

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lokasi Penelitian

1. Sejarah Singkat BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan

Badan Amil Zakat Nasional (BASNAZ) Provinsi Kalimantan Selatan merupakan badan resmi dan satu-satunya yang dibentuk oleh pemerintah berdasarkan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011, Peraturan Pemerintah 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 (DSKL) pada tingkat provinsi. Lahirnya Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat semakin mengukuhkan peran BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggungjawab kepada masyarakat dan pemerintah.¹

BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan dibentuk pada tahun 1982 yang disahkan oleh Gubernur Kalimantan Selatan, H. M Said dan bertempat dikawasan Masjid Raya Sabilal Muhtadin Banjarmasin. Pada awal berdirinya, lembaga ini bernama Zakat dan Wakaf (ZAWA) yang dipimpin oleh H. M. Rafiie Hamdie pada tahun 1979, kemudian kepemimpinan ZAWA digantikan oleh H. Maksid (1994-1997) dan pada tahun 1995, ZAWA berubah nama menjadi Badan Amil Zakat Infak dan Sedekah (BAZIS)

¹BAZNAS, "Badan Amil Zakat Nasional", diakses 20 Maret 2023, <https://:BAZNAS.go.id/profil>.

Kepemimpinan dilanjutkan oleh H. Aswadie Syukur (1997-2000), namun karena kesibukan beliau akhirnya beliau menyerahkan BAZIS kepada H. Umar Yasin, BA sebagai ketua. Pada tahun 2000 terpilih kembali sebagai ketua untuk periode 2000-2004, dan berlanjut hingga 2007. Pada masa kepemimpinan H. Umar Yasin, BAZIS berubah nama menjadi Badan Amil Zakat Daerah (BAZDA).

Pada periode 2007-2010, BAZDA berganti nama menjadi Badan Amil Zakat (BAZ). Pada periode ini untuk pertama kali diadakan studi banding yang dilaksanakan ke kota Balikpapan dengan tujuan sebagai referensi dalam memperbaiki kualitas kinerja BAZ.

Pada tahun 2011 BAZ berubah nama menjadi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang dipimpin oleh H. Gusti Rusdi Effendi AR periode 2011-2014. Beliau terpilih kembali menjadi ketua BAZNAS untuk periode 2015-2020. Dibawah kepemimpinan beliau mulai terlihat beberapa perkembangan yang cukup signifikan, seperti melakukan studi banding pada tahun 2013 ke BAZNAS Provinsi Jawa Timur, 2014 ke BAZNAS Kabupaten Bandung, dan 2015 ke BAZNAS Kota Padang, serta melakukan kunjungan ke BAZNAS Pusat di Jakarta. Studi banding ke Bandung bertujuan untuk menambah pengetahuan mengenai manajemen rumah sehat, hal ini berhubungan dengan rencana BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan yang akan membangun Rumah Sehat di Banjarbaru tepatnya di Jalan Trikora. Studi banding ke Padang yang sukses dalam pengumpulan zakat dan juga meninjau program *Zakat Community Development (ZCD)* yang dilaksanakan oleh BAZNAS Padang. Sedangkan studi banding ke BAZNAS Pusat sebagai

referensi untuk memperbaiki kualitas kinerja BAZNAS Provinsi Kalimantan Selatan.²

2. Visi, Misi dan Tujuan BAZNAS Kalimantan Selatan

a. Visi BAZNAS Kalimantan Selatan

Menjadi lembaga utama menyejahterakan ummat.

b. Misi BAZNAS Kalimantan Selatan

- 1) Membangun BAZNAS yang kuat, terpercaya, dan modern sebagai lembaga pemerintah non-struktural yang berwenang dalam pengelolaan zakat.
- 2) Memaksimalkan literasi zakat nasional dan peningkatan pengumpulan ZIS-DSKL dan secara masif dan terukur.
- 3) Memaksimalkan pendistribusian dan pendayagunaan ZIS-DSKL untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan ummat dan mengurangi kesenjangan sosial.
- 4) Memperkuat kompetensi, profesionalisme, integritas dan kesejahteraan amil zakat se-Kalimantan selatan secara berkelanjutan.
- 5) Modernisasi dan digitalisasi pengelolaan zakat provinsi dengan sistem manajemen berbasis data yang kokoh dan terukur.

²Siti Rahmah, "Manajemen Pendistribusian Zakat Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Kalimantan Selatan" (Banjarmasin, UIN Antasari, 2019), 55–57.

- 6) Memperkuat sistem perencanaan, pengendalian, pelaporan, pertanggungjawaban dan koordinasi pengelolaan zakat secara provinsi.
- 7) Membangun kemitraan antara muzaki dan mustahik dengan semangat tolong menolong dalam kebaikan dan ketakwaan.
- 8) Meningkatkan sinergi dan kolaborasi seluruh pemangku kepentingan terkait untuk pembangunan zakat nasional.

3. Susunan Kepengurusan BAZNAS Kalimantan Selatan



B. Hasil Uji Instrumen

Pada penelitian ini peneliti melaksanakan uji instrumen dengan 30 orang karyawan BAZNAS di dua tempat, yaitu pada BAZNAS Kab. Tanah Laut di tanggal 8 November 2022 dan BAZNAS Kota Banjarmasin pada tanggal 10 November 2022, hal ini dilakukan karena penelitian pada satu tempat saja tidak mencukupi jumlah responden yakni 30 orang. Sebelum skala penelitian dibagikan

peneliti telah melakukan *professional judgement* dengan ibu Siti Rai'yati, M. Psi dan bapak Dr. Taufik Hidayat, M. Kes., Psikolog. Adapun alasan dalam pengambilan sampel try out ini pada BAZNAS Kab. Tanah Laut dan BAZNAS Kota Banjarmasin karena kedua tempat ini sama dengan sampel asli dari penelitian ini yang membedakan hanya ruang lingkupnya.

1. Uji Validitas

Sebuah instrumen dapat dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat mengukur apa yang seharusnya di ukur. Data yang dikumpulkan bergantung pada instrumen riset yang digunakan. Instrumen ini bersifat kuantitatif menggunakan kuesioner. Untuk mengetahui kuesioner sebagai instrumen pengumpulan data yang valid atau tidak maka diperlukan uji validitas.³

Berdasarkan pada hasil *try out* skala motivasi kerja dan *locus of control* dengan sampel sebanyak 30 orang, setelah data didapatkan selanjutnya peneliti menentukan beberapa item yang valid dan tidak valid atau gugur berdasarkan pada r tabel yang jumlah subjeknya 30 orang dengan signifikansi 5%.

Uji validitas ini dilakukan dengan teknik korelasi *product moment* dibantu dengan aplikasi komputer *Statistical Packages for Social Science (SPSS)* versi 22.0 *for windows*. Dalam penelitian ini, terdapat 48 item pernyataan yang dibagi menjadi 29 item skala motivasi kerja dan 19 item skala *locus of control*. Setelah dilakukan uji validitas maka memperoleh hasil sebagai berikut:

³Agus Widatjono, "Analisis Regresi Dengan SPSS", (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2018), 11.

a. Skala Motivasi Kerja

Skala motivasi kerja pada penelitian ini dibuat berdasarkan pada lima dimensi yang termuat dalam 29 item pernyataan. Berikut adalah tabel *blue print* setelah dilakukan *try out*.

Tabel 4.1 Hasil Uji Skala Motivasi Kerja

No.	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak Valid	
1	Kebutuhan fisiologis	a. Gaji b. Sandang, papan dan pangan c. Kebutuhan jasmani lainnya	1, 2, 4	3	4
2.	Kebutuhan rasa aman	a. Lingkungan kerja yang nyaman b. Kebutuhan keamanan c. Adanya peraturan keselamatan kerja	5, 6, 8, 9, 10	7	6
3.	Kebutuhan sosial	a. Adanya rasa kekeluargaan b. Hubungan baik antar karyawan c. Informasi yang jelas d. Hubungan baik dengan atasan e. Pembagian tugas f. Berprestasi g. Keikutsertaan dalam bekerja	11, 12, 13, 14, 15, 16	-	6
4.	Kebutuhan harga diri	a. Adanya hadiah b. Adanya pujian c. Promosi jabatan atau kenaikan pangkat d. Pengakuan dari perusahaan	18, 20, 21, 22, 23, 25	17, 19, 25	9

5.	Kebutuhan aktualisasi diri	Mampu meningkatkan secara kemampuan, terpenuhinya kebutuhan diri, akademik.	26, 27, 28, 29	-	4
Total			24	5	19

Berdasarkan pada tabel tersebut, setelah dilakukan *try out* atau uji validitas pada skala motivasi kerja, maka mendapatkan 24 item dinyatakan valid dengan nilai signifikansi 5% dengan $r_{tabel} = 0,361$, dan ini yang akan digunakan dalam penelitian.

b. Skala *Locus Of Control*

Skala *locus of control* pada penelitian ini dibuat berdasarkan pada dua dimensi yang termuat dalam 19 item pernyataan. Berikut adalah tabel *blue print* setelah dilakukan *try out*.

Tabel 4.2 Hasil Uji Skala *Locus Of Control*

No	Dimensi	Indikator	Item		Jumlah
			Valid	Tidak valid	
1.	<i>Internal Locus of Control</i>	Yakin Bahwa kejadian yang dialami merupakan akibat dari perilaku dan tindakannya sendiri	2,3,4	1	4
		Memiliki kendali yang baik terhadap perilakunya sendiri	5, 6, 7	-	3
		Aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi	8, 9	-	2

2.	<i>External Locus of Control</i>	Memiliki kendali yang kurang baik terhadap perilakunya sendiri	10, 11	-	2
		Cenderung dipengaruhi oleh orang lain	12, 14	13	3
		Seringkali tidak yakin bahwa usaha yang dilakukannya dapat berhasil	15	16	2
		Kurang aktif mencari informasi dan pengetahuan terkait situasi yang sedang dihadapi	17, 19	18	3
TOTAL			15	4	19

Berdasarkan pada tabel tersebut, setelah dilakukan uji validitas atau *try out* pada skala *locus of control*, mendapatkan hasil 15 item dinyatakan valid dengan nilai signifikan 5% dengan r tabel = 0,361, dan ini yang akan digunakan dalam penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Reliabilitas ialah menguji apakah instrumen keusioner tersebut bisa dipercaya. Reliabilitas diukur dengan konsisten antar instrumen yang digunakan. Uji reliabilitas pada kuesioner dilakukan menggunakan *Cronbach's alpha*. Jika nilai *Cronbach's alpha* semakin tinggi, maka semakin reliabel dan indikator tersebut dinyatakan valid jika nilai r tabel < *Cronbach's alpha*.⁴ Pengujian

⁴Agus Widatjono, "Analisis Regresi Dengan SPSS", (Yogyakarta: UPP STIM YKPN, 2018), 13-14.

reliabilitas ini dibantu dengan program komputer *SPSS 22.0 for windows* dan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 4.3 Nilai Koefisien A Conformity

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,881	29

Tabel 4.4 Hasil Uji Reliabilitas Item Motivasi Kerja

Variabel	Alpha	r tabel	Ketentuan	Interpretasi
Motivasi kerja	0,881	0,361	Jika $\alpha \geq r$ tabel, maka item reliable	Reliabel

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil dari nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,881 dengan item berjumlah 29. Jadi, hasil uji reliabilitas pada variabel motivasi kerja dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* \geq r tabel, yaitu $0,881 \geq 0,361$, hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

Tabel 4.5 Nilai Koefisien A Conformity

<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>N of Items</i>
0,733	19

Tabel 4.6 Hasil Uji Reliabilitas Item *Locus Of Control*

Variabel	Alpha	r tabel	Ketentuan	Interpretasi
<i>Locus Of Control</i>	0,733	0,361	Jika $\alpha \geq r$ tabel, maka item reliable	Reliabel

Berdasarkan pada tabel tersebut hasil dari nilai *Cronbach's alpha* sebesar 0,733 dengan item berjumlah 19. Jadi, hasil uji reliabilitas pada variabel *locus of control* dikatakan reliabel karena nilai *Cronbach's alpha* $\geq r$ tabel, yaitu $0,733 \geq 0,361$, hal ini menunjukkan bahwa variabel *locus of control* dinyatakan reliabel atau dapat dipercaya sebagai alat pengumpul data pada penelitian ini.

Sesuai dengan hasil pengujian pada validitas dan reliabilitas pada instrumen mendapatkan kesimpulan yaitu kedua instrumen pada penelitian ini yaitu motivasi kerja dan *locus of control* dinyatakan valid dan reliabel.

C. Hasil Analisis Data dan Interpretasi

1. Uji Asumsi Dasar

a. Uji Normalitas

Pada uji normalitas, menggunakan *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test*, apabila nilai signifikansi (Asymp Sig.) lebih besar dari 0,05 ($p > 0,05$) maka data tersebut dinyatakan berdistribusi normal.

Tabel 4.7 Hasil Uji Normalitas dengan *Kolmogorov-Smirnov Test*

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		29
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	4,73568753
Most Extreme Differences	Absolute	,108
	Positive	,108
	Negative	-,106
Test Statistic		,108
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

Berdasarkan tabel di atas, nilai signifikansi (Asymp Sig.) dari uji normalitas adalah 0,200 ($p > 0,05$). Jadi dapat disimpulkan data tersebut terdistribusi dengan normal.

b. Uji Linearitas

Uji linieritas berfungsi mengetahui apakah terdapat hubungan yang linier atau tidak antara dua variabel. Dua variabel dikatakan ada hubungan yang linier jika signifikansi (Linearity) $p > 0,05$.

Tabel 4.8 Hasil Uji Linearitas dengan Anova Table

ANOVA Table							
			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi_Kerja * Locus Of Control	Between Groups	(Combined)	425,999	16	26,625	0,977	0,527
		Linearity	125,017	1	125,017	4,588	0,053
		Deviation from Linearity	300,982	15	20,065	0,736	0,716
	Within Groups		326,967	12	27,247		
	Total		752,966	28			

Dari hasil uji linieritas dapat dilihat pada tabel di atas, diketahui bahwa nilai signifikansi Linearity 0,716. Karena nilai signifikansi $> 0,05$, dapat disimpulkan antara variable motivasi kerja dan *locus of control* terdapat hubungan yang linier.

2. Analisis Data Deskriptif Hasil Penelitian

Analisis data yang dipakai untuk penelitian ini ialah statistika deskriptif, yang pengertiannya adalah statistika yang menjelaskan data secara apa adanya, yang mana data tersebut belum diolah untuk melihat hubungan, perbedaan ataupun

pengaruh suatu variabel.⁵ Untuk mengetahui intensitas atau tingkat pada dua variabel, terlebih dahulu harus mengetahui mean dan standar deviasinya dan untuk mengetahuinya peneliti dibantu dengan program computer *IBM SPSS Statistics 21*, kemudian agar mengetahui tingkatannya dapat menggunakan rumus berikut:

$$\text{Rendah} = X < M - 1 \text{ SD}$$

$$\text{Sedang} = M - 1 \text{ SD} \leq X < M + 1 \text{ SD}$$

$$\text{Tinggi} = M + 1 \text{ SD} \leq X$$

Keterangan:

X : Skor subjek

M : Mean

SD : Standar deviasi

Untuk mencari nilai mean, digunakan rumus:

$$\text{Mean} = \frac{\Sigma FX}{N}$$

Keterangan:

ΣFX : hasil yang sudah dikalikan dengan nilai masing-masing

N : jumlah responden

Tabel 4.9 Hasil Uji Deskriptif Data Penelitian

Descriptive Statistics						
	N	Minimum	Maximum	Mean	Range	Std. Deviation
Motivasi_Kerja	29	24	96	60	72	16
Locus_of_Control	29	15	60	37.5	45	10
Valid N (listwise)	29					

⁵Jelpa Periantalo, "Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 151.

Skala motivasi kerja dalam penelitian ini mempunyai 24 item dengan skor 1, 2, 3, 4. Skor maksimum ialah (skor tertinggi x jumlah item) $(4 \times 24) = 96$ dan skor minimal ialah (skor terendah x jumlah item) $(1 \times 24) = 24$. Mean didapat dari $(X_{\max} + X_{\min})/2$ $(96 + 24)/2 = 60$. Nilai range yaitu $(X_{\max} - X_{\min})$ $(96 - 24) = 72$, kemudian standar deviasi $(X_{\max}/6)$ $(96/6) = 16$. Adapun skala *locus of control* memiliki 15 item dengan skor 1, 2, 3, 4. Skor maksimum ialah (skor tertinggi x jumlah item) $(4 \times 15) = 60$ dan skor minimal ialah (skor terendah x jumlah item) $(1 \times 15) = 15$. Mean didapat dari $(X_{\max} + X_{\min})/2$ $(60 + 15)/2 = 37,5$. Nilai range yaitu $(X_{\max} - X_{\min})$ $(60 - 15) = 45$, kemudian standar deviasi $(X_{\max}/6)$ $(60/6) = 10$.

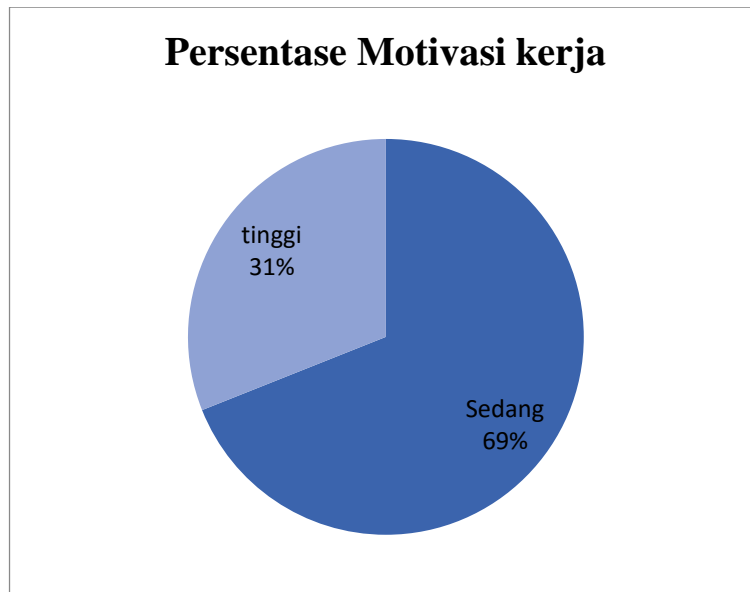
a. Analisis Data Motivasi Kerja

Berdasarkan uji statistik deskriptif pada tabel sebelumnya, nilai mean untuk motivasi kerja adalah sebesar 60 dengan standar deviasi 16. Kemudian peneliti menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 22* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.10 Kategorisasi Motivasi Kerja

Kategori	Rentang Nilai	F	Persentase
Rendah	$X < 48$	0	0%
Sedang	$48 \leq X < 72$	20	69%
Tinggi	$72 \leq X$	9	31%
Total		29	100%

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa tingkat motivasi kerja dengan tingkatan sedang sebanyak 20 karyawan dengan persentase 69% dan tingkatan tinggi sebanyak 9 karyawan dengan persentase 31% sedangkan 0% untuk kategori rendah. Digambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 4.1 Diagram Kategorisasi Motivasi Kerja

b. Analisis Data *Locus Of Control*

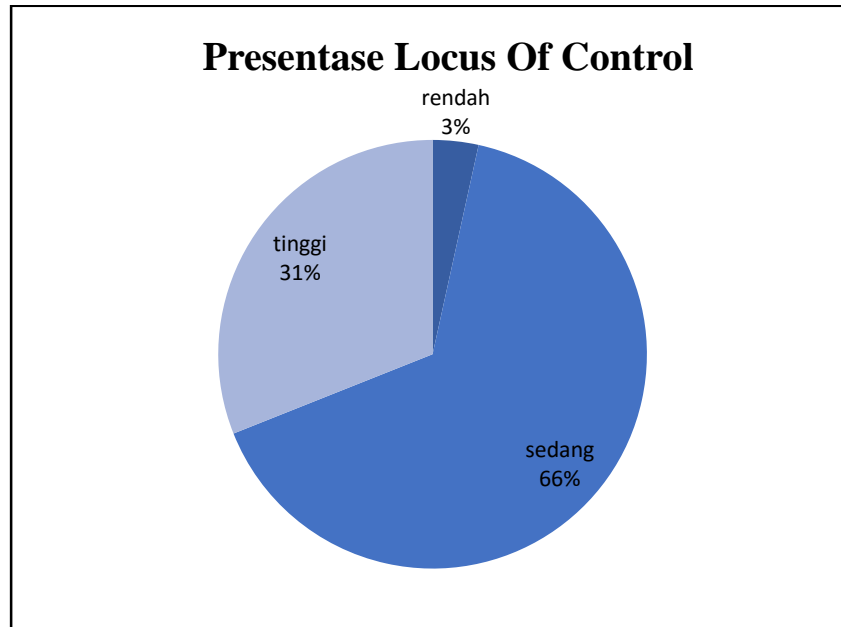
Berdasarkan uji statistik deskriptif pada tabel sebelumnya, nilai mean untuk *locus of control* adalah sebesar 37.5 dengan standar deviasi 10. Kemudian peneliti menggunakan bantuan *IBM SPSS Statistics 22* dengan hasil sebagai berikut.

Tabel 4.11 Kategorisasi *Locus Of Control*

Kategori	Rentang Nilai	F	Persentase
Rendah	$X < 30$	1	3%
Sedang	$30 \leq X < 45$	19	66%
Tinggi	$45 \leq X$	9	31%
Total		29	100%

Dari tabel 4.10 diketahui bahwa tingkat motivasi kerja dengan tingkatan sedang sebanyak 19 karyawan dengan persentase 66% dan tingkatan tinggi

sebanyak 9 karyawan dengan persentase 31% sedangkan kategori rendah sebanyak 1 karyawan dengan persentase 3%. Digambarkan dalam diagram berikut.



Gambar 4.2 Diagram Kategorisasi *Locus Of Control*

3. Uji Hipotesis

Dilakukannya uji hipotesis ini untuk pengujian hipotesis sampai pada kesimpulan menerima atau menolak hipotesis tersebut.⁶ Hipotesis dalam penelitian ini, ialah:

Ha: Terdapat kontribusi antara motivasi kerja dengan *locus of control* karyawan BAZNAS di Kalimantan Selatan.

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

⁶Suharsimi Arikunto, "Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik", (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2014), 116.

a. Uji korelasi

Menggunakan uji korelasi pearson dibantu dengan program komputer *IBM SPSS Statistics 22*. Cara ini digunakan untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi antara variabel motivasi kerja dan *locus of control* dalam penelitian ini. Untuk mengetahui ada atau tidaknya korelasi pada kedua variabel tersebut, dilihat pada nilai signifikansi yang diuji melalui SPSS yang dibagian *Sig. 2-tailed*. Yang dengan ketentuan jika nilai *Sig.* < 0,05, maka berkorelasi, dan apabila nilai *Sig.* > 0,05, tidak terdapat korelasi.⁷

Tabel 4.12 Hasil Uji Korelasi

Correlations			
		Motivasi_Kerja	Locus_Of_Control
Motivasi_kerja	Pearson Correlation	1	.407**
	Sig. (2-tailed)		0.028
	N	29	29
Locus_Of_Control	Pearson Correlation	.407**	1
	Sig. (2-tailed)	0.028	
	N	29	29
**. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).			

Pada tabel 4.12 terdapat nilai *pearson correlation* antara motivasi kerja dan *locus of control* 0,407 dengan signifikansi 0,028. Hal ini berarti nilai signifikan < 0,05, dan kesimpulannya adalah ada terdapat kontribusi antara variabel motivasi kerja dan *locus of control*. Agar diketahuinya tingkatan kontribusi tersebut, dilihat pada tabel klasifikasi kekuatan korelasi, yaitu

⁷Jelpa Periantalo, "Penelitian Kuantitatif Untuk Psikologi", (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2019), 189.

Tabel 4.13 Klasifikasi Kekuatan Korelasi⁸

Koefisien	Kategori
>0,90	Mendekati sempurna
0,70-0,89	Sangat kuat
0,50-0,69	Kuat
0,30-0,49	Moderat (sedang)
0,01-0,09	Lemah
0,00	Tidak ada hubungan

Sesuai dengan tabel di atas diketahui bahwa nilai 0,407 memiliki tingkat hubungan yang moderat atau sedang, yang dimana nilai tersebut berada diantara nilai koefisien 0,30-0,49. Kesimpulannya adalah terdapat kontribusi yang moderat atau sedang antara motivasi kerja dan *locus of control*.

b. Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel independen dengan variabel dependen, dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.14 Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Variabel	R	R Square	F	Sig./p value
Motivasi Kerja (X)	,407	,166	5,375	,028
<i>Locus Of Control</i> (Y)				

Sesuai dengan tabel di atas, dijelaskan besar F hitung 5,375 dengan signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$), maka model regresi ini bisa dipakai untuk memprediksi variabel dan adanya pengaruh atau kontribusi antara variabel motivasi kerja dan *locus of control*. Nilai R atau nilai korelasi sebesar 0,407 dan *R Square* atau koefisien determinasi sebesar 0,166 yang berarti bahwa besarnya kontribusi

⁸Yusuf Elmande, *Statistik Sosial*, (Jakarta : Universitas Mercu Buana, 2016).

variabel independen (motivasi kerja) terhadap variabel dependent (*locus of control*) sebesar 16,6%. Faktor-faktor lain yang tidak diteliti pada penelitian ini mempengaruhi sebanyak 83,4%. Semakin jauh nilai R square dari angka 1, semakin lemah pengaruh variabel X terhadap Y. Pengambilan keputusan uji regresi sederhana berdasarkan nilai signifikansi, dapat disimpulkan bahwa H_a diterima, yaitu terdapat kontribusi yang signifikan antara motivasi kerja dengan *locus of control* karyawan BAZNAS di Kalimantan Selatan. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh/berkontribusi yang lemah terhadap *locus of control*.

4. Perhitungan Aspek Pembentuk Utama

a. Aspek Motivasi Kerja

Aspek pembentuk utama pada variabel motivasi kerja terdapat lima aspek yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan harga diri dan kebutuhan aktualisasi diri. Adapun sumbangan efektif dari variabel motivasi kerja sebagai berikut. Untuk menghitung peran pada setiap aspek adalah dengan membagi skor total pada setiap aspek dengan skor keseluruhan variabel.

$$\text{Kebutuhan fisiologis} \quad : \frac{263}{2024} \times 100 = 13\%$$

$$\text{Kebutuhan rasa aman} \quad : \frac{440}{2024} \times 100 = 22\%$$

$$\text{Kebutuhan sosial} \quad : \frac{507}{2024} \times 100 = 25\%$$

$$\text{Kebutuhan harga diri} \quad : \frac{475}{2024} \times 100 = 23\%$$

$$\text{Kebutuhan aktualisasi diri} : \frac{339}{2024} \times 100 = 17\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif yang telah dilakukan oleh peneliti mengenai aspek motivasi kerja dapat dilihat pada aspek pertama yaitu kebutuhan fisiologis sebesar 13%, aspek kebutuhan rasa aman sebesar 22%, aspek kebutuhan sosial sebesar 25%, aspek harga diri sebesar 23%, dan aspek kebutuhan aktualisasi diri sebesar 17%.

Dari hasil yang diperoleh dapat disimpulkan bahwa kontribusi terbesar pada variabel motivasi kerja adalah aspek kebutuhan sosial. Dalam hal ini karyawan meyakini bahwa kebutuhan sosial merupakan kebutuhan penting dalam kehidupan sehari-hari dan juga dalam lingkungan pekerjaan.

b. Aspek *Locus Of Control*

Aspek pembentuk utama pada variabel *locus of control* terdapat dua aspek yaitu *internal locus of control* dan *external locus of control*. Untuk menghitung peran pada setiap aspek adalah dengan membagi skor total pada setiap aspek dengan skor keseluruhan variabel. Adapun sumbangan efektif dari variabel *locus of control* sebagai berikut:

$$\text{Internal locus of control} : \frac{696}{1216} \times 100 = 57\%$$

$$\text{External locus of control} : \frac{520}{1216} \times 100 = 43\%$$

Berdasarkan perhitungan sumbangan efektif dari variabel *locus of control*, maka dapat dilihat bahwa sumbangan efektif pada aspek *internal locus of control* sebesar 57% dan *external locus of control* sebesar 43%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa aspek yang paling mempengaruhi tingkat *locus of control* pada

karyawan BAZNAS Kalimantan Selatan adalah *internal locus of control* dengan persentase sebesar 57%.

D. Pembahasan

Manusia pada dasarnya ketika akan melakukan sesuatu tentu karena adanya daya pendorong atau penggerak yang dimiliki dalam diri setiap individu. Hal ini biasa disebut dengan motivasi. Motivasi adalah faktor pendorong seseorang yang menimbulkan semangat untuk melakukan sesuatu dan merupakan suatu kerelaan untuk berusaha semaksimal mungkin dalam mencapai suatu tujuan baik itu untuk diri sendiri, organisasi atau perusahaan.⁹

Menurut Hasibuan, motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mampu bekerjasama, bekerja efektif dan terintegritas dengan segala daya upayanya untuk mencapai suatu kepuasan. Motivasi adalah suatu yang pokok yang menjadikan dorongan bagi seseorang untuk bekerja. Untuk memenuhi kebutuhan seorang individu tentu dapat dilakukan dengan cara bekerja, daya pendorong untuk melakukan suatu pekerjaan disebut dengan motivasi kerja.¹⁰

Faktor lain yang juga turut mempengaruhi motivasi kerja adalah anggapan individu mengenai sumber kontrol perilakunya. Setiap individu mempunyai anggapan yang berbeda mengenai sumber kontrol yang mempengaruhi perilaku dan

⁹Syaiful Bahri dan Yuni Chairatun Nisa, "Pengaruh pengembangan karir dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan," *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* 18, no. 1 (2017): 10–15.

¹⁰Risky Nur Adha, Nurul Qomariah, dan Achmad Hasan Hafidzi, "Pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja, budaya kerja terhadap kinerja karyawan dinas sosial kabupaten Jember," *Jurnal Penelitian IPTEKS* 4, no. 1 (2019): 52.

hasil yang dicapai dalam hidupnya. Sebagian individu cenderung menganggap bahwa hasil yang dicapai cenderung dikendalikan oleh sumber dari dirinya sendiri (internal), sebagian individu yang lain cenderung menganggap bahwa hal-hal seperti nasib, kesempatan, takdir atau kekuatan lain diluar dirinyalah yang mempengaruhi perilaku dan hasilnya (eksternal). Hal tersebut biasa disebut *locus of control*.¹¹

Menurut Rotter, *locus of control* adalah tindakan dimana seseorang menerima tanggung jawab personal terhadap apa yang terjadi pada diri mereka. *Internal control* mengacu pada persepsi terhadap kejadian baik positif maupun negatif sebagai konsekuensi dari tindakan diri sendiri dan berada dibawah pengendalian dirinya. Sedangkan *eksternal control* mengacu pada keyakinan bahwa suatu kejadian tidak memiliki hubungan langsung dengan tindakan yang telah dilakukan oleh diri sendiri dan berada diluar kontrol dirinya.¹²

Rumusan masalah pada penelitian ini yang pertama yaitu, ingin mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan. Adapun skala yang digunakan pada motivasi kerja merupakan pendapat dari Abraham Maslow yang di adaptasi oleh Sandrina Oktiana Br. Sianturi lalu dimodifikasi oleh peneliti, dan mendapatkan hasil dengan kategori tinggi sebanyak 9 karyawan dengan persentase 31%, kategori sedang sebanyak 20 karyawan dengan persentase

¹¹Suryani 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.

¹²Endang Sri Wahyuni, Taufeni Taufik, dan Vince Ratnawati, "Pengaruh budaya organisasi, locus of control, stres kerja terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dan kepuasan kerja sebagai variabel intervening (Studi empiris pada Pemerintah Kabupaten Bengkalis)," *Jurnal Manajemen* 20, no. 2 (2016): 193.

69% dan tidak ada yang masuk dalam kategori rendah. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat motivasi kerja pada karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan kategori yang mendominasi adalah sedang.

Dalam psikologi, motivasi kerja disebut sebagai pendorong semangat dalam bekerja. Tinggi rendahnya motivasi dalam diri seseorang menentukan besar kecilnya prestasi yang diperoleh. Menurut Steers dan Porter, motivasi kerja merupakan suatu usaha yang dapat menyebabkan terjadinya perilaku, mengarahkan perilaku atau mempertahankan perilaku.¹³ Robbins juga menyatakan bahwa motivasi kerja sebagai bentuk kerelaan untuk berusaha untuk semaksimal mungkin untuk mencapai tujuan organisasi yang dipengaruhi oleh kemampuan untuk memuaskan kebutuhan-kebutuhan individu.¹⁴

Menurut Kadarisman motivasi adalah dorongan mendasar yang menjadi penggerak seseorang atau kemauannya untuk memberikan seluruh tenaga kerja karena terdapat tujuan. Hal ini selaras dengan penelitian oleh Rahayu yang menyatakan bahwa semakin rendah motivasi maka semakin rendah kinerja pada karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Sukardiana dan Samsiyah, menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap perilaku kerja dengan perolehan hitung sebesar 2.630 dan angka signifikansi sejumlah 0,010 ($0,010 < 0,05$). Sehingga

¹³Suseno, "Pengaruh dukungan sosial dan kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasi dengan mediator motivasi kerja," 98.

¹⁴Hasibuan, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," 76.

motivasi berpengaruh terhadap perilaku karyawan dalam melakukan tugas dan pekerjaannya.¹⁵

Menjawab rumusan masalah yang kedua untuk tingkat pada *locus of control*, mendapatkan hasil dengan kategori tinggi sebanyak 9 karyawan dengan persentase 31%, kategori sedang sebanyak 19 karyawan dengan persentase 66%, dan dalam kategori rendah sebanyak 3 karyawan dengan persentase 3%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa tingkat *locus of control* pada karyawan di BAZNAS Kalimantan Selatan kategori yang mendominasi adalah sedang.

Menurut Schemerhorn, *locus of control* adalah bentuk kepercayaan seseorang bahwa segala yang terjadi dalam kehidupannya berada dalam kendali dirinya. Sedangkan Myers, menyatakan bahwa *locus of control* adalah persepsi seseorang tentang bagaimana dia mengendalikan takdirnya. Robbins dan Judge juga mendefinisikan bahwa *locus of control* adalah tingkat kepercayaan seseorang dalam mengendalikan takdirnya. Dari beberapa pengertian di atas, dapat di ambil kesimpulan bahwa *locus of control* adalah sebuah kecenderungan yang terdapat dalam setiap individu dalam menyikapi hal-hal yang terjadi dalam hidupnya.¹⁶

Locus of control adalah bagian dari variabel kepribadian (*personality*) yang diartikan sebagai perasaan yakin individu terhadap kemampuannya dalam mengontrol berbagai peristiwa yang terjadi dalam hidupnya, atau perasaan yakin individu bahwa kontrol terhadap berbagai peristiwa dalam hidupnya dikendalikan

¹⁵Irma Dian Arsita, Rahmawati Maulidia, dan Nining Loura Sari, "Hubungan Antara *Locus Of Control* Dengan Motivasi Kerja Perawat," *Jurnal Ilmiah Kesehatan Media Husada* 12, no. 1 (2023): 10.

¹⁶Hermawan dan Kaban, "Pengaruh locus of control terhadap kinerja karyawan (Studi Pada Karyawan Di Pt X)," 32.

oleh lingkungan sekitar. Pernyataan tersebut juga didukung oleh Rachim yang mengungkapkan bahwa perilaku dalam bekerja bisa diartikan melalui *locus of control*, yaitu terkait keyakinan tentang hasil kerja mereka yang dikendalikan oleh faktor internal atau eksternal.¹⁷

Untuk menjawab rumusan masalah yang ketiga, sesuai dengan analisis yang sudah peneliti uji mendapatkan hasil bahwa motivasi kerja (variabel X) berkontribusi terhadap *locus of control* (variabel Y) pada karyawan BAZNAS Kalimantan Selatan, yang memiliki skor signifikansi nilai variabel motivasi kerja terhadap *locus of control* yaitu $0,028 < 0,05$ maka hasil tersebut H_a (hipotesis alternatif) diterima. Dengan nilai koefisien sebesar 16,6% dengan pengaruh positif. Hasil penelitian ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Masrul Badri, Azhar Aziz dengan judul “Pengaruh *Locus Of Control* dan Harga Diri Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Medan”, dimuat di Jurnal Analitika, Vol. 3 Nomor 1, Juni 2014. Dengan kesimpulan *locus of control* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja.¹⁸

E. Keterbatasan Penelitian

Peneliti sudah memberikan usaha secara maksimal dengan mengikuti prosedur ilmiah yang sudah ditentukan, tetapi peneliti menyadari bahwa dalam penelitian ini masih memiliki keterbatasan yaitu:

¹⁷Arsita, Maulidia, Dan Sari, “Hubungan Antara Locus Of Control Dengan Motivasi Kerja Perawat,” 7.

¹⁸Kasmanto Kasmanto, “Pengaruh Self Esteem, *Locus Of Control*, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Permodalan Nasional Madani Persero Cabang Surabaya,” 2019, 6.

1. Adanya keterbatasan yaitu peneliti tidak melihat sampai ke level kebutuhan yang lebih besar yang dapat dilihat dari kesesuaian berdasarkan dari status kepegawaiannya.
2. Adanya keterbatasan dalam sumber referensi yang digunakan untuk variabel motivasi kerja dan *locus of control*.
3. Terbatasnya sumber referensi yang memakai tokoh Julian B. Rotter untuk variabel *locus of control* pada penelitian ini.
4. Hasil yang kurang menjabarkan secara detail tentang data untuk penelitian.
5. Keterbatasan peneliti dalam proses pengumpulan data, peneliti tidak mengawasi secara langsung karena kuesioner diberikan kepada satu orang karyawan yang diberikan amanah oleh peneliti untuk menyebarkan kepada karyawan yang lainnya.