

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Seiring perkembangan zaman yang semakin modern ini, masyarakat menuntut adanya lembaga-lembaga yang membantu masyarakat terutama dalam hal program layanan sosial. Salah satu lembaga yang bergerak di bidang pelayanan sosial masyarakat yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS). BAZNAS merupakan lembaga yang dibentuk berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011, tentang pengelolaan zakat. Pembentukan BAZNAS pertama kali ditetapkan melalui keputusan Presiden No. 8 Tahun 2001 tentang Badan Amil Zakat Nasional, sedangkan Pemerintah Indonesia mendirikan sebuah Lembaga Pengelolaan Zakat, berdasarkan Undang-Undang No. 38 tahun 1999 yang mengemukakan bahwa organisasi pengelolaan zakat terdiri dari dua jenis yaitu Badan Amil Zakat dan Lembaga Zakat.¹

BAZNAS sebagai pengelola zakat terbagi menjadi 3, yaitu BAZNAS RI, BAZNAS Provinsi, dan BAZNAS Kabupaten/Kota. Terkait BAZNAS Provinsi, ada 34 provinsi yang menyediakan lembaga BAZNAS di daerahnya, termasuk di dalamnya adalah BAZNAS Kalimantan Selatan. BAZNAS Kalimantan Selatan merupakan badan resmi yang dibentuk pemerintah berdasarkan UU No. 23 Tahun

¹Yulina Eliza, "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Karyawan (Kasus: Badan Amil Zakat Nasional Pada Kabupaten Dhamsraya)," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 5, no. 1 (2020): 12.

2011, Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2014, Keputusan Menteri Agama RI No. 118 Tahun 2014 dan Keputusan Gubernur Kalimantan Selatan No. 188.44/0182/KUM/2016 yang memiliki tugas dan fungsi menghimpun dan menyalurkan zakat, infaq dan sedekah (ZIS) dan Dana Sosial Keagamaan lainnya di tingkat provinsi.²

Peran dan fungsi BAZNAS dalam membantu kesejahteraan masyarakat terhimpun dalam kegiatan BAZNAS pada program pendistribusian dan pendayagunaan secara terencana sesuai dengan amanat UU No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat di Indonesia, program-program tersebut seperti: pendistribusian zakat kepada fakir miskin, termasuk pemberdayaan peternak dan petani fakir miskin, layanan keuangan mikro fakir miskin, peningkatan kesejahteraan usaha-usaha mikro masyarakat kelas bawah, pemberian beasiswa dan bantuan pendidikan bagi fakir miskin, fasilitas kesehatan tingkat pertama bagi mustahik, pemberdayaan mustahik berbasis kelompok di desa tertinggal, layanan bergerak akses kedaruratan fakir miskin, respon kebencanaan, pendidikan dan asrama gratis berkualitas untuk fakir miskin, bantuan, advokasi dan bimbingan untuk para muallaf di tanah air.³

Sebagai lembaga yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat sebagaimana yang sudah dijelaskan sebelumnya, tentunya pemanfaatan sumber

²BAZNAS, "Badan Amil Zakat Nasional," diakses 10 Juli 2021, <https://BAZNAS.go.id/profil>.

³Markom, "Peran BAZNAS Dalam Membantu Kesejahteraan Masyarakat Dan Korelasi Dengan Ekonomi Syariah," https://BAZNAS.go.id/featured/baca/Peran_BAZNAS_dalam_Membantu_Kesejahteraan_Masyarakat_dan_Korelasi_dengan_Ekonomi_Syariah/28.

daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak lepas dari faktor karyawan yang diharapkan dapat berprestasi semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi.⁴

Keberhasilan seorang karyawan dalam dunia kerja ditentukan dari berbagai aspek dalam pekerjaan individu tersebut. Pada pekerjaan yang dilakukan karyawan perlu adanya *locus of control*. *Locus of control* yaitu keyakinan dalam mengendalikan usaha yang dilakukan, baik itu dari diri sendiri maupun dari luar dirinya. *Locus of control* disebut lokus pengendalian karena merupakan kendali individu atas pekerjaan yang mereka lakukan dan kepercayaan mereka terhadap keberhasilan menjadi tolak ukur dalam melakukan suatu pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. *Locus of control* ini menjadi aspek kepribadian dan kepercayaan seseorang terhadap kemampuan dirinya untuk membawa perubahan dalam hidupnya. *Locus of control* menjadi salah satu faktor penting bagi seorang karyawan, yang menurut Rotter *locus of control* adalah keyakinan dalam diri seorang individu bahwa kehidupannya saat ini berada di bawah kendali dirinya. Masing-masing individu mempunyai pandangan yang berbeda mengenai pengendalian kehidupan. Beberapa individu menganggap bahwa kehidupannya saat ini adalah hasil dari apa yang sudah diupayakan dan dilakukan oleh dirinya sendiri dan ini dianggap sebagai faktor internal, namun ada juga yang beranggapan bahwa kehidupannya dikendalikan oleh kekuasaan orang lain atau berdasarkan pada nasib dan keuntungan dan ini dianggap sebagai faktor eksternal. Faktor internal yang

⁴Lucky Wulan Analisa and Mudji Rahardjo, "Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Semarang)" (Skripsi, Semarang, Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, 2011), 1.

dimaksud yaitu sikap, minat, inteligensi, motivasi dan kepribadian. Sedangkan faktor eksternalnya yaitu sarana, prasarana, penghasilan, insentif dan suasana lingkungan kerja.⁵

Menurut Gufron dan Rini *locus of control* adalah salah satu faktor yang menentukan perilaku dari seorang individu. *Locus of control* terbagi menjadi dua, yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Seseorang yang mempunyai *internal locus of control* berkeyakinan bahwa segala sesuatu yang terjadi pada dirinya, baik itu keberhasilan atau kegagalan adalah pengaruh dari dirinya sendiri. Seseorang yang mempunyai *external locus of control* berkeyakinan bahwa faktor di luar dirinya yang akan berpengaruh terhadap tingkah laku dan menentukan kehidupannya.⁶

Di dalam Al Qur'an terdapat sebuah ayat mengenai *Locus Of Control* yaitu *Q.S ar-Ra'd/13: 11*.

لَهُۥ مَعْقَبَاتٌ مِّنۢ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنۢ خَلْفِهِۦ يَحۡفَظُونَهُۥ مِنۢ أَمْرِ ٱللَّهِ ۗ إِنَّ ٱللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍۭ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوهُۥ مَا بِأَنفُسِهِمْ ۗ وَإِذَا أَرَادَ ٱللَّهُ بِقَوْمٍۭ سُوءًاۭ فَلَا مَرَدَّ لَهُۥ ۗ وَمَا لَهُم مِّن دُونِهِۦ مِنۢ وَّٰلٍۭ

Artinya: “Bagi manusia ada malaikat-malaikat yang selalu mengikutinya bergiliran, di muka dan di belakangnya, mereka menjaganya atas perintah Allah Swt. Sesungguhnya Allah Swt. tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri, dan apabila Allah Swt. Menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak

⁵Suryani Hardjo dan Syaiful Bahri Nasutin, “Hubungan Motivasi Kerja dan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan,” *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA* 3, no. 2 (2011): 95.

⁶Kuni Zakiyah, “Pengaruh Locus Of Control Internal Dan Locus Of Control Eksternal Terhadap Kepuasan Kerja Pada Pebisnis MLM (Multi Level Marketing) Oriflame Di Surabaya Dalam Komunitas M3 Network” (Skripsi, Malang, Fakultas Psikologi, UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017), 10.

ada yang dapat menolaknya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka selain Dia”.

Tafsir Al-Misbah menjelaskan dari penggalan arti surah *ar-Ra'd* yaitu masing-masing ada pengikut-pengikut, yakni malaikat-malaikat atau makhluk yang selalu mengikutinya secara bergiliran, di hadapannya dan juga di belakang mereka, yakni para malaikat itu, menjaganya atas perintah Allah Swt. Sesungguhnya Allah Swt. tidak mengubah keadaan suatu kaum dari positif ke negatif atau sebaliknya dari negatif ke positif sehingga mereka mengubah apa yang ada pada diri mereka, yakni sikap mental dan pikiran mereka sendiri. Dan apabila Allah Swt. menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, ingat bahwa Dia tidak menghendakinya kecuali jika manusia mengubah sikapnya terlebih dahulu. Jika Allah Swt. menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, ketika itu berlakulah ketentuan-Nya yang berdasar pada sunnatullah atau hukum-hukum kemasyarakatan yang ditetapkan-Nya. Bila itu terjadi, maka tak ada yang dapat menolaknya dan pastilah sunnatullah menyimpannya dan sekali-kali tak ada pelindung bagi mereka yang jatuh atas ketentuan tersebut selain Dia.⁷ Sebagaimana yang telah dijelaskan pada ayat sebelumnya bahwasanya manusia diharuskan dan mampu untuk merubah keadaannya sendiri, itu berarti bahwa baik buruknya hasil yang diperoleh berdasarkan pada keputusan yang diambil dan yang dikerjakan.

Berdasarkan hasil studi pendahuluan yang telah dilakukan oleh peneliti terhadap tiga orang karyawan BAZNAS Kalimantan Selatan, ditemukan adanya

⁷M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Pesan, Kesan Dan Keserasian Al Qur'an Volume 6* (Tangerang: Lentera Hati, 2017), 228–229.

keyakinan tentang hasil dari suatu pekerjaan yang dilakukan. Subjek A mengatakan ketika melakukan suatu pekerjaan dia merasa mampu mengerjakannya sendiri, sehingga hasil yang diperoleh sesuai dengan yang ia inginkan, dia juga mengungkapkan memiliki semangat tinggi untuk melakukan pekerjaan berdasarkan pada kemampuannya dan percaya bahwa hasil yang diperoleh adalah hasil kerja kerasnya sendiri. Subjek B mengatakan dia ragu dengan hasil kerjanya, dia juga mengungkapkan semangatnya terkadang turun dan terkadang naik sehingga dia kurang yakin dengan yang dikerjakannya. Sedangkan subjek C, mengatakan merasa tidak mampu melakukan pekerjaannya sendiri karena merasa tidak adanya semangat atau motivasi yang dimiliki, dia meyakini hasil yang dia peroleh karena adanya faktor dari luar yang turut andil dalam pekerjaannya.

Hasil studi pendahuluan tersebut juga menemukan, motivasi kerja menurut mereka adalah tingkat semangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya. Semangat kerja atau motivasi kerja meningkat, tercipta dari hal-hal yang sederhana, misalnya saja lingkungan kerja seperti solidaritas dalam kepengurusan, teman yang rendah hati dan selalu tersenyum, tidak cuek dan perduli satu sama lain, kemudian juga fasilitas yang diberikan dalam menunjang pekerjaan dan upah yang sesuai dengan tugas yang dibebankan. Berdasarkan studi pendahuluan tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa keyakinan dari apa yang mereka kerjakan tidak terlepas dengan semangat atau motivasi kerja yang mereka miliki.

Setiap individu memiliki kondisi internal, dimana kondisi internal tersebut turut berperan dalam aktivitas dirinya sehari-hari. Salah satu dari kondisi internal tersebut adalah motivasi. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang dimaksudkan

sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak atau berbuat. Motivasi adalah dorongan dasar yang menggerakkan seseorang bertindak laku. Motivasi adalah kekuatan, baik dari dalam maupun dari luar yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya.⁸

Motivasi kerja adalah faktor pendorong karyawan untuk melakukan suatu aktivitas tertentu. Motivasi menjadi faktor utama seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan. Apabila motivasi kerjanya tinggi maka hasil yang diperoleh akan maksimal, sebaliknya jika motivasi kerjanya rendah maka hasil yang diperoleh juga rendah. Motivasi kerja juga didefinisikan sebagai sebuah dorongan untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan.⁹

Menurut Cemal, motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan.¹⁰ Hal ini berarti bahwa motivasi dapat menghasilkan dan mempertahankan suatu perilaku untuk mencapai tujuan yang memenuhi kebutuhan. Pentingnya motivasi kerja bagi seorang karyawan yaitu sebagai kekuatan pendorong dalam bekerja untuk meningkatkan dan mempertahankan semangat kerjanya. Walaupun kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas cukup baik,

⁸Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya Analisa Di Bidang Pendidikan* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2023), 2.

⁹Helmawati Helmawati, Ethika Ethika, dan Rahmat Hidayat, "Pengaruh gaya kepemimpinan, lingkungan kerja, budaya organisasi, motivasi kerja dan locus of control terhadap kinerja individu pada UMKM di Kota Padang," *Jurnal Pendidikan Akuntansi Indonesia* 15, no. 2 (2017): 13.

¹⁰Ida Ayu Indah Giantari dan I Gede Riana, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Karyawan Klumpu Bali Resort Sanur," *E-Jurnal Manajemen Unud* 6, no. 12 (2017): 6476.

namun jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.¹¹ Motivasi kerja bukan hanya harus ada dalam diri seorang karyawan, tetapi juga bagaimana kemampuan pimpinan dari sebuah perusahaan untuk menumbuhkan atau mempertahankan motivasi karyawan agar tetap tumbuh dan berkembang dengan baik. Dan ini menjadi sebuah harapan agar para karyawan tetap semangat dalam mengerjakan tugas-tugas yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan.¹²

Di dalam Al Qur'an juga disebutkan ayat tentang motivasi kerja, yaitu pada *Q.S. al Jumu'ah/62: 10*.

فَإِذَا قُضِيَتِ الصَّلَاةُ فَانْتَشِرُوا فِي الْأَرْضِ وَابْتَغُوا مِن فَضْلِ اللَّهِ وَاذْكُرُوا اللَّهَ كَثِيرًا لَّعَلَّكُمْ تُفْلِحُونَ

Artinya: “Apabila telah ditunaikan sholat, maka bertebaranlah kamu dimuka bumi dan carilah karunia Allah Swt. dan ingatlah Allah Swt. banyak-banyak supaya kamu beruntung”.¹³ (*Q.S al Jumu'ah:10*)

Dari Al Qur'an surah *al-Jumu'ah* ayat 10 tersebut dapat diketahui bahwa manusia dalam kehidupannya harus mempunyai dorongan atau motivasi dalam diri untuk selalu berusaha agar menjadi lebih baik. Karena Allah Swt. memberikan rezeki dan karunia kepada orang-orang yang bersemangat dan selalu berusaha serta

¹¹Dzikrillah Risqi Amalia, “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang)” (Skripsi, Malang, Fakultas Ilmu Administrasi Universitas Brawijaya, 2016), 6.

¹²Ilham HMS, “Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah Provinsi Kalimantan Selatan.” (Skripsi, Banjarmasin, Fakultas Syariah dan Ekonomi Islam Universitas Islam Negeri Antasari, 2017), 2.

¹³Departemen Agama RI, *Al-Hikmah, Al-Qur'an dan Terjemahnya* (Bandung: CV. Diponegoro, 2010), 554.

mempunyai motivasi kerja yang tinggi dalam dirinya. Dan hanya kepada orang-orang yang selalu mengingat Allah Swt. lah maka rezeki akan selalu mengalir dalam kehidupannya.

Pada ayat lain juga terdapat ayat tentang motivasi kerja yaitu pada *Q.S at-Taubah/9: 105*.

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ
وَالشَّهَادَةِ فَيُنَبِّئُكُم بِمَا كُنتُمْ تَعْمَلُونَ

Artinya: “Dan katakanlah: Bekerjalah kamu, maka Allah Swt. dan rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah Swt.) yang mengetahui akan yang ghaib dan yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan”.¹⁴ (*Q.S at-Taubah: 105*)

Tidak berbeda jauh dengan surah *al Jumu'ah* ayat 10 sebelumnya, ayat ini juga mengandung tentang motivasi kerja didalamnya. Di dalam surah ini tertulis sangat jelas perintah untuk bekerja, Allah Swt. akan selalu melihat pekerjaan yang dilakukan hamba-Nya. Allah Swt. telah menerbarkan rezeki di seluruh muka bumi, dan diperintahkanlah kepada manusia untuk bekerja dan mencari rezeki dengan tetap menyeimbangkan antara nilai ibadah dan juga dunia. Salah satu faktor krusial yang menyebabkan manusia bekerja adalah karena mereka ingin memenuhi kebutuhan mereka.¹⁵

¹⁴Wahyudin Maguni dan dan Haris Maupa, “Teori Motivasi, Kinerja dan Prestasi Kerja dalam Al Qur’an Serta Pleksibilitas Penerapannya pada Manajemen Perbankan Islam,” *Jurnal Studi Ekonomi dan Bisnis Islam* 3, no. 1 (Juni 2018): 113.

¹⁵Irwan Pancasila, Siswoyo Haryono, dan Beni Agus Sulisty, “Effects of work motivation and leadership toward work satisfaction and employee performance: Evidence from Indonesia,” *The Journal of Asian Finance, Economics and Business* 7, no. 6 (2020): 389.

Menurut Jungert, karyawan akan merasa senang dan bekerja dengan baik ketika motivasi mereka berasal dari dalam diri mereka sendiri. Hal ini dapat terlihat ketika mereka secara sukarela terlibat dalam pekerjaan mereka dan mereka menganggap bahwa hal itu menyenangkan, menarik atau berharga. Karyawan berfungsi kurang optimal ketika mereka termotivasi dengan cara yang terkendali dan terlibat dalam perilaku tertentu karena tekanan dari dalam atau luar.¹⁶

Berdasarkan pada pemaparan tersebut, pada penelitian yang dilakukan oleh Badri dan Aziz dalam Jurnal Analitika mengenai pengaruh *locus of control* dan harga diri terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan, menunjukkan hasil bahwa ada hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dan harga diri terhadap motivasi kerja. Semakin internal *locus of control* dan semakin tinggi harga diri, maka motivasi kerja semakin tinggi. Sebaliknya semakin eksternal *locus of control* dan semakin rendah harga diri, maka motivasi kerja semakin rendah. Berdasarkan hasil pada penelitian ini dapat disimpulkan bahwa *locus of control* memiliki pengaruh terhadap motivasi kerja.¹⁷

Locus of control adalah suatu hal yang penting untuk memotivasi seseorang dalam melakukan pekerjaan dengan baik yang berasal dari dalam atau dari luar. *Locus of control* dalam motivasi kerja menjadi daya dorong yang membuat karyawan mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian tenaga dan waktunya untuk melakukan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab

¹⁶Tomas Jungert dkk., "How colleagues can support each other's needs and motivation: An intervention on employee work motivation," *Applied Psychology* 67, no. 1 (2018): 4.

¹⁷Masrul Badri dan Azhar Aziz, "Pengaruh Locus Of Control dan Harga Diri terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan," *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA* 3, no. 1 (2011): 34.

dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan.¹⁸ Seorang individu yang bekerja tentu memerlukan *locus of control* dan juga motivasi kerja yang berperan di dalamnya.

Berdasarkan pada pemaparan sebelumnya, dapat diambil kesimpulan bahwa terdapat kaitan antara motivasi kerja dengan *locus of control*. Seseorang yang memiliki motivasi kerja tinggi kemungkinan juga adalah seseorang dengan *locus of control* internal. Maka dari itu peneliti tertarik ingin melakukan penelitian di BAZNAS Kalimantan Selatan mengenai **Kontribusi Motivasi Kerja terhadap *Locus Of Control* pada Karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan.**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan pemaparan sebelumnya, maka rumusan masalah yang dimuat dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Bagaimana tingkat motivasi kerja karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan?
2. Bagaimana tingkat *locus of control* karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan?
3. Apakah motivasi kerja dapat berkontribusi pada *locus of control* karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan?

¹⁸Meila Ginawati, Renny Sri Purwanti, and Kasman Kasman, "Pengaruh *Locus Of Control* Dan Motivasi Terhadap Prestasi Kerja Karyawan (Suatu Studi Pada PT. Bineatama Kayone Lestari Tasikmalaya)," *Business Management and Entrepreneurship Journal* 1, no. 2 (2019): 255.

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah sebelumnya, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini, yaitu:

1. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan
2. Untuk mengetahui tingkat *locus of control* karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan
3. Untuk menganalisis kontribusi motivasi kerja terhadap *locus of control* karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan

D. Signifkansi Penelitian

Dengan adanya penelitian ini peneliti juga mengharapkan agar penelitian ini dapat memberi manfaat sebagai berikut:

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi pada wawasan atau keilmuan psikologi, khususnya dalam bidang Psikologi Industri dan Organisasi terkait kontribusi motivasi kerja terhadap *locus of control* karyawan. Hal ini juga dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya mengenai variable terkait.

2. Manfaat Praktis

Manfaat praktis adalah manfaat yang dapat diambil dalam penelitian ini oleh peneliti itu sendiri dan pembaca. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi kepada:

- a. Bagi Peneliti, penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana yang bermanfaat untuk mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan terutama tentang motivasi kerja dan *locus of control*.
- b. Bagi Intitusi/BAZNAS, penelitian ini diharapkan dapat menjadi saran dan masukan khususnya dalam implementasi motivasi kerja dan *locus of control* pada lembaga BAZNAS.
- c. Bagi UIN Antasari Banjarmasin, penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dan menjadi salah satu referensi yang dapat digunakan pada penelitian selanjutnya dan juga dapat menambah wawasan atau informasi bagi para mahasiswa.
- d. Bagi Responden, penelitian ini diharapkan dapat menjadi informasi dan masukan tentang pentingnya motivasi kerja dalam *locus of control*.

E. Definisi Operasional

Dalam memahami sebuah peristiwa yang sedang terjadi diperlukan penjelasan singkat yang bisa dijadikan sebagai rujukan. Hal ini bertujuan agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penelitian dan juga untuk membatasi permasalahan yang dibahas, penelitian ini menjelaskan definisi tentang judul penelitian, yaitu sebagai berikut:

1. Motivasi Kerja

Maslow mengatakan motivasi ialah dorongan yang lahir dalam diri seseorang karena memiliki tujuan dan suatu keinginan tertentu. Teori motivasi Maslow merupakan struktur kebutuhan sebagai penggerak motivasi manusia secara menyeluruh. Ada tujuh konsep dasar yang digunakan Maslow untuk memahami

tentang manusia, yaitu: manusia adalah individu yang terintegrasi penuh, karakteristik kebutuhan tidak bisa digabungkan menjadi satu kelompok kebutuhan tertentu, pembelajaran tentang motivasi harus menjadi bagian dari pembelajaran tentang tujuan manusia, teori motivasi tidak bisa mengabaikan kehidupan bawah sadar, keinginan mutlak manusia tidak jauh dari kehidupan sehari-hari, keinginan yang muncul biasanya adalah awal mula dari tujuan yang masih belum diketahui, teori motivasi harus menyatakan bahwa motivasi itu konstan dan tidak pernah berakhir.¹⁹

Pada penelitian ini teori yang akan digunakan yaitu teori yang ungkapkan oleh Abraham Maslow, berdasarkan pada lima tingkatan hierarki kebutuhan yaitu, kebutuhan fisiologis (sandang, pangan, dan papan), kebutuhan rasa aman (kebutuhan akan perlindungan dari adanya bahaya atau ancaman), kebutuhan sosial (kebutuhan untuk diterima dalam kelompok), kebutuhan penghargaan (kebutuhan untuk dihormati dan dihargai dalam pekerjaan), kebutuhan aktualisasi diri (kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi diri).²⁰

Motivasi kerja dalam penelitian ini adalah motivasi kerja seorang karyawan sebagai dorongan yang mendasari seseorang dalam bertindak dan bertingkah laku dalam mencapai suatu tujuan. Motivasi kerja yang tinggi akan membawa pengaruh baik, yaitu berupa hasil kerja maksimal yang didapatkan dan begitu juga sebaliknya. Skala yang dipakai pada penelitian ini yaitu modifikasi dari penelitian oleh

¹⁹Frank G. Goble Supratinya Terj. Drs. A., *Madzhab Ketiga Psikologi Humanistik Abraham Maslow* Terj A. Supratinya (Yogyakarta: PT. Kanisius, 1971), 70.

²⁰Abraham H. Maslow, *Motivasi dan Kepribadian 1* (Jakarta: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 1993), 43–57.

Sandrina Oktiana Br. Sianturi yang berjudul “ Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pada Karyawan Mentok Karier (Studi pada Karyawan *Underground* di Divisi *Engineering* PT. Freeport Indonesia)”.

2. *Locus of control*

Menurut Rotter *locus of control* merupakan sebuah elemen utama dalam kepribadian. Rotter menjelaskan *locus of control* adalah suatu keadaan dimana individu itu yakin bahwa hasil dari perilaku yang dilakukan adalah karena pengaruh dari luar atau dari dirinya sendiri.²¹ Ada anggapan umum yang menyatakan bahwa perilaku individu itu sendiri yang memunculkan hasil akhir yang diinginkan (*internal locus of control*) atau terdapat hal di luar dirinya yang menentukan hasil akhir yang diinginkan (*external locus of control*). Individu dengan *internal locus of control* lebih berorientasi pada kesuksesan dan keberhasilan karena mereka menganggap apa yang mereka lakukan membawa pengaruh yang positif terhadap diri mereka. Sedangkan individu dengan *external locus of control* kurang independen dan kemungkinan akan mengalami depresif dan stress.²²

Penelitian ini menggunakan teori yang disampaikan oleh Rotter. Rotter menjelaskan dua aspek *locus of control* yaitu internal dan eksternal.²³ Aspek internal terdiri dari kemampuan, minat dan usaha, sedangkan aspek eksternal terdiri dari keberuntungan, kesempatan, nasib dan pengaruh orang lain.

²¹Julian B Rotter, “Internal versus external control of reinforcement: A case history of a variable.,” *American psychologist* 45, no. 4 (1990): 489.

²²Howard S.Friedman dan Miriam W. Schustack, *Kepribadian Teori Klasik dan Riset Modern*. Terj. Franssiska Dian Ikarini, dkk (Jakarta: Erlangga, 2008), 275.

²³Julian B Rotter, “Generalized expectancies for internal versus external control of reinforcement.,” *Psychological monographs: General and applied* 80, no. 1 (1966): 1–2.

Locus of control yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu pengendalian diri yang dimiliki oleh karyawan BAZNAS di Kalimantan Selatan mengenai keyakinan akan kemampuan dirinya. Terutama dalam hal mengendalikan kehidupan kerjanya. *Locus of control* perlu diketahui oleh individu untuk mengetahui tingkat kepercayaan seseorang terhadap kontrol hidupnya. Skala yang dipakai pada penelitian ini yaitu modifikasi dari penelitian oleh Woro Pinasti yang berjudul “Pengaruh *Self-Efficacy*, *Locus Of Control* dan Faktor Demografis Terhadap Kematangan Karir Mahasiswa UIN Syarif Hidayatullah Jakarta”.

3. Karyawan BAZNAS Kalsel

Karyawan, yaitu orang yang bekerja atau yang menyediakan jasa di suatu lembaga atau perusahaan dan diberikan gaji atas pekerjaannya.²⁴ Karyawan yang dimaksud dalam penelitian ini yaitu seluruh anggota pengurus BAZNAS Kalsel yang berjumlah 29 orang, yaitu pimpinan BAZNAS periode 2021-2026, karyawan yang masih berstatus aktif dalam bekerja, karyawan yang bekerja dalam kurun waktu enam bulan.

F. Penelitian Terdahulu

Setelah pemaparan di atas, maka dilakukanlah penelusuran terkait dengan tema yang berhubungan, hal ini dimaksudkan untuk mendapatkan informasi yang lebih jelas terkait dengan tema. Penelitian terdahulu yang didapat sebagai berikut:

1. Penelitian yang dilakukan oleh Masrul Badri dan Azhar Aziz dengan judul Pengaruh *Locus Of Control* Dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja

²⁴Andiana Moedasir, “Pengertian, Jenis Dan Tugas Karyawan,” <https://majoo.id/solusi/detail/karyawan-adalah>, diakses pada 14 April 2022.

Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan pada Jurnal Analitika, Vol.3, No.1, Juni 2011. Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh *locus of control* dan harga diri terhadap motivasi kerja karyawan Dinas Pendidikan Kota Medan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode skala, yaitu: (1) Skala Motivasi Kerja yang memiliki dua aspek yang mendorong timbulnya dan sekaligus mempengaruhi motivasi kerja. (2) Skala IPC yang mengukur *locus of control*. Penelitian ini menghasilkan sebuah kesimpulan yaitu: (1) Ada hubungan positif yang signifikan antara *locus of control* dan harga diri terhadap motivasi kerja. (2) Ada hubungan yang positif antara *locus of control* terhadap motivasi kerja terhadap pegawai Dinas Pendidikan Pemerintah Kota Medan dengan sumbangan 47%. (3) Hasil lain menunjukkan bahwa subjek penelitian yaitu para pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan memiliki motivasi kerja yang sangat tinggi dan memiliki harga diri yang tergolong sedang sedangkan *locus of control* yang diperoleh juga tergolong tinggi. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu menggunakan tiga variabel, yaitu variabel *locus of control*, harga diri dan motivasi kerja, sedangkan pada penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu *locus of control* dan motivasi kerja. Perbedaan lainnya terletak pada subjek dan lokasi penelitian. Subjek dan lokasi yang digunakan pada penelitian terdahulu adalah pegawai Dinas Pendidikan di Kota Medan, sedangkan pada penelitian ini menggunakan subjek karyawan BAZNAS di Kalimantan Selatan, kemudian juga pada skala yang digunakan. Pada

penelitian terdahulu skala motivasi kerja yang digunakan terdiri dari dua aspek sedangkan pada penelitian ini terdiri dari lima aspek. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikat dan *locus of control* sebagai variabel bebas.

2. Penelitian ini dilakukan oleh Suryani Hardjo dan Syaiful Bahri Nasution dengan judul Hubungan Motivasi Kerja Dan *Locus Of Control* Dengan Kinerja Karyawan pada Jurnal Analitika, Vol.3, No.2, Desember 2011. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk melihat hubungan antara motivasi kerja dan *locus of control* dengan kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dan menggunakan metode dokumentasi dan skala sebagai alat pengumpulan data. Subjek dalam penelitian ini berjumlah 33 orang. Hasil dari penelitian ini adalah ada hubungan yang signifikan antara motivasi kerja dan *locus of control* dengan kinerja karyawan sebesar 24,4%. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel terikatnya, pada penelitian terdahulu menggunakan kinerja karyawan sebagai variabel terikat dan pada penelitian ini menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikatnya. Perbedaan lain juga terletak pada subjek dan lokasi penelitian, pada penelitian terdahulu subjek penelitian adalah pegawai PDAM Tirtanadi cabang Medan Labuhan, sedangkan pada penelitian ini subjek penelitian adalah karyawan BAZNAS Kalimantan Selatan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan jenis penelitian kuantitatif.

3. Penelitian ini dilakukan oleh Al Azhar L dengan judul Pengaruh Konflik Peran, Ketidakjelasan Peran, Kesan Ketidakpastian Lingkungan, *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Auditor (Studi Empiris Pada Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru, Padang dan Batam) pada Jurnal Ekonomi, Vo.21, No.4, Desember 2013. Penelitian ini bertujuan untuk mendapatkan bukti empiris dan menjelaskan pengaruh konflik peran, ketidakjelasan peran, kesan ketidakpastian lingkungan, *locus of control* dan motivasi kerja terhadap kinerja auditor di Kantor Auntan Publik Pekanbaru, Padang dan Batam. Metode analisis data menggunakan regresi berganda dengan bantuan SPSS versi 17.0. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa peran variabel konflik berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,011. Variabel ketidakjelasan peran tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,433. Variabel kesan ketidakpastian tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,075. Variabel *locus of control* tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi 0,515 dan variabel motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor dengan nilai signifikansi sebesar 0,689. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu ada enam variabel yang digunakan, lima variabel bebas dan satu variabel terikat, sedangkan dalam penelitian ini hanya menggunakan dua variabel yaitu *locus of control* dan motivasi kerja. Perbedaan lainnya juga terletak pada lokasi penelitian, pada penelitian terdahulu penelitian dilakukan di Kantor Akuntan Publik di Pekanbaru,

Padang dan Batam, sedangkan pada penelitian ini dilakukan di BAZNAS Kalimantan Selatan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada peletakan variabel *locus of control* sebagai variabel bebas.

4. Penelitian ini dilakukan oleh Nisrin Husna, Sanggar Kanto dan Rachmat Kriyantono dengan judul Pengaruh *Self Esteem*, *Self Efficacy* dan *Locus Of Control* Terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja *Public Relations* (Studi Eksplanatif Pada *Public Relations Santika Indonesia Hotel and Resort*) pada *Wacana Journal of Social and Humanity Studies*, Vol. 17, No.4, 2014. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* terhadap motivasi kerja dan kinerja *Public Relation*. Penelitian ini menggunakan teknik analisis jalur (*path analysis*). Hasil dari penelitian ini adalah variabel *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja dan kinerja dengan nilai koefisien jalur *self esteem* sebesar 0,322, *self efficacy* 0,340, *locus of control* 0,346 dan motivasi kerja 0,636. Hal tersebut berarti semakin positif *self esteem*, *self efficacy* dan *locus of control Public Relation* maka semakin tinggi motivasi kerja dan kinerja *Public Relations Santika Indonesia hotel and resort*. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu pada penelitian terdahulu terdapat dua variabel terikat, motivasi kerja dan kinerja sedangkan pada penelitian ini hanya ada satu variabel terikat yaitu motivasi kerja. Persamaan pada penelitian ini dan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan motivasi kerja sebagai variabel terikat.

5. Penelitian ini dilakukan oleh Sintia Emralda Sukardiana dan Siti Samsiyah dengan judul Pengaruh *Locus Of Control* dan Motivasi Kerja Terhadap Perilaku kerja Karyawan Pada PT. Sinar Karya Duta Abadi pada *Journal of Sustainability Business Research*, Vol. 2, No. 1, Maret 2021. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis apakah *locus of control*, motivasi kerja mempengaruhi perilaku kerja karyawan pada PT.Sinar Karya Duta Abadi. Pengambilan sampel menggunakan teknik *Purposive Sampling* dengan pengujian asumsi klasik, analisis regresi linear berganda serta uji hipotesis menggunakan SPSS versi 24.0. Hasil dari penelitian ini adalah *locus of control* dan motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja secara parsial dan simultan. Perbedaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu terletak pada variabel terikatnya dan teori yang digunakan dalam penelitian, pada penelitian terdahulu variabel terikat yang digunakan adalah perilaku kerja, sedangkan pada penelitian ini variabel terikat yang digunakan adalah motivasi kerja, pada penelitian terdahulu teori yang digunakan untuk variabel *locus of control* yaitu Crider sedangkan pada penelitian ini menggunakan teori dari Rotter. Perbedaannya lainnya yaitu pada lokasi penelitian, lokasi penelitian terdahulu yaitu di PT. Sinar Karya Duta Abadi sedangkan pada penelitian ini adalah di BAZNAS Kalimantan Selatan. Persamaan pada penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu penggunaan *locus of control* sebagai variabel bebas.

G. Hipotesis

Hipotesis adalah suatu pernyataan atau jawaban yang merupakan nilai benar dan salah yang bersifat sementara terhadap permasalahan dalam penelitian, dan akan terbukti ketika semua data-data telah terkumpul.²⁵ Hipotesis pada penelitian ini yaitu:

1. Hipotesis Alternatif (Ha)

Terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap *locus of control* karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan.

2. Hipotesis Nol (Ho)

Tidak terdapat kontribusi antara motivasi kerja terhadap *locus of control* karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan.

H. Sistematika Penulisan

Adapun pada penelitian ini ada bagian-bagian yang akan diuraikan setiap bab nya, yaitu:

Bab I, Pendahuluan. Berisi latar belakang masalah yang menjadi alasan peneliti memilih judul penelitian, selanjutnya rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi istilah, penelitian terdahulu, hipotesis dan sistematika penulisan.

Bab II, Kajian teori dan kerangka pikir. Landasan teori berisi teori-teori terkait dengan variabel dalam penelitian.

²⁵Priyono, *Metode Penelitian Kuantitatif* (Surabaya: Zifatama Publishing, 2016), 66–67.

Bab III , Metode penelitian. Berisi penjelasan mengenai jenis penelitian, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, instrument penelitian, validitas dan reliabilitas, teknik pengolahan dan analisis data.

Bab IV, Hasil penelitian dan pembahasan. Peneliti memberikan pemaparan atau penjelasan mengenai laporan hasil penelitian, gambaran umum lokasi penelitian, uji validitas dan reliabilitas, pelaksanaan penelitian, analisis data penelitian dan pembahasan masalah dalam penelitian.

Bab V, Penutup. Berisi simpulan dan rekomendasi dalam penelitian untuk menutup pembahasan terkait penelitian.