bukanlah pegawai negeri sipil seperti yang di pikirkan oleh masyarakat luas. Sesuai dengan PP No. 14 Tahun 2014 Pasal 34 ayat (5) mereka dipekerjakan dan diberikan haknya melalui hak amil yang sudah diatur oleh Peraturan Presiden No. 14 Tahun 2014 yang sesuai dengan At-Taubah : 60. Hal ini menegaskan bahwa seluruh SDM yang bekerja di BAZNAS merupakan amil dan bukan pegawai biasa. (BAZNAS 2021).

Zakat adalah rukun islam yang ke-empat, hal ini merupakan kewajiban pada setiap umat muslim untuk membersihkan harta dari sifat egoisme, kekikiran dan keserakahan serta disyariatkan untuk umat muslim diseluruh dunia di zaman apapun, bahkan di Indonesia. Maka, amat disayangkan jika dinamika perzakatan Indonesia tidak memiliki alat ukur dalam mengevaluasi dan menilai kinerja dari perzakatan nasional, oleh karena itu BAZNAS meluncurkan IZN (Indeks Zakat Nasional) sebagai salah satu instrument dalam mengevaluasi dan menilai kinerja dan akan dipublikasikan setiap tahun oleh Pusat Kajian Strategis BAZNAS (Puskas BAZNAS) (BAZNAS 2021)

IZN (Indeks Zakat Nasional) merupakan salah satu instrument dalam mengukur kinerja zakat di Indonesia. Pengukuran IZN (Indeks Zakat Nasional) dilakukan dengan berbasiskan data dan informasi yang diisi disetiap BAZNAS yang tersebar di berbagai provinsi, terdapat 34 cabang BAZNAS disetiap provinsi di Indonesia salah satunya BAZNAS Provinsi Riau yang didirikan pada tahun 1987 dengan SK Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau No. Kpts 532/XII/1987 dan Nomor Kpts. 533/XII/1987 (Hasbullah, Uki Sajiman, and Rahmawati 2024)

Berdasarkan nilai IZN (Indeks Zakat Nasional) tahun 2023 Provinsi Riau BAZNAS Provinsi Riau dari tahun 2022 dengan nilai IZN (Indeks Zakat Nasional) 0,72 mengalami penurunan pada tahun 2023 dengan nilai IZN 0,59. Hal ini menjadi perhatian mengapa kinerja BAZNAS Provinsi Riau

mengalami penurunan kinerja. Mahmudi (2010) menyatakan bahwa kinerja adalah suatu bangunan yang berdiri dengan beberapa faktor sebagai pondasinya mulai dari pimpinan, sistem kerja, keanggotaan bahkan pribadi masing-masing sumberdaya manusia yang ada didalamnya (BAZNAS 2021).

Terkadang tuntutan dan tekanan untuk mencapai kinerja yang diinginkan seseorang dapat menimbulkan fenomena *toxic positivity* yang merupakan perilaku yang cenderung berpikir positif secara berlebihan dan menghiraukan rasa cemas/stress serta menurunnya kepercayaan dan keyakinan diri seseorang dan akan mempengaruhi kinerjanya, hal ini akan menimbulkan permasalahan yang mengakibatkan penurunan kinerja (Pohan 2018).

Rasa kepercayaan dan keyakinan diri (*self efficacy*) serta pengendalian diri (*locus of control*) seseorang termasuk kedalam faktor individu/personal, maka langkah awal dalam peningkatan kinerja yaitu untuk dapat melakukan peningkatan dari dalam diri (Wardhana 2021).

Peneliti meninjau kedua pendekatan ini, pada penelitian terdahulu (Dandi 2023) yang mana pada penelitian tersebut pendekatan *self efficacy* dan *locus of control* memberikan dampak signifikan terhadap kinerja dan dianggap sebagai hal yang positif. Namun, dalam penelitian (M L Mallisa et al. 2022) kedua pendekatan diatas menunjukkan hasil signifikan akan tetapi salah satu dari kedua pendekatan tersebut memberikan dampak negative pada kinerja adapun yang memberikan dampak positif.

Hal ini menjadi menarik, dimana terdapat dua penelitian terdahulu yang memberikan hasil yang berbeda pada penelitiannya terhadap pengaruh kedua pendekatan terhadap kinerja karyawan.

Pernyataan-pernyataan diatas membawa ketertarikan bagi penulis untuk mengulik pengaruh pendekatan *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja para amil yang ada di Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau. Maka peneliti melakukan penelitian ini dan memberinya judul **“Pengaruh Self Efficacy dan Locus Of Control terhadap Kinerja Amil pada BAZNAS Provinsi Riau”**

Teori sikap (Theory of Attitude) yang mengkaji mengenai sikap dan perilaku serta mengasumsikan bahwa kontrol perilaku memiliki kekuatan terhadap intensi. Teori TRA dan teori TPB (Theory of Planned Behavior) yang keduanya dikemukakan oleh (Marin and Sembiring 2023).

TPB merupakan teori yang melanjutkan dan mengembangkan teori TRA dimana teori TRA hanya berfokus pada niatan akan memberikan pengaruh perilaku individual seseorang. Sedangkan pada TPB mengatakan bahwa niatan seseorang bukanlah faktor yang bebas, sebab ia

dapat diikat oleh faktor-faktor pengekong lainnya seperti norma sosial, kebiasaan masyarakat bahkan pandangan orang lain.

Menurut Teori Nalar dan Tindakan (Theory of Reason and Action) milik (Marin and Sembiring 2023) yang menyatakan bahwa minat seseorang memberikan prediksi paling akurat terhadap perilakunya, teori ini menjelaskan bahwa suatu perilaku akan terjadi jika ada minat dan intensi. Disini Ajzen menyatakan bahwa seseorang hanya akan melakukan suatu perilaku jika dia memiliki intensi (niat) yang mendasarinya. Hal ini menunjukkan bahwa niat adalah latar belakang dari segala tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia, namun tidak ada kelanjutan dari itu (Larasati 2022).

Pada tahun 1991 Ajzen mengeluarkan teori lanjutan dari TRA yang menyatakan bahwa niat yang melatar belakangi perilaku seseorang bisa muncul dan bisa juga ditahan berdasarkan beberapa faktor lain yang nantinya akan menjadi indikator bagi seseorang dalam mengeksekusi niatannya. Teori ini nantinya akan diberinama TPB (Theory Of Planned Behavior).

Theory of Planned behavior merupakan teori mengenai sebuah perilaku yang dilandasi hubungan antara sikap, norma subjektif dan control yang menjadi indikator terhadap adanya niat dan perilaku. Hubungan antara Indikator-indikator diatas akan memunculkan niat yang nanti akan menjadikan perilaku sebagai outputnya.

Berikut adalah beberapa indikator yang dapat digunakan:

1. Sikap terhadap perilaku

Sikap adalah evaluasi kepercayaan/kepercayaan positif dan negative dari seseorang terhadap perilaku yang diinginkan. Sederhananya sikap adalah refleksi diri seseorang dalam menghadapi suatu situasi atau kejadian. Apabila seseorang menghadapi suatu dengan respond yang positif maka dapat dikatakan bahwa individu tersebut memiliki kecenderungan baik pada keadaan tertentu, begitu pula sebaliknya.

2. Norma subjektif

Norma subjektif merupakan suatu konvensi sosial yang mengatur kehidupan manusia, indikator ini dapat mengukur keinginan individu dalam menyetujui dan tidak menyetujui perilaku tertentu dan didasari sesuatu keyakinan yang dinamakan keyakinan normative. Norma subjektif juga bisa diartikan sebagai budaya, kebiasaan dan atau hukum positif yang berlaku di suatu wilayah. Idiologi dan kepercayaan yang dianut oleh seseorang tentu juga masuk pada bagian indikator ini.

Ketika seorang muslim ingin melakukan kegiatan sehari-hari maka dia akan menjadikan agamanya sebagai salah satu indicator dalam berperilaku dan menahan dirinya melakukan hal-hal yang dilarang oleh agamanya dan seorang muslim dituntut untuk mendahulukan *maslahat* dan menghindari *mudharat*.

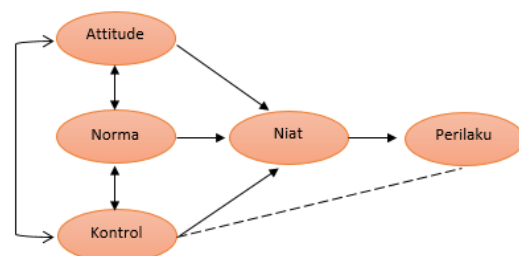
3. Kontrol perilaku persepsi

Kontrol perilaku persepsi adalah persepsi individu mengenai kekuatan dan kelemahan system yang digunakan dalam melakukan perilaku dan dapat mengukur kepercayaan individu dalam melakukan hal yang ia inginkan.

Persepsi merupakan cara seseorang memandang suatu kejadian. Pandangan menjadi penting karna pandangan dapat membangun minat dan kemauan yang merupakan aspek pendiri dari niat yang nantinya akan direfleksikan menjadi perilaku

4. Niat

Niat adalah keinginan individu dalam melakukan suatu perilaku sehingga indicator ini bisa mengukur keinginan individu dalam melakukan perilaku yang ia inginkan (Mahyarni 2020). Selain teori konvensional niat juga disebutkan menjadi kunci keberhasilan seseorang pada dunia islam, bahkan disebutkan dalam salah satu hadist pada kitab *Ar-ba'in An-Nawai*.



Gambar 1. Indicator theory of planned behavior

Sumber: (Larasati 2022)

Secara ringkas, teori tersebut menjelaskan bahwa sebelum suatu perilaku terjadi, ada tiga jenis pertimbangan yang dilakukan, yaitu: keyakinan mengenai akibat dari perilaku tersebut, keyakinan normatif atau pandangan seseorang mengenai keyakinan orang lain dalam melakukan suatu perilaku yang akan menjadi pertimbangan perilaku yang akan dilakukan oleh orang tersebut, dan pertimbangan mengenai pengendalian perilaku seseorang dalam mengenali kelebihan dan kelemahan seseorang dalam melakukan suatu perilaku (Sparks, Ajzen, and Hall-box 2002).

Teori TPB memberikan gambaran yang lebih valid dan mudah dimengerti tentang perilaku

manusia. Ajzen yang memunculkan tiga indikator dalam bentuk sikap, keyakinan dan pandangan terhadap norma dan hukum sosial serta kemampuan control diri yang dilandaskan pada keyakinan diri dapat membantu penelitian dalam mengkaji hubungan antara kepercayaan diri dalam berperilaku (Sparks et al. 2002).

Hal ini juga dapat diimplementasikan pada dunia kerja, dimana karyawan dituntut untuk berperilaku dan bekerja sesuai dengan kebutuhan perusahaan. Selain dapat digunakan untuk mengukur niat seseorang sikap, norma dan kontrol diri bisa dijadikan patokan untuk menilai besaran tingkat kepercayaan diri seseorang. Pegawai yang memiliki kepercayaan diri diharapkan mampu meningkatkan efektifitas dari kinerjanya dilapangan. Selain kepercayaan diri, besaran niat bisa dijadikan data perhitungan bagaimana seseorang mampu megambil keputusan, yang secara tidak langsung akan bersinggungan dengan kemampuan *locus of control* (Sparks et al. 2002).

Teori efikasi diri memperhitungkan keyakinan terhadap norma subjektif dan keyakinan perilaku. Hal ini terkait dengan efikasi diri, yaitu keyakinan yang dimiliki seseorang dalam menyelesaikan tugas atau terlibat dalam suatu perilaku. Jika seseorang yakin dengan kemampuannya, maka niat dan perilaku akan muncul. Demikian pula, *locus of control* diperhitungkan ketika mempertimbangkan lokus kendali. Hal ini terkait dengan *locus of control*, yang terdiri dari internal dan eksternal. Kedua hal ini bertindak sebagai pertimbangan atas hal-hal yang terjadi dalam dirinya sendiri yang dapat dikendalikannya (internal) atau yang tidak dapat dikendalikannya (eksternal). Akibatnya, niat yang mendasari suatu perilaku akan muncul ketika pengendalian diri dipertimbangkan ketika suatu perilaku dilakukan. (Sparks et al. 2002).

1. Self Efficacy

Kepercayaan pada kemampuan diri sendiri dan penilaian terhadap perilaku yang perlu dilakukan merupakan pengertian dari self-efficacy. Pada salah satu penelitian terdahulu yang ditulis oleh effendi pada tahun 2013, ia memaparkan bahwa self efficacy adalah kepercayaan seorang individu terhadap kapabilitas dan kapasitasnya dalam melaksanakan sebuah tugas kewajiban, dan adapun self-efficacy diartikan sebagai kemampuan seseorang untuk mengkoreksi segala tindakan dirinya baik itu hal yang mencakup baik buruknya atau benar dan salahnya seorang individu (Efendi 2013). Adapun pada penelitian lain *Self efficacy* diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam meyakini dan mempercayai dirinya mampu untuk mengeluarkan

perilaku yang benar pada waktu yang tepat secara spesifik dan kongkrit. (Noviawati 2016).

Menurut Nazilatul Hasanah, selama ini pembahasan mengenai *self efficacy* hanya menggunakan perspektif barat, sedangkan pembahasan dalam perspektif Islam masih minim. Padahal, konsep dari *self efficacy* dalam Al-Quran memiliki keterkaitan dengan konsep ketuhanan, disamping dari seseorang yang yakin terhadap kemampuan yang ia miliki dan usaha yang dilakukannya, harus tetap menggantungkan harapannya kepada Allah SWT, dengan hal tersebut keberhasilan yang diperoleh seseorang berasal dari kehendak Allah SWT. Bahkan seorang muslim diharamkan untuk berputus asa pada situasi apapun dan dituntut untuk selalu menggantungkan dirinya pada tuhan.

Efficacy dalam islam tidak melulu tentang mengidentifikasi kemampuan baik atau buruk dari seseorang, tetapi ada andil tuhan didalamnya. Maka seorang muslim dituntut untuk selalu memohon dan berdoa dalam segala tindak tanduknya diatas muka bumi agar memperoleh bantuan dari Allah SWT. Konsep ketuhanan pada islam ini cenderung mampu untuk mengangkat moral dan kepercayaan diri seorang muslim yang percaya dengan sepenuh hati pada tuhan.

Menurut (Lestari, Yulinartati, and Fitriya 2024), *self efficacy* memiliki beberapa indikator, adalah sebagai berikut:

1. Pengalaman keberhasilan diri sendiri, kenangan yang dihadapi sendiri adalah aspek yang sangat kuat dalam meningkatkan pengalaman, semakin besar harga yang dibayar oleh seseorang untuk menghadapi masalah maka semakin besar juga pengetahuan yang bisa diperoleh, atau semakin besar cakupan permasalahan yang dihadapi maka semakin besar juga wawasan yang bisa diperoleh, maka pengalaman yang dihadapi secara pribadi merupakan sebuah hal yang akan meningkatkan *self efficacy* dalam diri seseorang, begitupun sebaliknya. Orang yang memiliki pengalaman pribadi yang minim akan cenderung ragu dan takut ketika dihadapkan dengan masalah atau tugas yang besar, ini merupakan indikasi bahwa self-efficacy yang dimiliki rendah.
2. Pengalaman keberhasilan orang lain, selain dari pengalaman pribadi, pengalaman yang dimiliki orang lain juga dapat digunakan sebagai bahan pembelajaran dan renungan untuk meningkatkan pengetahuan dan kepekaan dalam menghadapi masalah. Peningkatan pengetahuan sebagaimana yang sudah dijabarkan diatas adalah salah satu aspek pengembangan *self efficacy*, ini menunjukkan bahwa orang dapat melakukan hal yang sama dan mendorong mereka untuk

mencontohnya, keterbatasan dan tantangan yang dihadapi ketika seseorang ingin menjadikan pengalaman orang lain sebagai sumber pengetahuan adalah kurangnya kecocokan situasi yang dihadapi sehingga diperlukannya penyesuaian yang benar sebelum pengetahuan itu diimplementasikan.

3. Persuasi sosial, hal ini dapat didefinisikan sebagai motivasi kerja yang diberikan oleh orang yang berpengaruh dan dapat meyakinkan bahwa seseorang tersebut mampu dan dapat menyelesaikan tugas yang dimilikinya. Motivasi atau dukungan ini sangatlah dibutuhkan sebab moral seseorang dapat mengalami peningkatan yang signifikan saat diberikan kepercayaan dan dukungan dari orang lain disekitarnya yang megeaskan persetujuan dan pengakuan pada kemampuan seseorang tersebut. Bisa dikatakan persuasi sosial berkaitan dengan peningkatan kepercayaan diri seseorang dari luar (eksternal).
4. Keadaan fisiologis dan emosional, ketenangan merupakan senjata kuat yang dimiliki seseorang untuk meraih keberhasilan. Jika seseorang mengalami kecemasan dan stress maka orang tersebut akan kesulitan mengontrol diri dan menurunkan kapabilitasnya dalam melakukan tanggung jawab yang berujung pada ketidak sempurnaan atau bahkan kegagalan pada pekerjaannya yang dapat menurunkan moral karna terus dihadapkan dengan kegagalan. Namun sebaliknya, jika seseorang tersebut yakin dan tidak diwarnai ketegangan serta kecemasan maka seseorang tersebut cenderung mengharapkan keberhasilan (Mimiasri, Restya, and Husna 2023). Status emosional seseorang biasanya akan berefek pada tingkat keberhasilan individu tersebut dan juga akan berpengaruh pada kepercayaan diri pada kemampuan yang dimiliki. Pada dunia kerja di zaman modern ada sebuah istilah yang sering diungkapkan berdasarkan status emotional seseorang, seperti istilah "*good day/bad day*" hingga istilah "*good mood/bad mood*".

2. Locus of Control

Locus of Control menurut (Elyani 2023) ialah sebuah kemampuan seseorang dalam mengontrol kejadian yang terjadi pada dirinya, dan bagaimana cara pandang seseorang terhadap suatu peristiwa apakah ia dapat mengendalikan atau tidak kepada kejadian yang terjadi (Nur Annisa et al. 2023).

Locus of control terbagi menjadi 2 yaitu internal yang bagaimana individu dapat percaya bahwa dirinya mampu mengendalikan peristiwa dan

konsekuensi yang dan memberikan sebuah sugesti terhadap kehidupan mereka, adanya keyakinan diri setiap masalah yang ada dapat dikendalikan dan bertanggungjawab atas keputusan yang diambil dan eksternal yang dimana individu percaya bahwa prestasi dan hambatan yang berasal dari luar kendali mereka dapat mempengaruhi tingkat kinerja sehingga memiliki kemungkinan untuk merusak kesuksesan usaha perusahaan/organisasi (M.L. Mallisa, Trang, and Wangke 2022).

Tidak memungkiri bahwa setiap umat manusia untuk dapat memiliki locus of control yang baik untuk menghindari tidak tercapainya visi dan misinya. Termasuk pada umat islam sendiri pengajaran mengenai pengendalian diri merupakan sesuatu titik utama yang diajarkan oleh Nabi Muhammad SAW, hal ini dapat dilihat dari syariat-syariat yang diturunkan seperti berpuasa, namun lebih spesifiknya pengendalian diri dan pengambilan keputusan telah dijabarkan dalam Al-Quran melalui kisah Nabi Khidir AS dan Nabi Musa AS pada Q.S Al-Kahfi: 60-82.

Chi Hsinkuang (Mimiasri et al. 2023) pada jurnalnya memperkenalkan alat ukur untuk *locus of control* yang ia bagi menjadi dua kategori:

1. Eksternal *locus of control* merupakan bagaimana seseorang memberikan pandangan akan hidupnya mengenai peristiwa yang terjadi diluar kendalinya serta mengenai persepsi seseorang akan adanya nasib, keberuntungan dan kemampuan atas kuasa atasan yang akan mempengaruhi hidupnya.
2. Internal *locus of control* merupakan bagaimana pandangan seseorang akan kemampuannya dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi sehingga dapat menentukan nasib hidupnya sendiri. (Mimiasri et al. 2023).

3. Kinerja

Menurut (Sudaryat 2023), kinerja merupakan hasil dari kerja pegawai dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggungjawabnya dengan memberikan kualitas dan kuantitas yang baik dan optimal. Output dari sebuah pekerjaan yang dihasilkan oleh sumberdaya manusia setelah melaksanakan dan melakukan tugas serta tanggungjawabnya disebut dengan kinerja. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh dari hasil kerja seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi. Kinerja juga dapat diartikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas. Kinerja merupakan ukuran kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas yang ditentukan dan harus dicapai agar suatu organisasi atau lembaga dapat menunjukkan kinerja yang baik (Septianingsih 2018).

Kinerja dapat merupakan gambaran atau tujuan seseorang dalam mencapai apa yang

menjadi target dalam melaksanakan tugas dan memberikan kontribusi bagi tempat ia bekerja. Ketika seseorang berprestasi, maka lembaga memiliki tanggung jawab untuk memberikan penghargaan dan perhatian kepada mereka (Sudaryat 2023).

Kinerja memiliki hubungan yang erat mengenai sikap seseorang terhadap pekerjaan yang dilakukannya, situasi tempat kerja, dan kerjasama antar pekerja dan atasan. Kinerja juga dapat ditingkatkan jika karyawan tersebut memiliki self efficacy dan locus of control didalam dirinya (Hersita et al. 2021). Menurut (Firmansyah 2024) mengemukakan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain keterampilan dan pengalaman, faktor pendidikan, umur, sarana penunjang, faktor semangat dan kegairahan kerja, dan faktor motivasi.

Bernardin dan Russel memberikan enam tolak ukur yang dapat digunakan perusahaan dalam mengukur kinerja, yaitu:

1. Kualitas pekerjaan yang mendekati tujuan perusahaan. Kualitas adalah tingkat kesempurnaan dari suatu hasil pekerjaan, semakin baik pekerjaannya maka semakin tinggi pula kualitas yang diberikan. Adapun tolak ukur baik dan buruknya suatu pekerjaan akan bergantung dengan kebutuhan yang dihadapi oleh perusahaan.
2. Kuantitas dalam hal jumlah yang dapat dihasilkan. Jumlah yang dimaksudkan pada point ini dapat diartikan sebagai tingkat produktifitas pekerja, semakin tinggi tingkat produktifitasnya maka semakin besar pula jumlah produksi yang dihasilkan dan diharapkan mampu memberikan keuntungan bagi perusahaan
3. Ketepatan waktu dalam hal seberapa cepat seseorang menyelesaikan pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang berkualitas tinggi, serta dalam hal berapa lama waktu yang dibutuhkan untuk menyelesaikan tugas yang sama dan keluaran lainnya. Akurasi dan kedisiplinan merupakan hal yang sangat penting, sebuah perusahaan yang memiliki SDM yang taat akan peraturan dan memiliki kebiasaan teratur akan menghasilkan kinerja yang efisien dan perusahaan tidak akan mendapatkan kerugian dari keterlambatan dan kelalaian yang disebabkan oleh pekerjaanya.
4. Kecukupan biaya yang disebabkan dalam menindaklanjuti pekerjaan dan menciptakan manfaat yang tinggi dan dapat membatasi kemalangan. Anggaran yang cukup bukanlah anggaran yang banyak, akan tetapi anggaran yang cukup adalah anggaran yang didistribusikan dengan efektif tanpa merugikan perusahaan maupun pekerjaanya. Hal ini dapat memberikan motivasi tambahan pada pekerja

selam proses kerja berlangsung serta meningkatkan kinerjanya.

5. Metode penyelesaian pekerjaan tanpa pengawasan dari seorang supervisor untuk mencegah tindakan yang tidak diinginkan dikenal sebagai kebutuhan akan supervisi. Hal ini masih dianggap tabu pada beberapa perusahaan yang menjadikan kepercayaan sebagai opsi terakhir untuk memaksimalkan kinerja mereka, supervisor dan manager merupakan profesi yang menuntut SDMnya untuk mampu menciptakan sistem kerja yang baik dan berjalan secara otomatis, namun kemampuan managerial yang buruk membuat kedua posisi tersebut dijadikan sebagai jabatan untuk mengawasi secara langsung (Direct Supervision) yang terkadang menimbulkan ketegangan antara para pekerja dan mengurangi motivasi mereka.
6. Bagaimana seseorang menjaga nama baik, harga diri, dan hubungan kerja samanya dikenal sebagai dampak interpersonal. Dampak interpersonal akan terlihat efeknya pada jangka waktu yang relative panjang dimana ketika pekerja dari suatu perusahaan mampu menunjukkan image diri yang baik di mata publik, maka hal ini akan memberikan keuntungan bagi perusahaan dalam efek domino yang terus menerus, begitu pula sebaliknya. Akan sulit merubah pandangan umum terhadap sesuatu yang sudah diketahui secara massive seperti baik/buruknya nama suatu perusahaan atau lembaga

2. METODE

Penelitian ini dilakukan dengan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif. Lokasi penelitian dilakukan pada BAZNAS Provinsi Riau. Dengan populasi yaitu amil zakat sebanyak 34 orang, maka menurut (Arikunto 2017a) mengatakan jika jumlah populasi kurang dari 100, maka dilakukan pengambilan sampel keseluruhan atau sampling jenuh. Namun jika jumlah populasi lebih dari 100, maka dapat diambil sampel sebanyak 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasi. Meskipun pengambilan data memerlukan waktu yang lebih lama, metode sampling jenuh ini dapat mencapai tingkat keakuratan data yang tinggi. Dengan demikian, jumlah sampel yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah 34 orang (Arikunto 2017b).

Pengumpulan data akan dilakukan dengan menyebarkan angket/kuesioner kepada responden dengan menggunakan skala likert 1 sampai 5. Dokumentasi yang merupakan pengumpulan data berupa gambar dan kutipan serta penelitian ini menggunakan data yang

terdapat dalam jurnal atau buku yang relevan dengan penelitian.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Identitas Responden

Peneliti melakukan penelitian dengan menyebarkan kuisioner kepada para amil yang ada di BAZNAS yang berjumlah 34 orang secara keseluruhan. Para amil akan dikategorikan berdasarkan beberapa karakteristik untuk bisa mengidentifikasi identitas daripada responden yang terlibat pada penelitian. Jenis kelamin dan pendidikan terakhir *amil* akan menjadi acuan utama dalam mengidentifikasi identitas responden.

Adapun penjabaran dari kedua karkteristik tersebut adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan Jenis Kelamin

Informasi berikut diperoleh dari tanggapan kuesioner mengenai jenis kelamin responden penelitian, sebagian besar pengumpul zakat BAZNAS Provinsi Riau berjenis kelamin laki-laki (59%) dibandingkan perempuan (41%), dari 34 responden yang dipilih dalam penelitian ini.

2. Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Informasi berikut dikumpulkan dari tanggapan kuesioner mengenai pendidikan responden penelitian. Dari 34 responden yang dijadikan sampel penelitian ini, terlihat dari tabel di atas bahwa masing-masing pengumpul zakat di BAZNAS Provinsi Riau memiliki tingkat pendidikan sebelumnya yang berbeda-beda. Hanya 3% amil yang menamatkan pendidikan SMA atau SMK. Sebanyak 42% dari populasi sudah mendapatkan gelar jenjang S1, disusul oleh 15% dari populasi yang mendapatkan gelar pada jenjang S2. Namun karena amil zakat yang mengisi kuesioner tidak melengkapi bagian identitas responden, maka dilaporkan sebanyak 38% responden tidak bersedia mengisi pendidikan terakhirnya.

Analisis Data Penelitian

Analisis pengujian instrument dilakukan menggunakan instrumen angket yang meliputi pengujian validitas, reliabilitas, asumsi klasik, pengujian secara stimulus parsial T, dan pengujian stimulus parsial F untuk mengukur variabel. Analisis menggunakan tes reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah angket yang digunakan untuk mengukur gejala konsisten dan menghasilkan data yang valid, sedangkan test validitas bertujuan untuk mengetahui tingkat kevalidan data yang digunakan pada penelitian ini. Untuk memberikan kepastian dan konsistensi digunakan uji asumsi klasik. Test stimulus F digunakan untuk menguji hubungan antara dua variabel bebas terhadap variable hasil, sedangkan

test T parsial digunakan untuk menguji hubungan antara variabel bebas X_1 *self-efficacy* dan X_2 *locus of control* terhadap variable hasil Y kinerja. (Ph.D. Ummul Aiman et al. 2022).

Tes Validitas

(Elyani 2023) mendefinisikan validitas sebagai akurasi dan presisi yang biasanya kita anggap autentik atau valid dalam bidang penelitian. Tingkat akurasi antara data aktual dan data yang dikumpulkan peneliti dikenal sebagai pengujian validasi. (Ph.D. Ummul Aiman et al. 2022).

1. Validitas variabel *Self Efficacy* (X_1)

Tabel 1. Validitas Variabel *Self Efficacy*

No	R Tabel	R Hitung
SE1	0.3388	0.466
SE2	0.3388	0.569
SE3	0.3388	0.671
SE4	0.3388	0.652
SE5	0.3388	0.658
SE6	0.3388	0.527
SE7	0.3388	0.628
SE8	0.3388	0.454
SE9	0.3388	0.539
SE10	0.3388	0.586
SE11	0.3388	0.485
SE12	0.3388	0.432
SE13	0.3388	0.352
SE14	0.3388	0.438
SE15	0.3388	0.365
SE16	0.3388	0.454

Sumber: Olahan data dengan SPSS 23, 2024

2. Validitas variabel *Locus of Control* (X_2)

Tabel 2. Validitas Variabel *Locus of Control*

No	R Tabel	R Hitung
LOC1	0.3388	0.519
LOC2	0.3388	0.469
LOC3	0.3388	0.506
LOC4	0.3388	0.521
LOC5	0.3388	0.460
LOC6	0.3388	0.441
LOC7	0.3388	0.631
LOC8	0.3388	0.603

Sumber: Olahan Data dengan SPSS 23, 2024

3. Validitas variabel Kinerja (Y)

Tabel 3. Validitas Variabel Kinerja

No	R Tabel	R Hitung
K1	0.3388	0.773
K2	0.3388	0.699
K3	0.3388	0.762
K4	0.3388	0.600

K5	0.3388	0.667
K6	0.3388	0.616
K7	0.3388	0.747
K8	0.3388	0.662
K9	0.3388	0.687
K10	0.3388	0.593

Sumber: Olahan Data SPSS 23, 2024

Perbandingan r tabel dengan 34 responden adalah 0,3388, dan hasil validitas untuk semua variabel menunjukkan bahwa r hitung $>$ r tabel. Hal ini dapat dilihat dari keseluruhan tabel di atas. Dengan demikian, semua pertanyaan yang berkaitan dengan *self efficacy*, *locus of control*, dan kinerja dapat dianggap valid dan tepat untuk digunakan.

Tes Reabilitas

Tujuan dari test reliabilitas, yang biasanya menggunakan SPSS, adalah untuk memastikan konsistensi instrumen pengukuran. Alpha Cronbach harus lebih besar dari 0,60 agar dianggap reliabel untuk menyimpulkan bahwa pernyataan yang digunakan untuk mengukur setiap variabel akurat.

Tabel 4. Hasil Test Reabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Hasil Test	Deskripsi
Self Efficacy	0,60	0,734	Reliable
Locus of Control	0,60	0,713	Reliable
Kinerja	0,60	0,764	Reliable

Sumber: Data diolah dengan SPSS 23, Tahun 2024

tabel di atas menunjukkan bahwa hasil test reliabilitas lebih tinggi dari nilai alpha Cronbach sebesar 0,60. Hal ini terbukti dari hasil yang diperoleh. Dapat disimpulkan bahwa item-item dari penelitian ini dianggap dapat dipercaya sebagai alat untuk memperoleh data penelitian tambahan.

Tes Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas digunakan untuk melihat apakah variabel terdistribusi normal. SPSS versi 23 digunakan untuk pengujian dalam penelitian ini. Pemeriksaan Kolmogorov-Smirnov Z dan asymp merupakan salah satu hal yang perlu dilakukan untuk mengetahui kenormalan data.
H₀: Data residual terdistribusi normal jika hasil signifikansi lebih dari 0,05.
H_a: Data residual tidak terdistribusi normal jika hasil signifikansi kurang dari atau sama dengan 0,05.

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.28993423
Most Extreme Differences	Absolute	.074
	Positive	.060
	Negative	-.074
Test Statistic		.074
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

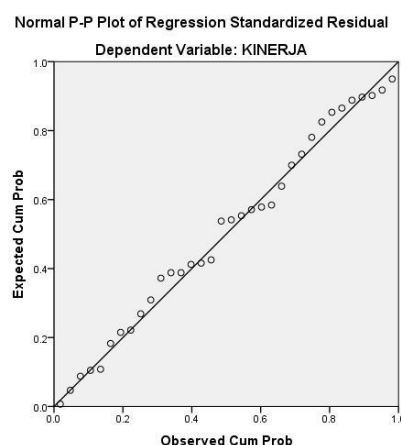
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Gambar 2. Hasil Uji Normalitas

Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

Dengan hasil 0,200 $>$ 0,05, gambar di atas menunjukkan bahwa data terdistribusi secara normal. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa efikasi diri, lokus kendali, dan pengaruh kinerja terdistribusi secara normal. Serta uji normalitas dapat juga dilihat pada hasil grafik P-Plot jika residual mengikuti garis diagonal, maka dapat disimpulkan bahwa data terdistribusi dengan normal.



Gambar 3. Hasil Grafik Normality

Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

2. Uji Multikolonieritas menentukan korelasi antara variable pengaruh dengan menguji model regresi. Jika tidak terdapat multikolinearitas dalam regresi, model dikatakan baik. Kriteria untuk uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:
H₀: Multikolinearitas terjadi ketika nilai toleransi dan VIF lebih besar dari 10.
H_a: Multikolinearitas tidak terjadi jika hasil Nilai Toleransi lebih besar dari 0,10 dan VIF kurang dari 10.

Coefficients ^a						
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics
	B	Std. Error	Beta			
1 (Constant)	-3.721	6.635		-.561	.579	
SE	.751	.100	.872	7.522	.000	.769
LOC	-.178	.184	-.112	-.967	.341	1.300

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 4. Hasil Uji Multikolonieritas
Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar diatas diketahui nilai *tolerance* 0,769 > 0,10 dan VIF 1,300 < 10 variabel *self efficacy* (X1) dan *locus of control* (X2) hasil dari uji multikolonieritas menunjukkan bahwa data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

3. Uji Heterokedastisitas digunakan untuk menentukan apakah tidak ada kesamaan varians antara dua variabel. Jika tidak ada heteroskedastisitas dalam varians residual, maka model regresi baik.

H0: Tidak ada heteroskedastisitas jika hasil signifikan lebih besar dari 0,05.

Ha: Heteroskedastisitas hadir jika hasil signifikan kurang dari 0,05.

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	5.084	3.867		1.315	.198
SE	.013	.058	.045	.224	.825
LOC	-.101	.107	-.189	-.938	.355

a. Dependent Variable: Abs_RES

Gambar 5. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar diatas didapatkan hasil bahwa 0,825 > 0,05 untuk *self efficacy* dan 0,355 > 0,05 untuk *locus of control* , dari hasil tersebut maka disimpulkan bahwa data yang digunakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Hipotesis

- Uji Parsial (T) digunakan untuk mengetahui apakah masing-masing variabel mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable hasil berdasarkan kriteria sebagai berikut:
 - Apabila variabel *self-efficacy* dan *locus of control* secara sendiri-sendiri tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, maka H0 diterima.
 - Self-efficacy* dan *locus of control* mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ pada $\alpha = 0,05$, maka Ha diterima.

$$\begin{aligned} \text{Rumus } t \text{ tabel} &= t(\alpha / 2 ; n-K-1) \\ &= t(0,05 / 2 ; 34-2-1) \\ &= t(0,025 ; 31) \\ &= 1,695 \end{aligned}$$

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-3.721	6.635		-.561	.579
SE	.751	.100	.872	7.522	.000
LOC	-.178	.184	-.112	-.967	.341

a. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 6. Hasil Uji T
Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

Berdasarkan hasil uji tersebut dapat diketahui bahwa:

- Nilai *self efficacy* dapat dilihat digambar bahwa 7,522 > 1,695 maka H_a diterima dengan nilai sign 0,00 < 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau.
- Nilai *locus of control* dapat dilihat dari table bahwa -0,967 < 1,695 maka H₀ diterima dengan nilai signifikansi 0,341 > 0,05. Dapat disimpulkan bahwa *locus of control* tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau.
- Uji Stimultan (F) uji F hitung digunakan untuk menentukan secara simultan apakah variable pengaruh berikut memiliki pengaruh terhadap variable hasil:

H0 diterima: Jika F hitung < F tabel pada $\alpha = 0,05$ diterima, temuan menunjukkan bahwa kinerja karyawan tidak dipengaruhi secara simultan oleh variabel *self efficacy* dan *locus of control*.

Ha diterima: Jika F hitung > dari F tabel pada $\alpha = 0,05$, maka variabel *self efficacy* dan *locus of control* keduanya memiliki pengaruh secara stimultan terhadap kinerja karyawan secara simultan.

$$\begin{aligned} \text{Rumus } f_{\text{tabel}} &= F(K ; n-K) \\ &= F(2 ; 34-2) \\ &= F(2 ; 32) \\ &= 3,29 \end{aligned}$$

ANOVA ^a					
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F
1	Regression	756.848	2	378.424	32.844
	Residual	357.181	31	11.522	
	Total	1114.029	33		

a. Dependent Variable: KINERJA

b. Predictors: (Constant), LOC, SE

Gambar 7. Hasil Uji F
Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar diatas didapatkan hasil 32,844 > 3,29 maka H_a diterima. Dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan dengan nilai 0,00 < 0,05.

- Salah satu cara untuk menentukan apakah model regresi linier berganda layak digunakan adalah dengan memeriksa nilainya menggunakan koefisien determinasi (R²).

Hubungan antara variable pengaruh dan dependen ditunjukkan oleh nilai R (Lestari et al. 2024). Dengan interpretasi koefisien adalah sebagai berikut:

0,80 – 1,00 menunjukkan tingkatan hubungan yang sangat kuat.
 0,60 – 0,79 menunjukkan tingkatan hubungan yang kuat.
 0,40 – 0,59 menunjukkan tingkatan hubungan yang cukup kuat.
 0,20 – 0,39 menunjukkan tingkatan hubungan yang rendah.
 0,00 – 0,19 menunjukkan tingkatan hubungan yang sangat rendah.

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.824 ^a	.679	.659	3.39440

a. Predictors: (Constant), LOC, SE

b. Dependent Variable: KINERJA

Gambar 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Sumber: Olahan data SPSS 23, 2024

Berdasarkan gambar di atas, nilai R sebesar 0,824 atau 82,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau berkorelasi kuat dengan variabel *self-efficacy* dan *locus of control*. Nilai R square sebesar 0,679 atau 67,9% menunjukkan adanya pengaruh *self-efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau. Sisanya sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Analisis Regresi Linear Berganda

Teknik statistik yang dikenal sebagai analisis regresi berganda digunakan untuk menentukan pengaruh dua atau lebih variable pengaruh yaitu *self efficacy* dan *locus of control* terhadap variable hasil, yaitu kinerja. Analisis ini dilakukan jika diperoleh nilai koefisien kolerasi, nilai t hitung dan tingkat signifikansi sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda

Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-3.721	6.635		-.561	.57
	SE	.751	.100	.872	7.522	.00
	LOC	-.178	.184	-.112	-.967	.34

a. Dependent Variable: KINERJA

Sumber: Data olahan SPSS 23, 2024

Berdasarkan tabel diatas hasil uji regresi berganda dalam persamaan regresi *unstandardized coefficients* adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -3,721 + 0,751 + (-0,178) + e$$

Berdasarkan uraian diatas maka persamaan linear berganda dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- 3,721 adalah nilai negatif dari konstanta (a). Tanda negatif menunjukkan bahwa kinerja akan menurun jika *self efficacy* dan *locus of control* tidak ada atau sama dengan nol..
- Dengan nilai positif 0,751 untuk koefisien regresi pada efikasi diri, dapat disimpulkan bahwa kinerja akan naik menjadi 0,751 jika variable pengaruh lainnya diasumsikan tetap konstan. Tanda positif berarti variabel tersebut hanya memiliki pengaruh dalam satu arah.
- Nilai koefisiensi regresi pada *locus of control* memiliki nilai negatif sebesar 0,178 hal tersebut akan menunjukkan jika kinerja mengalami kenaikan 1, maka kinerja akan mengalami penurunan menjadi 0,178 dengan asumsi variable pengaruh lainnya dianggap konstan. Tanda negatif menunjukkan pengaruh yang berlawanan antar variabel.

Berdasarkan interpretasi diatas dapat dilihat bahwa variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja adalah hasil dari *self efficacy* dengan nilai koefisiensi sebesar 0.751, nilai tersebut lebih besar dari nilai *locus of control* dengan nilai negatif sebesar 0,178.

Diskusi

Pengaruh *Self Efficacy* terhadap Kinerja Amil BAZNAS Provinsi Riau

Self efficacy merupakan sebuah keyakinan seseorang mengenai kemampuan yang dimilikinya untuk dapat menyelesaikan tugas yang menjadi tanggungjawabnya. Hal ini merupakan salah satu cara seseorang dalam mencapai tujuannya didalam dunia kerja untuk mencapai kinerja yang baik dan memberikan kontribusi kepada sebuah lembaga. Terdapat beberapa penelitian mengenai *self efficacy* yang dapat memberikan pengaruh yang positif dan signifikan, salah satunya penelitian yang dilakukan oleh (M L Mallisa et al. 2022) dengan pembahasan yang relevan dengan penelitian ini.

Hasil keputusan hipotesis Ha diterima seperti yang ditunjukkan pada gambar 4.7 dengan tingkat signifikansi $0,00 < 0,05$ dan *self-efficacy* memiliki nilai $7,522 > 1,695$. Maka dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *self-efficacy*. Dengan nilai koefisien regresi sebesar 0,872, maka pengaruh variabel *self-efficacy* terhadap kinerja adalah positif. Artinya, dengan asumsi variable pengaruh lainnya dianggap konstan, maka peningkatan variabel kinerja akan menghasilkan peningkatan sebesar 87,2%. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja amil

BAZNAS Provinsi Riau ditingkatkan secara signifikan oleh *self-efficacy*. Berdasarkan hasil penelitian ini, maka *self-efficacy* masing-masing amil akan berpengaruh positif terhadap kinerja dan dapat memberikan kontribusi terhadap kemampuannya untuk mempertahankan atau meningkatkan kinerjanya.

Pengaruh *Locus of Control* terhadap Kinerja Amil BAZNAS Provinsi Riau

Locus of control merupakan sebuah pandangan seseorang dalam mengendalikan peristiwa yang terjadi didalam kendalinya maupun diluar kendalinya. Hal ini memberikan dampak yang bisa positif maupun negative, didukung dengan beberapa peneltian terdahulu yang relevan dengan penelitian ini salah satunya penelitian dari (Ary and Sriathi 2019) yang mendapatkan hasil positif dan signifikan namun pada penelitian (Murti and Utami 2021) mendapatkan hasil negative.

Nilai *locus of control* sebesar $-0,967 < 1,695$ sebagaimana digambarkan pada gambar 4.7, maka hasil hipotesis H_0 diterima dengan tingkat signifikansi $0,341 > 0,05$. Dapat disimpulkan bahwa *locus of control* para amil BAZNAS Provinsi Riau tidak berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja. Nilai koefisien regresi *locus of control* yang negatif sebesar 0,112 menunjukkan bahwa jika variabel bebas lainnya diasumsikan konstan, kinerja akan menurun sebesar 11,2% jika *locus of control* meningkat. Tanda negatif menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut berpengaruh berlawanan. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja para amil BAZNAS Provinsi Riau terpengaruh secara negatif dan signifikan. Berdasarkan hasil penelitian ini, seseorang dengan *locus of control* yang tinggi akan berdampak negatif terhadap kinerja karena akan terlalu banyak berpikir dan menetapkan batasan terhadap dirinya sendiri yang akan berdampak negatif baik untuk mempertahankan maupun meningkatkan kinerja.

Pengaruh *Self Efficacy* dan *Locus of Control* terhadap Kinerja Amil BAZNAS Provinsi Riau

Self efficacy dan *locus of control* merupakan salah satu cara dalam melakukan peningkatan kinerja dari faktor internal atau dalam diri seseorang. Hal ini telah dilakukan penelitian yang dilakukan oleh (Hersita 2021) menemukan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Disajikan pada gambar 4.8 berdasarkan uji stimultan yang dilakukan peneliti memberikan hasil bahwa perbandingan antara $f_{tabel} > f_{hitung}$ dengan $32,844 > 3,29$ maka hasil hipotesis H_a diterima dengan nilai signifikan $0,00 < 0,05$ maka

disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau. Variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau jika dilihat dari nilai R sebesar 0,824 atau 82,4% maka dapat disimpulkan terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau. Dalam mengetahui pengaruh variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau dapat dilihat pada nilai R square sebesar 0,679 atau 67,9% serta sisa nilai sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini. Pada penelitian ini menunjukkan bahwa seseorang yang memiliki *self efficacy* dan *locus of control* dapat memberikan pengaruh positif dan dampak yang baik terhadap seseorang yang mempertahankan kinerja maupun meningkatkan kinerjanya.

4. SIMPULAN DAN SARAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti dan analisis data yang telah dilakukan dan dibahas, maka dapat diperoleh kesimpulan dari hasil penelitian skripsi yang berjudul "Pengaruh Self Efficacy dan Locus of Control terhadap Kinerja Amil di BAZNAS Provinsi Riau" adalah sebagai berikut: Self efficacy ditunjukkan dengan melakukan uji secara parsial memberikan hasil nilai perbandingan thitung dengan ttabel sebesar $7,522 > 1,695$ dengan nilai signifikansi $0,00 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_a diterima serta dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja amil di BAZNAS Provinsi Riau, Locus of control ditunjukkan dengan melakukan uji secara parsial memberikan hasil nilai perbandingan dari thitung dengan ttabel sebesar $-0,967 < 1,695$ dengan nilai signifikansi $0,341 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_0 diterima serta dapat disimpulkan bahwa *locus of control* berpengaruh secara negatif namun signifikan terhadap kinerja amil di BAZNAS Provinsi Riau, Self efficacy dan locus of control ditunjukkan dengan melakukan uji secara stimultan memberikan hasil nilai perbandingan dari thitung dan ttabel sebesar $32,844 > 3,29$ dengan nilai signifikan dengan nilai $0,00 < 0,05$ maka hasil dari hipotesis H_a diterima serta dapat disimpulkan bahwa *self efficacy* dan *locus of control* secara stimultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau. Variabel *self efficacy* dan *locus of control* terhadap kinerja amil BAZNAS Provinsi Riau dapat dilihat pada nilai R square sebesar 0,679 atau 67,9% serta sisa nilai sebesar 32,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dijelaskan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti mengenai pengaruh self efficacy dan locus of control terhadap kinerja amil di BAZNAS Provinsi Riau adapun saran yang dapat disampaikan peneliti sebagai berikut: Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti memberikan bahwa jika terjadi penurunan kinerja amil di BAZNAS Provinsi Riau maka hasil penelitian ini dapat memberikan salah satu solusi dalam melakukan peningkatan kerja dengan melakukan pelatihan untuk meningkatkan self efficacy dan locus of control kepada amil, karena hal tersebut memberikan dampak yang baik secara bersama namun tetap dalam kadar normal, ditunjukkan pada hasil penelitian locus of control yang terlalu banyak berfikir dan memberikan batasan maka dapat memberikan dampak yang negative terhadap kinerja amil. Penelitian mengenai self efficacy dan locus of control bukanlah menjadi satu-satunya dalam meningkatkan kinerja, perlu dilakukan penelitian selanjutnya dengan variabel-variabel yang berbeda karena kinerja dapat naik atau turun memiliki beberapa faktor yang mempengaruhinya serta penelitian ini dapat memberikan sebuah perbandingan untuk menambah referensi ilmu pengetahuan

5. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto. 2017a. "Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek." 146.
- Arikunto. 2017b. "Proses Penelitian Suatu Pendekatan Praktek." 146.
- Ary, Iwan Restu, and Anak Agung Ayu Sriathi. 2019. "PENGARUH SELF EFFICACY DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Pada Ramayana Mal Bali)." *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana* 8(1):30. doi:10.24843/ejmunud.2019.v08.i01.p02.
- BAZNAS. 2021. *Standar Laboratorium Manajemen Zakat*.
- Dandi, Faeza. 2023. "Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Ditinjau Dalam Lampung H / Pengaruh Self Esteem , Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap H /."
- Efendi, Rohmad. 2013. "Self Efficacy: Studi Indigenous Pada Guru Bersuku Jawa." *Journal of Social and Industrial Psychology* Vol. 2(No. 2):61–67.
- Elyani, Elyani. 2023. "Implikasi Etika Dalam Penegakan Hukum Tantangan Dan Solusi." *Jurnal Ilmu Hukum, Ilmu Sosial Dan Ekonomi* 1(1):36–45.
- Firmansyah, Firmansyah. 2024. "Tantangan Hukum Dalam Pengembangan Teknologi Blockchain: Studi Kasus Tentang Regulasi Kontrak Pintar Dalam Transaksi Keuangan." *Jurnal Ilmu Hukum, Ilmu Sosial Dan Ekonomi* 1(2):55–61.
- Hasbullah, H., Supardi Uki Sajiman, and Eva Yuni Rahmawati. 2024. "Pendampingan Penyusunan Rencana Pelaksanaan Pembelajaran Bagi Guru Yayasan Cordova Di Tangerang." *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelita Nusantara* 2(2):34–38.
- Hersita, L. T., P. E. N. G. A. R. U. H. S. E. L. F. ESTEEM, S. E. L. F. EFFICACY, and D. A. N. L. O. C. U. S. O. F. C. O. N. T. R. O. L. T. E. R. H. A. D. A. P. K. I. N. E. R. J. A. KARYAWAN. 2021. "Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang." *Skripsi, FAKULTAS EKONOMI MUHAMMADIYAH MAGELANG* 5(1):1–10.
- Hersita, Leony Titania. 2021. "PENGARUH SELF ESTEEM, SELF EFFICACY, DAN LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi Empiris Pada CV. Bestone Indonesia, Kabupaten Magelang)." *Skripsi, FAKULTAS EKONOMI UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAGELANG* 5(1):1–10.
- Larasati, RD. 2022. "THEORY OF PLANNED BEHAVIOUR." 18–50.
- Lestari, Atika Dwi, Yulinartati Yulinartati, and Elok Fitriya. 2024. "Rekonstruksi Laporan Keuangan Berbasis Standar Akuntansi Keuangan Entitas Mikro, Kecil Dan Menengah." *Jurnal Ilmu Hukum, Ilmu Sosial Dan Ekonomi* 1(2):42–48.
- Mahyarni, Mahyarni. 2020. "Theori TRA Behavior(Sebuah Kajian Historis Tentang Perilaku)." *Jurnal El- Rizasah* 4(1):13–23.
- Mallisa, M L, I. Trang, and S. J. C. Wangke. 2022. "Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance of Hotel Employees Gran Puri Manado." 639 *Jurnal EMBA* 10:2303–1174.
- Mallisa, M.L., I. Trang, and S. J. C. Wangke. 2022. "Effect of Locus of Control and Self Efficacy on Employee Performance of Hotel Employees Gran Puri Manado. 639." *Jurnal EMBA* 10:2303–1174.
- Marin, Trinov, and Febri Sembiring. 2023. "Kedudukan Hukum Penetapan Tersangka Yang Ditolak: Tinjauan Kasus Dan Implikasi Terhadap Integritas Sistem Peradilan." *Jurnal Ilmu Hukum, Ilmu Sosial Dan Ekonomi* 1(1):18–26.
- Mimiasri, Winda Putri Diah Restya, and Lailatul Husna. 2023. "Pengaruh Self Efficacy Dan Locus of Control Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota

-
- Banda Aceh.” *Academicus: Journal of Teaching and Learning* 7(2):421–32.
- Murti, Citra Dhistia, and Evy Rahman Utami. 2021. “Pengaruh Motivasi Kerja, Self Efficacy Dan Internal Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Badan Kredit Desa (BKD).” *Reviu Akuntansi Dan Bisnis Indonesia* 5(2):197–207. doi:10.18196/rabin.v5i2.13550.
- Noviawati, Dian Rizki. 2016. “Pengaruh Self Efficacy Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Divisi Finance Dan Divisi Human Resource PT. Coca-Cola Distribution Indonesia, Surabaya.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 4(3):1–12.
- Nur Annisa, Nenden, Meriam Esterina, Lambang Subarkah Hanafi, Lailatul Anzil Hidayah Putr, and Zulfi. 2023. “Pemanfaatan Media Sosial Bagi Pengembangan Pemasaran UMKM Dan Strategi Brand Image (Logo).” *Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat Pelita Nusantara* 1(2):44–49.
- Ph.D. Ummul Aiman, S. Pd. Dr. Karimuddin Abdullah S. Hi. M. A. CIQnR Misbahul Jannah M. Pd., M. Pd. Zahara Fadilla Suryadin Hasda, M. Pd. I. Ns. Taqwin S. Kep. M.Kes. Masita, and M. Pd. Mat Ketut Ngurah Ardiawan M.Pd. Meilida Eka Sari. 2022. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*.
- Pohan, Ansor. 2018. “Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sumatera Utara.” *Jurnal Administrasi Bisnis* 6(001):269349.
- Septianingsih, Rika. 2018. “Pengaruh Motivasi Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil Provinsi Riau.” *Islamika* 01(0):1–23.
- Sparks, Paul, Icek Ajzen, and Tobin Hall-box. 2002. “Perceived Behavioral Control , Self-Efficacy , Locus of Control , and the Theory of Planned Behavior1.” 665–83.
- Sudaryat, Sudaryat. 2023. “Penerapan Prinsip Keseimbangan Antara Kebebasan Berbicara Dan Perlindungan Terhadap Ujaran Kebencian Di Ruang Digital.” *Jurnal Ilmu Hukum, Ilmu Sosial Dan Ekonomi* 1(1):11–17.
- Wardhana, Prayoga Putra. 2021. “Peran Locus of Control Terhadap Kinerja Karywan Melalui Kepuasan Kerja Ada Karyawan PT Ilham Hasil Mandiri Kabupaten Sidoarjo.” *Jurnal Ilmu Manajemen* 9(2018):82–90. doi:10.4135/9781446215159.n503.
- Yasmin, A., S. Tasneem, and K. Fatema. 2015. “Effectiveness of Digital Marketing in the Challenging Age.” *International Journal of*
-