



MOTIVASI DAN KOMPENSASI RELAWAN DI YAYASAN AL MADINA SURABAYA

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S.Sos)

Oleh

Ika Nazilatur Rosida
NIM. B94216078

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA
2019**

**LEMBAR PERNYATAAN PERTANGGUNGJAWABAN OTENTITAS
SKRIPSI**

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Ika Nazilatur Rosida
NIM : B94216078
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa:

1. Skripsi ini tidak pernah dikumpulkan kepada lembaga pendidikan tinggi manapun untuk mendapatkan gelar akademik apapun
2. Skripsi ini adalah murni hasil karya penulis secara mandiri dan bukan hasil dari plagiasi karya orang lain, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya
3. Apabila dikemudian hari terbukti atau dibuktikan skripsi ini sebagai hasil plagiasi saya akan bersedia menanggung segala konsekuensi hukum yang terjadi

Surabaya, 09 Desember 2019

Yang menyatakan,



(Ika Nazilatur Rosida)

NIM.B94216078

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Ika Nazilatur Rosida
Nim : B94216078
Prodi : Manajemen Dakwah
Konsenterasi : Manajemen Kelembagaan
Judul Skripsi : Motivasi dan Kompensasi Relawan di Yayasan Al Madina
Surabaya

Skripsi telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing

Surabaya, 09 Desember 2019

Pembimbing,



Bambang Subandi, M. Ag

NIP.197403032000031001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Motivasi dan Kompensasi Relawan di Yayasan Al Madina Surabaya

SKRIPSI

Disusun Oleh
Ika Nazilatur Rosida
B94216078

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada Tanggal 16 Desember 2019

Tim Penguji

Penguji I



Bambang Subandi, M.Ag.
NIP. 197403032000031001

Penguji II



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si
NIP. 197512302003121001

Penguji III



Mufti Labib, Lc., M.C.L.
NIP. 196401021999031001

Penguji IV

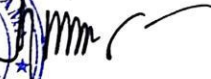


Airlangga Bramavudha, MM.
NIP. 197912142011011005

Surabaya, 16 Desember 2019

Dekan,




Abdul Halim, M.Ag.
NIP. 19630251991031003



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Ika Nazilatur Rosida
NIM : B94216078
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah
E-mail address : Ikanrg8@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah
 Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul

Motivasi dan kompensasi Relawan
di Yayasan Al Madinah Surabaya

berserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 19 Desember 2019

Penulis

(Ika Nazilatur Rosida)

Motivasi bertujuan untuk meningkatkan semangat baru relawan dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawab. Apabila relawan sudah memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya, maka organisasi juga harus memiliki strategi, agar relawan tetap loyal terhadap organisasi. Strategi menjaga loyalitas relawan adalah pemberian kompensasi. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diberikan perusahaan atau lembaga kepada seseorang sebagai balasan dari pekerjaan yang dicapai orang tersebut selain pendapatan. Imbalan tersebut dapat berbentuk fisik dan non fisik. Pemberian kompensasi merupakan kegiatan yang sangat penting dalam sebuah organisasi. Pemberian kompensasi dapat memberikan kepuasan bagi relawan.

Setiap organisasi memiliki kebijakan masing-masing dalam menerapkan sistem kompensasi. Kompensasi diberikan berdasarkan tingkat kemampuan organisasi, begitu juga kompensasi yang diterapkan di Yayasan Al Madina Surabaya. Yayasan Al Madina Surabaya memiliki keunikan dalam pemberian bentuk kompensasi untuk relawan. Yayasan Al Madina Surabaya menerapkan pemberian kompensasi tidak langsung untuk membalas jasa relawan. Kompensasi diberikan, agar relawan bekerja secara efektif dan efisien. Kompensasi relawan Yayasan Al Madina Surabaya memiliki beberapa bentuk, yaitu: biaya kuliah, tempat tinggal, transportasi, tunjangan hari raya, pelatihan-pelatihan, kebebasan melakukan bisnis apapun di yayasan, dan makan minum sehari-hari. Hal tersebut dibuktikan dengan:

F. Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan adalah urutan dan kerangka berpikir dalam penulisan penelitian. Tujuan sistematika pembahasan agar lebih mudah untuk dipahami. Penyusunan hasil laporan penelitian akan disusun dalam lima bab. Tujuan dari pembagian beberapa bab dan sub bab, agar memperoleh arah serta gambaran yang jelas dan mudah dipahami terkait hal yang tertulis. Berikut merupakan sistematika penulisan dalam karya tulis ini secara lengkap:

Bab pertama adalah pendahuluan, membahas tentang latar belakang. Latar belakang berisi tentang alasan peneliti memilih judul penelitian, alasan memilih lokasi penelitian, dan keunikan-keunikan yang dimiliki oleh objek penelitian, sehingga peneliti dapat merumuskan rumusan masalah. Rumusan masalah berisi masalah yang akan menjadi fokus penelitian ini, agar tidak terjadi pelebaran materi yang dibahas. Tujuan penelitian berfungsi untuk menggambarkan fokus penelitian pada rumusan masalah. Manfaat penelitian ini terdiri dari dua aspek, yaitu manfaat secara teoritis dan juga manfaat secara praktis. Kemudian, pada bab ini juga membahas definisi konsep yang bertujuan memberikan penjelasan singkat mengenai variabel pada judul penelitian ini. Sub bab terakhir dari bab pertama adalah sistematika pembahasan. Sistematika pembahasan merupakan penjabaran deskriptif secara garis besar bab-bab serta sub-sub bab yang akan ditulis.

Bab kedua adalah kajian teori, memaparkan tentang penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki hubungan dengan pembahasan penelitian. Pada bab ini dipaparkan kerangka teori yang menjelaskan hubungan antara variabel satu dengan variabel yang lain, sehingga variabel tersebut memiliki keterkaitan dan pertemuan antara yang satu dengan yang lain. Bagian kajian teori berisi tentang

berbagai macam teori dari pembahasan yang menjadi fokus penelitian. Dalam hal ini, peneliti memaparkan beberapa konsep teori yang berkaitan dengan fokus penelitian. Tujuan penulisan dari kajian teori, agar peneliti tidak kesusahan dalam proses wawancara untuk menggali data untuk menjawab rumusan masalah. Apabila semakin banyak teori yang terdapat dalam kajian teori, maka semakin banyak pula bahan untuk menggali data. Sub bab selanjutnya adalah relevansi keislaman. Dalam sub bab tersebut dipaparkan hubungan anatara keilmuan manajemen dengan ilmu keislaman, sehingga terjadi integrasi antara ilmu manajemen dengan Islam.

Bab ketiga adalah metode penelitian, peneliti memaparkan beberapa metode yang peneliti gunakan. Dalam hal ini, peneliti menuliskan jenis dan pendekatan yang penulis gunakan. Peneliti menggunakan pendekatan kualitatif dan jenis penelitian studi kasus. Hal tersebut digunakan untuk mengetahui keunikan yang menonjol pada objek yang diteliti. Peneliti juga memaparkan tempat dari objek yang diteliti. Peneliti memilih Yayasan Al Madina sebagai tempat penelitian. Peneliti juga menuliskan jenis dan sumber data yang digali. Peneliti menggunakan sumber data primer, karena hampir semua data yang didapat berasal langsung dari pihak pertama. Sumber data diperoleh peneliti dari informan melalui proses wawancara, peristiwa melalui proses observasi, dan dokumen melalui proses pengambilan data yang bersal dari dokumen-dokumen penting milik yayasan. Peneliti menuliskan tahap-tahap penelitian dalam proses melakukan penelitian. Dalam hal ini, peneliti menjelaskan seluruh tahap dari proses penelitian yang dilakukan. Tahap tersebut diawali dari tahap pra lapangan sampai proses penulisan laporan penelitian. Peneliti menuliskan teknik pengumpulan data.

Peneliti menjabarkan proses dalam teknik validitas sehingga data menjadi akurat dan kredibel. Teknik analisis data adalah sub terakhir pada metode penelitian, teknik analisis data menjelaskan beberapa cara peneliti dalam melakukan analisis. Pada bab ini peneliti menjabarkan semua tahap penelitian, sumber data, dan semua proses yang digunakan dalam penelitian.

Bab keempat adalah hasil penelitian, menjelaskan profil lembaga yang diteliti yaitu, sejarah berdirinya Yayasan Al Madina Surabaya dan unsur-unsur 6 M dalam manajemen yang diterapkan di yayasan tersebut. Unsur 6 M tersebut adalah *men* (Pengurus), *method* (visi misi), *money* (keuangan), *machines* (aset penunjang), *material* (program), dan *market* (segmentasi pasar). Peneliti juga menyajikan data yang telah didapatkan, baik dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis peneliti terhadap pembahasan juga dipaparkan dalam sub yang terakhir pada bab ini.

Bab kelima adalah penutup, peneliti menulis simpulan yang didapatkan dari analisis pembahasan, sehingga peneliti dapat menjawab dari rumusan masalah yang ada. Pada bab ini, juga dituliskan saransaran dan keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian.

Kerangka teori merupakan asal-usul topik judul dan bertemunya topik satu dengan yang lainnya dalam ilmu manajemen. Dalam penelitian ini, kerangka teori menjadi jembatan penghubung antara teori satu dengan teori lain yang menjadi topik penelitian.

Motivasi merupakan langkah untuk mendorong seseorang dalam bertindak. Motivasi relawan termasuk bagian dari sumber daya manusia. Sumber daya manusia termasuk bagian dari unsur manajemen atau biasa disebut enam M, yaitu Men. Dalam fungsi manajemen, Motivasi termasuk *actuating*, yaitu yang mengarahkan.

Kompensasi merupakan balasan yang diberikan kepada relawan. Dalam Sumber daya manusia, kompensasi merupakan cara untuk meningkatkan kinerja karyawan. Kompensasi relawan termasuk bagian dari unsur manajemen atau biasa disebut enam M, yaitu Men. Dalam fungsi manajemen, kompensasi termasuk *actuating*, yaitu yang mengarahkan.

Keterkaitan motivasi dan kompensasi adalah sama-sama untuk mengarahkan sumber daya manusia dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Motivasi dan kompensasi termasuk dalam ruang lingkup manajemen sumber daya manusia. Jadi, motivasi dan kompensasi dalam unsur manajemen termasuk bagian dari men dan dalam fungsi manajemen termasuk bagian dari *actuating*.

Hasil manajemen dari motivasi dan kompensasi relawan adalah efektivitas. Efektivitas adalah hasil yang diperoleh dari kegiatan manajemen tersebut berupa kegiatan untuk mencapai tujuan organisasi.

izin mendirikan bangunan dan pada tahun 2009 bangunan Graha Aitam telah berdiri di atas tanah seluas 500 meter dan resmi berbadan hukum.

Proses pendirian yayasan Al Madina tidak mudah. Banyak cobaan yang datang. Pada proses pendirian terjadi sedikit masalah. Masalah tersebut adalah rumah empat tetangga yang rusak akibat proses pendirian bangunan Yayasan Al Madina. Tetangga menuntut ganti rugi lebih dari satu milyar. Akibat dari hutang tersebut kegiatan pemberdayaan keluarga dan anak yatim se-Jawa Timur, dan bantuan beasiswa 402 anak yatim, kegiatan sosial lainnya terpaksa harus dihentikan untuk sementara waktu. Dalam proses melunasi tuntutan ganti rugi tetangga, ada seorang bernama ibu Roos alumni pelatihan guru oleh SEFT di IAIN Sunan Ampel Surabaya berbaik hati menjual rumahnya dengan harga satu milyar lebih dan diinfaqkan kepada Yayasan Al Madina untuk melunasi hutang tersebut. Kemudian nama ibu Roos dijadikan nama sebuah ruang belajar utama di Yayasan Al Madina Surabaya lantai satu, yaitu Roos Room.

Gedung Yayasan Al Madina diresmikan pada tahun 2012. Anak yatim dan duafa yang tinggal di yayasan biasa disebut santri. Santri yayasan dididik dengan prinsip Kidspreneurship (membangun mentalitas kaya). Tujuan dari prinsip tersebut adalah kelak mereka menjadi pengusaha tangguh dan berjiwa Qurani yang bisa mengimbangi gerakan perekonomian Asia.

2. Visi dan Misi Yayasan Al Madina Surabaya (*Methods*)

Sebagai yayasan yatim piatu, Al Madina tidak ingin istilah panti asuhan yang agak tersisihkan di masyarakat melekat pada Yayasan Al Madina Surabaya. Oleh karena itu, Al Madina memilih nama kidspreneur center sebagai identitas diri, agar berbeda dari yang lain. Al Madina menjalankan aktivitas organisasi atau dalam unsur manajemen yang disebut *methods*. Hal tersebut dilakukan melalui pembuatan visi dan misi organisasi. Al Madina memiliki visi misi untuk menjadi acuan dalam mengembangkan semua program yang akan diwujudkan. Adapun visi dari Yayasan Al Madina, yaitu menjadi Lembaga Kesejahteraan Sosial Anak (LKSA) model kidspreneur yang layak dan mudah dicontoh. Sedangkan, misi Yayasan Al Madina adalah memberdayakan mindset entrepreneur anak yang berkarakter Qurani. Untuk mewujudkan visi misi tersebut Yayasan Al Madina mendirikan beberapa lembaga pendukung, yaitu TPQ, diniyah masih dalam proses perizinan, dan pelatihan kewirausahaan bagi santri-santrinya.

Selain visi misi teknik lain, yang digunakan Al Madina dalam menjalankan aktivitas organisasi melalui kepemimpinan. Kepemimpinan yayasan Al Madina bersifat demokratis. Hal tersebut dibuktikan dengan adanya pembuatan aturan harian santri yang dibuat atas keinginan dan persetujuan antara santri, relawan, dan ketua yayasan. Pembuatan peraturan tersebut dilakukan, agar santri tidak merasa terkekang dan mengerjakan secara ikhlash.

b. Relawan

Yayasan Al Madina Surabaya mengangkat relawan untuk proses operasionalnya. Relawan Yayasan Al Madina biasa disebut dengan istilah murobbi. Jumlah murobbi di Yayasan Al Madina saat ini lima orang. Relawan Al Madina terdiri dari mahasiswa tidak yatim dan yatim piatu. Relawan merupakan sumber daya utama dalam operasional sehari-hari di yayasan. Tanpa relawan, yayasan akan sulit menjalankan perannya dengan baik. Relawan juga memiliki manfaat yang sangat besar dalam yayasan. Berikut adalah tugas-tugas relawan Yayasan Al Madina Surabaya.

Tugas relawan Yayasan Al Madina Surabaya dalam melayani orang lain, yaitu mengantar jemput santri, mendampingi kegiatan harian santri sesuai jadwal yang disepakati bersama. Selain itu, tugas relawan membantu kegiatan manajemen operasional daalam lingkup kecil yayasan sesuai keahlian mereka, yaitu sebagai *admin fundraising*, *business creative*, *media relationship* (Fb, Web, E-mail, dan Ig), *maintenance milieu* atau pemeliharaan barang-barang rusak, dan *santri development* atau keagamaan.

Adapun manfaat keberadaan relawan adalah bersifat positif bagi yayasan. Relawan adalah komponen utama dalam kegiatan sehari-hari di yayasan. Relawan menjalankan hampir semua kegiatan operasional harian yang berkaitan dengan santri dan sekaligus memanajemen kegiatan harian santi Al Madina Surabaya.

- a. Faktor intern yang mempengaruhi tingkat motivasi relawan Yasana Al Madina Surabaya yang pertama, yaitu keinginan untuk memiliki. Keinginan untuk memiliki merupakan faktor yang mempengaruhi relawan Yayasan Al Madina untuk menjadi seorang relawan di Yayasan Al Madina
Sebagaimana ungkapan informan:

“Di sini di Al Madina itu membutuhkan relawan a murobbi dan kemudian murobbi itu akan dikuliahkan seperti itu. Nah dari situ, makanya saya tertarik untuk ikut, kemudian jadilah saya relawan atau murobbi di sini Al Madina” (I.2: Minggu, 06 Oktober 2019)

“ditawari paman saya gitu pengen kuliah apa enggak gitu kuliah gratis katanya kamu mau apa enggak tapi kayak jadi pengurus di sebuah panti gitu ngajar ngaji dan sebagainya kayak gitu, ya terus akhirnya saya mau kemudian ya paman saya saya diajak paman saya ke sini” (I.3: Minggu, 06 Oktober 2019)

“Awalnya ngambilnya Jogja pilihan pertama Jogja pilihan kedua Surabaya, karena itu ditawari sama Pak Syarif mau nggak kan tinggal di sini sekalian ngurus anak-anak sekalian kuliah jadi relawan di sini, akhirnya pilihan pertamanya diganti yang pertama surabaya yang kedua Jogja, terus akhirnya hasilnya hasil dari jalur SPAN-PTKIN itu pilihan pertama yang dipilih, Surabaya” (I.5: Minggu, 06 Oktober 2019)

Menurut informan 2, 3, dan 5 keinginan untuk memiliki pendidikan yang layak atau kuliah secara gratis dan tempat tinggal gratis merupakan salah satu motivasi relawan untuk mengabdikan diri di Yayasan Al Madina. Hal tersebut dibuktikan melalui daerah asal relawan. Peneliti memperoleh data diri relawan berasal dokumen penting yayasan. Dalam dokumen tersebut menjelaskan, bahwa relawan berasal dari luar Surabaya. Beberapa relawan memilih kuliah di Surabaya karena adanya beasiswa yang diberikan oleh yayasan. Selain biaya kuliah, relawan juga mendapat tempat tinggal gratis. Relawan tinggal di yayasan selama menjadi relawan. Jarak yayasan dan kampus juga dekat, sehingga mempermudah dan menghemat waktu relawan untuk berangkat ke kampus.

Keinginan untuk mendapat penghargaan merupakan alasan yang mendorong seseorang meningkatkan produktivitasnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagaimana ungkapan informan:

“murobbi yang pertama kali bangun untuk membangunkan santri e... itu kita kasih reward setiap hari, tiap hari itu kita kasih reward itu ya... materi kalau ini. Tiap hari saya, saya niatkan sedekah setiap hari tak kasih reward untuk murobbi. Murobbi tiap hari tiap bangunnya yang rajin diapresiasi” (I.1: Senin, 25 November 2019)

“Kita harus e...bisa menyalurkan ilmu e... atau nilai-nilai kewirausahaan pada anak-anak, terus juga... e... kreativitas inovasi dalam berwirausaha, ya jadi anak-anak em... sedikit banyak dilatih untuk menghasilkan suatu ide, ide baru itu seperti juga mengajak berjualan gitu-gitu. E..” (I.6: Rabu, 23 Oktober 2019)

Menurut informan 1, 3, 4, 6, dan hasil observasi, sebagai seorang relawan yang mendampingi santri, mereka harus menjadi contoh dan inspirasi santri dalam menjalani hidup. Relawan selalu bersikap baik dan memiliki etika yang baik ketika berada di lingkungan yayasan. Hal tersebut dilakukan relawan, agar santri mengikuti untuk selalu berbuat baik dan menjaga etika. Selain itu, relawan juga memberi contoh dan mengajari santri untuk berbisnis. Hal tersebut dilakukan, agar santri memiliki jiwa entrepreneurship sebagai identitas diri Yayasan Al Madina Surabaya. Ketika santri berbuat tidak baik atau melanggar etika yang berlaku, maka relawan akan menegur mereka. relawan juga langsung mempraktikkan perbuatan baik di hadapan santri dalam kehidupan sehari-hari. Ketua yayasan memberi tanggungjawab tersebut kepada relawan, agar mereka merasa keberadaannya diakui dan dipercaya.

Peraturan yang fleksibel yang diterapkan bagi relawan Al Madina Surabaya membuat semangat kembali meningkat dan menghilangkan rasa jenuh. Sebagaimana ungkapan informan:

kemampuan diri. Relawan Al Madina ingin menambah pengalaman dan memperluas ilmu. Menurut relawan Al Madina, mereka akan mendapat pengalaman dan pengetahuan saat menjadi relawan. Relawan juga dapat meningkatkan kemampuan diri dengan mempraktikkan ilmu mereka. Hal tersebut mampu memberikan rangsangan dan dorongan relawan untuk melaksanakan tugas.

Faktor ekstern yang mempengaruhi motivasi relawan Al Madina adalah pemberian motivasi dan jaminan kedudukan. Pemberian motivasi secara langsung oleh ketua yayasan dapat menjaga stabilitas semangat relawan dalam menjalankan tugasnya. Pemberian motivasi tersebut dilakukan setelah subuh. Tujuan pemberian motivasi tersebut sebagai amunisi dan meningkatkan semangat relawan. Sedangkan, jaminan kedudukan relawan berupa janji Rasulullah di dalam hadis. Dalam hadis tersebut menjelaskan, bahwa orang yang memelihara dan merawat anak yatim akan mendapatkan tempat di sebelah Rasulullah SAW. Hal tersebut merupakan suatu penghargaan yang sangat besar dan diinginkan oleh setiap mukmin. Kedua faktor tersebut dapat memberikan energi yang positif dan semangat baru. Ketika faktor tersebut dimiliki relawan, maka relawan akan bersemangat dalam menjalankan tugas dan tanggungjawabnya.

2. Kesejahteraan Relawan

Kebijakan organisasi dalam menentukan bentuk kompensasi bermacam-macam dan tergantung kemampuan organisasi. Kompensasi diberikan kepada relawan sebagai imbalan dan penghargaan atas jasa mereka. imbalan tersebut bisa berupa materi dan non

menjaga dan memonitoring semua kegiatan di yayasan. Tujuan hal tersebut, agar relawan mampu menjadi inspirasi dan contoh bagi santri kidspreneur center. Selain itu, agar relawan merasa memiliki tanggung jawab yang besar untuk bersama-sama mewujudkan tujuan bersama.

C. Keterbatasan Penelitian

Proses penelitian ini memiliki keterbatasan berupa wawancara kepada informan-informan yang seharusnya diwawancarai pada tahap penggalan data. Keterbatasan tersebut terletak pada waktu, karena peneliti hanya memiliki waktu yang pendek dan batas waktu yang pendek untuk menyelesaikan penelitian. Oleh karena itu, dimungkinkan terdapat beberapa kelemahan dalam penelitian ini.

Kelemahan ini disebabkan oleh keterbatasan waktu dan lemahnya cara berpikir peneliti. Akan tetapi, peneliti memiliki keyakinan, bahwa data yang sudah terkumpul dapat menjawab rumusan masalah. Hal tersebut dikarenakan terbukanya para informan dalam menjawab beberapa pertanyaan terkait pembahasan penelitian.

- Gultom, Dedek Kurniawan. 2014 “Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan”. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol. 14. No. 02. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Halimah, Siti Nur dan Erlina Listyanti Widuri. 2012. “Vicarious Trauma pada Relawan Bencana Alam” . *Jurnal Humanitas*. Vol. IX. No.1. Harahab, Sofyan Syarif. 2004. *Analisis Kritis Tentang Laporan Keuangan*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara:Jakarta.
- Herdiansyah, Haris. 2012. *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*. Salemba Humanika. Jakarta
- Herijulianti, Eliza, dkk. 2002. *Pendidikan Kesehatan Gigi*. Jakarta: Penerbit Buku Kedokteran EGC.
- Hutapea, Bonar, Fransisca Iriani, dan Roesmala Dewi. 2012 “Peran Kebermaknaan Hidup dan Kepemimpinan Melayani Terhadap Kepuasan Hidup Sukarelawan Lembaga Swadaya Masyarakat”. *Jurnal Insan* Vol. 14 No. 03.
- Ibrahim, Fauziah. dkk. 2015. “Penglibatan dan Motivasi Kesukarelawan: ke Arah Memupuk Semangat Kesukarelawan dalam Kalangan Mahasiswa”. *Journal Of Social Sciences Of Humanities*. Vol. 10. No. 1. Universiti Kebangsaan Malaysia.

- J.C, Tuner & Giles. 1985. *Intergroup Behaviour*. Oxford : Basil Blacwell.
- Kasenda, Ririvega. 2013. “Kompensasi dan Motivasi Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bangun Wenang Beverages Company Manado”. Jurnal EMBA. vol. 1. No. 3. Manado.
- Koentjoroningrat. 1994. *Metode Penelitian Masyarakat*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Latief, Hilman. 2010 .*Melayani umat Filantropi Islam kerelawanan dan ideology kesejahteraan kaum modernis*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Mardalis. 2002. *Metode Penelitian*. Bumi Aksara. Jakarta.
- Marzuki. 2002. *Metodologi Riset*. (Yogyakarta:BPFE).
- Melina, Gloria Gabriella, Dkk. 2012. “Resiliensi Dan Altruisme Pada Relawan Bencana Alam”. Jurnal Psikologi Ulayat. Vol I. No.1.
- Moleong, Lexy J. 2015. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: PT Rosdakarya.
- Muhama, Tajul Arifin dan Aishah Nadirah Mohd Alauddin. 2013. “Motif Penglibatan Sukarelawan Sukan Institusi Pengajian Tinggi Terhadap Tahap Kepuasan Diri”. Jurnal Pendidikan Malaysia. Vol. 2. No.2.
- Muljani, Ninuk. 2002. “Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan”. Jurnal Manajemen

- Posuma, Christilia O. 2013. “Kompetensi. Kompensasi. dan Kepemimpinan Pengaruhnya terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ratumbuang Manado”. Jurnal EMBA. Vol. 1. No. 4. Sam Ratulangi Manado.
- Potale, Rocky dan Yantje Uhing. 2015. “ Pengaruh Kompensasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado” Jurnal Emba. Vol. 3. No. 1. Universitas Sam Ratulangi Manado.
- Putri, Vinda Permana dan Mudji Rahardjo. 2012. “Membangun Motivasi Kerja Relawan di PMI Kota Semarang”. Jurnal of Management. Volume 1. Nomor 2. Semarang.
- Raharjo, Santoso T. “Manajemen Relawan pada Organisasi Pelayanan Sosial. Jurnal Sosiohumaniora”. Vol. 4. No. 3. Nopember : Bandung.
- Rukin. 2019. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Yayasan Ahmar Cendikia Indonesia: Sulawesi Selatan.
- Safitri, Rahmadana. 2015. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Loyalitas Karyawan PT. Putera Lautan Kumala Lines Samarinda”. E-journal Administrasi Bisnis. Vol. 3. No. 3. Universitas Mulawarman.
- Stia, M. Harlie. 2012. “Pengaruh Disiplin Kerja. Motivasi dan Pengembangan Karier terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Pemerintah Kabupaten Tabalong di Tanjung Kalimantan Selatan”. Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol. 10. No. 4. Kalimantan Selatan.

- Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kualitatif. Kuantitatif. dan R&D*. Alfabeta: Bandung.
- Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta:Kencana.
- Suwati, Yuli. 2013. “Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Tunas Hijau Samarinda”. E-Journal Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Mulawarman. Vol. 1. No. 1.
- Syaifuddin Azwar. *Tes Prestasi* (Yogyakarta:PT.Pustaka Pelajar.1998). Hal. 146
- Thayib, Syarif. 2008. *Yatimpreneur Memberdayakan Mereka dari Panti Asuhan*. Surabaya.
- Ulfatin, Nurul dan Teguh Triwiyanto. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Jakarta: Rajawali Press.
- Yusuf, Burhanuddin. 2015. “Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Syariah”. Jakarta: Rajawali Pers.