Sultan Idris Journal of Psychology and Education
e-ISSN: 2808-0548
2023, Vol.3 No. 2

KONTRIBUSI MOTIVASI KERJA TERHADAP *LOCUS OF CONTROL* PADA KARYAWAN BAZNAS DI KALIMANTAN SELATAN

Asmi Mufidah
Universitas Islam Negeri Antasari Banjarmasin
asmimufidahh@gmail.com

Abstract

Work motivation is a driving force that can increase enthusiasm to work better. Work motivation is related to a person's locus of control. Locus of control is divided into two, namely internal locus of control and external locus of control. Internal locus of control is control of life that comes fromwithin, while external locus of control is control of life from outside. Workmotivation and one's locus of control can reduce or increase the work results obtained. The purpose of this study was to find out whether is a contribution between work motivaton and locus of control for Baznas employees in South Kalimantan. The research method used in this study is quantitative with a simple linear regression method. The results of the simple linear regression test obtained a significance value of 0.000 < 0.050 so that the hypothesis proposed was acceptable. The results of the hypothesis test show that the value of r count is 0.407, which means thatthe value of the independent variable on the dependent variable has a strong influence

Keywords: *Work Motivation, Locus of Control, Baznas Employees*

Abstrak

Motivasi kerja merupakan daya pendorong yang dapat meningkatkan semangat untuk bekerja lebih baik. Motivasi kerja berhubungan dengan locus of control seseorang. Locus of control terbagi menjadi dua yaitu locus of control internal dan locus of control eksternal. Locus of control internal adalah kendali kehidupan yang berasal dari dalam, sedang locus of control eksternal adalah kendali kehidupan dari luar. Motivasi kerja dan locus of control seseorang dapat menurunkan atau meningkatkan hasil kerja yang diperoleh. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah terdapat kontribusi antara motivasi kerja dan locus of control pada karyawan Baznas di Kalimantan Selatan. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif dengan metode regresi linear sederhana. Hasil uji regresi linear sederhana memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima. Hasil uji hipotesis menunjukkan

nilai r hitung sebesar 0,407 yang artinya bahwa besarnya nilai variabel bebas terhadap variabel terikat memiliki pengaruh yang kuat.

Kata Kunci: Motivasi Kerja, *Locus Of* Control, Karyawan Baznas

A. Pendahuluan

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). 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.

Sebagai lembaga yang memberikan pelayanan sosial kepada masyarakat, tentunya pemanfaatan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi tidak lepas dari faktor karyawan. 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

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.

Locus of control mempunyai bagian penting di dalamnya, yaitu motivasi kerja. 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.

Menurut Cemal, motivasi kerja adalah proses penentuan seberapa banyak tindakan atau usaha yang dicurahkan dalam melaksanakan pekerjaan dalam perusahaan. 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, namun jika tidak didukung oleh motivasi kerja yang baik, maka pelaksanaan tugas pekerjaan tidak akan dapat diselesaikan dengan baik.

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 dan menunaikan kewajibannya dalam rangka mencapai tujuan.

B. Metode

Penelitian ini dilaksanakan dengan pendekatan kuantitatif dengan memakai metode regresi linear sederhana. Regresi linear sederhana adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui pengaruh antara satu atau beberapa variabel terhadap satu buah variabel. Analisis penelitian yang menggunakan statistik dan angka dikenal sebagai metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif bergantung pada pengukuran dan menggunakan alat penelitian untuk pengumpulan data. Subjek dari penelitian ini adalah karyawan Baznas Kalimantan Selatan periode 2021- 2026 yang berjumlah 29 orang. Penelitian ini menggunakan sampel jenuh dimana seluruh populasi dijadikan sampel.

Terdapat dua instrument yang digunakan dalam penelitian ini yaitu skala motiasi kerja dan skala *locus of control*. Skala motivasi kerja disusun berdasarkan aspek-aspek yang dikemukakan oleh Abraham Maslow, yang meliputi kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Sedangkan skala *locus of control* disusun menurut aspek-aspek yang dikemukakan oleh Rotter, yang meliputi *internal locus of control* dan *external locus of control*. Analisis data pada penelitian ini menggunakan metode regresi linear sederhana dimana teknik ini digunakan untuk menemukan pengaruh dan membuktikan hipotesis yang diajukan terhadap hubungan antara dua variabel. Data dalam penelitian ini dianalisis dengan bantuan aplikasi komputer yaitu *SPSS* versi 22.

C. Hasil dan Pembahasan

Berdasarkan hasil uji normalitas maka diperoleh hasil yang menunjukkan nilai signifikansi *Asymp Sig (2-tailed)* adalah 0,200 > 0,05, yang artinya lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa sebaran data semua variabel berdistribusi normal. Adapun hasil uji linieritas menunjukkan nilai sig. pada tabel *Deviation from Linearity* sebesar 0,716 > 0,05, sehingga dapat diartikan adanya hubungan linear antara variabel motivasi kerja dan *locus of control*.Uji hipotesis dilakukan menggunakan teknik regresi linear sederhana. Hasil uji hipotesis menyatakan bahwa nilai signifikansi sebesar 0,028 ($p < 0,05$) sehingga dapat disimpulkan bahwa ada kaitan yang signifikan antara variabel motivasi kerja dan *locus of control* pada karayawan Baznas di Kalimantan

Selatan. Berikut adalah ringkasan hasil yang menunjukkan hasil analisis teknik regresi linear sederhana yaitu :

Tabel 1

Pengaruh Antar Variabel

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

Berdasarkan tabel di atas, menjelaskan bahwa nilai signifikansi pada motivasi kerja dan *locus of control* sebesar 0,028 yang artinya hipotesis Ha dalam penelitian ini dapat diterima karena nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05 (0,000 < 0,05) menarik makna bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi kerja dan *locus of control* pada karyawan Baznas di Kalimantan Selatan. Kemudian, setiap variabel dalam penelitian ini dikategorisasikan bertujuan untuk mengelompokkan individu maupun subjek penelitian menurut kontinum sesuai dengan atribut yang akan diukur. Berikut adalah penjelasan tabel mengenai kategori tingkat motivasi kerja dan *locus of control* pada karyawan Baznas di Kalimantan Selatan sebagai berikut:

Tabel 2
Kategori tingkat motivasi kerja

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

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa tingkat skala motivasi kerja pada karyawan Baznas di Kalimantan Selatan dengan persentase 31% dari 9 orang dalam kategori tinggi dan 69% dari 20 orang pada kategori sedang termasuk dalam kategori ini.

Tabel 3

Kategori tingkat locus of control

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

Berdasarkan tabel 3 diketahui bahwa tingkat *locus of control* pada karyawan Baznas di Kalimantan Selatan memiliki kategori tinggi sebanyak 9 orang dengan persentase 31%, kategori sedang sebanyak 19 orang dengan persentase 66% dan kategori rendah sebanyak 1 orang dengan persentase 3%.

D. Kesimpulan

Pentingnya sebuah motivasi kerja yang dimiliki seorang karyawan bertujuan untuk memperoleh hasil yang ingin dicapai pada karyawan itu sendiri. Motivasi kerja diketahui memiliki pengaruh dengan hasil uji hipotesis yang menyatakan bahwa adanya pengaruh terhadap *locus of control* pada karyawan Baznas di Kalimantan Selatan. Maka dari itu sebagai seorang karyawan yang bekerja pada sebuah perusahaan, senantiasa mempunyai kinerja yang bagus sehingga tujuan dalam perusahaan itu dapat tercapai dengan baik.

REFERENSI

Amalia, Dzikrillah Rizqi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Karyawan," 2016.

Ginawati, Meila, 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): 252–64.

Hardjo, Suryani, and Syaiful Bahri Nasutin. "Hubungan Motivasi Kerja Dan Locus of Control Dengan Kinerja Karyawan." *Analitika: Jurnal Magister Psikologi UMA* 3, no. 2 (2011): 93–99.

Helmawati, Helmawati, Ethika Ethika, and 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): 12–22.

Markom. "Peran Baznas Dalam Membantu Kesejahteraan Masyarakat Dan Korelasi Dengan Ekonomi Syariah," June 20, 2022.

https://baznas.go.id/featured/baca/Peran_Baznas_dalam_Membantu_Kesejahteraan_Masyarakat_dan_Korelasi_dengan_Ekonomi_Syariah/28.

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

Zakiyah, Kuni. "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." UIN Maulana Malik Ibrahim, 2017.