



Pengaruh Pengetahuan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Unit Pengumpul Zakat (UPZ) Pada Baznas Padang Pariaman Dengan Efikasi Diri Sebagai Variabel Mediasi

Julita Mila Susanti¹, Gus Andri², Dedet Deperiky³

1,2,3 Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tamansiswa

Alamat: Jl. Taman Siswa No. 9, Alai Parak Kopi, Kec. Padang Utara, Kota Padang

Email: yulitamilasusanti1989@gmail.com

Abstrak

Keberhasilan suatu organisasi dalam menjalankan tugas dan fungsinya sangat bergantung pada kinerja yang diberikan. Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor seperti pengetahuan, pengalaman kerja serta efikasi diri. Apabila faktor-faktor tersebut tidak diperhatikan maka dapat berdampak buruk pada kinerja yang dihasilkan pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh pengetahuan dan pengalaman kerja terhadap kinerja unit pengumpul zakat (UPZ) pada Baznas Padang Pariaman dengan efikasi diri sebagai variabel mediasi. Metode yang terdapat pada penelitian ini adalah kuantitatif dengan jenis deskriptif. Penelitian ini menggunakan populasi 103 UPZ Baznas di Nagari se Padang Pariaman pada tahun 2024 dengan jumlah 974 orang. Sampel yang terdapat pada penelitian ini adalah 284 orang yang dihitung menggunakan rumus Slovin dan teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling. Teknik pengumpulan data observasi, wawancara dan kuesioner dan teknik analisa yang digunakan adalah SEM-PLS dengan menggunakan aplikasi SmartPLS. Hasil penelitian secara langsung 1) Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ. 2) Pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri UPZ. 3) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ. 4) Pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri UPZ. 5) Efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ. Hasil pengaruh tidak langsung 6) Efikasi diri mampu memberikan mediasi secara positif dan signifikan pada pengetahuan terhadap kinerja UPZ. 7) Efikasi diri mampu memberikan mediasi secara positif dan signifikan pada pengalaman kerja terhadap kinerja UPZ. Hasil penelitian ini memberikan arti bahwa efikasi diri yang baik pada UPZ dapat membantu dalam meningkatkan pengetahuan dan pengalaman kerja yang dapat memberikan dampak pada kinerja UPZ ke arah yang lebih baik.

Kata Kunci: Pengetahuan, Pengalaman Kerja, Efikasi Diri, Kinerja Pegawai, Baznas.

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dihasilkan pegawai dalam kurun waktu tertentu. Kinerja pegawai dapat diukur dari kecepatan, ketepatan, kerjasama, kualitas, dan integrasi hasil kerja (Usman, 2021). Kinerja pegawai adalah bentuk perwujudan perilaku yang ditunjukkan pegawai dalam bekerja dalam periode waktu tertentu, sehingga kinerja merupakan sesuatu hal amat penting diperhatikan dalam organisasi (Syahril et al., 2022).

Pencapaian kinerjanya Baznas mengumpulkan Zakat dari pegawai ASN Padang Pariaman yang dipotong setiap bulannya oleh bendahara gaji serta mengoptimalkan

Unit Pengumpul Zakat pada tingkat Nagari di Padang Pariaman (Baznas, 2020). Adapun pencapaian kinerja yang dihasilkan Baznas Padang Pariaman dapat dilihat dari pengumpulan Zakat, Infak, Sedekah dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya (ZIS-DSKL) periode tahun 2019-2023 (Baznas Padang Pariaman, 2023), sebagaimana yang dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 1. Pengumpulan ZIS dan DSKL Tahun 2019-2023

No	Tahun	Pengumpulan ZIS dan DSKL (Rupiah)	Persentase (%)
1	2019	6.992.884.757	-
2	2020	7.330.546.698	4,83
3	2021	8.176.735.362	11,54
4	2022	11.026.379.398	34,85
5	2023	10.365.866.031	-5,99

Sumber: Baznas Padang Pariaman tahun 2023.

Berdasarkan Tabel 1, di atas dapat dijelaskan bahwa kinerja Baznas Padang Pariaman pada periode lima tahun yaitu Tahun 2019-2023 terus mengalami peningkatan setiap tahunnya. Pada tahun 2019-2020 kinerja Baznas Padang Pariaman meningkat sebesar 4,83% dan tahun 2020-2021 juga mengalami peningkatan sebesar 11,54%. Tahun 2021-2022 kinerja Baznas Padang Pariaman mengalami peningkatan yang besar yaitu 34,84% karena adanya penggalangan dana infaq sedekah untuk korban cianjur. Sedangkan tahun 2022-2023 mengalami penurunan sebesar 5,99% karena sumber dananya dari Zakat, Infaq dan Sedekah (ZIS) dan Dana Sosial Keagamaan Lainnya (SDKL).

Pengetahuan adalah suatu bentuk informasi yang diperoleh dari berbagai cara dalam situasi tertentu dan informasi tersebut mudah untuk dimengerti dan diterapkan. Pengetahuan digunakan sebagai pedoman untuk berfikir, bertindak laku, berkomunikasi, memecahkan masalah dan mengambil keputusan (Sopiah & Sangadji, 2018; Zein & Bridha, 2022). Pengetahuan dimiliki UPZ dalam membantu untuk pencapaian tujuan terlihat belum efektif disebabkan kurangnya paham dalam memberikan informasi konsep zakat kepada masyarakat, kurangnya sosialisasi pencerahan kepada masyarakat, serta masih banyak kaum muslim yang belum mengerti cara menghitung zakat dan belum paham tentang cara mengeluarkan zakat infak sedekah kepada siapa zakat ini harus disalurkan.

Pengalaman kerja adalah bentuk kemampuan yang dimiliki dalam menjalankan pekerjaan sesuai bidangnya. pegawai yang telah memiliki masa kerja yang lama, maka diharapkan memiliki kemampuan yang baik dalam mengerjakan pekerjaan

dibandingkan pegawai yang baru (Akosile & Olatokun, 2020; N. Z. M. Sari & Susanto, 2018). Pengalaman kerja UPZ dari 103 kantor perwakilan yang ditempatkan pada masing-masing kantor Nagari memiliki masa kerja selama 4 tahun dan juga masih ada kurang 1 tahun yaitu sejak mulai diterbitkannya Surat Kerja (SK) oleh Baznas. Belum semua UPZ memiliki pengetahuan dan kerampilan yang baik dalam menjalankan tugasnya karena belum semua UPZ yang mendapatkan pelatihan sehingga berdampak kurang baik pada penguasaan pekerjaan. Dari sekian banyak UPZ Nagari yang telah di SK-kan hanya beberapa UPZ yang mengumpulkan zakat sesuai target yang ditentukan.

Efikasi diri adalah yakin atau tidaknya seorang pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Efikasi diri sangat menentukan keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan pekerjaannya (Agustini, 2019; Fitriyah et al., 2019). Efikasi diri UPZ belum maksimal dalam mencapai target kerja dengan baik seperti pada tahun 2023 berjumlah 1.700.000.000 dalam RKAT Baznas Padang Pariaman tahun 2023 yang sumber dananya dari pemungutan zakat, infak dan sedekah maupun target lainnya yang dikumpulkan melalui muzakki perantauan maupun masyarakat lokal yang telah menjadi tanggung jawab UPZ. Masih rendahnya keyakinan untuk mampu bertahan menghadapi hambatan dan kesulitan dalam menjalankan tugasnya.

Berdasarkan permasalahan yang telah disampaikan di atas, maka topic ini menarik untuk diteliti karena masih rendahnya tingkat referensi yang meneliti tentang pengetahuan, pengalaman kerja terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh efikasi diri, sehingga dengan melakukan penelitian ini dapat memberikan wawasan yang baru untuk mendorong peningkatan kinerja pegawai.

METODE PENELITIAN

Metode penelitian kuantitatif yang datanya diperoleh dari kuesioner yang dapat menghasilkan angka-angka. Penelitian kuantitatif ini menggunakan pendekatan deduktif dengan sifat deskriptif yang tujuannya untuk menguji hipotesis (Sugiyono, 2023). Populasi adalah UPZ Nagari se Padang Pariaman dengan 103 UPZ Nagari dengan jumlah pegawai 974 orang pada tahun 2024, berdasarkan jumlah populasi tersebut maka sampel yang terdapat pada penelitian ini adalah 284 orang, teknik pengambilan sampel menggunakan simple random sampling menggunakan kuesioner.

Teknik analisa data, terlebih dahulu menggunakan analisis statistik. Selanjutnya analisis SEM-PLS dengan menggunakan pengukuran outer model (1) Validitas

konvergen dengan menggunakan kriteria pengukuran nilai loading factor > 0,70 serta nilai AVE > 0,50. (2) Validitas diskriminan berdasarkan nilai cross loading > 0,70 dan nilai HTMT < 0,90. (3) Reliabilitas ditentukan dari nilai cronbach alpha dan composite reliability dengan nilai > 0,70 (Abdillah et al., 2020). Inner model terdiri dari (1) Koefisien determinasi (R²) dikelompokkan mulai dari nilai 0,25, 0,50, 0,75 (lemah, sedang, tinggi. (2) Effect size (f²) ditentukan dengan kriteria nilai 0,02, 0,15, 0,35 (kecil, menengah, besar. (3) Predictive Relevance (Q²) memiliki rentang 0,02, 0,15, 0,35 (lemah, moderat, kuat. (4) Path coefficients ditentukan dengan nilai signifikansi < 0.05 (Ghozali, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Profil responden berdasarkan jenis kelamin ditemukan paling dominan adalah berjenis kelamin laki-laki berjumlah 249 orang. Status pernikahan yang paling dominan adalah menikah berjumlah 275 orang. Berdasarkan usia paling dominan adalah 30-49 tahun berjumlah 256 orang. Berdasarkan pendidikan paling dominan adalah SLTA berjumlah 199 orang. Berdasarkan pendapatan paling banyak adalah < Rp.2.811.449 berjumlah 245 orang. Berdasarkan pengurus UPZ paling dominan adalah berjumlah 284 orang.

1. Hasil Uji *Outer Model*

Validitas konvergen yang dihasilkan pada penelitian ini, yaitu:

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Konvergen

No	Variabel	Pernyataan	Loading Factor	Keterangan	AVE
1	Pengetahuan (X ₁)	PE_1	0,799	Valid	0,645
		PE_2	0,793	Valid	
		PE_3	0,821	Valid	
		PE_4	0,786	Valid	
		PE_5	0,815	Valid	
		PE_6	0,797	Valid	
		PE_7	0,820	Valid	
		PE_8	0,791	Valid	
2	Pengalaman Kerja (X ₂)	PK_1	0,794	Valid	0,703
		PK_2	0,850	Valid	
		PK_3	0,831	Valid	
		PK_4	0,862	Valid	
		PK_5	0,849	Valid	
		PK_6	0,842	Valid	
3	Efikasi Diri (Z)	ED_1	0,834	Valid	0,672
		ED_2	0,843	Valid	
		ED_3	0,827	Valid	

		ED_4	0,854	Valid	
		ED_5	0,875	Valid	
		ED_6	0,858	Valid	
		ED_7	0,754	Valid	
		ED_8	0,772	Valid	
		ED_9	0,773	Valid	
		ED_10	0,801	Valid	
4	Kinerja UPZ (Y)	K_UPZ_1	0,828	Valid	
		K_UPZ_2	0,807	Valid	
		K_UPZ_3	0,836	Valid	
		K_UPZ_4	0,807	Valid	
		K_UPZ_5	0,847	Valid	0,657
		K_UPZ_6	0,779	Valid	
		K_UPZ_7	0,781	Valid	
		K_UPZ_8	0,795	Valid	

Sumber: Hasil Olahan SmartPls 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 2, maka dapat dijelaskan hasil uji validitas konvergen yang diperoleh pada pernyataan variabel pengetahuan, pengalaman kerja, efikasi diri dan kinerja UPZ memiliki nilai nilai *loading factor* > 0,70 dan nilai AVE > 0,50, sehingga semua item pernyataan pada variabel tersebut dapat digunakan untuk mengujian selanjutnya.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Diskriminan

No	Variabel	Heterotrait-monotrait ratio (HTMT)	Keterangan
1	KI UPZ <-> ED	0,836	Valid
2	PK <-> ED	0,845	Valid
3	PK <-> KI UPZ	0,879	Valid
4	PE <-> ED	0,716	Valid
5	PE <-> KI UPZ	0,815	Valid
6	PE <-> PK	0,802	Valid

Sumber: Hasil Olahan SmartPls 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 3, yang telah dipaparkan di atas dapat dijelaskan yaitu seluruh variable yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan nilai yang valid karena telah memiliki nilai HTMT < 0,90. Sehingga semua variabel dapat diikut sertakan untuk pengujian selanjutnya.

Tabel 4. Uji Relibilitas

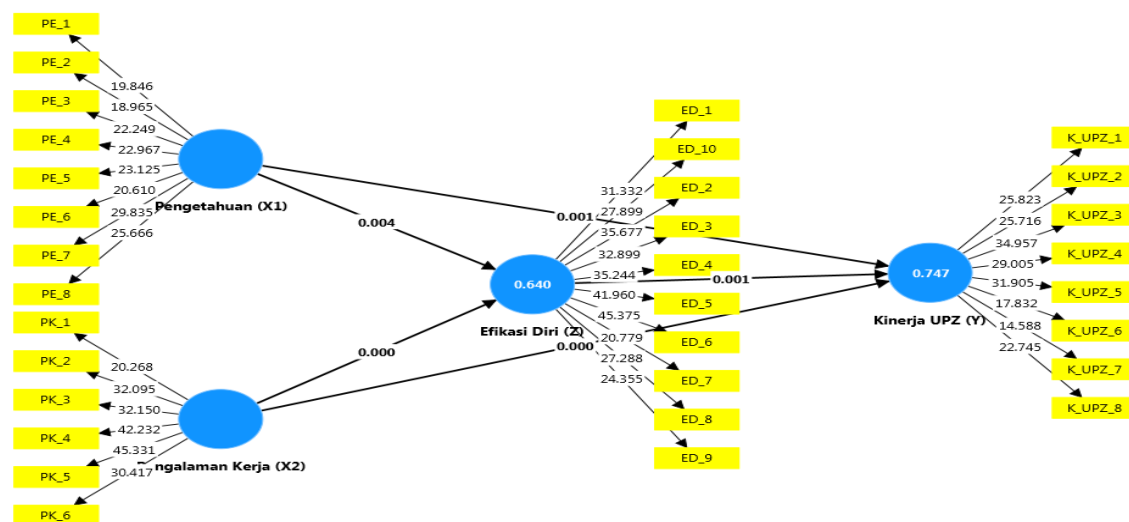
No	Variabel	Cronbach's alpha	Composite Reliability	Keterangan
1	PE	0,921	0,923	Reliabel
2	PK	0,915	0,916	Reliabel
3	ED	0,946	0,947	Reliabel
4	KI UPZ	0,925	0,926	Reliabel

Sumber: Hasil Olahan SmartPls 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 4, yang dipaparkan di atas dapat dijelaskan bahwa variabel pengetahuan, pengalaman kerja, efikasi diri dan kinerja memiliki nilai *Cronbach's Alpha* serta *Composite Reliability* telah memenuhi syarat yaitu $> 0,70$. Sehingga semua variabel tersebut dikatakan reliabel dan dapat digunakan untuk pengujian selanjutnya.

2. Hasil Uji Inner Model

Hasil uji *inner model* yang ditemukan dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Hasil Inner Model

Setelah gambar tersebut di atas dijelaskan maka selanjutnya dilakukan menjelaskan hasil koefisien determinasi, yaitu:

Tabel 5. Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

No.	Variabel	R-square	R-square adjusted
1	ED	0,640	0,637
2	KI UPZ	0,747	0,744

Sumber: Hasil Olahan SmartPls 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 5. ditemukan hasil uji koefisien determinasi pada efikasi diri dijelaskan oleh pengetahuan dan pengalaman kerja dengan nilai *R-square adjusted* 63,7% (sedang) dan sisanya 36,3% dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini. Kinerja UPZ dijelaskan oleh pengetahuan dan pengalaman kerja dengan nilai *R-square adjusted* sebesar 74,4% (tinggi) dan sisanya 25,6% dijelaskan variabel lain yang tidak terdapat pada penelitian ini.

Tabel 6. Hasil Uji f-square (f²)

No.	Variabel	f-square	Keterangan
1	PE -> ED	0,051	Kecil
2	PE -> KI UPZ	0,142	Kecil
3	PK -> ED	0,518	Besar
4	PK -> KI UPZ	0,144	Kecil
5	ED -> KI UPZ	0,141	Kecil

Sumber: Hasil Olahan SmartPls 4 tahun 2024

Berdasarkan Tabel 6. yang telah dipaparkan di atas, dapat dijelaskan hasil uji *f-square* adalah pengetahuan mempengaruhi efikasi diri memiliki nilai *f-square* sebesar 0,051 (kecil). Pengetahuan dalam mempengaruhi kinerja UPZ memiliki nilai *f-square* sebesar 0,142 (kecil). Pengalaman kerja dalam mempengaruhi efikasi diri memiliki nilai *f-square* sebesar 0,518 (besar). Pengalaman kerja dalam mempengaruhi kinerja UPZ memiliki nilai *f-square* sebesar 0,144 (kecil). Efikasi diri dalam mempengaruhi kinerja UPZ memiliki nilai *f-square* sebesar 0,141 (kecil).

Tabel 7. Hasil Uji Predictive Relevance (Q²)

No	Variabel	Q ² predict	Keterangan
1	ED	0,629	Kuat
2	KI UPZ	0,706	Kuat

Sumber: Hasil Olahan SmartPls 4 tahun 2024

Tabel 7, dapat dijelaskan hasil uji *predictive relevance* (Q²), adalah pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki nilai *predictive relevance* yang kuat dalam menjelaskan efikasi diri yaitu 62,9%. Pengetahuan dan pengalaman kerja memiliki nilai *predictive relevance* yang kuat dalam menjelaskan kinerja UPZ yaitu 70,6%.

Tabel 8. Uji Hipotesis Langsung dan Tidak Langsung

No	Variabel	Original sample (O)	T statistics (O/STDEV)	P values
1	PE -> KI	0,288	3,470	0,001
2	PE -> ED	0,201	2,853	0,004
3	PK -> KI	0,349	4,705	0,000
4	PK -> ED	0,640	10,729	0,000
5	ED -> KI	0,315	3,285	0,001
6	PE -> ED -> KI	0,063	2,246	0,025
7	PK -> ED -> KI	0,202	2,891	0,004

Sumber: Hasil Olahan SmartPls 4 tahun 2024

Pembahasan

Variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ yang dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 3,470 dan nilai signifikan yaitu 0,001 <

0,05. Hal ini menjelaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki UPZ dapat meningkatkan kinerja UPZ yang disebabkan oleh pengetahuan tentang prosedur pelayanan, pengetahuan tentang teknis pelayanan, identifikasi belajar serta cara pembelajaran yang baik. Sehingga pengetahuan dalam bekerja penting untuk diperhatikan karena dapat memberikan kontribusi yang signifikan pada kinerja dan tujuan organisasi dapat tercapai dengan efektif. Hasil penelitian yang sama juga terdapat bahwa terdapatnya pengaruh yang positif dan signifikan antara kemampuan dengan kinerja pegawai, sehingga mampu memberikan hasil kerja yang lebih baik untuk organisasi (Hasibuan et al., 2022; Mooduto et al., 2022).

Variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri UPZ yang dibuktikan dengan t-statistik yaitu 2,853 serta taraf signifikan yaitu $0,004 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa pengetahuan yang dimiliki UPZ dapat meningkatkan efikasi diri UPZ yang disebabkan oleh pengetahuan tentang prosedur pelayanan, pengetahuan tentang teknis pelayanan, identifikasi belajar dan cara pembelajaran yang baik. Sehingga pengetahuan yang dimiliki UPZ saat sekarang ini perlu diperhatikan karena mampu menumbuhkan efikasi diri yang signifikan pada diri UPZ, sehingga UPZ lebih percaya diri dalam menjalankan tanggung jawabnya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya pengetahuan sebelumnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri (Akuba et al., 2020; Ineson et al., 2013).

Variable pengalaman kerja memiliki pengaruh dalam bentuk positif dan signifikan kinerja UPZ yang dibuktikan dengan t-statistik yaitu 4,705 serta taraf signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa pengalaman kerja yang dimiliki UPZ dapat meningkatkan kinerja UPZ yang disebabkan oleh UPZ memiliki masa kerja yang cukup, serta tingkat pengetahuan dan keterampilan yang memadai di bidang pekerjaannya, serta UPZ juga memiliki penguasaan yang baik pada bidang peralatan dan pekerjaan. Oleh sebab itu pengalaman kerja yang dimiliki UPZ terlu perlu didukung dengan memberikan pelatihan rutin supaya kinerja yang dihasilkan lebih meningkat. Sesuai dengan penelitian sebelumnya bahwa terdapatnya pengaruh dalam bentuk positif serta signifikan antara pengalaman kerja dan kinerja pegawai (Baharuddin et al., 2022; Yasin et al., 2021).

Variable pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri UPZ yang dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 10,729 dan nilai signifikan sebesar $0,000 < 0,05$. Berdasarkan hasil penelitian di atas menjelaskan bahwa pengalaman kerja

yang dimiliki UPZ dapat meningkatkan efikasi diri UPZ yang disebabkan oleh lama waktu atau masa kerja, selain itu juga didukung dengan pengetahuan dan keterampilan yang baik, selain itu UPZ juga dibekali dengan penguasaan yang baik pada pekerjaan serta peralatan kerja. Sama dengan penelitian sebelumnya pengalaman kerja berpengaruh terhadap keyakinan diri pegawai dalam mengerjakan pekerjaan (Riahmatika & Widhiastuti, 2019; Yurnalistie et al., 2024).

Variable efikasi diri terbukti memiliki pengaruh dalam bentuk positif serta signifikan terhadap kinerja UPZ yang dibuktikan pada t-statistik yaitu 3,285 serta taraf signifikan yaitu $0,000 < 0,05$. Hasil ini menjelaskan bahwa efikasi diri yang dimiliki UPZ dapat meningkatkan kinerja UPZ yang disebabkan oleh yakin dapat menyelesaikan tugas tertentu, yakin dapat memotivasi diri, yakin bahwa diri mampu berusaha dengan keras, yakin bahwa diri mampu bertahan dan yakin dapat menyelesaikan permasalahan. Dari hasil penelitian ini dapat disampaikan bahwa efikasi diri penting ada pada diri pegawai karena dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja pada pegawai. Karena pegawai merasa percaya diri dalam menjalankan pekerjaannya. Sesuai dengan penelitian sebelumnya efikasi diri dapat memberikan pengaruh yang positif serta signifikan terhadap kinerja pegawai (Alhadabi & Karpinski, 2020).

Variabel pengetahuan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ melalui efikasi diri yang dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 2,246 dan nilai signifikan sebesar $0,025 < 0,05$. Artinya efikasi diri mampu memperkuat pengetahuan untuk meningkatkan kinerja UPZ. Oleh sebab itu efikasi diri perlu diperhatikan dalam lingkungan kerja karena dapat menjembatani pengetahuan pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya dan pada akhirnya kinerja yang dihasilkan pegawai meningkat. Sesuai dengan penelitian sebelumnya efikasi diri mampu memediasi mempengaruhi berbagai pengetahuan terhadap kinerja (Adnyani & Suwandana, 2022; Sari et al., 2023).

Variabel pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ melalui efikasi diri yang dibuktikan oleh nilai t-statistik sebesar 2,891 dan nilai signifikan sebesar $0,004 < 0,05$. Artinya, efikasi diri yang dimiliki UPZ dalam memperkuat pengalaman kerja yang dimiliki untuk meningkatkan kinerja. Efikasi diri penting untuk diperhatikan karena dapat menjembatani pengalaman kerja yang dimiliki untuk menghasilkan kinerja yang terbaik untuk organisasi tempat mereka bekerja. Hasil penelitian terdahulu juga menjelaskan bahwa efikasi diri memiliki kemampuan dalam memberikan mediasi pada *human capital* dengan kinerja pegawai (Haryadi & Amir,

2023). Selain itu efikasi diri telah terbukti memberikan mediasi pada pengalaman kerja dengan keputusan bekerja. Oleh sebab itu efikasi diri penting untuk diperhatikan karena mampu memperkuat hubungan pengalaman kerja dengan keputusan bekerja (Yurnalistie, *et al.*, 2024).

Hasil penelitian ini dapat memberikan implikasi secara teoritis pada pengembangan teori disektor publik atau pelayanan masyarakat, karena temuan dari penelitian ini telah membuktikan bahwa pengetahuan dan pengalaman kerja dapat memberikan pengaruh yang signifikan pada kinerja pegawai. Tidak kalah pentingnya adalah penggunaan variabel mediasi seperti efikasi diri telah terbukti dapat memberikan mediasi atau menjebatani pengetahuan dan pengalaman kerja untuk meningkatkan kinerja pegawai disektor publik. Sehingga hasil penelitian ini memiliki kontribusi pada literature yang menekankan pada penggunaan pengetahuan dan pengalaman kerja, serta efikasi diri dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini dapat mendukung teori efikasi diri yang disampaikan di atas bahwa dengan adanya efikasi diri yang meningkat pada UPZ di Baznas Padang Pariaman maka dapat meningkatkan kinerja yang dihasilkan. Efikasi diri UPZ ini dapat membentuk keyakinan atas pengetahuan yang dimiliki dalam menyelesaikan pekerjaan, sehingga UPZ yang memiliki pengetahuan yang tinggi akan lebih terlibat dalam meningkatkan kinerja. Selain itu efikasi diri juga dapat mencerminkan pengalaman kerja yang dimiliki karena UPZ akan berusaha lebih gigih lagi dalam mencapai hasil kerja yang baik, sehingga UPZ berusaha secara maksimal dalam menghadapi tantangan-tantangan yang muncul pada lingkungan kerjanya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian yang ditemukan maka kesimpulan yang didapatkan adalah secara langsung pengetahuan, pengalaman kerja, dan efikasi diri berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ. Pengetahuan dan pengalaman kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap efikasi diri UPZ. Selanjutnya secara tidak langsung efikasi diri mampu memberikan mediasi pada pengetahuan dan pengalaman kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja UPZ. Implikasi praktis yang dapat disampaikan dari hasil penelitian ini adalah efikasi diri penting untuk diperhatikan dengan baik karena dapat menjebatani pengetahuan dan pengalaman kerja untuk mendukung kinerja yang baik dalam bentuk langsung dan tidak langsung. Efikasi diri ini dapat ditingkatkan dengan memberikan pelatihan rutin kepada UPZ, memberikan

kesempatan peningkatan pendidikan kejenjang lebih tinggi dan didukung dengan lingkungan yang supportif. Sehingga dengan terpenuhinya elemen-elemen tersebut maka efikasi diri UPZ yang meningkat dan juga berdampak pada peningkatan kinerja. Saran yang dapat disampaikan adalah perlu menjalin kerja sama dengan universitas yang fokus dengan pendidikan agama supaya pengetahuan agama UPZ lebih meningkat dan memberikan pelatihan keagamaan rutin kepada muzakki khususnya tentang ZIS. Melakukan rapat kerja secara rutin supaya UPZ lebih terlatih untuk mengeluarkan ide-ide yang baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., Hartono, J., & Usman, B. (2020). *Konsep Struktural Equation Modeling Berbasis Varian dalam Penelitian Bisnis*. UPP STIM YKPN.
- Adnyani, I. G. A. D., & Suwandana, I. G. M. (2022). The Role of Self Efficacy Moderating the Influence of Individual Competence and Knowledge Sharing on the Performance of MSMEs in Gianyar Regency. *International Journal of Economics, Business and Management Research*, 06(06), 125–137. <https://doi.org/10.51505/ijebmr.2022.6610>
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia*. UISU Press.
- Akosile, A., & Olatokun, W. (2020). Factors Influencing Knowledge Sharing Among Academics in Bowen University, Nigeria. *Journal of Librarianship and Information Science*, 52(2), 410–427. <https://doi.org/10.1177/0961000618820926>
- Akuba, S. F., Purnamasari, D., & Firdaus, R. (2020). Pengaruh Kemampuan Penalaran, Efikasi Diri dan Kemampuan Memecahkan Masalah Terhadap Penguasaan Konsep Matematika. *JNPM (Jurnal Nasional Pendidikan Matematika)*, 4(1), 44. <https://doi.org/10.33603/jnpm.v4i1.2827>
- Alhadabi, A., & Karpinski, A. C. (2020). Grit, Self-Efficacy, Achievement Orientation Goals, and Academic Performance in University Students. *International Journal of Adolescence and Youth*, 25(1), 519–535. <https://doi.org/10.1080/02673843.2019.1679202>
- Baharuddin, H., Firman, A., & Asniwati. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Pengalaman Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Satuan Polisi Pamong Praja Dan Pemadam Kebakaran Kabupaten Sidrap. *Jurnal The Manusagre*, 1(11), 82–93. <https://ejournal.nobel.ac.id/index.php/tmj/article/view/3260>
- Baznas. (2020). *Profil Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten Padang Pariaman*. <https://baznas.padangpariamankab.go.id/profil>
- Fitriyah, L. A., Wijayadi, A. W., Manasikana, O. A., & Hayati, N. (2019). *Menanamkan Efikasi Diri dan Kestabilan Emosi*. LPPM Unhasy Tebuireng Jombang.
- Ghozali, I. (2021). *Partial Least Squares (Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 Untuk Penelitian Empiris)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Haryadi, N., & Amir. (2023). Peranan Self Efficacy Dalam Memediasi Human Capital terhadap Kinerja Karyawan Laut Pada PT. ASDP Indonesia Ferry (Persero) Cabang Selayar. *Study of Scientific and Behavioral Management (SSBM)*, 4(4), 32–45. [https://doi.org/https://doi.org/10.24252/\(ssbm\).v4i4.43926](https://doi.org/https://doi.org/10.24252/(ssbm).v4i4.43926)
- Hasibuan, Nasution, N. L., & Simanjuntak, D. (2022). Pengaruh Pengetahuan,

- Kemampuan dan Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Labuhanbatu. *Journal Of Educational and Language Research*, 1(12), 2153–2165. <https://doi.org/https://doi.org/10.53625/joel.v1i12.3022>
- Ineson, E. M., Jung, T., Hains, C., & Kim, M. (2013). The influence of Prior Subject Knowledge, Prior Ability and Work Experience on Self-Efficacy. *Journal of Hospitality, Leisure, Sport and Tourism Education*, 12(1), 59–69. <https://doi.org/10.1016/j.jhlste.2012.11.002>
- Mooduto, Y. S., Paramata, M. R., & Karundeng, D. R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Pengetahuan, dan Keterampilan Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Tambuasi*, 6(1), 3214–3221. <https://doi.org/https://doi.org/10.31004/jptam.v6i1.3386>
- Riahmatika, I., & Widhiastuti, R. (2019). Peran Self-Efficacy dalam Memediasi Pengaruh Persepsi Kesejahteraan Guru, Figur Guru Panutan dan Pengalaman Mengajar Terhadap Kesiapan Berkarir Menjadi Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 8(3), 983–1000. <https://doi.org/10.15294/eeaj.v8i3.35722>
- Sari, M. P., Handayani, T., Suciningtyas, S., & Ningsih, D. W. (2023). Path Goal Leadership, Knowledge Sharing dan Penggunaan Teknologi Informasi Pada Kinerja Guru dengan Mediasi Self Efficacy. *EconBank: Journal of Economics and Banking*, 5(2), 268–281. <https://doi.org/10.35829/econbank.v5i2.335>
- Sari, N. Z. M., & Susanto, A. (2018). The Effect of Auditor Competency and Work Experience on Information Systems Audit Quality and Supply Chain (Case Study: Indonesian Bank). *International Journal of Supply Chain Management*, 7(5), 747–750. <https://doi.org/https://doi.org/10.59160/ijscm.v7i5.2355>
- Sopiah, & Sangadji, E. M. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Andi.
- Sugiyono. (2023). *Statistika Untuk Penelitian*. Alfabeta.
- Syahril, S., Khaddafi, M., Hutasoit, H., Andykhatria, A., Almansa Fitra, M., & Wayan Catra Yasa, I. (2022). The Effect of Work Discipline, Work Motivation, Employee Commitment and Work Experience on Employee Performance in Public Works and Space Planning in Karimun Regency. *International Journal of Educational Review, Law And Social Sciences (IJERLAS)*, 2(2), 321–330. <https://doi.org/10.54443/ijerlas.v2i2.235>
- Usman, I. (2021). The Influence of Competence, Experience and Work Environment on Employee Performance. *Irwan Usman / Jurnal Economic Resources*, 3(2), 108–116. <https://doi.org/https://doi.org/10.33096/jer.v3i2.750>
- Yasin, N., Gunawan, Fattah, M. N., & Parennden, A. (2021). Pengaruh Pengalaman Kerja, Pendidikan Dan Pelatihan(Diklat) Dan Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Soppeng. *Bata Ilyas Educational Management Review*, 1(1), 17–28. <https://doi.org/https://doi.org/10.37531/biemr.v1i1.91>
- Yurnalistie, V., Widhiastuti, H., & Dewi, R. (2024). Pengaruh Dukungan Sosial, Pengalaman Kerja terhadap Keputusan Bekerja melalui Self Efficacy. *Jurnal Psikologi Dan Bimbingan Konseling*, 2(2). <https://doi.org/10.3287/ljpbk.v1i1.325>
- Zein, Y. W. M., & Bridha, R. L. (2022). The Effect of Motivation, Discipline, Knowledge, and Skills on Ajwad Resto's Employee Performance. *The Journal Gastronomy Tourism*, 9(1), 34–44. <https://doi.org/10.17509/gastur.v9i1.48539>