

**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN
BAZNAS KABUPATEN BANYUMAS**



SKRIPSI

**Diajukan Untuk Memenuhi Syarat
Guna Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E)**

Disusun oleh

ANISAUL FITRIYAH

NIM.1717204002

**PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN ZAKAT DAN WAKAF
JURUSAN EKONOMI DAN KEUANGAN SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI PROF. KH. SAIFUDDIN ZUHRI
PURWOKERTO**

2022

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anisaul Fitriyah

NIM : 1717204002

Jenjang : S-1

Fakultas : Ekonomi dan Bisnis Islam

Jurusan : Manajemen Zakat dan Wakaf

Program Studi : Manajemen Zakat dan Wakaf

Judul Skripsi : Pengaruh Locus of Control Terhadap Kinerja Karyawan Baznas Kabupaten Banyumas

Menyatakan bahwa naskah skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian karya saya sendiri kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Purwokerto, 21 Februari 2022



Anisaul Fitriyah

NIM. 1717204002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
PROFESOR KIAI HAJI SAIFUDDIN ZUHRI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Jalan Jenderal Ahmad Yani No. 54 Purwokerto 53126
Telp: 0281-635624, Fax: 0281-636553; Website: febi.uinsaizu.ac.id

LEMBAR PENGESAHAN

Skripsi Berjudul


**PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJAKARYAWAN BAZNAS
KABUPATEN BANYUMAS**

Yang disusun oleh Saudara **Anisaul Fitriyah NIM 1717204002** Program Studi **Manajemen Zakat dan Wakaf** Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto, telah diujikan pada hari **Senin** tanggal **07 Maret 2022** dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk memperoleh gelar **Sarjana Ekonomi (S.E.)** oleh Sidang Dewan Penguji Skripsi.


Ketua Sidang/Penguji

Sekretaris Sidang/Penguji


H. Sochimul Zc., M.Si.
NIP. 19691009 200312 1 001


Sarpini, M.E.Sy.
NIP. 19830404 201801 2 001

Pembimbing/Penguji


Sofia Yuliana Suryandari, S.E., M.Si.
NIP. 19780716 200901 2 006

Purwokerto, 22 Maret 2022

Mengetahui/Mengesahkan Dekan




Dr. H. Jamāl Abdul Aziz, M.Ag.

NIP. 19730921 200212 1 004

NOTA DINAS PEMBIMBING

Kepada

Yth: Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

UIN Prof. K.H Syaifuddin Zuhri Purwokerto

di-

Purwokerto

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah melakukan bimbingan, telaah, arahan, dan koreksi terhadap penulisan skripsi dari saudara Anisaul Fitriyah NIM.1717204002 yang berjudul :

**Pengaruh *Locus of Control* Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS
Kabupaten Banyumas**

Saya berpendapat bahwa skripsi tersebut sudah dapat diajukan kepada Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. K.H Syaifuddin Zuhri Purwokerto untuk diujikan dalam rangka memperoleh gelar Sarjana dalam ilmu manajemen zakat dan wakaf (S.E.)

Wassalamu'alaikum Wr. Wb.

Purwokerto, 21 Februari 2022

Pembimbing,



Sofia Yustiani Suryandari, S.E., M.Si.

NIP. 19780716 200901 2 006

MOTTO

Dari Abu Hurairah RA, dia berkata, “Rasulullah bersabda, sesungguhnya Allah berfirman: Aku sesuai prasangka hamba-Ku pada-Ku dan Aku bersamanya apabila ia memohon kepada-Ku (HR Muslim)



PENGARUH LOCUS OF CONTROL TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS KABUPATEN BANYUMAS

Oleh : Anisaul Fitriyah
NIM. 1717204002
Email : anisafit0199@gmail.com

ABSTRAK

Di tengah masyarakat diketahui bahwa ada yang memiliki pandangan bahwa keberhasilan atau kesuksesan dapat dicapai dengan kerja keras dan sebagian lain memiliki pandangan bahwa faktor yang dapat mencapai kesuksesan berasal dari luar kontrol diri mereka sendiri seperti keberuntungan, kesempatan, nasib serta takdir. *Locus of control* merupakan pandangan seseorang terhadap kesuksesan yang dicapainya berasal dari diri mereka sendiri yang disebut internal *Locus of control* atau juga berasal dari luar seperti lingkungan dan lain sebagainya yang disebut eksternal *Locus of control*.

Dari data yang diperoleh dari pihak BAZNAS menunjukkan bahwa hasil pengumpulan periode 2007-2020 mengalami peningkatan yang signifikan. Maka dari itu dilakukan penelitian ini guna mengetahui apakah terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja karyawan.

Penelitian ini termasuk dalam penelitian kuantitatif (*field research*). Populasinya adalah karyawan BAZNAS Kab. Banyumas yang sedang berlangsung masa jabatannya. Jumlah sampelnya sebanyak 30 responden. Analisis data dilakukan menggunakan uji korelasi *Spearman Rank*, *Kendall Tau* dan analisis regresi linear sederhana dengan alat bantu SPSS.

Hasil uji korelasi *spearman rank* dan *kendall tau* menunjukkan variabel *locus of control* dan variabel kinerja karyawan tidak memiliki pengaruh yang signifikan tetapi memiliki hubungan yang positif dan searah. Serta hasil uji regresi linear sederhana yang menunjukkan bahwa hubungan variabel *locus of control* dengan kinerja karyawan masuk ke dalam kategori hubungan yang sangat lemah.

Kata Kunci: *Locus of Control*, Kinerja Karyawan, BAZNAS Kabupaten Banyumas

THE INFLUENCE OF LOCUS OF CONTROL ON THE PERFORMANCE OF BAZNAS EMPLOYEES IN BANYUMAS REGENCY

Anisaul Fitrivah
NIM. 1717204002
Email: anisafit0199@gmail.com

Study Program Zakat and Waqf Management Faculty Of Islamic Economics and Business

ABSTRACT

In the community, it is known that there are those who have the view that success or success can be achieved by hard work and others have the view that the factors that can achieve success come from outside their own control such as luck, opportunity, fate and destiny. Locus of control is a person's view of the success they achieve comes from themselves which is called internal locus of control or also comes from outside such as the environment and so on which is called external locus of control.

From the data obtained from BAZNAS, it shows that the results of the collection for the 2007-2020 period have increased significantly. Therefore, this study was conducted to determine whether there is a significant influence between the locus of control variable and the employee performance variable.

This research is included in quantitative research (field research). The population is BAZNAS Kab. Banyumas whose term of office is in progress. The number of samples is 30 respondents. Data analysis was performed using the Spearman Rank correlation test, Kendall Tau and simple linear regression analysis with SPSS tools.

The results of the Spearman rank and Kendall tau correlation test show that the locus of control variable and the employee performance variable do not have a significant effect but have a positive and unidirectional relationship. As well as the results of a simple linear regression test which shows that the relationship between the locus of control variable and employee performance falls into the category of a very weak relationship.

Keyword: Locus Of Control, Employees Performance, BAZNAS Banyumas Regency

PEDOMAN TRANSLITERASI BAHASA ARAB-INDONESIA

Transliterasi kata-kata Arab yang dipakai dalam penyusunan skripsi ini berpedoman pada Surat Keputusan Bersama Menteri Agama dan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor: 158/1987 dan Nomor : 0543b/U/1987.

A. Konsonan Tunggal

Huruf Arab	Nama	Huruf Latin	Keterangan
ا	Alif	tidak dilambangkan	tidak dilambangkan
ب	ba'	B	Be
ت	ta'	T	Te
ث	Ṡa	ṣ	es (dengan titik di atas)
ج	Jim	J	Je
ح	ḥ	ḥ	ha (dengan titik di bawah)
خ	kha'	Kh	ka dan ha
د	Dal	D	De
ذ	Ḍal	Ḍ	za (dengan titik diatas)
ر	ra'	R	Er
ز	Zai	Z	Zet
س	Sin	S	Es
ش	Syin	Sy	es dan ye
ص	ṣad	ṣ	es (dengan titik dibawah)
ض	ḍad	ḍ	de (dengan titik dibawah)
ط	ta'	ṭ	te (dengan titik di bawah)

ظ	za'	z	zet (dengan titik dibawah)
ع	'ain	'	koma terbaik di atas
غ	Gain	G	Ge
ف	fa'	F	Ef
ق	Qof	Q	Qi
ك	Kaf	K	Ka
ل	Lam	L	'el
م	Mim	M	'em
ن	Nun	N	'en
و	Waw	W	W
ه	ha'	H	Ha
ء	Hamzah	'	apostrof
ي	ya'	Y	Ye

B. Konsonan Rangkap karena Syaddah Ditulis Rangkap

عدّة	Ditulis	'iddah
------	---------	--------

C. Ta'marbutah

Semua ta'marbutah ditulis dengan h, baik berada pada akhir kata tunggal ataupun berada di tengah penggabungan kata (kata yang diikuti oleh kata sandang "al"). ketentuan ini tidak diperlukan bagi kata-kata Arab yang sudah terserap dalam bahasa Indonesia, seperti sholat, zakat, dan sebagainya kecuali dikehendaki kata aslinya.

حكمة	Ditulis	Hikmah	جزية	Ditulis	jizyah
------	---------	--------	------	---------	--------

- a. Bila diikuti dengan kata sandang "al" serta bacaan ke dua itu terpisah, maka ditulis dengan h.

كرامة الولايا	Ditulis	karâmah al-auliyâ'
---------------	---------	--------------------

- b. Bila ta' marbutah hidup atau dengan harakat, *fathah* atau *kasrah* atau *dammah* ditulis dengan h.

زكاة لفظر	Ditulis	zakât al-fitr
-----------	---------	---------------

D. Vokal pendek

ó'	Fathah	Ditulis	a
ó,	Kasrah	ditulis	i
ó°	Dammah	ditulis	u

E. Vokal panjang

1.	fathah + alif	ditulis	a
	جاهلية	ditulis	jâhiliyah
2.	fathah + ya'mati	ditulis	a
	تانس	ditulis	tansa
3.	kasrah + ya'mati	ditulis	i
	كريم	ditulis	karîm
4.	dammah + wawu mati	ditulis	u
	فروض	ditulis	furûd

F. Vokal rangkap

1	fathah + ya'mati	ditulis	ai
	بينكم	ditulis	bainakum
2	fathah + wawu mati	ditulis	au
	قول	ditulis	qaul

G. Vokal pendek yang berurutan dalam satu kata dipisahkan apostrof

أنتم	Ditulis	a'antum
أعدت	Ditulis	u'iddat

H. Kata sandang alif + lam

- a. Bila diikuti huruf qomariyyah

القياس	Ditulis	al-qiyâs
--------	---------	----------

- b. Bila diikuti huruf syamsiyyah ditulis dengan menggunakan huruf syamsiyyah yang mengikutinya, serta menggunakan huruf I (el)-nya.

السماء	Ditulis	As-samâ
--------	---------	---------

I. Penulisan kata-kata dalam rangkaian kalimat

Ditulis menurut bunyi atau pengucapannya

ذوئ الفروض	Ditulis	Zawi al-furûd
------------	---------	---------------



HALAMAN PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, segala puji bagi Allah SWT karena atas berkah rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tugas akhir ini. Dengan penuh rasa syukur dan bahagia skripsi ini penulis persembahkan kepada:

1. Allah SWT atas segala nikmat-Nya, terimakasih telah memberikan kemudahan dan kelancaran atas segala urusan hamba.
2. Kedua orang tua, Bapak Ismangil dan Ibu Siti Mungawanah terimakasih atas segala doa-doa yang dipanjatkan tiada hentinya ditunjukkan untuk kebaikan saya sehingga saya bisa menyelesaikan skripsi ini. Terimakasih telah membimbing, menasehati dan merawat saya dengan penuh kasih sayang dari saya kecil hingga saat ini. Semoga skripsi ini dapat menjadi pelipur lara dan penyembuh atas duka yang tercipta selama saya menuntut ilmu.
3. Kedua kakak saya, Burhanudin MZ dan Latifatul Mahmudah. Terimakasih untuk segala dukungan dan motivasi yang diberikan, sehingga menambah semangat saya untuk cepat wisuda.
4. Dosen pembimbing saya, Ibu Sofia Yustiani Suryandari, S.E., M.Si terimakasih banyak ibu sudah membantu selama ini, sudah memberi bimbingan dan mengarahkan saya sampai skripsi ini selesai dan mohon maaf yang sebesar-besarnya karena sudah banyak kekurangan saya dalam melakukan bimbingan.
5. Keluarga besar saya, terimakasih atas segala bentuk dukungan baik materiil ataupun non materiil. Semoga persembahan ini menjadi kemanfaatan, dan semoga kesuksesan bisa kita jemput sedari awal untuk kebahagiaan orang tua kita.

KATA PENGANTAR

Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan semesta alam yang telah melimpahkan rahmat dan hidayah-Nya. Shalawat salam senantiasa tercurah kepada junjungan kita Nabi Muhammad SAW sebagai suri tauladan bagi umatnya. Penulisan skripsi ini ditunjukkan untuk memenuhi syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E) di UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto. Bersamaan dengan selesainya skripsi ini, penulis ucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah membantu penulis menyelesaikan penulisan skripsi ini. Penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dr. K.H. Moh. Roqib, M. Ag, Rektor UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
2. Prof. Dr. Fauzi, M.Ag., Wakil Rektor I UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
3. Prof. Dr. H. Ridwan, M.Ag. Wakil Rektor II UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
4. Dr. H. Sul Khan Chakim, S. Ag, M.M., UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
5. Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M. Ag, Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto
6. Ibu Rahmini Hadi, S.E. M.Si., Ketua dan koordinator Manajemen Zakat dan Wakaf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto.
7. Ibu Sofia Yustiani Suryandari, S.E., M.Si, pembimbing penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi. Terima kasih saya ucapkan atas segala arahan, bimbingan dan kesabarannya demi terselesaikannya penyusunan skripsi ini. Semoga Allah selalu memberikan perlindungan dan membalas kebaikannya.
8. Segenap Dosen UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto yang telah memberikan bekal ilmu pengetahuan yang bermanfaat.
9. Segenap Staff Administrasi UIN Prof. KH. Saifuddin Zuhri Purwokerto khususnya perpustakaan dan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam atas segala bantuan dan bimbingannya.

10. Kepada Bapak Drs. H. Umar AR, selaku Ketua BAZNAS Kabupaten Banyumas beserta Wakil Ketua dan Staff-Staffnya yang telah memberikan izin penulis untuk melakukan penelitian dan telah bersedia membantu dalam memberikan informasi terkait data penelitian.
11. Kedua orang tua dan seluruh keluarga besar Bapak Ismangil dan Ibu Siti Mungawanah yang telah bekerja keras diiringi senyum dan doa. Terimakasih atas segala dukungan, motivasi, kasih sayang dan doa-doa yang selalu dipanjatkan tiada hentinya ditunjukkan demi kebaikan penulis.
12. Kepada kedua kakak saya Burhanudin MZ dan Latifatul Mahmudah yang telah memberikan dukungan dan motivasi baik berupa materil maupun non materil.
13. Orang tua kedua penulis, Abah K.H Ibnu Mukti dan Umi Permata Ulfah, terimakasih atas segala bimbingan dan ilmu yang diberikan kepada penulis selama menuntut ilmu di Pondok Pesantren Al-Amin Purwokerto.
14. Teman-teman kelas Program Studi Manajemen Zakat dan Wakaf angkatan 2017 khususnya Nurul Aini Z, Annisa Nurul N, Nur Indah Yulianti, dan Fitri Masruroh terimakasih atas kebersamaannya selama ini dan mohon maaf atas segala kesalahan.
15. Teman-teman yang sudah menemani penulis dari awal perkuliahan hingga akhir, Lutfi Zullaelah, Ayu Solihah dan Nita alfina terimakasih atas kebersamaannya, semoga kita selalu dimudahkan dalam menjemput kesuksesan.

Dan kepada segenap pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu persatu, karena telah banyak membantu dan memberi masukan serta inspirasi bagi penulis, suatu kebahagiaan telah dipertemukan dengan kalian semua.

Akhirnya, penulis berharap semoga jerih payah selama ini dapat dinilai sebagai ibadah untuk mendapat ridho-Nya. Dan hasil penelitian ini dapat bermanfaat bagi semua pihak. Aamiin ya Rabbal'alamin.

Purwokerto, 21 Februari 2022

Penulis



Anisaul Fitriyah

NIM. 1717204002

DAFTAR ISI

PERNYATAAN KEASLIAN KEPENULISAN	i
LEMBAR PENGESAHAN	ii
NOTA DINAS PEMBIMBING	iii
MOTTO	iv
ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
PEDOMAN TRANSLITERASI	vii
KATA PENGANTAR	xii
DAFTAR ISI	xiii
DAFTAR GAMBAR	xiv
DAFTAR TABEL	xv
BAB I: PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang Masalah	1
B. Rumusan Masalah	4
C. Tujuan	5
D. Manfaat	5
E. Sistematika Pembahasan	5
BAB II: LANDASAN TEORI	
A. Telaah Pustaka	7
B. Landasan Teori	13
1. Locus of Control	13
2. Kinerja	18
C. Landasan Teologis	20
D. Kerangka Pemikiran	22
E. Hipotesis	22
BAB III: LANDASAN TEORI	
A. Jenis Penelitian	24
B. Tempat dan Waktu Penelitian	24

C. Populasi dan Sampel Penelitian	24
D. Variabel dan Indikator Penelitian	25
E. Pengumpulan Data Penelitian.....	28
F. Metode Pengumpulan Data	28
G. Uji Instrumen Penelitian.....	29
H. Uji Asumsi Klasik.....	30
I. Analisis Regresi Linear Sederhana	31
J. Pengujian Hipotesis.....	32
BAB IV : PEMBAHASAN	
A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian	35
B. Hasil Penelitian	54
C. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana.....	62
D. Hasil Uji Hipotesis	63
E. Pembahasan	65
BAB V : PENUTUP	
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA.....	69
LAMPIRAN	



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1 Grafik Pengumpulan	3
Gambar 1. 2 Grafik Penyaluran	3



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1	Indikator Penelitian, 27
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin, 55
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Usia, 56
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan, 56
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Locus of Control, 57
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Karyawan, 58
Tabel 4.6	Hasil Uji Reabilitas Locus of Control, 59
Tabel 4.7	Hasil Uji Reabilitas Karyawan, 60
Tabel 4.8	Hasil Uji Normalitas, 61
Tabel 4.9	Hasil Uji Linearitas, 61
Tabel 4.10	Hasil Uji Analisis Regresi Sederhana, 62
Tabel 4.11	Hasil Uji Spearman Rank, 63
Tabel 4.12	Hasil Uji Kendall Tau, 64



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Semakin berkembangnya zaman menyebabkan terjadinya perubahan pada pola pikir, kebiasaan, sikap dan cara pandang seseorang terhadap sesuatu yang terjadi. Hal tersebut dapat mempengaruhi kinerja seseorang dalam mengerjakan sesuatu. Di tengah masyarakat dapat diketahui bahwa ada yang memiliki pandangan bahwa keberhasilan atau kesuksesan dapat dicapai dengan kerja keras dan sebagian lain memiliki pandangan bahwa faktor yang dapat mencapai kesuksesan berasal dari luar kontrol diri mereka sendiri seperti keberuntungan, kesempatan, nasib serta takdir.

Robbins (2005) menyebutkan bahwa *locus of control* adalah tingkatan dimana individu yakin bahwa mereka adalah penentu nasib mereka sendiri. Sedangkan menurut Gibson (2011) *locus of control* adalah suatu karakteristik kepribadian yang menggambarkan orang yang menganggap bahwa control kehidupan mereka datang dari dalam mereka sendiri sebagai *internalizers* dan orang yang yakin bahwa kehidupan mereka dikendalikan oleh faktor eksternal disebut *externalizers* (Tewal, et al. 2017).

Locus of control merupakan pandangan seseorang terhadap kesuksesan yang dicapainya berasal dari diri mereka sendiri yang disebut *internal locus of control* atau juga berasal dari luar seperti lingkungan dan lain sebagainya yang disebut *eksternal locus of control*. Konsep ini pertama kali dikemukakan oleh Rotter seorang ahli teori pembelajaran sosial (Yusnaena 2018).

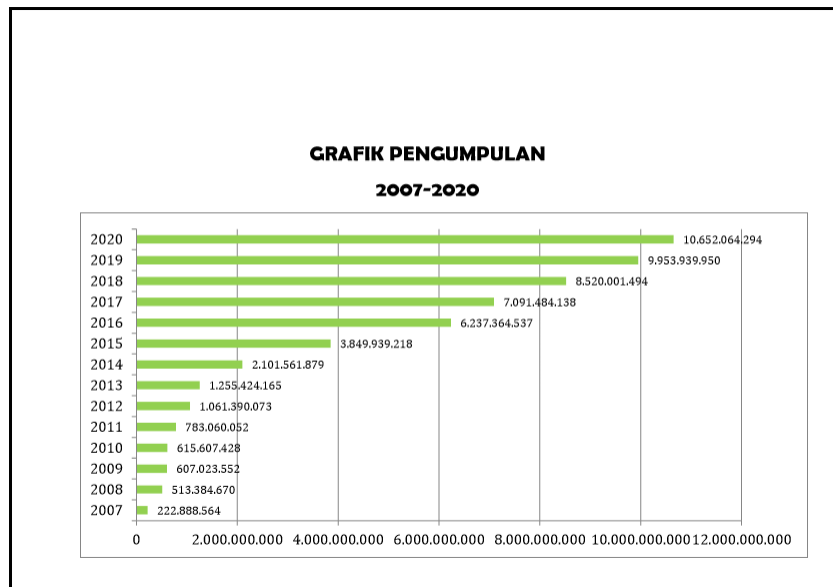
Dengan memilih variabel penelitian berupa *locus of control* sebab tercapainya keberhasilan individu penting untuk diperhatikan. Keberhasilan yang tercapai ditandai dengan kinerja yang baik dan terdapat beberapa faktor yang dapat dibenahi untuk diterapkan supaya hasilnya maksimal. Saat bekerja, karyawan kemungkinan besar mendapatkan permasalahan dan kesulitan dalam menjalankan pekerjaannya. Suatu perusahaan harus memperhatikan faktor yang

membuat pekerjanya merasa nyaman sehingga kinerjanya tetap terjaga atau meningkat. *Locus of control* terbagi menjadi dua kategori individual, yaitu internal dan eksternal. Internal *locus of control* yang dimaksud oleh Lee dalam Ayudiati adalah keyakinan seseorang bahwa di dalam dirinya terdapat potensi besar untuk menentukan nasib sendiri, dan tidak peduli terhadap dukungan dari lingkungan. Sikap individu cenderung disertai aksi yang aktif dalam mencapai tujuannya serta bertanggungjawab terhadap kegagalan. Percaya diri, berpikir optimis, berusaha keras, gigih, berprestasi, penuh kekuatan, serta pribadi yang tidak bergantung dan efektif merupakan cerminan sikap individu yang memiliki internal *locus of control*.

Dalam waktu belakangan ini, salah satu sektor yang sedang mengalami perkembangan pesat saat ini adalah sektor di bidang sosial agama. Hampir setiap wilayah di Indonesia sudah memiliki salah satu lembaga filantropi islam yaitu berupa BAZNAS. BAZNAS merupakan perusahaan non profit yang berlandaskan pada hukum islam dan hukum negara. BAZNAS sendiri adalah salah satu contoh perusahaan di bidang jasa non profit. Badan amil zakat nasional (BAZNAS) merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan keputusan presiden RI No. 8 Tahun 2011 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq, dan sedekah (ZIS) pada tingkat nasional. BAZNAS bersama pemerintah bertanggung jawab untuk mengawal pengelolaan zakat yang beraskan syariat islam, amanah, kemanfaatan, keadilan, kepastian hukum, terintegrasi, dan akuntabilitas.

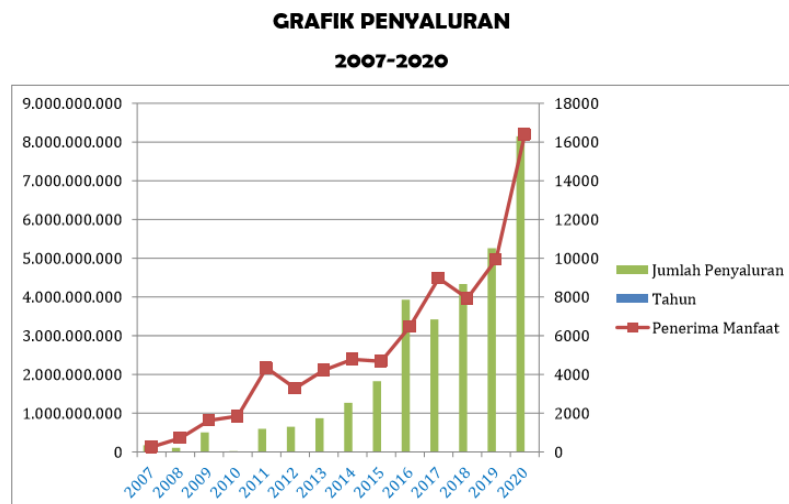
Dengan memilih karyawan BAZNAS Kab. Banyumas sebagai objek penelitian dikarenakan BAZNAS Banyumas merupakan lembaga pengelola zakat yang di bawah naungan pemerintah dan merupakan badan pengelola zakat terbesar di Banyumas sehingga dana zakat yang terhimpun dan dikelola lebih banyak. Sehingga faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan perlu diperhatikan. Alasan lain juga karena potensi penghimpunan zakat dari sektor pertanian sangat tinggi namun belum tersalurkan secara optimal. Dari data yang diperoleh dari pihak BAZNAS menunjukkan bahwa hasil penghimpunan periode

2007-2020 mengalami peningkatan yang signifikan. Berikut grafik pengumpulan :



Gambar 1. 1 Grafik Pengumpulan

Begitu pula dengan penyalurannya yang turut meningkat dari tahun ke tahun seperti pengumpulan. Data dapat dilihat melali grafik sebagai berikut:



Gambar 1. 2 Grafik Penyaluran

BAZNAS Kabupaten Banyumas sendiri memiliki beberapa program yang sangat inovatif dalam upaya meningkatkan penghimpunan serta memberikan bukti yang akurat sebagai rasa pertanggungjawaban mereka kepada para muzakki seperti pelaporan keuangan.

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Pradipta Rifqi Lazuardi, Pengaruh *Locus of control*, Kompensasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS JATIM dan BAZNAS Gresik. Skripsi UIN Sunan Ampel Surabaya Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2018 menghasilkan temuan bahwa *Locus of control* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan BAZNAS JATIM dan Gresik. Peneliti melakukan pengambilan data menggunakan angket atau kuisisioner dan menggunakan teknik analisis data antara lain uji asumsi klasik yaitu meliputi uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heterokedstas kemudian uji regresi, dan uji hipotesis. Dalam penelitiannya Sitti Rizki Mulyani dkk memiliki hal kekinian yaitu menggunakan variabel intervening berupa komitmen organisasi sehingga hasil penelitian dapat dikatakan lebih variatif.

Dipilihnya penelitian mengenai pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan BAZNAS kabupaten Banyumas supaya nanti hasilnya dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja karyawan BAZNAS Kab. Banyumas dan dapat ditemukan solusi yang terbaik guna meningkatkan kinerja mereka serta untuk memenuhi rasa ingin tahu peneliti mengenai tema tersebut. Berdasarkan latar belakang masalah di atas maka dipilih judul penelitian: **PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BAZNAS KAB. BANYUMAS.**

B. Rumusan Masalah

Penelitian ini dilakukan pada mustahik penerima program zakat produktif BAZNAS Kabupaten Banyumas dengan menguji apakah *locus of control* berpengaruh terhadap kinerja mereka. Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah: Adakah pengaruh signifikan *locus of control* terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yang ingin dicapai peneliti adalah sebagai berikut: Untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan BAZNAS kabupaten Banyumas.

D. Manfaat Penelitian

1. Bagi BAZNAS, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan informasi mengenai *locus of control* yang berkaitan dengan kinerja karyawan
2. Bagi akademisi, penelitian ini diharapkan dapat memberikan tambahan referensi bagi penelitian-penelitian selanjutnya.
3. Bagi peneliti, penelitian ini merupakan sarana untuk menuangkan ide yang berkaitan dengan ilmu yang telah didapatkan.

E. Sistematika Pembahasan

Guna mempermudah penulisan ini, maka disusun sistematika pembahasan sebagai berikut:

BAB 1 Pendahuluan

Bab pertama dari penelitian ini terdiri dari latar belakang masalah, landasan teori, rumusan masalah, tujuan dan manfaat penelitian, , dan sistematika pembahasan

BAB II Landasan Teori

Bab kedua ini memaparkan tentang telaah pustaka, teori yang ada terkait, kerangka penelitian dan hipotesis yang telah diperoleh melalui studi pustaka dengan rujukan berbagai literatur dengan masalah yang telah ditetapkan. Menguraikan mengenai teori faktor *locus of control* yang mempengaruhi kinerja, kerangka pemikiran, dan rumusan hipotesis

BAB III Metode Penelitian

Dalam bab ketiga ini menguraikan tentang ruang lingkup penelitian, metode pengumpulan data, variabel penelitian, dan

definisi operasional variabel, populasi dan sampel, serta alat analisis.

BAB IV Pembahasan

Dalam bab keempat ini menjelaskan tentang analisis data dan hasil pembahasan yang dilakukan sesuai dengan alat analisis yang digunakan.

BAB V Penutup

Dalam bab kelima atau bab terakhir ini membahas mengenai kesimpulan yang merupakan jawaban dari rumusan permasalahan yang telah dibahas sebelumnya, keterbatasan serta saran.

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN



BAB II

LANDASAN TEORI

A. Telaah Pustaka

Pertama, Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Yusnaena dan Salmi Hayati jurnal Menara Ekonomi Volume IV No. 3 2018. Penelitian ini memiliki maksud untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara variabel locus of control terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Penelitian ini menghasilkan temuan empiris bahwa variabel *locus of control* yang terdiri dari locus of control internal dan eksternal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Penelitian ini berupa penelitian deskriptif eksplanatori yang menggunakan metode pengambilan sampel menggunakan metode insidental serta menggunakan analisa regresi linier berganda. (Yusnaena 2018)

Kedua, ada penelitian dari Sitti Rizki Mulyani, Marta Widian Sari, Vivi Nila Sari dan Winda Tawakalni yang berjudul *The Effect Locus of control and Organizational Culture Toward Employee Performance with Organizational Commitments as Intervening Variable* dalam jurnal JEMA atau Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen, Vol. 16 No. 2 (2019). Penelitian ini diarahkan sepenuhnya untuk menguji apakah ada pengaruh di antara variabel yaitu *locus of control* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penggunaan komitmen organisasi sebagai prediktor dalam mengevaluasi kinerja karyawan menjadikan penelitian ini berbeda dari semua penelitian lainnya. Penelitian ini memiliki sumber data yang berasal dari data primer yang didapatkan dengan cara menyebarkan kuesioner sesuai jumlah sampel dengan jumlah 141 karyawan. Analisis regresi berganda dan analisis jalur digunakan dalam penelitian ini. Hasil Kesimpulannya yaitu bahwa terdapat hubungan langsung antara *locus of control* memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Serta *locus of control*, budaya organisasi, dan komitmen organisasi juga secara parsial memiliki pengaruh langsung secara positif dan signifikan

terhadap kinerja pegawai. Selain itu, terdapat juga pengaruh tidak langsung antara *locus of control* dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini juga memberikan hasil yang gagal dalam membuktikan bahwa hubungan antara budaya organisasi dengan komitmen.

Ketiga, penelitian dari Dionisius Pius Aboyaman Takndare dan Ima Kristina Yulita yang berjudul *The Influence of Locus of control, Self-Efficacy and Self-Esteem on the Employees Performance A Case Study*, dari jurnal *International Conference on Technology, Education and Science (InCoTES) 2019*. Instrumen penelitian ini berupa kuesioner. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa *Locus of control, self efficacy* dan *self esteem* secara simultan memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri Sentani 1. Sedangkan jika secara parsial, *self efficacy* dan *self* memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan namun *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri Sentani 1. Pengujian data dalam penelitian ini menggunakan uji validitas dan reliabilitas yang diterapkan untuk menguji instrumen. Analisis regresi linier berganda yang merupakan teknik analisis data digunakan dalam penelitian ini. Hasil dari penelitian ini yaitu *locus of control, self efficacy* dan *self esteem* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri 1 Sentani. Dan secara parsial, *locus of control* tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai di SMP Negeri I Sentani namun *self-efficacy* dan *self-esteem* berpengaruh terhadap kinerja pegawai SMP Negeri 1 Sentani.

Keempat, penelitian dari Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, dan Dedy Putrafinaldo yang berjudul *The Effect Of Locus of control And Communication Toward Employee Performance* karya dalam jurnal *MSDJ : Management Sustainable Development Journal*, Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020. Penelitian ini menghasilkan kesimpulan bahwa *locus of control* dan komunikasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Kantor Perwakilan Bank Indonesia di Provinsi Bengkulu baik secara parsial maupun simultan. Artinya semakin *locus of control* bagi pegawai Bank Indonesia Kantor Perwakilan Provinsi Bengkulu juga akan meningkatkan kinerja. Hal ini menjelaskan bahwa

pengendalian diri yang ada pada karyawan membuat kinerja karyawan akan meningkat. Kondisi ini juga menunjukkan bahwa dengan komunikasi yang baik maka kinerja dapat meningkat baik komunikasi antar karyawan dengan pimpinan maupun antar sesama karyawan.

Kelima, penelitian dari Siti Mujiatun dan Farid Fathony Ashal yang berjudul Analisis *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan dan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan). Jurnal Ilmu Humaniora dan Sosial IOSR Vol. 22, Edisi 8, Ver. 14 Agustus 2017. Penelitian ini menggunakan metode campuran secara kualitatif berupa pernyataan-pernyataan untuk mendukung keabsahan data dan penelitian lapangan yang dilakukan seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan terlibat langsung dalam menjawab kuesioner. Data informasi dianalisis dengan mengukur seberapa besar signifikansi *Locus of control* yang ada pada diri karyawan dan pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja. Intensitas pengaruh *Locus control* sejalan dengan pandangan Islam melalui ayat-ayat yang dikemukakan sebelum teori dikembangkan. Memiliki pengaruh yang baik pada peningkatan kinerja karyawan karena *locus of control* memiliki pengaruh yang positif.

Keenam, penelitian dari Ni Made Sulistiani dan Kadek Dewi Padnyawati, Pengaruh Efektifitas Penggunaan, *Locus of control* dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi terhadap Kinerja Karyawan dengan studi kasus pada PT. PLN (PERSERO) unit induk distribusi Bali. HITA Akuntansi dan keuangan universitas Hindu indonesia edisi januari 2021. Hasil dari penelitian ini menghasilkan kesimpulan ialah terdapat pengaruh signifikan serta positif antara efektivitas penggunaan, *locus of control* dan kualitas SIA terhadap kinerja karyawan. Dalam penelitian ini menggunakan beberapa uji meliputi uji asumsi klasik yaitu berupa uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heterokedastisitas. Selanjutnya juga memakai uji regresi linear berganda serta uji hipotesis yang antara lain yaitu uji F, uji regresi parsial dan uji koefisien determinasi.

No.	Nama Peneliti dan Judul Penelitian	Pembahasan	Perbedaan	Persamaan
1.	Yusnaena dan Salmi Hayati. Pengaruh <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang. Menara Ekonomi Volume IV No. 3 2018	Penelitian ini memiliki tujuan yaitu mengetahui pengaruh <i>locus of control</i> kinerja karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang yang menghasilkan temuan empiris bahwa variabel <i>Locus of control</i> yang terdiri dari aspek internal maupun eksternal memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan bank syariah mandiri KC Padang. penelitian ini berupa penelitian deskriptif eksplanatori yang sampel diambil memakai teknik insidental serta menggunakan analisa regresi linier berganda dalam analisisnya.	Tempat penelitian dan teknik analisis data	Meneliti dengan variabel yang sama
2.	Sitti Rizki Mulyani dkk dengan penelitian yang berjudul Pengaruh <i>Locus of control</i> dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening oleh. JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen, Vol. 16 No. 2 Tahun 2019	Penelitian ini memiliki tujuan untuk menguji pengaruh <i>Locus of control</i> dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Penggunaan komitmen organisasi sebagai prediktor dalam mengevaluasi kinerja karyawan menjadikan penelitian ini berbeda dari semua penelitian lainnya. Sumber data diperoleh melalui kuisisioner. Analisis regresi berganda serta analisis jalur digunakan	Tempat penelitian	Meneliti dengan variabel yang sama

		dalam penelitian ini. Penelitian ini menggunakan Mereka menghasilkan kesimpulan yaitu terdapat hubungan langsung antara <i>Locus of control</i> dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi dan kinerja karyawan dan hubungan tidak langsung sebagai variabel intervening.		
3.	Dionisius Pius Aboyaman Takndare dan Ima Kristina Yulita, dengan penelitian yang berjudul Pengaruh <i>Locus of control</i> , Self-Efficacy dan Self-Esteem terhadap Kinerja Karyawan: A Case Study, International Conference on Technology, Education and Science (InCoTES) 2019	Penelitian ini menggunakan metode penelitian regresi linear berganda. <i>Locus of control</i> , self efficacy dan self esteem berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri Sentani 1. Secara parsial, self efficacy dan self berpengaruh terhadap kinerja karyawan sedangkan <i>Locus of control</i> tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan di SMP Negeri Sentani 1	Tempat penelitian	Meneliti dengan variabel yang sama
4.	Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, Dedy Putrafinaldo. Pengaruh Lokus Kontrol Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Pembangunan Berkelanjutan Manajemen Vol. 2 No. 2 Tahun 2020	Untuk melihat pengaruh lokus kontrol dan komunikasi terhadap kinerja karyawan di kntor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu. Dalam pengambilan sampel metode yang digunakan adalah menggunakan cara sensus pada 48 karyawan tetap. Kuesioner digunakan dalam teknik	Tempat penelitian dan metode analisis data	Meneliti dengan variabel yang sama

		<p>pengambilan data serta metode analisis regresi linier berganda, uji determinasi dan pengujian hipotesis yang digunakan pada analisis data. Kesimpulannya <i>Locus of control</i> dan komunikasi memiliki pengaruh signifikan dan positif secara parsial serta simultan terhadap kinerja karyawan di kantor perwakilan Bank Indonesia Provinsi Bengkulu.</p>		
5.	<p>Siti Mujiatun, Farid Fathony Ashal, Analisis <i>Locus of control</i> terhadap Kinerja Karyawan dan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan), Jurnal Ilmu Humaniora dan Sosial. 8, Ver. 14 Agustus 2017.</p>	<p>Variabel <i>Locus of control</i> memiliki pengaruh positif terhadap meningkatnya kinerja karyawan disebabkan mempunyai pengaruh baik yang artinya apabila nilai <i>locus of control</i> internal dinaikkan senilai 1% maka tingkat kinerja karyawan akan meningkat senilai 0.107%. penelitian ini menggunakan metode campuran secara kualitatif berupa pernyataan-pernyataan untuk mendukung keabsahan data dan penelitian lapangan yang dilakukan seluruh karyawan PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan terlibat langsung dalam menjawab kuesioner.</p>	<p>Tempat penelitian dan metode penelitian</p>	<p>Meneliti dengan variabel yang sama</p>
6	<p>Ni Made Sulistiani Dan Kadek Dewi Padnyawati, dalam</p>	<p>Hasil dari penelitian ini dapat diambil kesimpulan yaitu</p>	<p>Tempat penelitian dan</p>	<p>Meneliti dengan variabel yang sama</p>

	<p>Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia dengan judul Pengaruh Efektifitas Penggunaan, <i>Locus of control</i> Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Bali. Edisi Januari 2021</p>	<p>efektivitas penggunaan, <i>Locus of control</i> dan kualitas SIA memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini antara lain yaitu uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas serta uji heterokedastisitas. Kemudian uji regresi linear berganda serta uji hipotesis dengan menggunakan uji F, uji regresi parsial serta uji koefisien determinasi.</p>	<p>beberapa uji analisis data</p>	
--	---	---	-----------------------------------	--

Perbedaan penelitian ini dengan penelitian dari Yusnaena yang berjudul Pengaruh *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang adalah pada penelitian Yusnaena kuisisioner *locus of control* internal dan eksternal dipisah sehingga analisis data yang digunakan regresi linear berganda, uji hipotesis menggunakan uji T, uji simultan (uji F) dan uji determinasi (R^2) sedangkan penelitian saya kuisisioner *locus of control* internal dan eksternal dijadikan satu sehingga analisis data yang digunakan adalah analisis regresi linear sederhana, uji *Spearman Rank*, dan uji *Kendall Tau*.

B. Landasan Teori

1. *Locus of Control*

Locus of control dikenalkan pertama kali oleh Rotter pada tahun 1966 yang merupakan seorang ahli dalam bidang teori pembelajaran sosial. *Locus of control* merupakan suatu variabel yang penting dalam bidang studi kepribadian (Rotter, 1990) dan berperan dalam menjelaskan perilaku organisasi. Meskipun penerapannya dapat dikatakan bersifat umum namun konsep *locus of control* memiliki beberapa masalah metodologis dan teoritis. Terdapat juga beberapa skala yang digunakan dalam pengukuran

locus of control seperti internal-eksternal gagasan dari Rotter kemudian ada skala *The internal control scale, powerful others and chance scale, internal-external control scale, adult nowicki-strickland, the internality, work locus of control* (WLC) yang dikembangkan oleh Spector, dan yang terakhir yaitu *the spheres of control scale*.

Spector(1990) memiliki pemikiran mengenai *locus of control* yang merupakan sebuah keputusan individu dalam memilih untuk cenderung percaya dan bertanggung jawab terhadap suatu kejadian yang menimpa dirinya sendiri itu berasal dari faktor internal (seperti usaha, keterampilan dan ketekunan) atau percaya bahwa berasal dari faktor eksternal (seperti kesempatan, intervensi Tuhan, dan lain-lain). Individu yang memiliki *locus of control* internal cenderung mempunyai keyakinan dan kesadaran bahwa diri mereka sendiri yang mengontrol atau bertanggungjawab atas keberhasilan dan kegagalan mereka sendiri. Sedangkan individu yang terdapat *locus of control* eksternal dalam dirinya, mereka merasa dirinya tidak memiliki kekuatan atau tidak berdaya serta tidak dapat mengendalikan sesuatu yang terjadi kepada mereka. (Hendryadi 2017)

Locus of control menurut Basak dan Gosh merupakan kepercayaan individu dalam mengontrol kejadian yang mempengaruhi dirinya. Rahayuningsih menyatakan beberapa dimensi *locus of control* internal yaitu: suka bekerja keras, tinggi rasa inisiatif, selalu mencari pemecahan masalah, selalu berfikir secara efektif, selalu mempunyai pemikiran bahwa jika ingin berhasil maka harus bekerja keras sedangkan untuk *locus of control* eksternal dimensinya seperti kurang berusaha karena menganggap keberhasilan dikontrol oleh faktor luar, kurang mencari informasi, mempunyai harapan bahwa ada sedikit hubungan antara usaha dan keberhasilan serta lebih mudah dipengaruhi dan dipengaruhi oleh orang lain (Ary dan Sriathi 2019).

Menurut Robinson dan Shaver lokus kendali terdiri dari beberapa aspek-aspek yaitu:

- a. Keyakinan terhadap kehidupan yang sulit

- b. Keyakinan tentang kehidupan yang adil
- c. Keyakinan tentang kehidupan yang tak terduga sebelumnya
- d. Keyakinan tentang kehidupan yang tak responsif secara politik (Syatriadin 2017)

Lokus kendali (*Locus of control*) pada individu merupakan kendali serta kepercayaan mereka terhadap keberhasilan suatu usaha atau pekerjaan yang dilakukan. *Locus of control* ini terbagi menjadi dua yaitu *locus of control* internal dan eksternal. Ciri dari *locus of control* internal ialah seseorang individu memiliki kepercayaan dan keyakinan bahwa mereka bertanggung jawab atas perilaku mereka dalam suatu kelompok atau organisasi. Sedangkan *locus of control* eksternal mencirikan bahwa individu meyakini perilaku kerja dan keberhasilan mereka disebabkan karena faktor faktor dari luar diri (Bawanda, Pio dan Rumawas 2018).

Individu yang memiliki *locus of control* internal mempercayai bahwa mereka mampu menghadapi tantangan serta ancaman yang ditimbulkan lingkungan dan dapat berusaha memecahkan masalah dengan keyakinan tinggi sehingga strategi penyelesaian lebih efektif (Wirakusuma, Astika dan Radityastuti 2017). Sedangkan individu yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal percaya bahwa setiap kejadian yang dialami dalam hidupnya berada di luar kendalinya seperti dipengaruhi oleh faktor keberuntungan, nasib atau kebetulan. *Locus of control* memiliki keyakinan yang mendalam dan beranggapan bahwa ketika individu melakukan kegiatan positif maka hasil yang diperoleh juga akan positif begitu pula sebaliknya (Ary dan Sriathi 2019).

Sudah diketahui bersama bahwa jika seseorang ingin mendapatkan kesuksesan atau keberhasilan, maka mereka harus bekerja dengan keras seperti yang sudah dijelaskan dalam Al-Quran surat Al-Anfal ayat 53 yang artinya: Allah sekali-kali tidak akan mengubah nasib suatu bangsa, sehingga bangsa itu mengubahnya sendiri.

Phares mengungkapkan aspek-aspek *locus of control* lebih rinci ada 2 aspek yaitu:

a. Aspek Internal

Seseorang yang condong memiliki *locus of control* selalu menghubungkan peristiwa yang dialaminya dengan faktor dalam dirinya. Mereka meyakini bahwa hasil keberhasilan yang diperoleh disebabkan faktor dari dalam dirinya sendiri. Faktor-faktornya antara lain:

1) Kemampuan

Orang yang memiliki *locus of control* internal meyakini bahwa keberhasilan maupun kegagalan yang telah terjadi dalam hidupnya sangat dipengaruhi oleh kemampuan yang dimiliki. Sedangkan Kartono dan Gulo menyatakan bahwa kemampuan merupakan potensi untuk menguasai suatu keahlian ataupun pemilikan itu sendiri (Kartini dan Gulo 2003).

2) Minat

Minat merupakan perpaduan antara kemauan dengan keinginan yang berkembang. Sehingga individu yang mempunyai minat akan mempunyai kontrol yang signifikan pada tindakan dan perilakunya.

3) Usaha

Individu yang memiliki lokus kendali (*locus of control*) internal memiliki sikap percaya diri yang tinggi, tidak mudah menyerah serta mereka berusaha sepenuh hati supaya mengatur perilakunya yang dapat mempengaruhi keberhasilan

b. Aspek Eksternal

Individu yang memiliki *locus of control* eksternal meyakini bahwa hasil dan perilakunya disebabkan dari faktor luar dirinya. Faktro-faktor tersebut antara lain sebagai berikut:

1) Nasib

Individu yang cenderung memiliki *locus of control* eksternal menganggap bahwa terjadinya kegagalan maupun keberhasilan telah ditetapkan sesuai takdir sehingga individu tersebut tidak dapat mengganti keadaan yang sudah terjadi. Individu tersebut juga memiliki kepercayaan mengenai adanya firasat buruk maupun baik.

2) Keberuntungan

Individu yang mempunyai lokus kendali eksternal ini sangat percaya tentang keberuntungan. Mereka memiliki anggapan bahwa masing-masing orang mempunyai keberuntungan.

3) Sosial ekonomi

Individu yang mempunyai locus of control aspek eksternal akan memiliki penilaian pada orang lain dengan didasarkan tingkat kesejahteraan yang bersifat material. Morion fried dalam penelitian antropologinya mengungkapkan bahwa kesejahteraan dan kekuasaan dapat diakses dengan tingkat peluang yang tidak sama (Sarwono 2010).

Menurut Ghufro dan Risnawati, terdapat perbedaan karakteristik anantara *locus of control* internal dengan eksternal, ialah sebagai berikut:

a. Aspek Internal

- 1) Menyukai kerja keras
- 2) Mempunyai kemauan tinggi dan baik
- 3) Melakukan usaha mencari solusi
- 4) Memiliki pandangan bahwa apabila ingin sukses maka harus melakukan usaha
- 5) Selalu mencoba berpikir sefektif mungkin

b. Aspek Eksternal

- 1) Memiliki kemauan/inisiatif yang rendah

- 2) Berpendapat bahwa tidak banyak hubungan usaha dengan hasil atau keberhasilan
- 3) Berusaha dengan tidak maksimal karena faktor luar yang memiliki kontrol pada hasil
- 4) Mencari informasi tidak maksimal terkait pemecahan masalah

Tidak satupun seseorang yang dengan jelas dapat dikategorikan memiliki *locus of control* internal maupun eksternal dikarenakan *locus of control* merupakan bukan suatu konsep yang tipologik melainkan berupa konsep kontinum. Yang dimaksud dengan konsep kontinum ialah berdampingannya pusat kendali internal pada satu sisi serta eksternal pada sisi yang lainnya atau dapat dikatakan berjalan beriringan. Setiap individu memiliki kedua aspek pusat kendali ini yang membedakan ialah seberapa besar kecenderungan pusat kendali yang ada pada dirinya. Oleh karena itu, *locus of control* bersifat dinamis dan dapat berubah. Individu yang memiliki kecenderungan memiliki *locus of control* internal dapat berubah menjadi eksternal begitu pula sebaliknya. (Ghufron dan Risnawati 2010)

2. Kinerja Karyawan

Kinerja merupakan tindakan nyata yang dilakukan oleh individu dalam bentuk prestasi atau hasil yang baik hasil dari kerjanya di tempatnya bekerja. Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan yaitu berupa faktor internal karyawan, faktor internal organisasi, dan faktor eksternal organisasi (Ary dan Sriathi 2019).

Hasibuan mendefinisikan (2001:160) mendefinisikan kinerja sebagai suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya atau kecalapan, usaha, dan kesempatan. Sedangkan menurut Rivai (2009:34) menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja dan kriteria yang telah disepakati terlebih dahulu bersama.

Dijelaskan dalam KBBI, kinerja yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan dan kemampuan kerja. Kinerja berkaitan dengan segala aktifitas dalam suatu organisasi kerja. Kinerja menurut Mukhlis (2005:27) adalah hasil kinerja sesuai kualitas, kuantitas, efisiensi dan efektifi yang dicapai oleh seorang pekerja dala melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan padanya. Sedangkan menurut Wibowo (2007) dalam (Abdullah 2014) menyebutkan kinerja berasal dari kata *performance* yang memiliki arti hasil pekerjaan atau prestasi kerja. Namun perlu diketahui lagi bahwa kinerja itu bukan hanya hasil pekerjaan atau prestasi kerja melainkan juga mencakup bagaimana proses pekerjaan itu berlangsung.

Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Robert L. Mathis dan John H Jackson antara lain yaitu kemampuan pekerja, motivasi, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan dan juga hubungan antara pekerja dengan organisasi (Sandewa 2018). Sedangkan menurut Gibson (1987) ada 3 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu yang pertama faktor individu berupa kemampuan, keterampilan, latar belakang keluarga, pengalaman kerja, tingkat sosial dan demografi seseorang. Kedua psikologis berupa persepsi, peran, sikap, kepribadian, motivasi dan kepuasan kerja. Ketiga faktor organisasi berupa strktur organisasi, desain pekerjaan, kepemimpinan serta sistem penghargaan (Sandewa, Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan 2018).

Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gomez dalam Kaswan (2012) menyebutkan ada tiga faktor yaitu sebagai berikut:

- a. Faktor kemampuan dapat memperlihatkan kemampuan serta keterampilan karyawan seperti keterampilan interpersonal, pengetahuan pekerjaan serta kecerdasan.
- b. Faktor motivasi yang bisa terpengaruhi oleh beberapa faktor dari luar misalnya *reward* ataupun *punishment* yang akhirnya tetap pada keputusan dari dalam dimana tiap-tiap pegawai

berbeda-beda dalam memberikan energinya guna menyelesaikan tugasnya.

- c. Faktor sistem/situasi yaitu sejumlah karakteristik dari organisasi yang memiliki pengaruh terhadap kinerja baik positif maupun negatif (Adamy 2016).

Mathis dan Jackson (2001) menyebutkan kinerja karyawan merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh karyawan yang memiliki faktor pengaruh yaitu motivasi, kemampuan, dukungan yang diterima, keberadaan pekerjaan yang dilakukan karyawan serta hubungan karyawan dengan perusahaan.

C. Landasan Teologis

Landasan terkait dengan kinerja juga dijelaskan dalam Al-Quran surat An-Najm ayat 39 yang berarti: Seseorang tidak mendapatkan sesuatu kecuali apa yang telah diusahakannya. Ayat tersebut menyebutkan bahwa tidak ada sesuatu yang didapatkan selain dengan bekerja. Kinerja juga diatur dalam Al-Quran surat At-Taubah 105 yang artinya:

“Dan katakanlah: bekerjalah kamu, maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan. Dari beberapa pengertian yang telah disebutkan sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan kepadanya sesuai ukuran dan ketentuan yang bersangkutan.

Surat yang kedua yaitu Firman Allah SWT pada surah Ar-Ra'd ayat 11 sebagai berikut

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ ۗ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُعَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ
حَتَّىٰ يُعَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ ۗ وَمَا لَهُمْ مِّنْ دُونِهِ ۗ مِنْ
وَالٍ - ١١

Artinya: *Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu*

menjaganya bergiliran, dari depan dan belakangnya. Mereka menjaganya atas perintah Allah. sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan mereka sendiri. Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia (KEMENAG 2021).

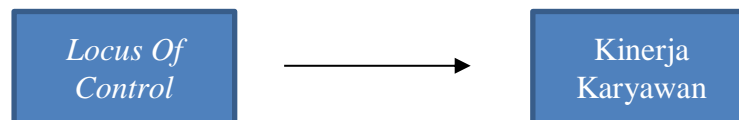
Tafsir as-Sa'di/ Syaikh Abdurrahman bin Nashir as-Sa'di, pakar tafsir abad 14 Qur'an Surat Ar-Ra'd ayat 11 adalah "Baginya," yaitu bagi manusia "ada yang selalu mengikutinya bergiliran," dari kalangan malaikat, mereka silih berganti di malam dan siang hari "di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah," maksudnya memelihara jasmani dan nyawanya dari setiap orang yang ingin berbuat buruk padanya. Mereka memelihara amalan-amalannya, selalu menyertainya terus menerus. Sebagaimana juga ilmu Allah meliputinya, maka Allah pun telah mengutus para malaikat penjaga kepada hamba-hambaNya, di mana hal itu menjadikan kondisi-kondisi dan amalan-amalan mereka tidak tersembunyi, juga tidak dilupakan sedikit pun darinya. "Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum," berupa kenikmatan, curahan kebaikan, dan kehidupan yang enak, "sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri," dengan beralih dari keimanan kepada kekufuran, dari ketaatan menuju maksiat atau dari mensyukuri nikmat-nikmat Allah kepada mengingkarinya, maka Allah akan mencabut semua kenikmatan itu dari mereka. Begitu pula, jikalau para hamba merubah kondisi mereka, dari maksiat menuju ketaatan kepada Allah, niscaya Allah akan merubah kondisi yang menyelimuti mereka sebelumnya berupa kesengsaraan menuju kepada kebaikan, kebahagiaan, dan ghibtah (semangat iri dalam kebaikan) serta rahmat. "Dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum," berupa siksa, perkara yang berat, serta hal yang mereka benci, maka sesungguhnya kehendakNya pasti terlaksana pada mereka. Karena "tidak ada yang dapat menolaknya," tidak ada seorang pun yang mampu menghindarkan mereka darinya. "Dan sekali-kali taka da pelindung bagi mereka selain Dia," yang menangani urusan-urusan mereka, mendatangkan hal-hal yang disukai bagi mereka dan menyingkirkan

hal-hal yang dibenci mereka. Maka, hendaklah mereka berhati-hati agar tidak berkutut pada perkara-perkara yang dibenci oleh Allah, karena dikhawatirkan siksa Allah akan menimpa mereka, yang tidak bisa ditolak dari kaum yang telah berbuat jahat. (Tafsirweb -)

D. Kerangka Pemikiran

Locus of control yang berupa internal maupun eksternal merupakan salah satu dari beberapa faktor yang mempengaruhi dengan dominan terhadap sebuah kinerja. Pengujian ini sangat berguna untuk mengevaluasi kekurangan yang ada dalam menyikapi kinerja karyawan yang beragam. Jika cara menyikapi *locus of control* internal maupun eksternal sudah tepat maka kinerja mereka juga akan lebih baik dalam waktu ke depan (Yusnaena dan Hayati 2018).

Sesuai dengan tujuan yang telah diambil untuk mengetahui pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas serta beberapa tinjauan pustaka di atas yang telah disebutkan, maka untuk mempermudah analisis dalam melakukan penelitian ini dibuat suatu kerangka pemikiran teoritis seperti gambar di bawah ini:



Bagan 2. 1 Bagan Kerangka Pemikiran

E. Hipotesis

Berangkat dengan melihat hasil dari penelitian yang telah dilakukan oleh Wuryaningsih dan Kuswati, disebutkan bahwa akan semakin baik kinerja seorang karyawan dengan adanya *locus of control* pada mereka sehingga semakin tinggi sifat kepribadian *locus of control internal* yang dimiliki oleh seorang karyawan, maka akan semakin baik kinerja yang dihasilkan (Radityastuti 2017). Hal tersebut seperti yang sudah dijelaskan di kajian teori maupun landasan teori bahwa *locus of control* merupakan kemampuan dirinya sendiri dalam menentukan nasibnya. Hipotesis dapat disebut juga sebagai jawaban sementara yang diambil dari rumusan masalah yang ditanyakan ke dalam bentuk kalimat pertanyaan apakah *locus of control* berpengaruh terhadap

kinerja karyawan. Maka dari itu, didasarkan landasan teori dan kajian pustaka sebelumnya ditentukan hipotesis dalam penelitian saya, di bawah ini:

Ho: Tidak terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan

Ha: Terdapat pengaruh signifikan antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan BAZNAS Banyumas.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dimana kesimpulan diambil berdasarkan data yang diolah melalui metode perhitungan kuantitatif untuk menjelaskan pengaruh variabel yang mempengaruhi *locus of control* terhadap kinerja mustahik BAZNAS Kabupaten Banyumas. Metode yang digunakan adalah metode penelitian lapangan.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Tempat yang diambil untuk melakukan penelitian adalah kantor BAZNAS Kabupaten Banyumas. Waktu yang diambil untuk penelitian adalah dari bulan Agustus - Oktober 2021.

C. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono 2017). Populasi dari objek penelitian berupa para karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas yang akan diambil sampelnya sebanyak 30 orang.

Jenis sampel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu *probability sampling* lebih tepatnya dengan teknik simple random sampling. Dikatakan sederhana karena pengambilan anggota sampel dari populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara demikian digunakan apabila anggota populasi dianggap homogen. Kesimpulan yang dapat dipelajari dari sampel harus merepresentasikan atau mewakili apa yang terdapat di dalam populasi.

Penelitian ini menggunakan teknik pengambilan sampling menggunakan teknik *probability sampling* yang berupa *simple random*

sampling. Dengan teknik ini sampel diambil secara acak dan bebas tanpa memperhatikan batasan-batasan yang ada seperti tingkat pendidikan, usia, jenis kelamin, dan lain-lain. Untuk penelitian ini sampelnya diambil dari karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas.

Rumus yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian ini adalah rumus slovin, dapat dilihat di bawah ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Keterangan :

n : sampel

N : Populasi

e : margin eror yang ditoleransi (taraf kesalahan)

berikut penghitungan jumlah sampel dalam penelitian ini:

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

$$n = \frac{33}{1 + 33(0.05)^2}$$

$$n = \frac{33}{1 + 0.0825}$$

$$n = 30.49$$

Maka dari penghitungan menggunakan rumus slovin di atas, dapat disimpulkan bahwa jumlah sampel berjumlah 30.49 yang kemudian dibulatkan menjadi 30 orang.

D. Variabel dan Indikator Penelitian

1. Variabel Penelitian

Variabel penelitian merupakan suatu sifat dari obyek yang memiliki variansi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti yang antinya akan ditarik kesimpulan. dalam penelitian ini ada 2 variabel penelitian yaitu variabel independen dan variabel dependen.

a. Variabel Independent

Merupakan variabel bebas yang berhubungan dengan variabel lain yang bertindak sebagai penyebab atau yang mempengaruhi variabel dependent dan sering juga disebut dengan X. Dalam penelitian ini variabel independent ialah *locus of control*.

b. Variabel Dependent

Variabel dependen merupakan variabel yang tergantung atau dapat dipegaruhi dengan variabel lain. Variabel ini sering disebut dengan Y. Dalam penelitian ini variabel Y nya berupa kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas.

2. Indikator Penelitian

Menurut Sugiono, instrumen ialah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang akan diamati. Pada penelitian ini instrumen yang digunakan ialah kuisisioner (angket). Kuisisioner tersebut berisi beberapa pernyataan yang kemudian akan responden akan diminta untuk memilih jawaban yang sesuai dengan keadaan yang sebenarnya. Pernyataan atau pertanyaan yang terdapat pada kuisisioner ini merujuk kepada penelitian yang sebelumnya. Instrumen sangat mempengaruhi keberhasilan penelitian dikarenakan data yang diperlukan untuk menjawab rumusan masalah serta hipotesis didapatkan melalui instrumen.

a. *Locus of Control*

Menurut Phares mengungkapkan aspek-aspek *locus of control* lebih rinci ada 2 aspek yaitu:

- 1) Aspek Internal
 - a) Kemampuan
 - b) Minat
 - c) Usaha

- 2) Eksternal
 - a) Nasib
 - b) Keberuntungan
 - c) Sosial ekonomi

b. Kinerja

- 1) Efektif
- 2) Efisien
- 3) Kualitas
- 4) Ketepatan waktu
- 5) Produktivitas
- 6) Keselamatan.

Berikut tabel indikator penelitian:

Indikator variabel

NO	Variabel	Definisi	Indikator	Referensi
1.	<i>Locus of control</i>	<i>Locus of control</i> merupakan keyakinan individu mengenai sumber-sumber yang mengontrol kejadian-kejadian di dalam hidupnya	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kemampuan 2. Minat 3. Usaha 4. Nasib 5. Keberuntungan 6. Sosial ekonomi 	Sarwono, 2010. Psikologi Remaja. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
2.	Kinerja	Wirawan menyatakan kinerja keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektif 2. Efisien 3. Kualitas 4. Ketepatan waktu 5. Produktivitas 6. Keselamatan 	M. Ma'ruf Abdullah, 2014. Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Aswaja

		profesi dalam waktu tertentu.		Prssindo. Hal 3
--	--	-------------------------------	--	-----------------

Tabel 3. 1 Indikator Penelitian

3. Pengumpulan Data Penelitian

a. Subjek dan Objek Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan/pegawai BAZNAS Kab. Banyumas dengan masa jabatan 2021. Sedangkan objek penelitian adalah pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan Baznas Kabupaten Banyumas.

b. Sumber Data Primer dan Sekunder

Sumber data primer pada penelitian ini berupa data-data yang diperoleh secara langsung dari para pegawai/karyawan yang sedang menjabat di BAZNAS Kab. Banyumas tahun 2021 melalui kuisioner. Sedangkan data sekunder penelitian ini berasal dari beberapa data yang sudah tersedia seperti, buku, jurnal, penelitian terdahulu, serta internet yang berkaitan dengan penelitian penulis.

E. Metode Pengumpulan Data

Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai setting, berbagai sumber, dan berbagai cara. Pada bagian ini akan dikemukakan pengumpulan data berdasarkan tekniknya, yaitu sebagai berikut:

1. Interview (wawancara)

Wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah respondennya sedikit/kecil. Wawancara dilakukan kepada karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas yaitu yang memiliki jabatan di bagian kesekretariatan yaitu Mba Aida.

2. Kuisisioner (Daftar Pertanyaan atau Pernyataan)

Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden.

Kuisisioner yang digunakan dalam penelitian ini berupa angket tertutup yaitu kuisisioner yang sudah disediakan jawabannya sehingga responden tinggal memilih. Penggunaan kuisisioner tertutup ini diharapkan memudahkan responden dalam memberikan jawaban dan bisa dikatakan lebih praktis. Setiap item pernyataan diberikan 5 opsi jawaban dengan skor masing-masing sebagai berikut:

NO.	Jawaban	Skor
1.	SS	5
2.	S	4
3.	N	3
4.	TS	2
5.	STS	1

Keterangan:

SS : Sangat setuju/sangat tepat

S : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat Tidak Setuju

Metode kuisisioner menggunakan skala Likert yang digunakan untuk mengukur, pendapat, sikap, pandangan seseorang atau sekelompok orang mengenai fenomena sosial.

F. Uji Instrumen Penelitian

1. Pengujian validitas

Uji validitas instrumen merupakan langkah yang dilakukan terhadap instrumen pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden melalui angket dengan cara analisis faktor yaitu mengkorelasikan antar skor item pertanyaan instrumen dalam suatu faktor dan kemudian mengkorelasikan skor faktor terhadap skor total. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila hasil penghitungan $r_{hitung} > r_{tabel}$.

Untuk menghitung korelasi antara tiap-tiap item pernyataan, maka digunakan rumus korelasi *Product Moment* sebagai berikut:

$$r_{xy} = \frac{\sum xy}{\sqrt{\sum x^2 y^2}}$$

2. Uji Realibilitas Instrumen

Pengujian realibilitas instrumen dapat dilakukan untuk melihat konsistensi dari responden dengan pertanyaan yang diberikan. Pengujian ini akan menghasilkan dapat diterima atau tidak suatu instrumen penelitian berdasarkan ketepatan alat ukur. Uji realibilitas dapat dilakukan dengan melihat perbandingan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} pada taraf signifikansi 5%. Dengan menggunakan metode *Alpha Cronbach* maka r_{hitung} akan diwakili oleh nilai *Alpha* yang dihitung dengan aplikasi SPSS. Joko Widiyanto dalam bukunya (Joko Widiyanto, 2010: 43) menjelaskan bahwa dasar pengambilan keputusan dalam uji reabilitas instrumen adalah sebagai berikut:

- a. Jika nilai Cronbach Alpha $> r$ tabel maka item kuisisioner dinyatakan reliabel atau konsisten
- b. Jika nilai Cronbach Alpha $< r$ tabel maka item kuisisioner dinyatakan tidak reliabel atau tidak konsisten.

G. Uji asumsi klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas merupakan salah satu bagian dari uji yang harus dilakukan sebelum melakukan uji hipotesis menggunakan analisis regresi

linear. Pengujian normalitas data dilakukan dengan menggunakan *kolmogorov-smirnov* pada SPSS.

Berikut ini dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas menggunakan kolmogrov-smirnov:

- a. Apabila nilai signifikansi (Sig.) > lebih besar dari 0,05 maka data penelitian dikatakan berdistribusi normal.
- b. Apabila nilai signifikansi (Sig.) < lebih kecil dari 0,05 maka data penelitian dikatakan tidak berdistribusi normal.

2. Uji Linearitas

Uji linearitas secara umum bertujuan untuk mengetahui apakah kedua variabel mempunyai hubungan yang linear secara signifikan atau tidak. Dalam beberapa referensi, uji linearitas dilakukan sebagai syarat sebelum melakukan analisis regresi linear.

Dasar pengambilan keputusan dalam uji linearitas yaitu dengan cara Membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan 0,05 sebagai berikut:

- a. Apabila nilai *deviation from linearity Sig.* > 0,05, maka ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dan dependen
- b. Apabila nilai *deviation from linearity sig.* < 0,05, maka tidak ada hubungan yang linear secara signifikan antara variabel independent dengan variabel dependen. (Raharjo 2014)

H. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ialah hubungan secara linear antara variabel independent (X) dengan variabel dependen (Y). Analisis ini digunakan untuk mengetahui arah hubungan antara variabel independent dan dependen apakah positif atau negatif dan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independent mengalami kenaikan maupun penurunan.

$$Y = a + bx + e$$

keterangan:

Y : kinerja karyawan

a : konstanta

b : koefisien regresi linear

e : kasalahan residual (error)

x : *Locus of control*

Uji hipotesis berfungsi untuk mengetahui apakah koefisien regresi tersebut signifikan atau tidak yaitu dengan cara membandingkan nilai signifikansi (Sig.) dengan nilai probabilitas 0.05 atau dengan membandingkan dengan nilai t hitung dengan t tabel. Berdasarkan hasil hitung regresi dalam output SPSS di atas, maka dalam pengambilan keputusan ialah jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil < dari probabilitas 0.05 maka memiliki arti ada pengaruh antara *locus of control* (X) terhadap Kinerja karyawan (Y). Sedangkan jika nilai signifikansi lebih besar > dari probabilitas 0,05 maka berarti tidak ada pengaruh antara *locus of control* (x) terhadap kinerja karyawan (Y)

Nilai signifikansi dalam output SPSS menunjukkan hasil sebesar 0,128 yang lebih besar > dari 0,05 yang berarti tidak ada pengaruh antara *locus of control* terhadap kinerja karyawan

I. Pengujian Hipotesis

Dikarenakan hipotesisnya berupa asosiatif maka penelitian ini pengujiannya menggunakan rumus sebagai berikut:

1. Uji Spearman Rank

Dalam uji korelasi *Spearman Rank*, sumber data untuk kedua variabel yang akan dikonversikan dapat berasal dari sumber yang tidak sama. Jenis data yang menggunakan uji korelasi ini adalah data yang berbentuk ordinal dan juga data yang berasal dari dua variabel tersebut tidak harus berdistribusi normal.

Rumus *Spearman Rank* sebagai berikut:

$$\rho = 1 - \frac{6 \sum b_i^2}{n(n^2 - 1)}$$

Pedoman untuk memberikan interpretasi terhadap koefisien korelasi yaitu sebagai berikut:

a. Kriteria tingkat kekuatan korelasi:

Interval koefisien	Tingkat hubungan
0.00 – 0.199	Sangat rendah/ lemah
0.20 – 0.399	rendah
0.40 – 0.5999	Sedang
0.60 – 0.7999	kuat
0.80 – 1.000	Sangat kuat

b. Kriteria arah korelasi

Arah korelasi dilihat pada angka koefisien korelasi yang besarnya antara +1 sampai dengan -1.

- 1) Apabila nilai koefisien korelasi bernilai positif (+), maka hubungan kedua variabel dikatakan searah. Searah memiliki arti bahwa jika variabel X meningkat maka variabel Y juga akan meningkat.
- 2) Apabila nilai koefisien korelasi bernilai negatif (-), maka hubungan kedua variabel dikatakan tidak searah. Tidak searah memiliki arti bahwa jika variabel X meningkat maka variabel Y akan menurun.

c. Kriteria signifikansi korelasi

- 1) Kekuatan dan arah korelasi (hubungan) dapat dilihat apabila nilai sig. (2-tailed) hasil hitung lebih kecil (<) dari 0.05 atau 0.01 maka dikatakan memiliki hubungan yang signifikan

- 2) Sedangkan apabila nilai signifikansi hasil hitung lebih besar dari 0.05 atau 0.01 maka hubungan antar variabel tersebut dapat dikatakan tidak signifikan atau tidak berarti.

2. Uji Korelasi *Kendall Tau*

Korelasi kendal tau digunakan untuk mencari hubungan dan menguji hipotesis antara dua variabel atau lebih, apabila datanya berbentuk ordinal atau rangking. Kelebihan teknik ini bila digunakan untuk menganalisis sampel yang jumlah anggotanya lebih dari 10 dan dapat dikembangkan untuk mencari koefisien korelasi parsial parsial. Rumus dasarnya sebagai berikut:

$$r = \frac{\sum A - \sum B}{\frac{N(N-1)}{2}}$$

Keterangan:

r = koefisien korelasi Kendal Tau yang besarnya $(-1 < r < 1)$

A = Jumlah rangking atas

B = Jumlah rangking bawah

N = Jumlah anggota sampel

Apabila distribusinya mendekati normal distribusi normal maka uji signifikansi koefisien korelasi yang digubakan rumus z, yaitu sebagai berikut:

$$Z = \frac{r}{\sqrt{\frac{2(2N+5)}{9N(N-1)}}$$

BAB IV

PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Berdirinya BAZNAS Kab. Banyumas

BAZNAS Kabupaten Banyumas merupakan lembaga yang mengelola dana zakat yang terdapat di Kabupaten Banyumas yang resmi serta mempunyai kekuatan hukum. BAZNAS Kab. Banyumas berdiri yang berlandaskan pada aturan ketentuan islam sesuai dalam surat At-Taubah ayat 60 dan 103 serta UU No. 23 tahun 2011 tentang pengelolaan zakat. Baznas kab. Banyumas didirikan dengan SK Bupati No. 451/777/Tahun 2017 pada tanggal 25 september 2017 tentang diangkatnya pimpinan BAZNAS Kabupaten Banyumas periode 2017-2022. Dengan berdasarkan SK tersebut, seluruh pegawai BAZNAS Kabupaten Banyumas mempunyai tugas serta wewenang dalam menghimpun serta menyalurkan dana zakat, infaq/shodaqoh serta dana lainnya di wilayah Kabupaten Banyumas.

Zakat, infak/shadaqah dan dana lainnya yang terkumpul pada Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Banyumas merupakan amanat umat yang harus dikelola sesuai dengan syariat islam dan juga Undang-Undang yang sesuai, oleh karena itu dalam pelayanan baik terhadap muzakki maupun mustahik segenap pengurus senantiasa meningkatkan profesionalisme pengelolaan dan pelayanan dengan mengedepankan motto “Berbuat Untuk Ummat, Cepat, Tepat, Sesuai Syariat”. Eksistensi Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Banyumas yaitu dari umat islam untuk umat islam yang berada di wilayah Kabupaten Banyumas serta yang memberikan harapan dapat menyebar kebaikan kepada masyarakat Kabupaten Banyumas.

2. Visi dan Misi BAZNAS Kab. Banyumas

a. Visi : Terwujudnya badan amil zakat yang amanah, profesional, menebar manfaat, menabur rahmat serta menjadikan penerima zakat menjadi pembayar zakat

b. Misi:

- 1) Melakukan penghimpunan, penyaluran, serta pendayagunaan zakat, infaq, dan shadaqah.
- 2) Melayani serta memberi bimbingan yang terbaik terhadap pemberi zakat dan penerima zakat.
- 3) Melakukan program kegiatan dengan kejujuran, tanggungjawab, keterbukaan, serta berpegangan teguh pada ketentuan sesuai syari'at islam.

3. Struktur Organisasi BAZNAS Kab. Banyumas

Struktur organisasi merupakan susunan dan hubungan antar bagian-bagian di dalam suatu organisasi yang membuat kesinambungan sehingga seluruh pekerjaan dapat dikerjakan dengan mudah dan terlaksana dengan baik. Berikut ini struktur organisasi dalam BAZNAS Kab. Banyumas terdiri dari beberapa bagian.



Bagan 4. 1 Struktur Organisasi Baznas Kab. Banyumas

4. Tugas dan Wewenang

a. Dewan Pembina

Tugas dan wewenang dari dewan pembina ialah melakukan pembinaan sekaligus pembimbingan kepada para Badan Pelaksana yang berkaitan dengan kegiatan pelaksanaan beberapa program pengumpulan, pembagian serta pendayagunaan dana zakat, infaq dan shodaqoh.

b. Dewan Pertimbangan

Dewan pertimbangan memiliki beberapa tugas dan wewenang, ialah dapat dilihat seperti di bawah berikut ini:

- 1) Membuat pertimbangan kepada Badan Pelaksana dalam melaksanakan tugas organisasi baik diminta maupun tidak.
- 2) Membuat fatwa hukum baik diminta maupun tidak yang harus dilaksanakan oleh Badan Pelaksana.

c. Ketua

Tugas dan wewenang Ketua ialah menjalankan dan melaksanakan mandat rapat besar guna memimpin pelaksanaan

sebuah tugas serta fungsi dari badan amil zkat nasional tingkat Provinsi maupun kota/kabupaten.

d. Wakil Ketua 1

Tugas seorang wakil ketua I ialah menjalankan pelaksanaan program dari pengelolaan pengumpulan dana zakat beserta dana lainnya. Dalam melaksanakan tugas yang telah terdapat dan dimaksud pada ayat (1) Wakil Ketua I memiliki beberapa wewenang yaitu sebagai berikut:

- 1) Membuat serta merancang rencana penghimpunan dana zakat
- 2) Mencatat serta mendata informasi pemberi zakat
- 3) Melakukan program pendidikan serta sosialisasi mengenai penghimpunan dana
- 4) Membuat pengembangan jumlah relasi yang berguna untuk meningkatkan hasil dari pengumpulan/*fundrising*.
- 5) Menjalankan pengendalian dalam program pengumpulan dana zakat.
- 6) Menjalankan kegiatan tata kelola pelayanan pada pemberi zakat
- 7) Melaksanakan kegiatan evaluasi dalam program pengelolaan pengumpulan zakat
- 8) Membuat pertanggungjawaban serta pelaporan dari hasil penghimpunan dana zakat
- 9) Menjalankan kerjasama terkait kegiatan pelaksanaan penghimpunan dana zakat baik pada tingkat provinsi maupun kota/ kabupaten
- 10) Menjalankan pengadministrasian serta tata usaha pada bidang pengumpulan dana zakat
- 11) Menjalankan tugas kedinasan lain yang sesuai dengan hasil kebijakan Rapat besar.

e. Wakil Ketua II

Tugas Wakil Ketua II adalah menjalankan pelaksanaan dalam kegiatan atau program pada berbagai bidang seperti bidang pengelolaan, penyebaran serta pendayagunaan dana zakat. Berikut ini tugas dan wewenang Wakil Ketua II:

- 1) Melaksanakan pengelolaan serta melakukan pengembangan pada data mustahik
- 2) Melakukan penyusunan strategi dalam bidang penyebaran serta pendayagunaan zakat
- 3) Menjalankan pengendalian dalam program bidang penyebaran serta pendayagunaan dana zakat
- 4) Melaksanakan kegiatan evaluasi dalam program bidang pengelolaan, pembangian serta pendayagunaan dana zakat
- 5) Melaksanakan penyusunan dan pembuatan laporan serta pertanggungjawaban pada program bidang penyebaran dan pendayagunaan dana zakat
- 6) Menjalankan kerjasama pada berbagai bidang yaitu bidang pelaksanaan, penyebaran serta pendayagunaan dana zakat
- 7) Menjalankan kegiatan pengadministrasian serta tata usaha pada program bagian penyebaran dan pendayagunaan dana zakat
- 8) Menjalankan tugas kedinasan lainnya yang sejalan dengan hasil keputusan rapat besar.

f. Wakil Ketua III

Tugas dari seorang wakil ketua III ialah menjalankan kegiatan dari perencanaan dan tata kelola sekaligus pelaporannya dalam bidang keuangan. Wewenang Wakil Ketua III sebagai berikut, yaitu:

- 1) Melakukan beberapa persiapan dalam pembuatan dan membuat susunan rencana strategis dalam hal pelaksanaan tata kelola dana zakat
- 2) Membuat sebuah anggaran tahunan serta rencana kerja

- 3) Melaksanakan kegiatan evaluasi yang berskala tahunan dan juga lima tahunan kepada suatu rencana pelaksanaan tata kelola dana zakat
- 4) Melakukan semua pengelolaandalam bidang keuangan
- 5) Menjalankan sistem pengelolaan data dana zakat yang berbasis akuntansi
- 6) Membuat pelaporan terkait keuangan serta pelaporan akuntabilitas kinerja
- 7) Menjalankan pengadministrasian serta tata usaha baik dalam bidang, keuangan, perencanaan maupun pelaporan
- 8) Melakukan tugas kedinasan yang lain yang selaras pada hasil keputusan rapat besar.

g. Wakil Ketua IV

Tugas seorang wakil ketua IV ialah melakukan tata kelola terhadap amil zakat yaitu para pegawai BAZNAS, administrasi perkantoran, komunikasi dan koordinasi, kegiatan umum serta memberikan rekomendasi yang sesuai. Tugas dan wewenang wakil ketua IV ialah di bawah ini:

- 1) Membuat susunan strategi dalam bidang tata kelola pengelola dana zakat
- 2) Membuat strategi yang digunakan untuk program untuk meningkatkan kualitas pengelola dana zakat (amil) serta kredibilitas suatu lembaga melalui cara dengan memperoleh sertifikasi profesi yang berasal dari lembaga sertifikasi profesi BAZNAS.
- 3) Membuat susunan tata rencana terhadap pengelola zakat atau pegawai BAZNAS
- 4) Menjalankan program pengawasan, pengendalian dan penilaian terhadap amil zakat atau pegawai BAZNAS
- 5) Membuat sebuah rencana strategi dalam hal hubungan dan komunikasi kepada masyarakat

- 6) Melaksanakan program kegiatan dalam bidang aset seperti pencatatan, pengadaan, pengendalian, pemeliharaan, serta pelaporan aset
- 7) Memberikan surat rekomendasi untuk membuka perwakilan lembaga amil zakat yang memiliki skala nasional tingkat provinsi maupun pembukaan perwakilan lembaga amil zakat yang pada tingkatan provinsi di kabupaten/kota
- 8) Menerapkan kegiatan pengadministrasian serta tata usaha terhadap berbagai bidang seperti bidang sumber daya manusia, administrasi maupun umum
- 9) Menjalankan tugas kedinasan lainnya yang selaras terhadap hasil keputusan dari rapat besar

h. Sekretaris

Sekretaris memiliki beberapa tugas yaitu sebagai berikut:

- 1) Menjalankan tugas kepala pelaksana beserta tugas manajerial kegiatan kantor
- 2) Membuat pengembangan lembaga yaitu BAZNAS
- 3) Harus bertanggungjawab terhadap rapat besar beserta pimpinan

Sekretaris memiliki beberapa tugas yaitu, sebagai berikut:

- 1) Membuat dan menjalankan susunan rencana, melaksanakan serta melaporkan dan juga pengawasan terhadap kegiatan-kegiatan BAZNAS Kab Banyumas
- 2) Melaksanakan kegiatan evaluasi terhadap seluruh program pelaksanaan kegiatan yang dilaksanakan BAZNAS Kab Banyumas
- 3) Membuat berjalannya kegiatan secara dinamis pada semua bagian agar berjalan sesuai perencanaan
- 4) Melaksanakan strategi dan kebijakan yang telah dibuat oleh pimpinan

5) Rajin memperbaharui sistem informasi dan teknologi serta juga manajemen lembaga secara berkelanjutan

i. Bidang Penghimpunan

Petugas atau amil yang melaksanakan pada bagian penghimpunan mengerjakan sebagai berikut, antara lain:

1) Kepala Bagian Pengumpul

Tugas dari Kepala Bagian Pengumpulan adalah:

- a) Melakukan Tugas pada manajerial yang khusus dalam bidang penghimpunan.
- b) Menjalankan kebijakan sekaligus strategi dari wakil ketua I pada bidang penghimpunan
- c) Melaksanakan pengoptimalan pada pendapatan dana zakat, infak, dan sedekah
- d) Membuat pengembangan serta pengelolaan terhadap data pemberi zakat maupun unit pengumpul zakat
- e) Menyerahkan laporan bagian penghimpunan

Kepala Bagian pada bidang Pengumpulan memiliki tugas sebagai berikut:

- a) Melakukan aturan teknis serta tugas kegiatan di bidang penghimpunan
- b) Melaksanakan koordinasi dan bertukar informasi kepada lembaga lain, unit pengumpul zakat maupun suatu perusahaan dalam upaya meningkatkan secara optimal penghimpunan dana zakat, infak, dan sedekah
- c) Melakukan pengolahan pada data penghimpunan yang akan dilaporkan kepada pihak pimpinan
- d) Membuat pengembangan pada sistem pembayaran serta layanan zakat, infak, dan sedekah di wilayah Kab Banyumas
- e) Membuat pengembangan pada bagian layanan kepada pemberi zakat atau donatur dana lain

- f) Membantu tugas sosialisasi zakat, infak, dan sedekah
- g) Membuat pengembangan pada sistem penghimpunan BAZNAS Kab Banyumas
- h) Mengkoordinasikan seluruh transaksi bagian pengumpulan ke bagian keuangan, dan
- i) Melaporkan seluruh kegiatan bagian pengumpulan secara periodik

2) Staff Pengumpulan

Tugas dari Staff Pengumpulan adalah:

- a) Memberikan pelayanan pemberi zakat/ donatur
- b) Melaksanakan tata administrasi layanan muzaki dan unit pengumpul zakat

Fungsi dari Staff Pengumpulan adalah:

- a) Melayani dan menerima penyetoran dari Muzaki, Munfiq dan lainnya,
- b) Melakukan peng-input-an data transaksi pengumpulan zakat, infak, dan sedekah ke aplikasi SIMBA
- c) Mencatat dan membukukan pengumpulan zakat, infak dan dana lainnya
- d) Mengarsipkan tanda bukti pengumpulan zakat, infak, dan sedekah, dan
- e) Melaporkan kegiatan pengumpulan zakat, infak dan sedekah kepada Kepala Bagian Pengumpulan

j. Bagian Penyaluran serta Pendayagunaan Zakat, Infaq, Dan Shadaqah

Petugas pelaksana pada bidang penyebaran dan pendayagunaan zakat, infak dan sedekah yaitu:

1) Kepala Bagian Penyaluran dan pendayagunaan

Tugas dari Kepala Bagian Penyaluran dan Pendayagunaan yaitu:

- a) Menjalankan tugas pengaturan tertentu pada bagian pendayagunaan dan penyaluran
- b) Melakukan ketentuan dan strategi dari Wakil Ketua II pada bidang penyaluran dan pendayagunaan
- c) Melakukan penyaluran serta pendayagunaan yang adil serta merata pada semua daerah
- d) Melakukan pengolahan berkas penerima dana zakat
- e) Membuat laporan pada bidang penyaluran serta pendayagunaan

Kepala Bagian Pendayagunaan serta Penyaluran, memiliki beberapa, fungsi ialah sebagai berikut:

- a) Melakukan pengaturan pada terlaksananya teknis penyaluran serta pendayagunaan kepada penerima zakat
- b) Melakukan pengolahan pada berkas permohonan penerima zakat
- c) Melaksanakan bertukar informasi serta kerja sama dengan berbagai pihak yang berhubungan dengan terlaksananya kegiatan penyaluran serta pendayagunaan
- d) Membuat peningkatan serta pengembangan dalam hal melayani penerima zakat
- e) Menyusun laporan yang berasal dari program penyaluran serta pendayagunaan melalui sekretaris kepada wakil ketua 2 bidang penyaluran dan pendayagunaan
- f) Mengompakkan semua transaksi bidang penyebaran ke bidang keuangan.

2) Amil Penyaluran dan Penyebaran

Amil/pegawai pada bidang Penyaluran dan Penyebaran memiliki beberapa tugas ialah sebagai berikut:

- a) Menjalankan tugas lapangan bidang penyaluran dan pendayagunaan

- b) Melakukan pengadministrasian kegiatan pada bidang penyaluran dan pendayagunaan
- c) Melakukan kegiatan bayar-membayar pada bidang penyaluran dan pendayagunaan
- d) Mengadministrasikan keuangan bagian penyaluran dan pendayagunaan
- e) Menyiapkan laporan bagian penyaluran dan pendayagunaan

Pegawai pada bidang penyaluran dan penyebaran memiliki beberapa tugas, ialah sebagai berikut:

- a) Membantu mempersiapkan hal yang diperlukan dan kelengkapan berkas permohonan bantuan sebelum dan sesudah realisasi bantuan
- b) Mencatat dan mengarsip berkas permohonan mustahik
- c) Memasukkan ke sistem keuangan BAZNAS data penyebaran dan pendayagunaan
- d) Membuat persiapan dalam mengadakan benda penyebaran/ pendayagunaan dan membuat pengadministrasian secara teratur
- e) Membuat persiapan data laporan terkait penyebaran dan pendayagunaan
- f) Membuat pengolahan dana bantuan kepada penerima zakat
- g) Menolong membuat pengelolaan data penerima zakat
- h) Mengatur pengelolaan dana bantuan kepada bidang keuangan
- i) Mewujudkan secara nyata bantuan kepada penerima zakat.

k. Bidang Perencanaan, Keuangan serta Pelaporan

Petugas pelaksana pada bidang perencanaan, keuangan, serta pelaporan memiliki beberapa tugas ialah sebagai berikut:

1) Kepala Bidang Pelaporan, Perencanaan Keuangan dan

Tugas dari Kepala Bagian Keuangan, Perencanaan dan Pelaporan yaitu:

- a) Melaksanakan tugas pengaturan tertentu pada bidang perencanaan, keuangan, serta pelaporan
- b) Menjalankan kebijakan serta strategi Waket III pada bidang pelaporan & keuangan
- c) Membuat pengelolaan dana zakat, infak, dan sedekah, amil dan pemberian hadiah untuk anggaran perencanaan belanja daerah
- d) Menyusun laporan terkait tata kelola keuangan serta kinerja pegawai

Kepala bidang perencanaan, keuangan, serta pelaporan memiliki beberapa tugas, ialah sebagai berikut:

- a) Menjalankan aturan pelaksanaan lapangan pada masuk-keluarnya keuangan
- b) Melaksanakan bertukar informasi serta kerjasama keuangan di antara seluruh bagian
- c) Menjalin hubungan dengan beberapa instansi perbankan tukar menukar informasi serta kerjasama
- d) Mengawasi berjalannya program yang telah dibuat sesuai rencana tahunan yang telah dibuat
- e) Membantu pengendalian transaksi zakat, infak, dan sedekah, operasional pengelola zakat serta pemberian dari dana pemberian pemerintah
- f) Membuat rencana kegiatan tahunan
- g) Menyiapkan laporan pengelolaan, kinerja dan keuangan
- h) Melaksanakan pengendalian laporan Unit Pengumpul Zakat
- i) Menyetujui transaksi keuangan sesuai kewenangannya

2) Bidang Perencanaan, Keuangan serta Pelaporan

Pegawai pada bidang perencanaan, keuangan serta pelaporan memiliki beberapa tugas ialah sebagai berikut:

- a) Mengurusi bagian urusan uang
- b) Mengatur uang pemberian dari pemerintah
- c) Mengatur permohonan serta mewujudkan uang hibah pemerintah dengan PEMDA Kab. Banyumas
- d) Mengelola dana amil

Pegawai pada bidang perencanaan, keuangan serta pelaporan, ialah sebagai berikut:

- a) Melakukan pencatatan serta pembukuan pada semua urusan keluar-masuk keuangan ke dalam sistem keuangan BAZNAS
- b) Melakukan pencatatan serta pembukuan uang pemberian pemerintah guna keperluan kantor
- c) Melaksanakan kegiatan memasukkan informasi kegiatan keuangan APBD pada sistem keuangan BAZNAS
- d) Membuat persiapan terkait lengkap atau tidaknya administrasi permohonan uang pemberian APBD daerah Kab. Banyumas
- e) Mempersiapkan kelengkapan administrasi perwujudan uang pemberian dari pemerintah
- f) Mempersiapkan hal pelaporan keuangan APBD
- g) Melaporkan pengelolaan dana APBD ke kepala bidang keuangan
- h) Membuat pencatatan dan pembukuan uang pegawai/pengelola zakat
- i) Melakukan peng-input-an data operasional keuangan amil ke sistem keuangan BAZNAS
- j) Menyiapkan bahan laporan keuangan pegawai/pengelola zakat

- k) Mengelola dana amil untuk kepentingan operasional kantor
 - l) Membuat pelaporan kepada kepala bagian keuangan terkait kegiatan tata kelola uang pegawai.
- l. Bagian Kesekretariatan, Informasi Teknologi, Sumber Daya Manusia serta Umum

Pegawai yang bekerja pada bidang kesekretariatan, teknologi informasi, sumber daya manusia serta umum, ialah sebagai berikut:

1) Kepala Bagian Kesekretariatan, IT, SDM dan Umum

Tugas dari Kepala Bagian Kesekretariatan, IT, SDM dan Umum yaitu:

- a) Melaksanakan Tugas Manajerial khusus di bagian sekretariat, IT, SDM dan Umum
- b) Melaksanakan strategi dan kebijakan Wakil Ketua IV bagian Sekretariat, IT, SDM dan Umum
- c) Pengelolaan pegawai dan administrasi umum, dan
- d) Membuat pelaporan secara periodik

Kepala Bagian bidang Kesekretariatan, informasi teknologi, sumber daya manusia serta Umum memiliki fungsi diantaranya ialah sebagai berikut:

- a) Melaksanakan pengaturan berjalannya teknis pada bidang administrasi, sumber daya manusia, informasi teknologi dan umum
- b) Melaksanakan kerjasama meliputi koordinasi serta komunikasi dengan lembaga mitra
- c) Melakukan pengelolaan data kepegawaian pegawai
- d) Melakukan peningkatan serta pengembangan amil
- e) Melakukan penerimaan amil/karyawan baru
- f) Melakukan pengadministrasian serta surat-menyurat
- g) Mengadakan pelaporan tentang kinerja amil
- h) Membuat pengelolaan pada harta kantor

- i) Melakukan pengaturan pada berjalannya semua kegiatan serta acara
 - j) Merancang peraturan serta melakukan pengarsipan terhadap seluruh aturan kantor
 - k) Menghitung BPJS kesehatan/ Ketenagakerjaan serta gaji
 - l) Melakukan kendali pada sistem sistem keuangan zakat
- 2) Pegawai bidang kesekretariatan, informasi teknologi, sumber daya manusia serta umum.

Pegawai pada bidang kesekretariatan, sumber dana manusia, informasi teknologi serta Umum memiliki beberapa tugas, ialah sebagai berikut:

- a) Melakukan pemberian layanan kepada penerima dana zakat
- b) Menjalankan pelayanan seperti menerima surat umum dan lain sebagainya
- c) Melakukan pengelolaan dan perawatan serta mengembangkan pada sistem IT kantor
- d) Mengatur media sosial serta website kantor
- e) Menjalankan pengelolaan serta perawatan pada harta kantor
- f) Membuat isi media sosial untuk bidang pemasaran digital kantor
- g) Menjalankan penjagaan kantor seperti ketertiban maupun keamanan
- h) Menjaga kebersihan kantor.

Pegawai di bidang IT, kesekretariatan, sumber daya manusia (SDM) dan umum memiliki beberapa fungsi ialah, sebagai berikut:

- a) Memberikan pelayanan kepada mustahik seperti menerima dan memproses surat permohonannya
- b) Membuat administrasi dari berkas masuk dan keluar

- c) Membuat lembar dispo untuk ketua
- d) Menyebarkan kepada beberapa bagian tentang dispo ketua
- e) Melakukan pengelolaan, perawatan serta pengendalian pada aplikasi SIMBA serta sistem informasi dan teknologi lainnya
- f) Membuat jurnal, dokumen, dan profil untuk website BAZNAS
- g) Membuat isi media sosial BAZNAS
- h) Mengatur barang keperluan kantor
- i) Pengelolaan pada inventaris yang dimiliki BAZNAS Kabupaten Banyumas
- j) Memelihara dengan baik kendaraan kantor
- k) Menanyakan keperluan kepada tamu datang
- l) merapikan lingkungan seperti area halaman serta parkir BAZNAS
- m) Menutup serta membuka BAZNAS
- n) Memberi penjagaan lingkup area kantor
- o) Melakukan pekerjaan pokok perusahaan
- p) Melakukan pemberian layanan publik.

5. Layanan BAZNAS Banyumas

- a. BAZNAS Tanggap Bencana (BTB), merupakan program kerja dari bidang penyaluran serta pendayagunaan dana zakat, infak dan sedekah dari BAZNAS dengan tugas melakukan pengurangan beban dari akibat bencana yang dapat menyebabkan bertambahnya kemiskinan serta mengurangi bertambah buruknya keadaan dari kemiskinan yang semakin parah akibat bencana. Layanan ini merupakan penanggulangan bencana yang bersifat kedaruratan/ tangap darurat.

- b. Program Layanan Aktif BAZNAS (LAB), adalah program yang melayani keadaan darurat sosial yang ditujukan kepada mustahik yang berusaha memberikan bentuk penanganan yang tepat sasaran serta tepat waktu (cepat). LAB adalah lembaga program yang di adakan atau ditiru oleh BAZNAS Kab. Banyumas dari program BAZNAS RI.

6. Program-Program BAZNAS Banyumas

Program kegiatan penyaluran dana zakat, infak dan sedekah yang dimiliki oleh BAZNAS Kab. Banyumas memiliki 5 (lima) yang meliputi beberapa aspek yaitu sebagai berikut:

a. Banyumas Sejahtera

Program ini adalah program penyaluran yang diadakan pada bidang ekonomi produktif. Dengan memiliki tujuan yang salah satunya yaitu sebagai upaya dari lembaga guna mengurangi angka kemiskinan dalam daerah Banyumas caranya dengan pemberian bantuan sarana prasarana maupun modal usaha kepada masyarakat yang termasuk ke dalam kelompok mustahik serta memiliki niat untuk wirausaha. Berikut bentuk penyaluran dalam bidang ekonomi, yaitu:

- 1) Modal Bantuan Usaha Mustahik Perorangan
- 2) Modal Bantuan Usaha Kelompok Binaan
- 3) Sarana Prasarana Usaha Bantuan
- 4) Bantuan Ternak Kelompok Binaan
- 5) Bantuan Ternak Mustahik Perorangan
- 6) Bantuan Modal Usaha Guru TPQ/Madin/MI/MTS
- 7) Bantuan Pelatihan Usaha dan Lainnya
- 8) Bantuan Sarpras Kantin Sehat
- 9) Upah Relawan Program Ekonomi

b. Banyumas Cerdas

Banyumas cerdas merupakan program yang merupakan penyaluran di bidang pendidikan, yang diselenggarakan dalam

usaha supaya siswa yang kurang mampu dapat tetap menikmati bangku sekolah. Dari beasiswa yang diberikan, mereka akan memiliki kesempatan yang jauh lebih besar untuk melanjutkan pendidikan secara terus menerus hingga ke jenjang yang lebih tinggi. Beberapa bentuk penyaluran dalam bidang pendidikan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Beasiswa bagi semua jenjang sekolah
- 2) Beasiswa Diploma
- 3) Beasiswa Sarjana
- 4) Bantuan Hutang Pendidikan
- 5) Bantuan Biaya Pendidikan semua jenjang sekolah maupun santri
- 6) Dalam bidang pendidikan untuk mahasiswa berupa bantuan biaya
- 7) Dalam bidang pendidikan untuk mahasiswa berupa bantuan biaya yang akan ke luar negeri
- 8) Bantuan untuk biaya pendidikan lainnya

c. Banyumas Sehat

Tujuan dari program penyaluran dalam bidang kesehatan adalah seperti memberikan tunjangan kesehatan untuk mustahik, terlebih utama bagi kualitas hidup masyarakat fakir miskin yang perlu ditingkatkan. Bentuk penyaluran dalam bidang kesehatan yaitu sebagai berikut:

- 1) Bantuan Hutang Pengobatan
- 2) Bantuan Biaya Pengobatan
- 3) Operasional Ambulance
- 4) Bantuan Biaya Hidup Disabilitas
- 5) Bantuan Alat Kesehatan
- 6) Bantuan Kesehatan Lainnya

d. Banyumas Taqwa

Tujuan dari program pembagian pada bidang dakwah dan advokasi adalah untuk menambah kekuatan iman dari kaum muslimin yang dapat berasal dari beberapa paham yang dapat merusak akidah serta menguatkan akidah bagi kelompok muallaf (orang yang baru masuk islam). Bentuk penyaluran dalam bidang keagamaan, yaitu sebagai berikut:

- 1) Amalan amaliyah di bulan Ramadhan
- 2) Bantuan bahan pangan pokok di bulan Ramadhan
- 3) Hadiah atau santunan untuk Muallaf
- 4) Tambahan Bantuan untuk Penyuluh bagi guru agama atau guru madrasah seperti MI/MTs TPQ/RA
- 5) Santunan Dai
- 6) Bantuan Kegiatan Ormas Islam/Masjid/Mushola
- 7) Sarpras Kemaslahatan Umat
- 8) Kurban Berdayakan Mustahik

e. Banyumas Peduli

Tujuan dari program pemberian dalam bidang sosial serta kemanusiaan ini ialah untuk memenuhi kebutuhan pokok minimum dari pihak yang termasuk ke dalam kategori mustahik yang didahulukan. Berikut ini adalah beberapa jenis program dari penyaluran/pemberian dalam bidang kemanusiaan, yaitu:

- 1) Bantuan untuk fakir dan miskin
- 2) Biaya untuk membantu melunasi tanggungan dari penerima zakat
- 3) Biaya memperbaiki rumah
- 4) Bantuan pemulihan setelah bencana
- 5) Bantuan untuk ibnu sabil
- 6) Bantuan pangan untuk masyarakat fakir dan miskin
- 7) Imbalan untuk relawan program kemanusiaan (Hadi 2020)

B. Hasil Penelitian

1. Deskripsi Data Penelitian

Objek yang diambil pada penelitian adalah karyawan BAZNAS Kab. Banyumas tahun 2021 yang berjumlah 30 orang. Berikut ini dijelaskan variabel yang terdapat pada penelitian ini, yaitu:

a. Locus of control

Peneliti mengambil sampel penelitian yaitu para karyawan BAZNAS Kab. Banyumas 2021 guna mendapatkan data yang diinginkan yaitu dengan jumlah sebanyak 30 responden (karyawan).

b. Kinerja Karyawan BAZNAS Kab. Banyumas

Peneliti mengambil sampel penelitian yaitu para karyawan BAZNAS Kab. Banyumas 2021 guna memperoleh data yang diinginkan yaitu dengan jumlah sebanyak 30 responden (karyawan).

2. Gambaran Umum Responden

Dalam penelitian ini yang merupakan responden ialah seluruh karyawan/pegawai BAZNAS Kab. Banyumas yang berjumlah 30 orang. Dalam penelitian ini, teknik *probability sampling* adalah cara yang digunakan ketika pengambilan sampel. Teknik *probability sampling* merupakan teknik pengambilan sampel dari anggota populasi yang memberikan peluang dengan porsi yang sama bagi setiap unsur anggota populasi. Jenis dari *probability sampling* yang digunakan adalah *simple random sampling*, yaitu teknik penentuan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi tersebut. Cara seperti ini dilakukan apabila populasi dianggap homogen.

a. Karakteristik Responden yang dikelompokkan sesuai Jenis Kelamin

Jumlah responden pada penelitian ini yaitu karyawan BAZNAS Kab. Banyumas dengan jumlah 30 orang. Dari hasil yang didapatkan dari penelitian ini yang berasal dari 30 responden yang telah mengisi kuisioner, maka dapat dilihat mengenai karakteristik responden sebagai berikut:

Karakteristik responden yang dikelompokkan sesuai jenis kelamin, ialah di bawah ini:

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Peresentase
1	Laki-laki	19	0.63 %
2	Perempuan	11	0.37 %
Total		30	100%

Tabel 4. 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Dapat dilihat pada tabel, responden dengan jenis kelamin laki-laki berjumlah 19 responden atau 0.63 % dari responden keseluruhan serta responden perempuan yang memiliki jumlah 11 orang atau 0.37 % dari keseluruhan jumlah responden.

b. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Rincian karakteristik responden pada penelitian ini berdasarkan usia, sebagai berikut:

No	Usia	Jumlah	Presentase
1	< 19 tahun	1	0,033
2	20-30 tahun	14	0,47
3	31-40 tahun	4	0,133
4	41-50 tahun	4	0,133
5	51-60 tahun	3	0,1
6	> 61 tahun	4	0,133
Total		30	100%

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

c. Karakteristik Berdasarkan Lama Jabatan

No.	Lama jabatan	Jumlah	Presentase
1	<1 tahun	14	0.47 %
2	1-5 tahun	5	0.17 %
3	6-10 tahun	6	0.20 %
4	11-15 tahun	3	0.10 %
5	15-20 tahun	1	0.03 %
6	> 20 tahun	1	0.03 %
Jumlah			100%

Tabel 4. 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Jabatan

3. Analisi Data Penelitian

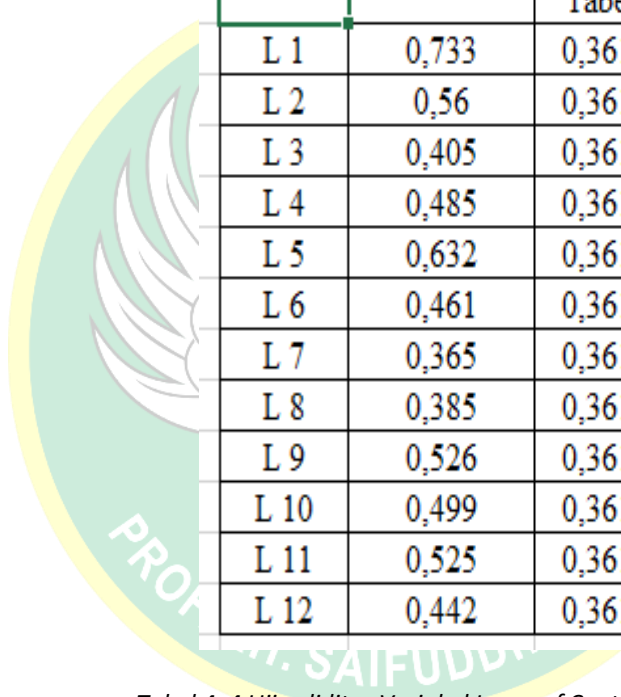
Penelitian ini menggunakan statistik nonparametris dikarenakan data yang didapatkan berupa data ordinal. Oleh karena itu, rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis yang bersifat asosiatif ialah rumus *Spearman Rank Correlation*.

a. Uji Instrumen (Kualitas Data)

1) Validitas

Pengujian validitas dari tiap item pada angket mengenai *Locus of control*. Uji validitas dilakukan kepada setiap variabel. Berikut hasil pengujian validitas tiap variabel:

Uji validitas variabel *Locus of control*



No	Nilai r Hitung	Nilai r Tabel	Keterangan
L 1	0,733	0,361	Valid
L 2	0,56	0,361	Valid
L 3	0,405	0,361	Valid
L 4	0,485	0,361	Valid
L 5	0,632	0,361	Valid
L 6	0,461	0,361	Valid
L 7	0,365	0,361	Valid
L 8	0,385	0,361	Valid
L 9	0,526	0,361	Valid
L 10	0,499	0,361	Valid
L 11	0,525	0,361	Valid
L 12	0,442	0,361	Valid

Tabel 4. 4 Uji validitas Variabel *Locus of Control*

Dari hasil uji validitas menggunakan SPSS dan didapatkan hasil seperti di atas, maka dengan melihat semua variabel dikatakan valid dengan nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r tabel. Nilai r tabel sampel dengan jumlah 30 yaitu sebesar 0,361.

Uji validitas instrumen Kinerja sebagai berikut:

NAMA	NILAI HITUNG	Nilai r Tabel	KETERANGAN
K 1	0,766	0,361	Valid
K 2	0,709	0,361	Valid
K 3	698	0,361	Valid
K 4	0,619	0,361	Valid
K 5	0,605	0,361	Valid
K 6	0,759	0,361	Valid
K 7	0,783	0,361	Valid
K 8	0,721	0,361	Valid
K 9	0,661	0,361	Valid
K 10	0,587	0,361	Valid
K 11	0,653	0,361	Valid
K 12	0,799	0,361	Valid
K 13	0,631	0,361	Valid
K 14	0,64	0,361	Valid
K 15	0,549	0,361	Valid
K 16	0,673	0,361	Valid
K 17	0,54	0,361	Valid
K 18	0,37	0,361	Valid

Tabel 4. 5 Uji Validitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil output SPSS dalam pengujian validitas di atas, dapat diketahui bahwa seluruh item dikatakan valid dengan nilai r hitung dibandingkan dengan nilai r yang terdapat pada tabel (ketentuan). Dari jumlah responden sebanyak 30 orang yang memiliki nilai t tabel sebesar 0,361 dan dari 18 item merupakan lebih besar dari 0,361.

2) Reabilitas

Uji realibilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *Alpha Cronbach* dalam aplikasi SPSS karena instrumen penelitian atau kuisiner menggunakan skala Likert.

Uji reabilitas instrumen variabel *locus of control* dari yang memiliki jumlah sebanyak 12 item yaitu berikut ini:

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,738	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
L1	36,90	20,162	,623	,683
L2	37,80	22,166	,418	,714
L3	36,27	24,064	,272	,732
L4	37,27	22,892	,331	,726
L5	37,60	21,214	,495	,703
L6	36,83	23,316	,315	,728
L7	36,80	24,372	,228	,737
L8	36,27	24,616	,279	,731
L9	37,70	23,114	,407	,717
L10	37,23	22,737	,346	,724
L11	37,63	22,930	,397	,717
L12	38,30	23,666	,306	,728

Tabel 4. 6 uji Reabilitas Variabel Locus of control

Dari hasil output SPSS di atas, dapat dilihat seluruh item dikatakan reliabel atau konsisten karena seluruh nilai cronbach's alpha > lebih besar dari nilai r tabel. Hal ini sesuai dengan cara dasar pengambilan keputusan dengan cara nilai *cronbach's alpha* dibandingkan dengan nilai r tabel. Apabila nilai *cronbach's alpha* hitung lebih besar dari nilai r tabel maka item dikatakan reliabel. Nilai r tabelnya yaitu sebesar 0,361.

Berikut ini hasil uji reabilitas variabel kinerja yaitu:

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,896	18

Item-Total Statistics				
	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
K1	67,37	30,930	,740	,885
K2	67,50	31,569	,669	,888
K3	67,30	31,114	,648	,887
K4	67,30	31,597	,561	,890
K5	67,63	31,689	,544	,890
K6	67,40	31,214	,723	,886
K7	67,57	31,840	,757	,887
K8	67,47	30,326	,666	,886
K9	67,77	30,737	,597	,889
K10	67,47	31,637	,522	,891
K11	67,53	32,120	,610	,889
L12	67,63	31,826	,774	,887
K13	67,57	31,495	,573	,890
K14	67,60	32,179	,596	,890
K15	67,63	32,033	,483	,892
K16	67,57	32,323	,637	,889
K17	68,20	31,062	,312	,907
K18	68,13	32,120	,236	,908

Tabel 4. 7 Uji Reabilitas Variabel Kinerja Karyawan

Dari hasil output SPSS di atas, dapat disimpulkan bahwa seluruh item dikatakan reliabel sesuai dengan dasar pengambilan keputusan dengan cara jika nilai cronbach's alpha > dari nilai r tabel maka item dapat dikatakan reliabel. Untuk nilai r tabel dengan jumlah sampel 30 maka sebesar 0,361.

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas variabel *locus of control* sebagai berikut:

NPar Tests

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			Unstandardized Residual
N			30
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		,0000000
	Std. Deviation		5,60171458
Most Extreme Differences	Absolute		,139
	Positive		,126
	Negative		-,139
Test Statistic			,139
Asymp. Sig. (2-tailed)			,144 ^c
<p>a. Test distribution is Normal.</p> <p>b. Calculated from data.</p> <p>c. Lilliefors Significance Correction.</p>			

Tabel 4. 8 Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil output SPSS dalam uji normalitas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi Asymp.sig (2-Tailed) sebesar $0,144 > 0,05$ yang sesuai dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas *kolmogorof-smirnov* disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

2) Uji Linearitas

ANOVA Table			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
KINERJA * LOC	Between Groups	(Combined)	439,033	14	31,360	,811	,650
		Linearity	109,370	1	109,370	2,827	,113
		Deviation from Linearity	329,664	13	25,359	,655	,775
	Within Groups		580,333	15	38,689		
	Total		1019,367	29			

Tabel 4. 9 Hasil Uji Linearitas

Berdasarkan hasil output SPSS dalam uji linearitas di atas, sesuai dengan panduan pengambilan keputusan apabila nilai *Deviation from Linearity* lebih besar dari 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan linear secara signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen dan apabila nilai *Deviation from Linearity* kurang dari 0.05 maka disimpulkan tidak ada hubungan signifikan antara variabel independen dengan variabel dependen. Dari hasil di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar $0.721 > 0.05$ maka terdapat hubungan signifikan antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja karyawan.

C. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linear sederhana ialah hubungan secara linear yang dimiliki antara variabel tidak terikat dengan variabel terikat. Analisis regresi linear sederhana dilakukan dalam usaha mencari tahu bagaimana arah hubungan di antara variabel independen dengan variabel dependen yaitu apakah bernilai positif atau negatif. Hasil tersebut akan digunakan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan maupun penurunan.

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	56,297	8,389		6,711	,000
	LOC	,376	,205	,328	1,834	,077

a. Dependent Variable: KINERJA

Tabel 4. 10 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Dari hasil uji regresi di atas menggunakan SPSS, sesuai dengan panduan dalam pengambilan keputusan berupa apabila nilai signifikan $>$ nilai probabilitas maka diartikan tidak ada pengaruh yang signifikan antara dua variabel atau H_0 yang diterima sedangkan apabila nilai signifikan $<$ nilai probabilitas maka

diartikan terdapat pengaruh yang signifikan antara dua variabel atau H_a yang diterima. Dengan mengetahui nilai signifikansi sebesar $0.077 >$ lebih besar dari probabilitas 0.05 maka diartikan bahwa tidak ada pengaruh signifikan antara *locus of control* dengan kinerja karyawan dan H_0 diterima dan H_a ditolak.

D. Hasil Uji Hipotesis

Dikarenakan hipotesis penelitian ini berupa hipotesis asosiatif dan datanya berupa data ordinal, maka rumus untuk menguji hipotesisnya menggunakan rumus *Spearman Rank* dan *Kendall Tau*.

1. Hasil uji korelasi *Spearman Rank*

Uji signifikansi korelasi memiliki beberapa ketentuan sebagai berikut:

- a. H_0 diterima jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel
- b. H_a diterima jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel

Nonparametric Correlations

		Correlations		
			LOC	KINERJA
Spearman's rho	LOC	Correlation Coefficient	1,000	,251
		Sig. (2-tailed)	.	,181
		N	30	30
	KINERJA	Correlation Coefficient	,251	1,000
		Sig. (2-tailed)	,181	.
		N	30	30

Tabel 4. 11 Hasil Uji Spearman Rank

Hasil uji korelasi *Spearman Rank* untuk mengetahui hubungan antara *Locus of control* dengan kinerja karyawan dari hasil pengujian menunjukan nilai koefisien korelasi sebesar 0.251 sehingga memiliki pengertian bahwa tingkat kekuatan hubungan yang dimiliki *locus of control* dengan kinerja sangat lemah.

Nilai signifikansi pada hasil perhitungan di atas menunjukkan bahwa koefisien korelasi bernilai positif sehingga dikatakan searah. Dan dapat diartikan apabila variabel *locus of control* meningkat akan maka variabel kinerja karyawan juga akan meningkat karena hubungan yang searah.

Hasil output hasil analisis juga menunjukkan bahwa nilai signifikansi hitung atau (sig-2 tailed) senilai 0.181 yang dapat diartikan bahwa hubungan kedua variabel sangat lemah karena sesuai dengan syarat jika nilai sig. (2- tailed) > nilai probabilitas yaitu sebesar 0.05, maka artinya tidak terdapat korelasi signifikan antara kedua variabel yaitu variabel *locus of control* dan kinerja karyawan.

2. Uji Kendall Tau

Correlations				
			X	Y
Kendall's tau_b	X	Correlation Coefficient	1,000	,172
		Sig. (2-tailed)	.	,206
		N	30	30
	Y	Correlation Coefficient	,172	1,000
		Sig. (2-tailed)	,206	.
		N	30	30

Tabel 4. 12 Hasil Uji Kendall Tau

Dari hasil output SPSS uji hipotesis *Kendall Tau* di atas, diketahui hasil nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) antara variabel *locus of control* dengan kinerja karyawan yaitu senilai 0.206 > 0.05 (5%) sehingga dari hasil tersebut diambil pengertian bahwa antara variabel *locus of control* dan variabel kinerja karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan. Sedangkan untuk melihat seberapa besar kekuatan hubungan antara variabel *locus of control* dan variabel kinerja karyawan dengan melihat nilai koefisien korelasi sebesar 0.172 yang dapat diartikan bahwa hubungannya sangat lemah. Kemudian penilaian arah hubungan dapat dilihat apakah nilai koefisien korelasi bernilai positif atau negatif. Dalam hasil di atas, nilai koefisien korelasi bernilai positif atau searah sehingga jika nilai dari *locus of control* meningkat sehingga nilai dari kinerja karyawan pun akan meningkat.

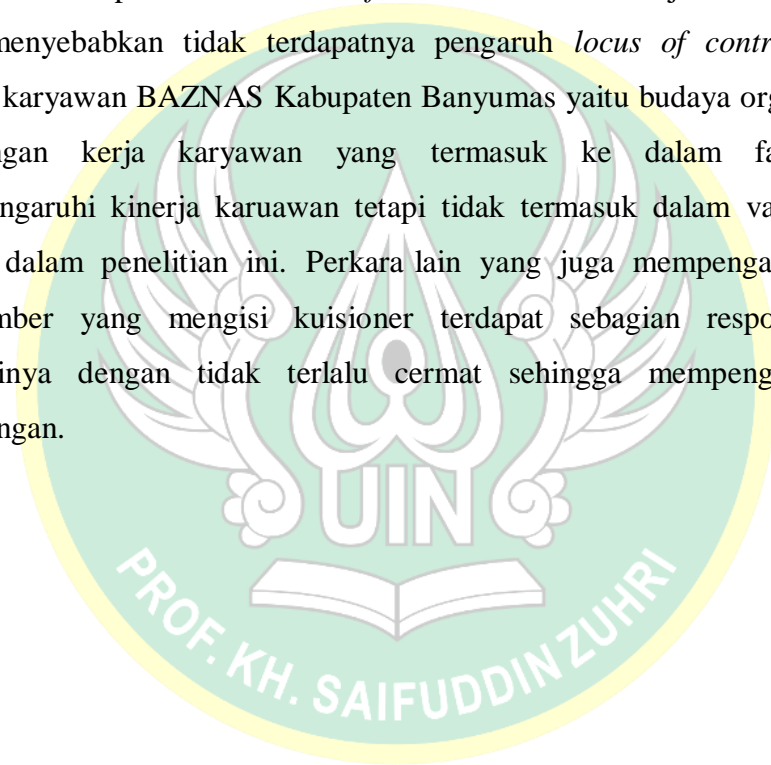
E. Pembahasan Hasil Penelitian

Dengan hasil uji regresi linear sederhana dengan ketentuan pengambilan keputusan bahwa apabila nilai hitung ($>$) lebih besar dari nilai probabilitas yang digunakan yaitu senilai 0.05 maka menerima H_0 atau tidak memiliki hubungan yang signifikan sedangkan apabila nilai hitung $<$ lebih kecil dari nilai probabilitas yang digunakan atau 0.05 maka menerima H_a atau dengan arti lain terdapat hubungan yang signifikan antara variabel independen dengan dependen. Dalam penghitungan ini didapatkan nilai hitung sebesar 0.077 $>$ lebih besar 0.05 yang dapat diartikan antara variabel *locus of control* dengan kinerja karyawan tidak memiliki korelasi yang signifikan serta menerima H_0 dan menolak H_a .

Kemudian, dilakukan uji hipotesis menggunakan rumus *Spearman Rank*, yang sesuai dengan panduan pengambilan keputusan, antara lain:

1. Hubungan kekuatan dengan nilai hitung sebesar 0.251 yang masuk kategori hubungan yang sangat lemah,
2. Arah hubungan yang apabila nilai signifikansi bernilai positif maka hubungannya searah namun jika nilai signifikansi bernilai negatif maka hubungannya bersifat berlawanan. Dalam penelitian ini nilai signifikansi sebesar 0.181 yang bernilai positif maka hubungan antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja bersifat searah.
3. Didapatkan hasil yang dapat diambil kesimpulan bahwa pengaruh antara variabel *locus of control* terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kab. Banyumas ialah bersifat tidak signifikan dengan hasil uji *spearman rank* yang dapat dilihat nilai koefisien korelasi sebesar 0,251 $>$ 0.05 memiliki arti bahwa antara variabel *locus of control* dan variabel kinerja karyawan tidak ada hubungan yang signifikan.

Hasil kesimpulan dari uji *Kendall Tau* adalah variabel *locus of control* tidak terdapatnya suatu keterkaitan yang signifikan, nilai pengaruh yang masuk ke dalam kategori sangat lemah serta pengaruh yang memiliki arah yang searah. Sehingga dapat dikatakan H_0 yang diterima dan H_a ditolak dalam penelitian ini. Hal ini karena menurut Ghufron dan Risnawati dalam bukunya yang berjudul *Teori-Teori Psikologi* menyebutkan bahwa variabel *locus of control* dikatakan memiliki sifat dinamis dan dapat berubah-ubah membuat individu yang terdapat kecenderungan mempunyai *locus of control* yang internal dapat berubah menjadi eksternal dan dapat berubah *locus of control* eksternal menjadi internal. Faktor yang menyebabkan tidak terdapatnya pengaruh *locus of control* terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas yaitu budaya organisasi dan lingkungan kerja karyawan yang termasuk ke dalam faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan tetapi tidak termasuk dalam variabel yang diteliti dalam penelitian ini. Perkara lain yang juga mempengaruhi adalah narasumber yang mengisi kuisioner terdapat sebagian responden yang mengisinya dengan tidak terlalu cermat sehingga mempengaruhi hasil perhitungan.



BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Dari perhitungan yang telah dijabarkan dalam pembahasan di atas, yaitu uji hipotesis menggunakan rumus sebagai berikut:

Dari penghitungan uji hipotesis menggunakan rumus analisis regresi linear sederhana, didapatkan hasil hitung dengan nilai koefisien korelasi sebesar $0.077 > 0.05$ yang jika sesuai panduan pengambilan keputusan untuk kriteria kekuatan hubungan masuk ke dalam kategori hubungan yang sangat lemah. Dan jika nilai didapatkan kesimpulan bahwa variabel *locus of control* tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kab. Banyumas, Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Dengan penghitungan menggunakan rumus *Spearman* yang nilai signifikansinya lebih besar dari nilai signifikansi tabel sebesar yaitu $0.251 > 0.05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja karyawan, kemudian untuk kriteria kekuatan hubungan dengan nilai koefisien korelasi sebesar 0.251 yang masuk ke dalam kriteria hubungan sangat lemah serta untuk arah hubungan yang apabila nilai sig (2-tailed) 0.181 yang bernilai positif maka dapat dikatakan variabel *locus of control* memiliki hubungan yang searah. searah antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja karyawan BAZNAS Kab. Banyumas. Maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Penghitungan menggunakan rumus *Kendall Tau* dengan hasil nilai sig (2-tailed) sebesar $0.206 > 0.05$ dapat diartikan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel *locus of control* dengan variabel kinerja karyawan. Kemudian didapatkan nilai koefisien korelasi sebesar 0.172 yang sesuai panduan pengambilan keputusan masuk kategori memiliki hubungan yang sangat lemah. kesimpulan yang sama yaitu tidak ada pengaruh yang signifikan antara

variabel locus of control dengan variabel kinerja karyawan. Serta dengan melihat nilai koefisien korelasi yang bernilai positif maka dapat dikatakan bahwa variabel *locus of control* memiliki hubungan yang searah. Kesimpulannya H_0 diterima dan H_a ditolak.

B. Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa *locus of control* tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan BAZNAS Kabupaten Banyumas. Namun peneliti memberikan saran agar dapat mendapatkan gambaran sebagai bahan pertimbangan untuk peneliti selanjutnya terkait dengan penelitian yang serupa. Maka penulis menyarankan beberapa hal sebagai berikut:

1. Bagi karyawan BAZNAS Kab. Banyumas
Karyawan BAZNAS Kab. Banyumas untuk kedepannya lebih diperhatikan dan ditingkatkan kembali kinerjanya supaya BAZNAS Kab. Banyumas semakin maju.
2. Bagi peneliti selanjutnya
Peneliti selanjutnya diharapkan mampu meneliti terkait *locus of control* dan kinerja dengan lebih memperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya supaya didapatkan hasil yang maksimal. Serta lebih baik tidak hanya menggunakan dua variabel karena hasil yang didapat tidak terdapat pengaruh.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo.
- Adamy, Marbawi. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Aceh: Universitas Malikussaleh.
- Ahmad Soleh, Rinto Noviantoro, Deky Putrafinaldo. Pengaruh Locus Kontrol Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pembangunan Berkelanjutan Manajemen* Volume 2 Nomor 2 Tahun 2020.
- Ary, Irwan 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*
- Bawanda, Brenda H, Riane Jhonly Pio, and Wahelmina Rumawas. 2018. "Pengaruh Locus Of Control Dan Motivasi Terhadap Kinerja Individu Pada PT. Nusa Halmahera Minerals." *Jurnal Administrasi Bisnis* 38.
- Baznas Kab. banyumas. 2017. *baznasbanyumas.or.id*. Accessed Oktober Senin, 2021.
- Dionisius Pius Aboyaman Takndare dan Ima Kristina Yulita. Pengaruh *Locus of Control*, Self-Efficacy dan Self-Esteem terhadap Kinerja Karyawan: A Case Study, International Conference on Technology, Education and Science. 2019
- Ghufron, and Risnawati. 2010. *Teori-Teori Psikologi*. Yogyakarta: Ar-Ruzz Media.
- Hadi, Rahmini. 2020. "Manajemen Zakat, Infaq, dan Shadaqah di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Banyumas." *El-Jizya*.
- Hendryadi. 2017. "Pengemasan Skala Locus of Control." *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi dan Bisnis UNIAT* 418.
- Kartini, Kartono, and Dali Gulo. 2003. *Kamus Psikologi*. Bandung: CV. Pionir.
- KEMENAG. 2021. *QUR'AN KEMENAG*. Accessed Juni Selasa, 2021. <https://quran.kemenag.go.id>.
- Ni Made Sulistiani Dan Kadek Dewi Padnyawati, Pengaruh Efektifitas Penggunaan, *Locus of control* Dan Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. PLN (PERSERO) Unit

- Induk Distribusi Bali. Hita Akuntansi dan Keuangan Universitas Hindu Indonesia Edisi Januari 2021.
- Pengaruh *Locus of control* dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening oleh Sitti Rizki Mulyani, Marta Widian Sari, Vivi Nila Sari, Winda Tawakalni. JEMA: Jurnal Ilmiah Bidang Akuntansi dan Manajemen, Vol. 16 No. 2. 2019.
- Radityastuti, Anak Agung Ayu. 2017. "Pengaruh Locus Of Control Pada Kinerja Analis Kredit dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi." *E-Jurnal ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 2507.
- Sandewa, Fadli. 2018. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai di Kabupaten Banggai Kepulauan." *Jurnal Ilmiah Clean Government* 98.
- Sarwono. 2010. *Psikologi Remaja*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Siti Mujiatun, Farid Fathony Ashal, Analisis *Locus of control* terhadap Kinerja Karyawan dan Dalam Perspektif Islam (Studi Kasus PT. Bank Syariah Mandiri CFBC Medan). *Jurnal Ilmu Humaniora dan Sosial*. 8, Ver. 14 Agustus 2017.
- Sugiyono. 2016. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: ALFABETA.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sumijah. 2015. "Locus of Control Pada Masa Dewasa." *SEMINAR PSIKOLOGI & KEMANUSIAAN* 386.
- TafsirWeb: <https://tafsirweb.com/3971-surat-ar-rad-ayat-11.html> diakses pada Jumat, 11 Maret 2022 pukul 08.30 WIB
- Tewal, Bernhard, Adolfina, Merinda, Pandowo, and Hendra N Tawas. 2017. *PERILAKU ORGANISASI*. Bandung: CV. PATRA MEDIA GRAFINDO.
- Wirakusuma, Made Gede, Ida Bagus Putra Astika, and Anak Agung Ayu Ratih Radityastuti. 2017. "Pengaruh Locus OF Control Pada Kinerja Analais Kredit Dengan Motivasi dan Lingkungan Kerja Sebagai Pemoderasi." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 2513.
- Yusnaena, Salma Hayati. 2018. "Pengaruh Locus of Control terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah Mandiri KC Padang." *Menara Ekonomi*.

LAMPIRAN

Daftar Responden

No.	Nama	Jenis Kelamin
1	Laila Mugi H	P
2	Sugito	L
3	Siti Afifah	P
4	Bedjo Sutontro	L
5	Gita Novita Sari	P
6	Rachmi Emilia Sayekti	P
7	Abdul Munir	L
8	Aida Nurul Fatma	P
9	Dani Cahyani	P
10	Ghania Nirmala Putri	L
11	Ibnu Aziz	P
12	Zihni Nabila Putri	P
13	Umi Safangatun	P
14	Feri Dwianto	L
15	Sri Rihastini	P
16	Khasanatul Mufidah	P
17	Nur Farokh Rohman	L
18	Arum Dwi Cahyati	P
19	Nuridin	L
20	Achmad Farisi Aziz	L
21	Apri Hermawan	L
22	Eva Nur Hidayat	L
23	Suwardi	L
24	Achfar Trisnadi	L
25	Ahmad Junaedi	L
26	M. Wahyu Fauzi Aziz	L
27	Agus Sriyono	L
28	Alpredt Ganesa	L
29	Nur Farikh	L
30	Imam Muhyidin	L

KUISIONER PENELITIAN

PENGARUH *LOCUS OF CONTROL* TERHADAP KINERJA KARYAWAN BANZNAS KABUPATEN BANYUMAS

Isilah dengan singkat dan jelas berdasarkan identitas Bapak/Ibu dengan memberikan tsaya centang pada jawaban yang disediakan

Nama :

Usia :

Jenis kelamin :

Lama bekerja :

Keterangan :

SS: : Sangat Setuju

S: : Setuju

N : Netral

TS : Tidak Setuju

STS : Sangat tidak setuju

Kuisisioner Locus of Control

No.	PERNYATAAN	SS	S	N	TS	STS
1	Saya memperoleh pekerjaan yang diinginkan karena merupakan masalah keberuntungan (nasib baik)					
2	Saya harus mempunyai anggota keluarga atau teman yang menduduki jabatan (posisi) yang tinggi agar dapat memperoleh pekerjaan yang benar benar bagus					
3	Saya mendapatkan promosi jika melaksanakan pekerjaan dengan baik					
4	Saya harus tahu dan kenal dengan orang yang tepat untuk dapat menghasilkan banyak uang					
5	Saya berusaha untuk menjadi karyawan berprestasi.					
6	Saya melaksanakan pekerjaan dengan baik sehingga akan mendapatkan imbalan yang sesuai					

7	Saya bertanggung jawab atas semua yang terjadi dalam hidup saya					
8	Saya harus bekerja keras untuk memperoleh keberhasilan					
9	Saya menyiapkan perencanaan jangka jauh karena sangat diperlukan					
10	Saya memperoleh keberhasilan karena keberuntungan					
11	Saya seringkali mengambil keputusan berdasarkan pada hasil lemparan koin					
12	Saya yakin akan sukses dengan kemampuan saya sendiri					

Kuisiener Kinerja

No	Pernyataan	SS	S	N	TS	STS
1	Saya dapat melaksanakan pekerjaan secara tepat waktu					
2	Saya baik pada hal kreativitas dalam menjalankan pekerjaan					
3	Saya bertanggungjawab atas pekerjaan saya					
4	Saya selalu mencari jalan keluar dari masalah yang sedang dihadapi dalam menjalankan pekerjaan					
5	Saya menjalankan pekerjaan dengan sepenuh hati					
6	Saya memperhatikan keselamatan dalam melakukan pekerjaan					
7	Saya dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai target perusahaan					

8	Saya bekerja sesuai dengan peraturan yang berlaku					
9	Saya menguasai pekerjaan yang sedang ditangani					
10	Saya mampu bekerja sama dengan pemimpin					
11	Saya mampu menerima hasil keputusan dari kerjasama					
12	Saya jarang melakukan kesalahan dalam pekerjaan					
13	Saya hadir tepat waktu ketika bekerja					
14	Saya memiliki tingkat kehadiran yang tinggi sewaktu bekerja					
15	Saya mampu bekerja sama dengan baik dengan karyawan lain					
16	Saya melaksanakan pekerjaan yang diberikan dengan baik dan teliti					
17	Saya memiliki kemampuan yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepada saya					
18	Saya semangat bekerja karena kondisi di perusahaan yang baik					

Jawaban Kuisiener Locus of Control

No.	L1	L2	L3	L4	L5	L6	L7	L8	L9	L10	L11	L12	Total
1	2	1	5	4	2	4	4	4	3	3	3	2	37
2	4	3	5	4	3	3	4	4	3	2	3	2	40
3	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	3	3	48
4	4	2	4	4	3	4	4	4	3	4	4	3	43
5	5	2	5	5	5	5	4	5	2	5	2	2	47
6	4	2	4	2	2	4	2	4	2	4	3	3	36
7	2	2	5	2	1	4	4	4	2	2	3	2	33
8	4	2	4	3	3	4	4	5	2	2	3	2	38
9	4	3	4	3	2	4	4	4	4	4	2	1	39
10	2	2	5	2	1	4	4	5	2	2	3	2	34
11	4	2	5	4	4	4	4	5	3	3	2	2	42
12	3	2	5	3	3	4	3	5	2	3	3	3	39

13	4	2	5	3	2	5	4	4	2	3	3	1	38
14	4	3	3	2	4	2	3	5	4	2	2	4	38
15	3	3	4	3	2	4	4	4	3	5	2	1	38
16	4	3	3	3	3	4	3	4	3	4	2	2	38
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	36
18	5	3	4	3	3	3	4	4	3	4	3	2	41
19	2	4	3	5	3	2	5	3	2	4	2	2	37
20	3	2	4	4	3	3	2	4	3	3	2	2	35
21	3	2	4	2	2	2	4	4	3	3	3	2	34
22	2	4	3	4	4	4	3	5	2	4	2	1	38
23	4	2	4	2	4	4	5	5	2	2	4	2	40
24	4	5	5	4	4	4	4	5	4	4	5	3	51
25	4	4	5	3	3	3	3	4	4	4	4	3	44
26	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	2	47
27	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	4	51
28	5	4	4	5	2	5	4	4	4	4	4	3	48
29	4	3	5	4	3	3	4	4	3	2	3	2	40
30	5	3	5	3	4	5	5	5	3	4	3	3	48

Jawaban kuisisioner Kinerja Karyawan

No.	K1	K2	K3	K4	K5	K6	K7	K8	K9	K10	K11	K12	K13	K14	K15	K16	K17	K18	Total
1	4	4	5	4	4	4	4	5	3	4	4	4	3	4	4	4	3	4	71
2	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	3	3	3	3	3	4	2	4	63
3	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	3	68
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
6	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	2	72
7	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	2	2	70
8	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	3	68
9	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	71
10	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	2	2	74
11	5	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	3	4	75
12	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	5	5	3	4	3	3	70
13	5	5	5	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	76
14	4	4	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	3	69
15	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	4	5	3	80
16	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
17	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3	54
18	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
19	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	76
20	4	4	4	4	3	4	3	4	3	4	4	3	3	4	4	4	3	4	66

21	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	3	2	68
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
23	4	4	5	4	5	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	2	4	76
24	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	74
25	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	3	70
26	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	72
27	5	4	5	4	3	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	4	77
28	4	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	75
29	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	2	4	69
30	4	3	4	5	3	4	4	3	4	4	5	4	4	3	4	4	4	3	69

**Dokumentasi
Penyerahan Kuisisioner**




IAIN PURWOKERTO
KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
UPT MA'HAD AL-JAMI'AH
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Jawa Tengah 53126, Telp: 0281 426524, 426250 | www.iainpurwokerto.ac.id

SERTIFIKAT

Nomor: In.17/UPT.MAJ/6924/07/2020

Diberikan oleh UPT Ma'had Al-Jami'ah IAIN Purwokerto kepada:

NAMA	: ANISAUL FITRIYAH
NIM	: 1717204002



Sebagai tanda yang bersangkutan telah LULUS dalam Ujian Kompetensi Dasar Baca Tulis Al-Qur'an (BTIA) dan Pengetahuan Pengalaman Ibadah (PPI) dengan nilai sebagai berikut:

# Tes Tulis	: 72
# Tertil	: 75
# Inisi	: 70
# Praktek	: 70
# Nilai Tahfidz	: 75



Validation Code



Purwokerto, 07 Jan 2020
 MuDir Ma'had Al-Jami'ah,
Nasrudin, M.Ag
 NIP. 197002051 98803 1 001

SIMA v.1.0 UPT MA'HAD AL-JAMI'AH IAIN PURWOKERTO - page1/1


IAIN PURWOKERTO
MINISTRY OF RELIGIOUS AFFAIRS
INSTITUTE COLLEGE ON ISLAMIC STUDIES PURWOKERTO
LANGUAGE DEVELOPMENT UNIT
Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto, Central Java Indonesia, www.iainpurwokerto.ac.id

CERTIFICATE

Number: In.17/UPT.Bhs/PP/00/9/187/2017

This is to certify that:

Name : ANISAUL FITRIYAH
 Study Program : ZAWA

Has completed an English Language Course in Intermediate level organized by Language Development Unit with result as follows:

SCORE: 64 GRADE: FAIR



KEMENTERIAN Purwokerto, August 20th 2017
 Head of Language Development Unit,
Dr. Subur, M.Ag
 NIP. 19670307 199303 1 005



KEMENTERIAN AGAMA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PURWOKERTO
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
Alamat : Jl. Jend. A. Yani No. 40A Purwokerto 53126
Telp : 0281-635624, Fax : 0281-636553, www.febi.iaipurwokerto.ac.id

Sertifikat

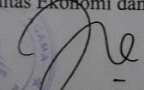
Nomor : 1656/In.17/D.FEBI/PP.009/IX/2020

Berdasarkan Rapat Yudisium Panitia Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto menerangkan bahwa :

Nama : Anisaul Fitriyah
NIM : 1717204002

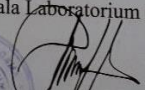
Dinyatakan **Lulus** dengan Nilai **90 (A)** dalam mengikuti Praktek Bisnis Mahasiswa (PBM) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Purwokerto Periode Semester Genap 2019/2020.

Mengetahui,
Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam


Dr. H. Jamal Abdul Aziz, M.Ag
NIP.19730921 200212 1 004

Purwokerto, 10 September 2020

Kepala Laboratorium FEBI


H. Sochimia, Lc., M.Si.
NIP.19691009 200312 1 001



SERTIFIKAT

Nomor: 433/K.LPPM/KKN.46/11/2020

Lembaga Penelitian dan Pengabdian kepada Masyarakat (LPPM)
Institut Agama Islam Negeri Purwokerto menyatakan bahwa :

Nama : ANISAUL FITRIYAH
NIM : 1717204002
Fakultas / Prodi : FEBI / MZW

TELAH MENGIKUTI

Kuliah Kerja Nyata (KKN) Angkatan Ke-46 IAIN Purwokerto Tahun 2020
dan dinyatakan LULUS dengan Nilai **91 (A)**.

Purwokerto, 13 November 2020

Ketua LPPM,


Dr. H. Ansori, M.Ag.
NIP.19650407 199203 1 004



SURAT KETERANGAN
NO: 331.04/SKet.BAZNAS-BMS/III/2022

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Drs. H. Umar AR.
Jabatan : Ketua BAZNAS Kabupaten Banyumas

Dengan ini menerangkan:

Nama : Anisaul Fitriyah
NIM : 1717204002
Program : Manajemen Zakat dan Wakaf, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam,
Studi : UIN Prof. K.H. Saifuddin Zuhri Purwokerto
Alamat : Watuagung RT 04 RW 04 Kecamatan Tambak Kabupaten
Banyumas
Judul Skripsi : Pengaruh Locus Of Control Terhadap Kinerja Karyawan BAZNAS
Kabupaten Banyumas

Bahwa mahasiswa tersebut telah melaksanakan penelitian di BAZNAS Kabupaten Banyumas pada Bulan Agustus s.d. Oktober 2021.

Demikian Surat keterangan ini dibuat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Purwokerto, 17 Maret 2022
Badan Amil Zakat Nasional
Kabupaten Banyumas
Ketua,


Drs. H. Umar AR.

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

A. Identitas Diri

1. Nama Lengkap : Anisaul Fitriyah
2. NIM : 1717204002
3. Tempat/ Tgl.Lahir : Banyumas, 01 Januari 1999
4. Alamat Rumah : Desa Watuagung RT 04/ RW 04, Kec. Tambak,
Kab. Banyumas
5. Nama Orang Tua
Nama Ayah : Ismangil
Nama Ibu : Siti Mungawanah

B. Riwayat Pendidikan

1. Pendidikan Formal
 - a. SD/MI : MI N Watuagung
 - b. SMP/MTS : MTs N Tambak
 - c. SMA/MA/SMK : SMAN Sumpiuh
 - d. S-1 : UIN Prof. K.H. Syaifudin Zuhri Purwokerto
2. Pendidikan Non-Formal
 - a. Pondok Pesanten Al-Amin Pabuaran, Purwokerto

Purwokerto, 21 Februari 2022



Anisaul Fitriyah