



**UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A**

**MOTIVASI PIMPINAN KEPADA KARYAWAN DI YAYASAN  
DOMPET DHUAFA JAWA TIMUR**

**SKRIPSI**

**Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya, untuk Memenuhi Salah  
Satu Persyaratan dalam Memperoleh Gelar Sjana Ilmu Sosial (S.Sos)**

**Oleh:**

**GALUH DWI RAKHMADHANI**

**NIM. B94218086**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH**

**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA**

**2022**

## PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI

*Bismillahirrahmanirrahim ....*

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Galuh Dwi Rakhmadhani

NIM : B94218086

Program Studi : Manajemen Dakwah

Konsentrasi : Kelembagaan

Judul : Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur

Alamat : Gg. Campurejo RT.01 RW.02 Desa Bedahan Kec. Babat Kab. Lamongan

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa skripsi berjudul "*Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur*" adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 13 April 2022

Yang menyatakan,



Galuh Dwi Rakhmadhani

NIM. B94218086

## PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI

Penelitian skripsi ini disusun oleh:

Nama : Galuh Dwi Rakhmadhani

NIM : B94218086

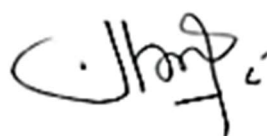
Fakultas/Prodi : Dakwah dan Komunikasi/ Manajemen Dakwah

Judul : Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur

Penelitian ini telah diperiksa dan disetujui oleh dosen pembimbing untuk diujikan.

Surabaya, 03 Maret 2022

Dosen Pembimbing



Dr. H. Ah. Ali Arifin. MM

NIP. 196212141993031002

**LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI**

**MOTIVASI PIMPINAN KEPADA KARYAWAN  
DI YAYASAN DOMPET DHUAFAB CABANG JAWA TIMUR**

Disusun oleh:

Galuh Dwi Rakhmawati  
B94218086

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu pada tanggal 13 April 2022

**Tim Penguji**

**Penguji I**

**Dr. H. Ah. Ali Arifin, MM**  
NIP. 196212141993031002

**Penguji III**

**H. Mufti Labib, Lc, MCL**  
NIP. 196401021999031001

**Penguji II**

**Dr. Achmad Murtafi Haris, Lc, M.Fil.I**  
NIP. 197003042007011056

**Penguji IV**

**Ahmad Khalrul Hakim, S. Ag, M.Si**  
NIP. 197512302003121001

Surabaya 13 April 2022

Dekan,



  
**Dr. H. Abdul Halim, M.Ag**  
NIP. 196307251991031003

## LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI



### 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 : Galuh Dwi Rakhmadhani  
NIM : B94218086  
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi / Manajemen Dakwah  
E-mail address : galuhdhani89@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 Pimpinan Kepada Karyawan Di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur

beserta 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, 22 Juni 2022

Penulis

(Galuh Dwi Rakhmadhani)

## ABSTRAK

**Galuh Dwi Rakhmadhani, B94218086, 2022.** Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur.

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui metode yang diterapkan pimpinan dalam memotivasi karyawan, memahami manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan, dan mengidentifikasi hambatan pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur. Penelitian ini menerapkan metode penelitian kualitatif dengan jenis pengkajian deskriptif. Observasi, wawancara, dan dokumentasi merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini. Hasil penelitian ini menunjukkan, bahwa metode pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan sesuai dengan metode pemberian motivasi, yaitu metode hubungan manusiawi atau *human relation method*, metode sumber daya manusia atau *Human resouces method*, metode transformasi atau *transformation method*, dan metode emosional atau *emotional method*. Dengan kesesuaian tersebut, dapat dikatakan pemberian motivasi Pimpinan menerapkan metode pemberian motivasi pemimpin dengan baik.

Kemudian, manfaat pemberian motivasi pimpinan bisa dikatakan sudah baik sesuai dengan indikator kemanfaatan pemberian motivasi pemimpin, yaitu meningkatkan semangat dan gairah dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, meningkatkan dan mengembangkan produktivitas dan kreativitas karyawan, memaksimalkan kenyamanan dan moral dalam bekerja, memperkuat loyalitas dan kestabilan karyawan, menumbuhkan kedisiplinan dan mencatat tingkat absensi karyawan, mengayomi kesejahteraan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan tentang tugas yang diberikan, serta meningkatkan rasa syukur. *Feedback* positif dari manfaat pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan sudah baik. Selain manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pimpinan, juga terdapat hambatan yang didapatkan pada pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan diantaranya pemimpin mengalami kesulitan dalam menentukan metode yang tepat dengan karyawan, kurangnya kesadaran dari diri karyawan membutuhkan motivasi, serta perbedaan sifat, karakter, dan kebutuhan. Dari hambatan tersebut, pimpinan sudah baik dalam menyelesaikannya dan memiliki kemampuan dalam menanggulangi hambatan tersebut.

**Kata Kunci:** Motivasi Pimpinan, Dompot Dhuafa

## DAFTAR ISI

<b>PERNYATAAN OTENTISITAS SKRIPSI .....</b>	<b>ii</b>
<b>PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....</b>	<b>iii</b>
<b>LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI .....</b>	<b>iv</b>
<b>LEMBAR PERSETUJUAN PUBLIKASI .....</b>	<b>v</b>
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN .....</b>	<b>vi</b>
<b>ABSTRAK .....</b>	<b>vii</b>
<b>KATA PENGANTAR .....</b>	<b>viii</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>ix</b>
<b>DAFTAR GAMBAR .....</b>	<b>xi</b>
<b>BAB I.....</b>	<b>1</b>
<b>PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
<b>A. Latar Belakang Masalah .....</b>	<b>1</b>
<b>B. Rumusan Masalah .....</b>	<b>4</b>
<b>C. Tujuan Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>D. Manfaat Penelitian .....</b>	<b>4</b>
<b>E. Definisi Konsep .....</b>	<b>5</b>
<b>F. Sistematika Pembahasan.....</b>	<b>6</b>
<b>BAB II .....</b>	<b>8</b>
<b>KAJIAN TEORITIK .....</b>	<b>8</b>
<b>A. Penelitian Terdahulu yang Relevan .....</b>	<b>8</b>
<b>B. Kerangka Teoritik .....</b>	<b>10</b>
<b>BAB III.....</b>	<b>31</b>
<b>METODE PENELITIAN .....</b>	<b>31</b>
<b>A. Pendekatan dan Jenis Penelitian .....</b>	<b>31</b>
<b>B. Lokasi Penelitian .....</b>	<b>32</b>
<b>C. Jenis dan Sumber Data .....</b>	<b>32</b>
<b>D. Tahap-tahap Penelitian .....</b>	<b>33</b>
<b>BAB IV.....</b>	<b>39</b>
<b>HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN .....</b>	<b>39</b>
<b>A. Gambaran Umum Objek Penelitian .....</b>	<b>39</b>
<b>B. Penyajian Data.....</b>	<b>43</b>
<b>C. Pembahasan Hasil Penelitian.....</b>	<b>61</b>
<b>1. Perspektif Teoritis .....</b>	<b>61</b>
<b>2. Sudut Pandang Ke-Islaman. ....</b>	<b>67</b>
<b>BAB V .....</b>	<b>69</b>

<b>PENUTUP.....</b>	<b>69</b>
<b>A. Kesimpulan .....</b>	<b>69</b>
<b>B. Saran dan Rekomendasi .....</b>	<b>70</b>
<b>C. Keterbatasan Penelitian .....</b>	<b>70</b>
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>71</b>
<b>BIOGRAFI PENULIS .....</b>	<b>76</b>



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. 1.....	40
Gambar 1. 2.....	43



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Sekarang pada zaman globalisasi, yang perubahannya begitu kencang. Organisasi dituntut untuk menyesuaikan diri di segala bidang yang terdapat di suatu organisasi. Suatu wadah yang resmi ataupun tak resmi, insan memiliki peran yang penting yang berguna sebagai penggerak jalannya organisasi untuk mencapai cita-cita yang diinginkan. Seseorang tersebut disebut dengan karyawan yang memiliki peranan penting pada kemajuan organisasi. Asset yang berharga dalam organisasi ialah sumberdaya manusia. Peluang serta pengaruh yang besar terhadap kemajuan perusahaan yaitu SDM. Tujuan organisasi dapat dicapai apabila disepakati bersama. Tujuan utama organisasi ialah aktif untuk pencapaian hajat yang ditetapkan.

Bagian yang aktif dalam organisasi ialah sumber daya manusia. Keseluruhan dari tujuan organisasi ialah manajemen SDM. Proses yang berkaitan dengan pelaksanaan fungsi manajemen disebut pengelolaan SDM. 4P merupakan fungsi yang dimiliki manajemen. Perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan adalah kepanjangan dari 4P. apabila organisasi sanggup berusaha dengan maksimal, maka karyawan harus diarahkan secara terstruktur.

Bagian manajemen SDM ialah bagian yang aktif dan berpengaruh dalam mengoptimalkan fungsi dan berdaya guna pada organisasi. Badan yang membimbing karyawan pada perusahaan adalah M. MSDM. Mondy dan Martocchio mengatakan bahwa, proses untuk menggapai hajat organisasi dengan memberdayakan karyawan di dalamnya disebut manajemen SDM.<sup>1</sup> Terdapat 4 fungsi dalam manajemen, diantaranya *planning*, *organizing*, *actuating*, dan *controlling*. *Actuating* dipakai sebagai perancangan dan pengaturan. Penggerak sekumpulan orang untuk bertugas dengan tanggung jawab disebut dengan *actuating*. *Actuating* memberikan dampak positif bagi pimpinan. Hal tersebut disebabkan adanya interaksi sosial dan komitmen yang penting dalam Lembaga. *Actuating* MSDM memiliki fungsi penting untuk organisasi.

M. Sumber daya manusia tidak hanya pada tingkatan manajerial, tetapi juga pada tingkatan operasional. Fungsi yang kuat berguna pada pengaplikasian yang diterapkan pada organisasi.<sup>2</sup> Oleh karena itu, perubahan merupakan *Change* bagi Lembaga. Perubahan terjadi apabila pimpinan dapat menginspirasi karyawannya. pengembangan karyawan berguna agar memiliki semangat bekerja yaitu dengan motivasi. Mangkunegara mengemukakan, bahwa dalam hubungan pencapaian kerja individu dan organisasi di era globalisasi, diperlukan adanya pendekatan psikologi dan organisasi, serta pendekatan budaya dan agama.<sup>3</sup> Era globalisasi yang perkembangannya cepat, mengakibatkan SD harus memiliki *skill* yang tinggi untuk menjalankan kedudukan yang sesuai. Oleh sebab itu, kecakapan dari sumber daya manusia menentukan kemajuan organisasi atau Lembaga.

---

<sup>1</sup> R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, 2016, *Human Resource Management – Fourteenth Edition – Global Edition*, England, Pearson Education Limited, hal. 24

<sup>2</sup> Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, (Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Services), 2012), 4-8

<sup>3</sup> Mangkunegara dan Anwar Prabowo, 2005, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung, PT. Refika Aditama

Karyawan adalah asset pertama yang dimiliki perusahaan atau Lembaga. Pimpinan memiliki tugas sebagai ahli, perencana, dan mengatur kegiatan Lembaga. Untuk mencapai tujuan organisasi, motivasi diperlukan karyawan agar bersemangat dalam bertugas. Keefektifan dan efisiensi organisasi dipengaruhi oleh kuantitas sumber daya manusia. Hal tersebut akan memberikan manfaat untuk menunjang gerak lajunya pembangunan nasional yang berkelanjutan. Pada saat ini diperlukan pemanfaatan sumber daya manusia secara optimal. Motivasi yg baik akan berdampak Lembaga untuk menggapai cita-citanya. Pemimpin perusahaan mendambakan karyawan dapat bertugas dengan benar.

Pada masa sekarang, banyak Lembaga yang memiliki seorang pemimpin yang kurang peduli terhadap karyawannya. Hal itu yang membuat pemimpin adalah unsur yang penting dalam sebuah organisasi. Dalam suatu organisasi diperlukan seorang pemimpin. Apabila suatu lembaga tidak adanya pemimpin, maka organisasi tersebut akan menemui masa sulit. Dalam menciptakan kepemimpinan yang baik, ia harus melewati proses untuk menjadi kepemimpinan yang ideal. Pemimpin harus dapat mengatasi perubahan yang terjadi di dalam atau diluar Lembaga. Pemimpin juga harus mengecek kelemahan dan kelebihan. Hal tersebut berguna menentukan strategi Lembaga untuk jangka waktu yg ditentukan. Pemimpin merupakan orang yang mampu mempengaruhi dan dapat mempengaruhi pihak lain. Agar melakukan tindakan untuk memenuhi hajat, serta pelopor dari proses organisasi.<sup>4</sup> Stogdil berpendapat, bahwa *there are almost as many definitions of leadership as there are persons who have attempted to define the concept.*<sup>5</sup> Edwin A. Locke mengatakan, bahwa seseorang yang dapat memimpin orang lain untuk mengambil keputusan yang telah disepakati Bersama disebut pemimpin.<sup>6</sup> Hal yang dimiliki oleh seorang pemimpin seperti sifat, watak, kebiasaan, dan kepribadian yang memiliki sebuah keistimewaan tersendiri.

Motivasi juga seperti manipulasi secara renik. Motivasi adalah teknik untuk menginspirasi seseorang untuk mengerjakan tugas dari seseorang dengan ia sadari.<sup>7</sup> Para teoritikus dan praktisi manajemen mengemukakan, bahwa masalah motivasi adalah masalah yang tidak gampang. Mengerti dan menerapkan motivasi tak enteng. Akan tetapi, motivasi pada karyawan akan mendorongnya seseorang bertindak maksimal dalam menjalankan tugas. Hal tersebut karena dengan tercapainya perkumpulan dalam memenuhi keinginan, hajat seseorang maupun anggota perkumpulan.<sup>8</sup> Oleh karena itu, keinginan seseorang untuk bertindak berdasarkan kemampuannya agar memenuhi hasratnya disebut motivasi.

Motivasi adalah keahlian pimpinan mengarahkan karyawan dan organisasi agar dapat bekerja secara maksimal, sehingga para karyawan dan tujuan organisasi dapat tercapai.<sup>9</sup> Motivasi yang tinggi tidak memerlukan imbalan. Motivasi akan menggerakkan seseorang untuk berperilaku dan menguasai diri sendiri, sehingga *self discipline* muncul. Hal tersebut

---

<sup>4</sup> John M. Echols dan Hassan Shadily, *An English-Indonesian Dictionar*, (Jakarta: PT.Gramedia, 2003), 351

<sup>5</sup> Gary A. Yulk, *Leadership in Organizations*, (Cliffs: Prentice-Hall, 1981), 2

<sup>6</sup> Edwin A. Locke and Associates, *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Memimpin dengan Penuh Keberhasilan*, (Jakarta: Mitra Utama, 2002), 3

<sup>7</sup> Brian Clegg, *Instant Motivation = 79 Cara Instan Menumbuhkan Motivasi*, terj. Zulkifli Harahap, (Jakarta: Erlangga, 2000), 3

<sup>8</sup> Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996) 286-287

<sup>9</sup> Fajriani Fitria Yuseila, *Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*, (e-Journal Ilmu Pemerintahan, 2016), Vol.4, No.4, 2016, 1550

dikarenakan karyawan yang disiplin, mempunyai kesadaran diri yang tinggi.<sup>10</sup> Tidak semua karyawan melaksanakan tugas dengan baik. Oleh karena itu, seorang karyawan memerlukan bimbingan dari pemimpin. Alex S. Nitisemito mengatakan, bahwa apabila Lembaga tidak dapat menginspirasi karyawannya, maka semua rancangan kurang direalisasikan dengan ketulusan serta kurang sesuai dengan rancangan yang ditetapkan.<sup>11</sup> Manulang berpendapat, bahwa motivasi adalah pendorong yang dapat mendorong karyawan untuk bertugas dengan sepenuh hati.<sup>12</sup>

Motivasi adalah hal yang penting dalam suatu perusahaan. Dengan motivasi karyawan dapat menjadi lebih optimal ataupun sebaliknya. Motivasi diberikan pimpinan kepada karyawan untuk menghasilkan etos kerja karyawan yang lebih optimal dan stabil. Tidak semua pemimpin yang memberikan motivasi kepada karyawannya. Hal tersebut dikarenakan menganggap motivasi dari pemimpin kurang diperhatikan. Sikap karyawan terbentuk dari motivasi dalam menghadapi keadaan kerja. Hal tersebut yang memperkuat motivasi karyawan untuk mencapai kinerja yang maksimal. Vroom dalam Robbins menjelaskan, bahwa dalam teori motivasi adalah kurangnya kesadaran dari karyawan yang menghambat motivasi dengan optimal dalam melakukan pekerjaan atau tugas yang diberikan, dan karyawan hanya melakukan usaha minimal untuk mencapai targetnya.<sup>13</sup> Dalam bertugas seseorang memerlukan inspirasi agar bersemangat untuk menggapai keinginan.<sup>14</sup> Sehingga pimpinan memberikan inspirasi kepada karyawan memiliki tujuan. Agar Lembaga tetap memiliki etos kerja yang optimal.

Bekerja adalah hal yang tekankan dalam agama Islam. Dalam hadits sebagaimana Rasulullah yang berbunyi, bahwa “Bekerjalah untuk duniamu seakan-akan kamu hidup selamanya dan beribadallah untuk akhiratmu seakan-akan kamu mati besok.”<sup>15</sup> Martoyo mengatakan, bahwa manusia dalam beraktivitas memiliki semangat untuk mengerjakan sesuatu yang dapat menghasilkan suatu nilai yang berharga bagi kehidupannya.<sup>16</sup> Dalam QS. Az-Zumar ayat 39 Allah SWT telah menjelaskan hal tersebut, yang berfirman:

قُلْ يٰقَوْمِ اَعْمَلُوا عَلٰى مَكَانَتِكُمْ اِنِّىْ عَامِلٌ فَاَسَوْفَ تَعْلَمُوْنَ

Artinya: “Katakanlah “Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), Maka kelak kamu akan mengetahui.” (QS. Az-Zumar:39)<sup>17</sup>

Pada ayat diatas menjelaskan, bahwa Allah menyuruh dan memotivasi kita untuk bekerja. Dengan bekerja manusia dapat mendapatkan akseptasi dan mencukupi kebutuhan. Akan tetapi, dengan bekerja manusia dapat berprestasi. Berprofesi merupakan bentuk ibadah. Apabila seseorang bertugas dengan tulus, maka ia mendapatkan ganjaran baik. Seorang karyawan mengganti tujuannya menjadi tujuan akhir dari pekerjaan yang dilakukan. Tujuan utama dari bekerja menurut Islam adalah memperoleh ridha Allah SWT.

---

<sup>10</sup> Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, (Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019), 5

<sup>11</sup> Nitisemito S. Alex, *Manajemen Personalialia*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998), 332

<sup>12</sup> Manulang ML, *Dasar-dasar Manajemen*, (Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988)

<sup>13</sup> Robbin dan P. Sthephen, *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa, Tim Indeks*, (Jakarta: Gramedia, 2009), 253

<sup>14</sup> Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Prenadamedia Group, 2009), edisi pertama, 110

<sup>15</sup> HR. Ahmad

<sup>16</sup> Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPEE, 2000)

<sup>17</sup> Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya dengan Transliterasi*, (Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2012)

Pada kenyataannya motivasi pemimpin penting untuk meningkatkan potensi pekerja perusahaan. Hal tersebut terpenting pada Lembaga sosial dan kemanusiaan seperti Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Lembaga tersebut lebih mengandalkan sumber daya manusia sebagai poros untuk menjalankan program-program lembaganya. Oleh karena itu, sumber daya manusia dalam suatu Lembaga sosial dan kemanusiaan memiliki motivasi kerja yang baik untuk mewujudkan kinerja yang memuaskan. Dompot Dhuafa Jawa Timur dilandasi oleh pelayanan dan kepercayaan untuk mengatasi masalah perekonomian, Kesehatan, Pendidikan, sosial, dan kemanusiaan, serta dakwah di masyarakat luas. Sebagai Lembaga sosial dan kemanusiaan yang berkualitas Yayasan Dompot Dhuafa membangun karakter Sumber Daya Insani. Dengan prinsip luhur yang diajarkan oleh Rasulullah SAW yaitu berkeyakinan, Sidiq, Amanah, Tabligh, dan Fatanah. Kepribadian yang seperti itu didambakan memiliki simpati, bersikap, dan mengarah pada hasil yang mengutamakan pelayanan pada donatur dan penerima manfaat. Namun tidak semua pemimpin berhasil memberikan motivasi kepada karyawan. Maka hal tersebut, untuk menginspirasi karyawannya dengan optimal, yang menjadi tantangan untuk pimpinan. Dari hal tersebut SDM Lembaga perlu diatur dengan baik serta kualitasnya yang wajib diperhatikan oleh pimpinan.

Diharapkan pengkajian ini, dapat bermanfaat bagi perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan adanya motivasi dari pemimpin, karyawan dapat meningkatkan etos kerja yang lebih baik. Motivasi tersebut seperti bentuk perhatian, pelatihan, *reward* dan *punishment*. Yang dapat meningkatkan etos kerja karyawan. Dari latar belakang tersebut dapat dijelaskan, bahwa motivasi pemimpin yang baik sangat diperlukan oleh karyawan. Peneliti mengambil judul yaitu **“Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur.”**

## **B. Rumusan Masalah**

1. Bagaimana metode pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur?
2. Apa manfaat pemberian motivasi pimpinan bagi karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur?
3. Apa faktor penghambat dalam pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur?

## **C. Tujuan Penelitian**

Dalam setiap penelitian memiliki tujuan penelitian. Tujuan penelitian yang akan diperoleh oleh penelitian ini adalah:

1. Dapat memahami metode dalam pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.
2. Dapat mengetahui manfaat pemberian motivasi pimpinan bagi karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.
3. Dapat mengetahui hambatan dalam pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

## **D. Manfaat Penelitian**

Setiap pengkajian memiliki utilitas penelitian. Penelitian ini memperoleh manfaat di antara lain:

1. Manfaat secara Teoritik
  - a. Penelitian ini dapat diterapkan sebagai sarana meningkatkan pengetahuan dalam pengembangan tentang keilmuan yang memiliki hubungan dengan motivasi pimpinan.
  - b. Penelitian ini juga dapat dijadikan rujukan untuk penelitian selanjutnya terhadap objek yang serupa, dan belum tercantum dalam penelitian ini.
2. Manfaat secara Praktis
  - a. Bagi karyawan, hasil penelitian dapat menambah pengetahuan bagi Yayasan yang terkait dengan motivasi pimpinan pada karyawan Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.
  - b. Bagi peneliti, penelitian ini dapat memberikan wawasan keilmuan dan pengalaman melalui motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

## E. Definisi Konsep

### 1. Definisi Motivasi

Hasibuan mengemukakan, bahwa motivasi ialah suatu dorongan kemauan dan penggerak keinginan seseorang untuk mencapai tujuan tertentu yang ingin dicapai.<sup>18</sup> Motivasi merupakan keadaan pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan.<sup>19</sup> Mathis beropini, bahwa motivasi merupakan sebuah usaha seseorang untuk mewujudkan harapan.<sup>20</sup> Dr. Bychari Zainuddin mengatakan, bahwa motivasi merupakan sebuah konsep yang diutarakan dengan nama lain kebutuhan dan dorongan, serta memperlihatkan dirinya sebagai seorang yang putus asa.<sup>21</sup>

Martoyo mengemukakan, bahwa motivasi merupakan pekerjaan yang dilakukan oleh pemimpin dalam memberikan semangat dan *impuls* pada karyawan untuk mengambil tindakan yang bertujuan untuk mencapai hasil yang dikehendaki Bersama.<sup>22</sup> Aref dan Tanjung mengatakan, bahwa motivasi bersifat sebagai suatu yang utama dalam bekerja untuk mencapai tujuan yang akan dicapai.<sup>23</sup> Oleh karena itu, peneliti menyimpulkan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dari diri sendiri ataupun dari luar yang dapat memberikan rasa semangat dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu.

### 2. Definisi Pemimpin

Edwin A. Locke mengatakan, bahwa seseorang disebut pemimpin apabila ia mempunyai kemampuan *influence* orang lain untuk mencapai tujuannya.<sup>24</sup> Stogdil berpendapat, bahwa *there are almost as many definitions of leadership as there are*

---

<sup>18</sup> Edy SUTrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, 2009), Edisi Pertama, 110

<sup>19</sup> Arif Rahman Hakim dan M. Yahya, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial (Alumni Program Studi Akuntansi dan Dosen Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP-UMS), Vol. 24, No.1, 2014

<sup>20</sup> Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Salemba Empat, 2006), 114

<sup>21</sup> Imam Satokhid, *Motivasi Diri*, Widyaiswara Pusdiklat Depdikbud, 2

<sup>22</sup> Rilfayanti Thomassawa, *Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso*, (Jurnal Ilmiah Administratie, 2016), Vol. 7, No. 1, 25

<sup>23</sup> *Ibid*, 25

<sup>24</sup> Edwin A. Locke and Associates, *The Essence of Leadership: The Four Keys to Leading Successfully*, yang diterjemahkan oleh Indonesia Translation dengan judul *Essensi Kepemimpinan: Empat Kunci Memimpin dengan Penuh Keberhasilan*, (Jakarta: Mitra Utama, 2002), 3

*persons who have attempted to define the concept.*<sup>25</sup> Pemimpin merupakan seseorang yang mengetahui perkumpulan manusia, baik dari instansi atau keluarga.<sup>26</sup> Apabila seseorang yang dapat memimpin suatu organisasi atau instansi, maka ia dapat disebut sebagai pemimpin. Sunindhia mengatakan, bahwa pemimpin ialah seorang yang diberikan amanah untuk membimbing masyarakat dalam system tertentu. Pemimpin merupakan seseorang yang dapat membuat pekerjaan, dapat mempengaruhi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh karyawannya. Pemimpin adalah seseorang yang mengetahui suatu hal dengan perilaku sosial. Motivasi memberikan dampak yang positif kepada orang lain yang bertujuan untuk mengajak orang lain mencapai target tertentu. Dari beberapa pengertian diatas, dapat disimpulkan bahwa pemimpin merupakan seseorang yang dijadikan sebagai panutan dalam proses pengawasan, yang bertujuan untuk membimbing masyarakat atau pegawainya dan personal agar tujuannya tercapai.

## **F. Sistematika Pembahasan**

Dalam pembahasan ini bertujuan untuk memudahkan pengkajian tentang masalah yang dikaji. Dalam pembahasan sistematika adalah membahas mengenai isi uraian secara garis besar tentang pokok bahasan dalam setiap bab penelitian. Oleh karena itu, penulis menyusun sistematika sebagai berikut:

### **BAB I PENDAHULUAN**

Pendahuluan adalah bab awal yang mencerminkan penggambaran tentang focus penelitian yang dikaji. Dalam pendahuluan menjawab pertanyaan yang secara umum yang dijelaskan oleh penulis. Oleh karena itu, dalam bab ini membahas mengenai latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan masalah, manfaat penelitian, definisi operasional, dan sistematika pembahasan.

### **BAB II KAJIAN TEORITIK**

Dalam bab kedua membahas tentang kajian teoritik. Dalam kajian teoritik merupakan tahap yg memfokuskan penggabungan teori dan pengkajian terdahulu. Pada poin, lebih menekankan tentang landasan penelitian secara rasional. Maka dari itu, pada penjabaran tentang kepustakaan yg sudah lalu sesuai dengan pengkajian sekarang, kerangka teori, pola penelitian, dan hipotesis penelitian. Sumber informasi yang didapatkan oleh pengkaji berasal dari jurnal ilmiah, buku ilmiah, studi ilmiah, dan berbagai sumber lainnya. Sumber tersebut yang menjadikan pendukung pada penelitian ini.

### **BAB III METODE PENELITIAN**

Dalam bab ketiga penelitian, menjelaskan dengan *detail* tentang metode yang diterapkan dalam penelitian ini. Pada poin tersebut membahas perancangan dan jenis penelitian, lokasi pengkajian, jenis dan sumber data, tahapan pengkajian, Teknik pengumpulan data, serta Teknik validitas data. Poin tersebut bermaksud agar pengkaji mendapatkan visual secara *real*. Penggambaran tersebut dipresentasikan dengan menggunakan metode penelitian. Akibatnya, hasil akhir pengkajian diharapkan dapat menjawab rumusan masalah.

### **BAB IV HASIL PENELITIAN**

---

<sup>25</sup> Gary A. Yulk, *Leadership in Organizations*, (Cliffs: Prentice-Hall, 1981), 2

<sup>26</sup> Kartono dan Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998), 11

Bab keempat membahas tentang hasil penelitian. Pada bab ini disebut juga dengan bab inti dari penelitian yang akan dilakukan. Pada bab ini juga membahas keadaan secara nyata di lokasi dan hasil pengkajian yang akan dipresentasikan. Pada poin tersebut memjabarkan tentang gambaran serta universal objek pengkajian, penyampaian informasi, pemeriksaan hipotesis, serta hasil pembahasan pengkajian.

#### BAB V PENUTUP

Dalam poin kelima membahas tentang penutup. Bab tersebut yang wajib ada pada pengkajian. Pada bab tersebut, pengkaji meringkas seluruh hasil penelitian yang didapatkan. pengkaji juga memberikan saran dan rekomendasi secara efektif dan efisien, serta penjelasan secara detail tentang kekurangan dalam penelitian.

#### DAFTAR PUSTAKA

Daftar pustaka merupakan bagian yang memuat tentang sumber-sumber yang didapatkan peneliti. Dengan adanya daftar pustaka dapat membantu keakuratan penelitian ini. Penyusunan poin ini dilakukan pada bagian akhir. Daftar pustaka memuat tentang nama pengarang, tajuk penelitian, pencetak, identitas pencetak, serta warsa. Hal tersebut dimanfaatkan pengkaji sebagai dasar penelitian.

#### LAMPIRAN

Pada setiap penelitian diperlukan lampiran. Hal tersebut dikarenakan sebagai penguat penelitian. Selain menjadi penguat juga menjadi pendukung dalam sebuah penelitian. Dalam hal ini, terdapat hal yang perlu diperhatikan diantara lain angket, *picture*, surat, rekaman, arsip, dan lain sebagainya.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A



## BAB II KAJIAN TEORITIK

### A. Penelitian Terdahulu yang Relevan

*Pertama*, peneliti yang terdahulu yang seseuai dengan penelitian, ialah Analisis Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di BMT Tumang Cabang Ampel.<sup>27</sup> Penelitian tersebut ditulis oleh Wahyu Lestari, yang berasal dari IAIN Salatiga. Pada tahun 2017 merupakan penelitian tersebut disusun. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi pimpinan kepada karyawan di BMT Tumang Cabang Ampel. Penelitian tersebut menggunakan metode kualitatif. Tujuan metode tersebut ialah untuk menyajikan data secara deskriptif, yang berupa kalimat dari ucapan dan perbuatan seseorang yang dapat diamati.<sup>28</sup> Hasil penelitian tersebut adalah strategi yang diterapkan pimpinan pada karyawannya ada lima, bentuk motivasi pimpinan terdapat empat, dan pimpinan berhasil dalam memotivasi karyawannya, serta hambatan yang dialami dalam mempertahankan memotivasi karyawannya. Perbedaannya adalah terkait dengan tempat penelitian. Pengkajian saat ini berada di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur, sedangkan penelitian terdahulu berada di BMT Tumang Cabang Ampel. Persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah focus penelitian dan metode penelitiannya. Focus penelitian terdahulu dan sekarang yang sama adalah motivasi pimpjan. Penelitian terdahulu dan sekarang yang saam yaitu metode penelitian kualitatif.

*Kedua*, penelitian yang sama dengan penelitian sekarang adalah Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan.<sup>29</sup> Penulis tersebut bernama Ahmad Hidayat, Hj. Lamsah, dan Dwi Wahyu Artiningsih. Penulis berasal dari Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al-Banjari. Penelitian tersebut dikaji pada tahun 2021. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian kualitatif. Metode penelitian kualitatif bertujuan untuk mencapai hasil yang ditetapkan, serta dapat diaplikasikan dengan efektif dan efisien. Hasil penelitian tersebut adalah pimpinan telah memberikan inspirasidan usaha pemenuhan kebutuhan karyawan, hambatan dalam pelaksanaan motivasi pimpinan, dan motivasi yang diberikan oleh pimpinan kepada karyawan kurang memberikan respon untuk meningkatkan produktivitas. Perbedaannya terdapat pada tempat penelitian. Persamaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah metode penelitian dan focus penelitiannya. Metode yang diterapkan penelitian terdahulu dan sekarang ialah metode kualitatif. Focus penelitian motivasi pimpinan adalah focus penelitian terdahulu dan sekarang.

*Ketiga*, penelitian yang sama dengan penelitian sekarang adalah Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate.<sup>30</sup> Penulis tersebut bernama Hendra Purnama. Penulis berasal dari Universitas Islam Kalimantan Muhammad Arsyad Al Banjari. Penelitian tersebut dikaji pada tahun 2019. Metode yang diterapkan dalam penelitian ini yaitu metode deskriptif korelatif. Metode penelitian deskriptif korelatif adalah penelitian yang menghubungkan antara variable independent terhadap

---

<sup>27</sup> Wahyu Lestari, "Analisis Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di BMT Tumang Cabang Ampel", *Skripsi*, Perbankan Syariah Fakultas Syariah dan Hukum IAIN Salatiga, 2017, 1-6

<sup>28</sup> J. Moleong, Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Re Rosdakarya, 2009), 4

<sup>29</sup> Ahmad Hidayat, HJ.Lamsah, Artiningsih Dwi Wahyu, *Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan*, 2021, 1-9

<sup>30</sup> Hendra Purnama, *Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate*, (Yogyakarta: ePrints Uinska, 2019), 1-13

variable dependen.<sup>31</sup> Hasil penelitian tersebut adalah motivasi pimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan terutama dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang dianggap telah memuaskan, terdapat factor penghambat dari motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan, dan terdapat factor pendukung motivasi pimpinan terhadap kinerja karyawan di PT. Laguna Mandiri Sekayu Astate. Perbedaan dari penelitian terdahulu dan sekarang adalah metode penelitian dan objek penelitiannya. Persamaan dari peneliti terdahulu dan sekarang adalah focus penelitiannya adalah motivasi pimpinan.

*Keempat*, penelitian yang sama dengan penelitian sekarang adalah Pemberian Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru.<sup>32</sup> Penulis tersebut bernama M. Husni Mubaraq. Penulis berasal dari Universitas Islam Negeri Syarif Kasim Riau. Penelitian tersebut dikaji pada tahun 2021. Penelitian tersebut menggunakan metode penelitian deduktif deskriptif. Hasil penelitian tersebut adalah belum terpenuhinya pemberian motivasi kepada karyawan dan adanya hambatan pemberian motivasi kerja kepada karyawan di BMT Al-Ittihad Cabang Panam Pekanbaru. Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah focus penelitian. Perbedaan penelitian sekarang dan terdahulu adalah objek penelitian dan metode penelitian yang diterapkan.

*Kelima*, Pengkajian yang sama dengan penelitian ini yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik.<sup>33</sup> Penulis tersebut bernama Muhammad Fauzi yang berasal dari UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian tersebut dikaji pada tahun 2019. Penelitian tersebut menggunakan penelitian asosiatif, yaitu asumsi yang mempertanyakan hubungan antar variable.<sup>34</sup> Peneliti tersebut menggunakan metode kuantitatif, yaitu penelitian yang dilakukan untuk mendapatkan jawaban dari permasalahan. Permasalahan didapatkan pada fakta dilapangan secara teori dan opini yang berkesinambungan antar variable.<sup>35</sup>

Hasil penelitian tersebut yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai pada Kementerian Agama Kabupaten Gresik. Nilai afiliasi antara gaya kepemimpinan, motivasi, dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik yaitu setiap variable berbeda-beda. Perbedaan tersebut terdapat pada metode yang yang diterapkan. Kuitatif merupakan metode yang dipergunakan pada penelitian tersebut. Sedangkan penelitian tersebut mempergunakan metode kuantitatif. Perbedaan kedua yaitu terletak pada objek penelitiannya. Objek penelitian ini berada di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur, sedangkan objek penelitian tersebut berada di Kantor Kemenag Kabupaten Gresik. Persamaannya yaitu focus pengkajiannya yaitu motivasi.

*Keenam*, penelitian yang sama dengan penelitian ini yaitu Teori-teori Motivasi.<sup>36</sup> Penulis penelitian tersebut yaitu Widayat Prihartanta yang berasal dari Universitas Islam Negeri Ar-raniry. Pada tahun 2015, pengkajian ini dikaji. Hasil dari penelaah tersebut

---

<sup>31</sup> *Ibid*, 3

<sup>32</sup> Mubaraq M.Husni, "Pemberian Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT Al-Ittihad cabang Panam Pekanbaru", *Skripsi*, Perbankan, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021, 1-44

<sup>33</sup> Muhammad Fauzi, "Pengaruh Gaya Kepmimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik", *Skripsi*, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi dan UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019, 35-46

<sup>34</sup> Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan DAN Sosial (kuantitatif dan kualitatif)*, (Jakarta: Gaung Perssada Press, 2008), 36-37

<sup>35</sup> Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, (Bandung: Alfabeta, 2012), 8

<sup>36</sup> Widayat Prihartanta, *Teori-teori Motivasi*, *Jurnal Adabiya*, Vol.1 No.83, 2015, 1-11

motivasi yaitu sebuah kemampuan seseorang untuk membimbing orang lain untuk menggapai motif dan kebutuhan seseorang.<sup>37</sup> Perbedaannya yaitu pada metode penelitiannya. Metode penelitian ini menggunakan kualitatif, sedangkan pada penelitian tersebut tidak terdapat metode penelitiannya. Perbedaannya selanjutnya yaitu terdapat pada objek penelitiannya. Objek penelitian ini berasal dari Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur, sedangkan penelitian tersebut tidak mencatumkan objek penelitiannya. Persamaannya yaitu sama-sama memiliki focus penelitiannya yaitu tentang motivasi.

*Ketujuh*, pengkaji yang terdahulu yang relevan dengan penelitian ini yaitu Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Mina Wisata Surabaya.<sup>38</sup> Penelitian tersebut ditulis oleh Firka Aldila yang berasal dari UIN Sunan Ampel Surabaya. Penelitian tersebut disusun pada tahun 2020. Tujuan pengkajian untuk mengetahui atau tidaknya pengaruh tersebut terhadap kinerja karyawan di PT. Mina Wisata Islami Surabaya. Penelitian tersebut menggunakan penelitian asosiatif. Penelitian tersebut menggunakan metode kuantitatif. Pengujian hipotesis ialah tujuannya.<sup>39</sup> Asosiatif merupakan bentuk pengkajian yang diterapkan. Asosiatif merupakan bentuk asumsi yang menerangkan korelasi antar variabel. Hasil dari penelitian tersebut yaitu variabelnya memiliki nilai yang signifikan. Nilai keterikatannya memiliki korelasi yang kuat dan signifikan. Perbedaan antara penelitian tersebut adalah terkait metode yang diterapkan. Pengkajian ini menetapkan penelitian kualitatif, sedang pengkajian tersebut menerapkan penelitian kuantitatif. Perbedaan kedua berdasarkan pada substansi penelitian. Pengkajian ini bertempat di Yayasan Dompot Dhuafa, sedangkan penelitian tersebut organisasional guru sekolah dasar. Persamaan dalam penelitian tersebut dengan penelitian ini adalah terdapat focus penelitian, yaitu motivasi.

## B. Kerangka Teoritik

### 1. Motivasi

#### a. Definisi Motivasi

Secara universal, motivasi merupakan bentuk sebuah keinginan seseorang untuk berbuat kearah suatu tujuan tertentu. Motivasi merupakan suatu proses yang menjadi penyemangat seseorang dalam bertindak untuk memenuhi kebutuhannya. Dalam Bahasa Indonesia menjelaskan, bahwa motivasi berasal dari kata motif, yang berarti suatu usaha seseorang untuk mendorong orang lain melakukan sesuatu.<sup>40</sup> Motif adalah hal yang mendasari seseorang untuk bertindak dalam meraih tujuan tertentu.<sup>41</sup> Motivasi merupakan pemberian atau sesuatu yang menimbulkan motif. Motivasi pimpinan adalah perkataan atau perbuatan pimpinan yang dapat menimbulkan karyawannya memiliki semangat kerja yang dapat menentukan besar kecilnya prestasinya. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda. Salah satu keberhasilan menggapai target di sebuah Lembaga yaitu terdapat pada pemimpinnya.

Pemimpin harus mampu memotivasi bawahannya dengan efisien. Motivasi memiliki peran atau dampak yang penting dalam perusahaan. Maka dari itu, motivasi

---

<sup>37</sup> *Ibid*, 10

<sup>38</sup> Firka Aldila, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mina Wisata Surabaya", *Skripsi*, Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Ampel Surabaya, 2020, 8

<sup>39</sup> Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: CV. Alfabeta, 2016), 7

<sup>40</sup> Ebta Setiawan, *KBBI Online*, diakses pada tanggal 08 Januari 2021 dari <https://kbbi.web.id/motivasi>.

<sup>41</sup> Pandji dan Anoraga, *Psikologi Kerja*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2013), 34

dimaknai berbeda padasetiap individu. Motivasi bisa disesuaikan dengan kondisi setiap individu. Handoko mengatakan, bahwa motivasi merupakan perolehan dari berbagai tahapan yang berasal dari dalam maupun diluar dari seseorang, serta dapat menimbulkan rasa semangat untuk melakukan kegiatan tersebut.<sup>42</sup> Hasibuan memaparkan, bahwa motivasi ialah pemberian semangat bertugas secara sehat dan selaras dengan keuletan untuk sampai kepuasan.<sup>43</sup>

Hal yang bermaksud untuk memperoleh kepuasan, maka diperlukan upaya Kerjasama yang baik dari semua pihak.<sup>44</sup> Wilson menjelaskan, bahwa motivasi ialah perbuatan seseorang yang berharap dapat mengajak individu agar mau mengikuti perilakunya.<sup>45</sup> Kewajiban seorang pemimpin untuk memotivasi bawahannya. Dapat disimpulkan, bahwa motivasi adalah factor pemicu seseorang untuk beraktivitas dengan antusias guna memperoleh harapannya. Stephen P. Robbins dan Timothy A mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang individu untuk mencapai tujuannya.<sup>46</sup> Robbert A. Baron menjelaskan, bahwa motivasi dapat dikatakan sebagai energi untuk membangkitkan semangat pada diri seseorang atau *drive aurosal*. Apabila sebuah kebutuhan tidak dipenuhi, maka akan menimbulkan *drive* dan aksi seseorang dalam menggapai yang diinginkan. Apabila seseorang dapat memperoleh hajatnya, makai a merasakan kebahagiaan.<sup>47</sup>

#### b. Teori-teori Motivasi

Motif merupakan tahap awal dari sebuah proses motivasi, sehingga motif yang baru muncul. Motif baru merupakan suatu kondisi intern atau disposisi. Motif tidak selamanya selalu aktif. Sedangkan, motif aktif dilakukan pada saat tertentu, yaitu suatu kebutuhan untuk mencapai tujuan yang sangat mendesak. Motif yang telah menjadi aktif disebut dengan motivasi.

Menurut Mangkunegara terdapat teori-teori motivasi yang dibagi menjadi tiga kelompok, diantaranya:

##### 1) Content Theory atau Teori Kepuasan.

Content theory dikemukakan oleh Maslow, McGregor, Herzberg, Atkinson, dan McClland. Pemuka teori tersebut telah berkontribusi mengenai motivasi, dan berkontribusi pada keilmuan manajemen. Pada teori in menjelaskan tentang factor yang berada di setiap diri individu, yang memicu ia bertingkah laku tertentu. Dalam teori ini, setiap manusia memiliki mempunyai kebutuhan yang ada di dalam atau *inner needs*. Hal tersebut disebabkan oleh ia termotivasi atau terdorong untuk memenuhi kebutuhannya. Kebutuhan tersebut yang menentukan tindakan yang akan diambil. Apabila seseorang pegawai memiliki kebutuhan jenjang karir yang

---

<sup>42</sup> Fachreza, Said Musnadi dan M. SHabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*, (Aceh: Jurnal Magister Manajemen, 2018) Vol.2, No.1, 117

<sup>43</sup> *Ibid*, Hal.117

<sup>44</sup> Rivai Veithzal dan Ela Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3*, (Jakarta: Raja Gravindo Persada, 2009), 837

<sup>45</sup> *Ibid*, 837

<sup>46</sup> Stephen P.Robbins dan Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku*, (Jakarta: Salemba Empat, 2010), 222

<sup>47</sup> *Ibid*, 47

bagus, maka ia akan termotivasi untuk bekerja dengan giat dan menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu.

Pada teori ini, seorang pemimpin perlu menebak kebutuhan pegawainya, dengan metode mengamati perilaku mereka, dan tindakan yang dapat diterapkan agar pegawai dapat melaksanakan keinginan pemimpinnya. Pada teori ini membahas tentang tiga *point*, yaitu:<sup>48</sup>

a) Kebutuhan yang bervariasi.

Setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda. Untuk menjadi seorang pemimpin memiliki kemauan yang besar untuk mendapatkannya. Seorang pemimpin dalam mendapatkan tujuannya tidak mudah, diperlukan usaha yang maksimal untuk mendapatkannya. Seorang pemimpin juga perlu memberikan motivasi kepada pegawainya. Tidak semua motivasi dapat diterapkan oleh semua pegawai di kantor. Hal tersebut yang membuat pemimpin kesulitan karena tidak dapat memberikan motivasi dengan metode yang sama pada setiap pegawai. Perbedaan tersebut yang membuat *complicated* tugas pemberian motivasi yang harus dilakukan oleh pemimpin.

b) Kebutuhan dalam tindakan.

Dalam perwujudkannya, seseorang memiliki cara yang berbeda satu dengan lainnya. Seseorang yang menerapkan *security need* memilih untuk bertingkah laku secara biasa dan menjauhi tanggung jawab yang lebih besar. Hal tersebut dikarenakan takut akan kegagalan. Seseorang dengan keinginan yang sama akan melakukan amanah dengan tanggung jawab yang lebih besar. Hal tersebut disebabkan oleh takut untuk diberhentikan karena prestasi kerja yang tidak ada peningkatan.

c) Tidak konsisten dengan tindakan.

Setiap individu tidak konsisten dengan tindakan yang dilakukan. Hal tersebut dikarenakan adanya dorongan suatu kebutuhan. Apabila seseorang diberikan sebuah tantangan dalam pekerjaan, maka ia akan bekerja keras untuk menyelesaikan tugasnya. Sebaliknya, apabila seseorang diberikan tugas biasa-biasa saja, maka ia akan mengerjakan dengan cukup bekerja keras. Reaksi setiap individu terhadap keberhasilan ataupun kegagalan dalam mencapai kebutuhan berbeda-beda. *Security need* yang kuat mengakibatkan kegagalan pada individu untuk mencapai tujuan. Hal tersebut membuat seseorang menjadi putus asa dan pesimis. Sedangkan, sedangkan orang lain bersemangat agar dapat berjaya.

## 2) Process Theory

Process theory merupakan teori yang berfokus tentang kebutuhan dan sifat yang mendorong munculnya suatu keinginan. Pada pendekatan teori ini, lebih berfokus tentang Teknik dan dampak pada setiap orang agar termotivasi. Pada teori ini, kebutuhan merupakan salah satu elemen dalam proses seseorang atau pegawai dalam bertingkah laku. Teori menjadi acuan tentang motivasi, yang

---

<sup>48</sup> Ranupandojo Heidjachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1996), 198

terdapat harapan atau *expectancy*.<sup>49</sup> Harapan merupakan sesuatu yang diyakini oleh setiap seseorang yang akan mendapatkan tujuannya dari perilakunya.

Apabila seseorang mempercayai bahwa bekerja dan dapat menuju target, maka ia akan memperoleh pujian. Apabila seseorang tidak berhasil menyelesaikan targetnya, maka ia akan memperoleh teguran. Pada teori tersebut memiliki dasar selain *expectancy*, yaitu *valence* atau kekuatan. Kekuatan tersebut berasal dari preferensi seseorang terhadap hasil yang didambakan. Apabila seseorang bersusah payah untuk mencapai target dan melampaui target, maka ia dapat *reward* berupa jenjang karir yang lebih baik. Apabila seseorang ingin memiliki jabatan tertentu, maka ia akan bekerja keras untuk mencapai targetnya.

### 3) Reinforcement Theory

Pada teori tersebut tidak menerapkan ide mengenai motivasi ataupun proses motivasi. Akan tetapi, teori ini menjabarkan tentang dampak perilaku yang dilakukan di masa lampau, yang dapat berpengaruh di masa depan, dengan nama lain periode proses belajar. Dalam gagasan ini, seseorang berperilaku tertentu yang dikarenakan perbuatan pada masa lampau. Apabila seseorang melakukan perilaku yang baik, maka ia akan menuai yang baik juga atas perilakunya tersebut. Sebaliknya, apabila seseorang bertingkah laku buruk, maka ia memperoleh tindakan yang tidak baik. Setiap manusia selalu menginginkan hal baik yang selalu ia dapatkan. Untuk dapat mendapatkan hal baik dalam hidupnya, manusia akan berbuat baik pada semua manusia. Apabila pegawai mentaati peraturan di kantor, maka ia akan mendapatkan pujian dari seluruh pegawai dan pemimpinnya. Dengan mentaati peraturan di kantor, pegawai akan menjadi tauladan bagi pegawai yang lain. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya, apabila pegawai tidak mentaati peraturan, maka ia akan mendapatkan teguran maupun hukuman dari pemimpin.

### 4) Teori Mc Gregor

Teori Mc Gregor merupakan teori yang memiliki ciri khas yang dinamakan Teori X dan teori Y Mc Gregor. Douglas M.G memaparkan, bahwa terdapat dua perspektif yang saling bertentangan dengan ketetapan seseorang, yang ia namai dengan Teori X dan Teori Y.<sup>50</sup> Terdapat dua pendekatan manajemen yang dapat diterapkan dalam perusahaan atau organisasi. Pada setiap pendekatan memiliki metode pendekatan mengenai sifat seseorang yang diberinisial yaitu Teori X dan Teori Y.<sup>51</sup> Dua pendekatan tersebut ialah:<sup>52</sup>

a) Asumsi Teori X mengenai manusia terdapat empat poin, yaitu:

(1) Kebanyakan manusia kurang memiliki semangat untuk bekerja.

---

<sup>49</sup> *Ibid*, 198-199

<sup>50</sup> Manulang M dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalial Edisi-3*, (Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2001), 170

<sup>51</sup> *Ibid*, 170

<sup>52</sup> Zainal Veitzhal Rivai, Masyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arifah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Depok: PT. RAJAGRAFINDO PERSADA, 2015), 611

- (2) Kebanyakan manusia kurang memiliki ambisi, kurang rasa bertanggung jawab, dan lebih cenderung diarahkan oleh orang lain.
  - (3) Kebanyakan bawahan senang diawasi dengan ketat, diberikan target dan dituntut untuk mendapatkan target yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi.
  - (4) Pemberian motivasi hanya berlaku sampai pada tahap *lower order needs (physiological and safety level)*
  - (5) Dalam membangun perencanaan hidup bersifat jangka pendek.<sup>53</sup>
  - (6) Memiliki sifat yang tidak suka menerima pendapat orang lain dan sulit mengakui kesalahan yang diperbuat.<sup>54</sup>
  - (7) Orang perlu pengawasan ketat untuk bekerja baik dan menjauhkan kesalahan<sup>55</sup>
- b) Asumsi Teori Y mengenai manusia dibagi menjadi empat, yaitu:
- (1) Bekerja merupakan sebuah kodrat manusia. Hal tersebut dilakukan pada saat keadaan manusia Bahagia.
  - (2) Pengawasan pada diri sendiri tidak dapat dipisahkan, yang bertujuan untuk memperoleh target instansi.
  - (3) Manusia dapat mengawasi dan memberikan nasehat kepada dirinya sendiri. Hal tersebut juga dilakukan pada pekerjaannya, yang juga memotivasi dengan baik.
  - (4) Pemberian motivasi ini dapat diterapkan dari *lower needs* sampai dengan *higher-order-needs*.
  - (5) Memiliki karakter yang tidak mudah tersinggung, dan mau mengakui kesalahan yang diperbuat.<sup>56</sup>
  - (6) Perencanaan dibuat untuk memberikan dampak yang lebih lama dan sistematis.<sup>57</sup>
  - (7) Pengakuan diperlukan seseorang agar ia dapat di hormati atas amanah yang diberikan kepadanya dan dapat intorpeksi dirinya.<sup>58</sup>

Dari teori X dan teori Y, teori yang tepat diterapkan dalam sebuah perusahaan atau organisasi adalah teori Y. Hal tersebut dikarenakan dengan teori Y pegawai yang berada di dalam organisasi atau perusahaan akan didorong untuk berkembang dan dapat menerapkan pengetahuan, keterampilan, kemampuan, dan imajinasi untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Pemimpin perlu menerapkan prinsip integrasi, yaitu mengatur segala sesuatunya sehingga pemimpin dan pegawai saling bekerjasama untuk mencapai keberhasilan organisasi atau perusahaan. Selain pernyataan Teori Y diatas, juga didasarkan kepada asumsi manusia yang suka bekerjasama, rajin bekerja, dan bertanggung jawab.

Sedangkan, teori X dapat diterapkan dalam manajemen yaitu bertanggung jawab pengorganisasian pada unsur produksi, yaitu operasional, keuangan, dan

<sup>53</sup> Fahmi Irham, Pengantar *Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016), 95

<sup>54</sup> *Ibid*, 95

<sup>55</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: Andi, 2003), 194

<sup>56</sup> *Ibid*, 95

<sup>57</sup> *Ibid*, 95

<sup>58</sup> Faustino Cardoso Gomes, *Op.Cit*, 194

sumberdaya manusia. Unsur motivasi, kemampuan, dan kapasitas yang bertanggung jawab untuk mengarahkan tingkah laku manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Teori Y menekankan, bahwa motivator utama pegawai adalah pekerjaan. Dalam kepemimpinan tidak memaksa kesewenangan, pengendalian ekstern dan motivasi. Akan tetapi, pemimpin mengizinkan pegawainya untuk dapat berkembang dan diberikan tanggung jawab. Dalam teori Y lebih menekankan pada motivasi secara internal dan kearah yang positif. sedangkan, pada teori X lebih menekankan motivasi eksternal dan kearah yang negative.

#### 5) Teori A. H. Maslow

A.H Maslow mengemukakan, bahwa kebutuhan-kebutuhan manusia dapat dimasukkan ke dalam lima kategori yang disusun berdasarkan pada prioritas.<sup>59</sup> Setiap perilaku manusia ditentukan oleh kebutuhan yang paling mendesak atau *his strongest need*. Oleh karena itu, setiap pemimpin perlu mempunyai pemahaman yang mendalam tentang kebutuhan yang sangat penting bagi pegawainya. Setiap orang mempunyai prioritas dalam kebutuhan sampai kebutuhannya terpenuhi. A.H. Maslow mengemukakan, bahwa terdapat lima tingkatan kebutuhan manusia, yaitu.<sup>60</sup>

##### a) *Physiological Needs*

Physiological needs memiliki makna yaitu kebutuhan badaniah. Dalam poin ini membahas tentang kebutuhan ragawi yang seperti sandang, pangan, dan dan biologis.

##### b) *Safety Needs*

Safety needs memiliki arti yaitu kebutuhan akan rasa aman. Dalam pembahasan ini menekankan pada kebutuhan akan keamanan jiwa dan raga,maupun harta benda.

##### c) *Social Needs*

Social needs memiliki nama lain yaitu kebutuhan sosial. Dalam tingkatan ketiga ini lebih menekankan kepada kebutuhan untuk dihormati oleh orang lain (*sense of importance*), berprestasi (*sense of achievement*), disayangi dan diterima oleh orang lain (*sense of belonging*), serta ikut berpartisipasi (*sense or participation*).

##### d) *Esteem Needs*

Esteem needs bermakna kebutuhan akan penghargaan. Dalam hal ini, penghargaan seperti kebutuhan harga diri dan pendapat positif dari orang disekitarnya atau *support*.

##### e) *SelfActualization Needs*

Selfactualization needs bermakna tentang kebutuhan untuk diri sendiri. Kebutuhan diri sendiri adalah kebutuhan untuk mewujudkan diri dengan nilai dan suatu hasil yang didapatkan dari pekerjaannya.

---

<sup>59</sup> *Ibid*, 173

<sup>60</sup> Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, (Jakarta: Karya Uniperss, 1996), 339-349



Maslow mengatakan, bahwa perilaku pada setiap individu pada keadaan tertentu, terjadi karena adanya kebutuhan yang mendesak.<sup>61</sup> Oleh karena itu, apabila pemimpin hendak memotivasi pegawainya perlu memahami tingkatan kebutuhan manusia. Apabila kebutuhan ragawi manusia terpenuhi, maka ia akan termotivasi untuk kebutuhan yang lebih tinggi. Kebutuhan yang tinggi ini, seperti kebutuhan keamanan dan perlindungan dari bahaya, ancaman, serta merenggut hak asasi atau kebebasan. Kebutuhan akan keamanan dan keselamatan terpenuhi dan kebutuhan fisiologis tetap terpenuhi. Setiap kebutuhan manusia akan bersamaan, penerimaan, dan lingkungan menjadi sumber primer dari motivasi.

Maslow mengemukakan, bahwa kebutuhan akan penghargaan terbagi menjadi dua kelompok, yaitu penghargaan kepada diri sendiri dan penghargaan terhadap reputasi.<sup>62</sup> Penghargaan pada diri sendiri, seperti kepercayaan pada diri sendiri, kebebasan, hasil kerja, dan pengetahuan. Penghargaan terhadap reputasi, seperti kemauan untuk memperoleh status, pengakuan, penghargaan, dan penghormatan. Setiap pegawai memiliki tiga kebutuhan, yaitu kebutuhan *physiologis*, keamanan dan sosial. Ketiga hal tersebut menjadi kekuatan untuk memotivasi yang menonjol.

#### 6) Teori Frederick Herzberg

Herzberg berpendapat, bahwa manusia memiliki dua kebutuhan yaitu kepuasan kerja dan ketidakpuasan kerja.<sup>63</sup> Apabila pegawai kurang puas dengan pekerjaannya, maka ia akan merasa khawatir yang disebabkan oleh pekerjaan diri sendiri. Herzberg berpendapat, bahwa terdapat lima factor dalam kepuasan bekerja adalah keberhasilan pelaksanaan, pengakuan, pekerjaan yang diinginkan, tanggung jawab dan pengembangan.<sup>64</sup> Terdapat lima factor yang tidak mendatangkan kepuasan dalam bekerja atau yang disebut dengan factor iklim baik (*hygiene factors*), adalah kebijakan dan administrasi perusahaan atau organisasi, supervise, gaji, hubungan sosial, dan kondisi kerja. Faktor *hygiene* lebih mengutamakan untuk memotivasi pegawai dalam bekerja, sedangkan factor pemuas lebih cenderung untuk memotivasi seseorang untuk mendapatkan tujuannya.

Herzberg berpendapat, bahwa terdapat dua keadaan yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja yaitu factor motivator dan factor hygiene.<sup>65</sup> Menurut teori Herzberg menjelaskan, bahwa factor yang berperan sebagai motivator terhadap pegawai, yaitu dapat memuaskan dan mendorong seseorang untuk bekerja dengan baik. Faktor yang mendorong kualitas kenyamanan dalam bertugas yaitu berasal dari pemuasan kebutuhan taraf tinggi seperti perolehan, sanjungan, Amanah, dan peluang untuk meningkatkan *skil*.<sup>66</sup> Faktor motivasi tersebut terdiri dari:<sup>67</sup>

- a) *Achievement* atau kesuksesan dalam aktualisasi
- b) *Recognition* atau penerimaan

---

<sup>61</sup> Faustino Cardoso Gomes, Op.Cit, 174

<sup>62</sup> *Ibid*, 175

<sup>63</sup> *Ibid*, 177

<sup>64</sup> Faisal Affif, Roland Paemeleire, dan Louis Uytterschaut, Op. Cit, 61

<sup>65</sup> Faustino Cardoso Gomes, Op.Cit, 178

<sup>66</sup> Siagian P. Sondang, Op.Cit, 290

<sup>67</sup> *Ibid*, 178

- c) *The work itself* atau pekerjaannya
- d) *Responsibilities* atau bertanggung jawab
- e) *Advancement* atau pengembangan

Sedangkan, terdapat factor yang kedua yaitu factor *hygiene*. Factor *hygiene* yang dapat menimbulkan rasa tidak puas kepada pegawai atau demotivasi. Factor tersebut terdiri dari:<sup>68</sup>

- a) *Company policy and administration* atau kebijaksanaan dan administrasi perusahaan.
- b) *Technical supervisor* atau supervise
- c) *Interpersonal supervision* atau hubungan antar pribadi dengan atasan.
- d) *Working condition* atau kondisi kerja
- e) *Wages* atau gaji

Apabila factor *hygiene* dapat diperbarui, maka factor tersebut tidak berdampak terhadap sikap saat bertugas yang positif. Akan tetapi, apabila factor *hygiene* mengabaikan factor yang tidak baik, maka pegawai akan merasa hampa. Factor *hygiene* menggambarkan hubungan kerja dengan konteks atau lingkungan kerja atau *job context*.

#### 7) Teori M. Scott Myers

M. Scott Myers mengkaji, bahwa terdapat lima kelompok pegawai yaitu cendekiawan, insinyur, penyelia pembuatan, teknisi laki-laki yang dibayar dalam hitungan waktu, dan perakitan perempuan.<sup>69</sup> Teori ini juga disebut sebagai teori motivasi dan non motivasi. Dalam teori ini, terdapat dua karakteristik pegawai yaitu pegawai yang dimotivasi dan yang mengelak motivasi. Pegawai yang mencari motivasi merupakan pegawai yang mencari dukungan oleh seseorang yang berhasil mengmban tugas, tanggung jawab, pertumbuhan, pengembangan, pekerjaan yang dilakukan, dan penghormatan. Akan tetapi, seseorang yang menangkai motivasi merupakan seorang pegawai yang cenderung untuk tidak mau menerima pemberian motivasi, dan tidak puas dengan upah, tunjangan, supervise, kondisi kerja, kebijakan, dan administrasi dalam Lembaga atau organisasi.

Strategi untuk pengelak motivasi yaitu dengan memberikan sedikit kepuasan dari keberhasilan pelaksanaan. Pencari motivasi diilhami oleh pekerjaannya sendiri, sedangkan pengelak motivasi dipengaruhi oleh kebutuhan yang lebih rendah. Setiap kelompok atau organisasi akan menemui satu pegawai yang menjadi pengelak motivasi atau pencari motivasi, dan ia cenderung untuk menerapkan kebiasaan dari kelompoknya. Oleh karena itu, sebagai pemimpin yang ingin memotivasi pegawainya harus menentukan orientasi terlebih dahulu. Langkah selanjutnya yaitu menerapkan dan perbaikan yang dibutuhkan oleh organisasi yang terdiri dari pencari motivasi atau pengelak motivasi.

#### 8) Teori David Mc Clelland

<sup>68</sup> *Ibid*, 179

<sup>69</sup> Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, (Jakarta: Karya Unipress, 1996), 357-366

Teori ini disebut juga *achievement motivation theory*. Hal tersebut dikarenakan, dalam teori ini memformulasikan konsep kebutuhan untuk keberhasilan atau *the need to achieve*. David Mc. Clelland berpendapat, bahwa kebutuhan yang banyak akan membuat seseorang termotivasi untuk melaksanakan tugas dalam bekerja.<sup>70</sup> Menurut David Mc Clelland mengemukakan, bahwa seseorang yang mempunyai kebutuhan untuk keberhasilan dengan keinginan kuat untuk mencapai sesuatu, yaitu:<sup>71</sup>

- a) Kebutuhan mencapai kesuksesan atau *need for achievement*. Untuk menggapai hubungan ideal Lembaga ditentukan serta usaha karyawan untuk mencapai keberhasilan. Kompetensi tersebut terjalin antara pimpinan dan karyawan, agar tercipta hubungan yg harmonis.
- b) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otoritas kerja atau yang disebut juga dengan *need for power*. Kebutuhan tersebut bertujuan untuk mengajak seseorang berperilaku dengan situasi yang sesuai dengan tugas yang diamanahkan.
- c) Kebutuhan untuk berafiliasi atau *needs for affiliation*. Kebutuhan ini bertujuan untuk bersosialisasi, bersahabat, dan mengenal lebih dekat rekan kerja di dalam organisasi.

9) Teori Penerapan atau Valensi.

Semua asumsi kepada pemahaman teori penerapan atau valensi yaitu mengatasi teori tentang semua pegawai memiliki kesamaan dan memiliki metode yang terbaik untuk memotivasi pegawai. Asumsi pengharapan menjelaskan tentang perbedaan antar individu, dan keadaan satu dengan yang lainnya. Asumsi tersebut berdasarkan pada tingkah laku dalam berorganisasi. Empat asumsi tersebut, diantara lain:<sup>72</sup>

- a) Perilaku ditentukan oleh kombinasi dari dalam lingkungan. Dugaan ini menjelaskan, bahwa seseorang yang berbeda-beda mempunyai kebutuhan dan pengharapan yang berbeda, serta dibentuk oleh pengalaman yang terjadi di masa lampau. Lingkungan kerja yang berbeda akan membuat seorang pegawai bertingkah laku dengan cara yang berbeda.
- b) Pengambilan keputusan yang disengaja. Pada hal ini yang dilihat yaitu perilakunya. Keputusan yang dapat dilihat meliputi kedatangan karyawan ke tempat kerja, mampu bertahan di tempat kerja, dan memiliki semangat dalam bekerja.
- c) Perbedaan kebutuhan, keinginan, dan tujuan. Seseorang mempunyai tajuik kesenangan yang berbeda. Pada hal tersebut, seorang pemimpin mampu mengetahui bagaimana karyawan akan dihukum, diberi *reward*, dan dimotivasi berdasarkan pada kebutuhan, keinginan, dan tujuan karyawannya.
- d) Pengambilan keputusan secara alternatif. Keputusan tersebut didasarkan pada harapan seseorang yang dilihat dari perilakunya yang dapat membawa kepada keputusan yang diinginkan. Seseorang lebih cenderung untuk bertindak

---

<sup>70</sup> Matutina C. Domi, Poltak Manurung, Sudarsono, *Manajemen Personalia*, (Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 1993), 37

<sup>71</sup> Zainal Rivai Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015), 613

<sup>72</sup> *Ibid*, 186

berdasarkan keyakinan yang positif, dan menjauhkan pada pandangan negative yang akan berakibat buruk padanya.

Pada teori ini, mempunyai tiga komponen utama pengharapan diantara lain yaitu:<sup>73</sup>

- a) Pengharapan hasil prestasi. Pengharapan hasil prestasi merupakan harapan seseorang yang berdasarkan pada perilaku yang memberikan dampak positif berupa prestasi dalam bekerja.
- b) Valensi. Valensi merupakan daya motivasi atau hasil perilaku tertentu seseorang yang sesuai dengan yang ia kehendaki. Valensi disini seperti kenaikan upah dan tanggung jawab. Valensi memberikan pengaruh positif bagi karyawan karena karyawan merasa dihargai dalam bekerja.
- c) Pengharapan usaha prestasi. Dalam hal ini, seorang karyawan berusaha untuk berprestasi dengan cara ia bertanya atau mencari pendapat tentang suatu hal yang dapat meningkatkan pengetahuannya.

#### 10) Teori Keseimbangan

Teori keseimbangan merupakan suatu teori dari motivasi kerja yang berdasarkan pada asumsi tentang kesesuaian honorarium pegawai yang diterima.<sup>74</sup> Factor penting dalam teori ini yaitu honorarium. Teori keseimbangan dapat didefinisikan sebagai suatu nisbah antara pegawai dengan imbalan kerja dibandingkan dengan imbalan yang diterima oleh pegawai lain yang memiliki situasi yang sama. Hal tersebut disebabkan oleh imbalan berupa uang yang mengandung makna yang besar.

#### c. Manfaat Pemberian Motivasi

Manfaat adanya motivasi yaitu penggerak seseorang agar timbul kemauan untuk melaksanakan tujuannya. Hasibuan memaparkan, bahwa terdapat manfaat pemimpin memberikan motivasi kepada pegawainya antara lain:<sup>75</sup>

- 1) Menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai tentang tugas yang diberikan,
- 2) Mengayomi kesejahteraan pegawai,
- 3) Mengoptimalkan keterlibatan dan kreativitas pegawai di kantor,
- 4) Mewujudkan situasi dan jalinan kerja yang erat,
- 5) Memaksimalkan pengadaan pegawai,
- 6) Menumbuhkan kedisiplinan dan mencatat tingkat absensi pegawai,
- 7) Memperkuat loyalitas dan kestabilan pegawai,
- 8) Menumbuhkan produktivitas dalam bekerja,
- 9) Memaksimalkan kenyamanan dan moral dalam bekerja,
- 10) Memberikan semangat dan gairah dalam bekerja.<sup>76</sup>

#### d. Kendala-kendala Pemberian Motivasi

---

<sup>73</sup> *Ibid*, 187

<sup>74</sup> *Ibid*, 188

<sup>75</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 2007)

<sup>76</sup> Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka)

Dalam melakukan suatu pekerjaan ditemukan berbagai hambatan yang dapat menghambat pencapaian tujuan dari kegiatan atau tujuan organisasi. Dalam hal ini, terjadi juga dalam pelaksanaan motivasi pemimpin kepada pegawainya yang mengalami hambatan. Hal ini disebabkan oleh adanya kendala-kendala yang harus dihadapi. Kendala pemberian motivasi, diantara lain:<sup>77</sup>

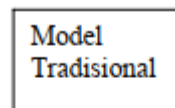
- 1) Sulit menentukan alat motivasi yang tepat. Hal tersebut dikarenakan setiap individu memiliki metode yang tidak sama,
- 2) Kurang tersedianya fasilitas dan insentif yang memadai,
- 3) Pemimpin kurang mengetahui metode motivasi yang tepat untuk pegawai, dan
- 4) Pemimpin kurang memberikan insentif yang adil dan layak.

e. Metode Motivasi Pemimpin

Seorang pemimpin mempunyai banyak pandangan mengenai motivasi dengan berbagai metode-metode motivasi tertentu. Sadili Samsudin mengemukakan, bahwa terdapat tiga mode motivasi, yaitu:<sup>78</sup>

1) Metode Tradisional

Pembahasan tersebut, aspek yang terpenting dari seorang pemimpin yaitu mempengaruhi pegawai mau menjalankan pekerjaannya. Keharusan tersebut akan membuat pegawai merasa bosan, karena dilakukan secara berulang-ulang. Dalam metode tradisional, motivasi pimpinan kepada karyawan dengan membagikan insentif. Insentif tersebut dapat berupa gaji atau upah yang meningkat. Apabila seorang pegawai rajin dalam bekerja, maka gajinya akan dinaikkan. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa pegawai yang malas, maka ia dapat dimotivasi dengan gaji yang dinaikkan. Akan tetapi, pemimpin saat ini lebih mengurangi jumlah gaji tersebut.



2) Metode Hubungan Manusiawi atau *Human Relation Metode*

Pada metode hubungan manusiawi lebih menekankan kepada pentingnya factor-factor kontak sosial yang dialami oleh pegawai dalam bekerja daripada factor imbalan. Pada model ini, seorang pemimpin dapat memotivasi pegawainya dengan cara memenuhi kebutuhan sosialnya, dan membuat pegawai merasa penting, serta dapat diandalkan. Hal ini yang memberikan sebuah kepuasan dalam bekerja pada setiap pegawai yang perlu ditingkatkan, seperti dengan cara memberikan kebebasan kepada pegawainya untuk mengambil keputusan dalam menjalankan pekerjaannya. Dalam hal ini, kontak sosial atau hubungan

<sup>77</sup> Hasibuan, 2003, 102

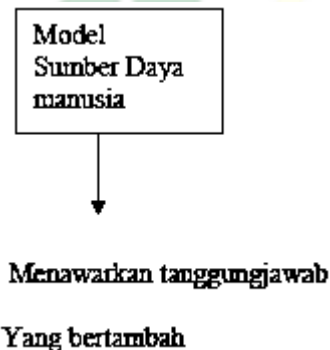
<sup>78</sup> Sadili Samsudin, 2006, 285

kemanusiaan lebih dikembangkan secara lebih baik yang menjadi metode motivasi.



3) Metode Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Model*

Model sumber daya manusia disebabkan oleh kritik terhadap model hubungan manusiawi. Motivasi pegawai tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, tetapi terdapat factor yang mempengaruhi. Dalam metode ini, peningkatan kewajiban bersama untuk memperoleh hasil, dengan setiap bawahan berkontribusi sesuatu untuk Lembaga. Yang disesuaikan dengan tugas serta keahlian karyawannya. Pekerja lebih menfokuskan kepada kepuasan diri dalam prestasi kerja yang baik. Pegawai berprestasi disebabkan oleh termotivasi akan rasa tanggung jawab yang luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.<sup>79</sup>



f. Jenis Motivasi

Hasibuan berkata bahwa motivasi mempunyai dua jenis, diantaranya:<sup>80</sup>

1) Motivasi Positif atau *Incentive Positive*

Motivasi positif adalah rasa semangat yang muncul dalam diri seseorang yang mengarah ke hal bermanfaat. Pernyataan tersebut bermaksud agar seorang pemimpin dapat menstimulasi karyawannya dengan menghadiankan ataupun pujian kepada karyawan yang performanya meningkat. Akan tetapi, performanya tersebut perlu ditingkatkan dari biasanya. Dengan hal tersebut, bawahan dapat membangkitkan antusias dalam menjalankan tugas. Hal tersebut berasal dari kebahagiaan seseorang yang mendapatkan hal positif dari orang lain.

2) Motivasi Negatif atau *Incentive Negative*

Dalam motivasi negative, pemimpin menjatuhkan sanksi kepada bawahannya yang bersalah. Perilaku tersebut adalah bentuk motivasi pimpinan

<sup>79</sup> Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 101

<sup>80</sup> SP. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2012), Hal. 150

kepada bawahannya. Pada pembahasan ini, memiliki dampak kepada karyawan yaitu munculnya rasa antusiasme dengan waktu singkat. Sementara itu, motivasi dalam waktu lama kurang efektif untuk diterapkan dalam pembahasan ini. Motivasi negative akan memberikan dampak yang kurang baik pada karyawan di perusahaan.

g. Indikator Motivasi

Motivasi ialah keinginan seseorang untuk mengerjakan hal positif, terutama dalam bekerja dengan bagus. Salah satu spirit yang dapat memberikan pengaruh internal dan eksternal yang konstan dan antusiasme dalam menjalankan amanah ialah motivasi.<sup>81</sup> Bentuk motivasi adalah dengan menggali potensi karyawan agar bersemangat dalam bekerja sama secara profitable.<sup>82</sup> Indikator motivasi terbagi menjadi lima, yaitu:<sup>83</sup>

1) Pengakuan orang lain.

Dalam suatu instansi rasa ingin diakui muncul pada setiap karyawan, hal yang menjadi factor seseorang bersemangat dalam bertugas.<sup>84</sup> Pengakuan disini dalam arti yaitu menghargai diri dan profesi yang dilakukannya adalah hal yang utama. Hal tersebut dikarenakan dengan dihargai oleh orang lain baik diri sendiri ataupun pekerjaan akan dapat dilihat dan diapresiasi orang lain.<sup>85</sup> Pengakuan berguna untuk menjamin seseorang dapat diperhatikan dan dihargai oleh orang lain. Penghargaan dari kelompok ialah bentuk apresiasi instansi pada karyawannya.

2) Pekerjaan yang dilakukan.

Pimpinan dalam bertugas harus memastikan karyawannya menjalankan tugas yang diamanahkan padanya. Tugas seorang pimpinan ialah memastikan bawahannya menjalankan tugas dengan bagiannya, dan menciptakan suasana kerja yang nyaman serta kondusif.<sup>86</sup> Pemimpin mampu menempatkan karyawan sesuai dengan keahliannya. Apabila seorang karyawan diterima Yayasan, maka ia harus menjalankan amanahnya dengan baik. Pimpinan wajib menyeleksi calon karyawan untuk ditempatkan pada posisi yang seharusnya. Apabila kepentingan instansi telah terpenuhi, maka ia dapat menetapkan target perusahaannya. Jabatan yang diamanahkan instansi kepada bawahan harus dijalankan dengan suka cita dan komitmen. Komitmen wajib dimiliki oleh karyawan dalam bertugas. Apabila karyawan diterima di Yayasan, maka ia harus menjalankan amanah dengan giat.

---

<sup>81</sup> Ririn Andriana, *Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja*, *Jurnal Maksipreneur*, (Surabaya: Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya, 2015), Vol.4, No.2, 2015, 38-49

<sup>82</sup> Siti Salbiyah & Budi Wahyu Mahardhika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016*, FEB Universitas Muhammadiyah Surabaya, (Surabaya: Jurnal Balance, 2017), Vo.XIV, No.2, 2017

<sup>83</sup> Heri dan Siti Noor Hidayati, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, *Jurnal Maksipreneur*, *Fakultas Ekonomi*, Universitas Proklamasi 45, Vol.VI, No.1, Desember, 67-76

<sup>84</sup> Bayu SUjadmiko, *Pengakuan Negara Baru Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional (Studi terhadap kemerdekaan Kosovoo)*, *Jurnal Ilmu Hukum*, *Fakultas Hukum*, (Lampung: Universitas Lampung, 2012), Vol.5, No.1, ISSN 1978-5186

<sup>85</sup> Fransiskus Ady dan Djoko Wijono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, *Jurnal Maksipreneur*, *Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45*, (Yogyakarta: Jurnal Maksipreneur, 2013), Vol.II, No.2, 101-112

<sup>86</sup> Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang*, (Bekasi: Jurnal Solusi, 2011), Vol.9, No.17, 80

### 3) Tanggung Jawab

Dalam perusahaan wajib menerapkan rasa tanggungjawab dalam bekerja. Sikap amanah harus dimiliki setiap bawahan.<sup>87</sup> Karyawan yang memiliki sikap tanggung jawab sangat dibutuhkan dalam sebuah perusahaan. Apabila setiap karyawan memiliki rasa tanggung jawab, maka perusahaan tersebut akan dapat mencapai berkembang dengan baik. Pemimpin adalah unsur penting dalam perusahaan. Pimpinan yang baik mempunyai sikap amanah dalam berbagai segala aspek. Dengan pemimpin yang bertanggung jawab dapat mencontohkan kepada karyawannya. Sikap bertanggung jawab membantu perusahaan dalam mencapai tujuan perusahaan.

Tanggung jawab adalah tabiat dan kepribadian insan untuk menjalankan mandat dan kewajiban. Apabila seseorang menjalankan amanahnya, maka ia dapat dikatakan seseorang yang bertanggung jawab. Menjalankan tugas dengan tepat waktu merupakan ciri insan yang amanah. Ciri-ciri insan yang bertanggung jawab ialah mampu menjalankan tugas yang dibebankan dengan baik, menyampaikan pesan, tidak mengulur waktu, dan lain sebagainya. Tugas diberikan pimpinan kepada bawahan ialah bentuk pemimpin melatih karyawan untuk bertanggungjawab untuk dirinya dan Yayasan.<sup>88</sup>

### 4) Gaji atau Upah

Gaji adalah kewajiban instansi untuk diberikan kepada karyawannya. Apabila bawahan sudah menjalankan tugas, maka ia diberikan *reward*.<sup>89</sup> Gaji diibaratkan seperti penyemangat dalam bertugas. Karyawan bekerja di sebuah perusahaan karena ia ingin mendapatkan gaji atau upah. Komisi adalah bentuk timbal balik instansi kepada karyawan selama bertugas. Komisi tersebut berupa uang. Komisi memiliki fungsi sebagai penyambung hidup bagi pegawai. Pemberian komisi dilakukan instansi melalui tunai ataupun non tunai. Syarat mencairkan komisi yaitu terdapat perjanjian kerja antara instansi dan pegawai. Komisi diperoleh oleh karyawan setelah menyelesaikan tugas yang diberikan oleh perusahaan. Honor merupakan penentu performa seorang pegawai, sehingga karyawan dapat bertugas dengan ulet dan semangat.<sup>90</sup> Perusahaan memberikan honor sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan.

### 5) Kondisi Kerja

---

<sup>87</sup> Rodhiyah Syafitri, *Meningkatkan Tanggung Jawab Belajar Melalui Strategi Giving Questions and Getting Answers Pada Siswa, Universitas Pendidikan Ganesha*, (Bali: Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan, 2017), Vol.1, No.2, 57-63

<sup>88</sup> Zainal Arifudin, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri*, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, (Kediri: Jurnal Simki-Economic, 2017), Vol.11, No.4

<sup>89</sup> Agustina Indriyani, *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia*, Jurnal Paradigma, Universitas Islam Batik Surakarta, Vol.12, No.1, Februari-Juli, ISSN 1693-0827

<sup>90</sup> M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makassar*, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makassar, (Makassar: Jurnal Economix, 2013), Vol.1, No. 1



Apabila seorang karyawan ingin puas dalam bertugas, maka ia harus mendapatkan *support* dengan suasana kerja yang nyaman.<sup>91</sup> Karyawan merasa nyaman pada saat keadaan yang tenang. Keadaan di dalam perusahaan memberikan dampak terhadap performa karyawan. Dengan situasi yang sehat dapat meningkatkan performa kerja pegawai. Fasilitas merupakan salah factor pendukung yang menjadi pemicu karyawan dalam semangat bekerja. Kondisi kerja yang sehat tercipta apabila lingkungan disekitarnya saling berkontribusi dengan seimbang. Hal tersebut disebabkan kondisi tugas yang sehat, karyawan dapat mengerjakan tugas dengan baik.

Kondisi kerja dapat dipengaruhi oleh sarana dan prasarana yang didapatkan. Lingkungan kerja yang berbobot memberikan dampak kepada baik kepada karyawan. Dengan adanya sarana dan prasarana yang memadai, akan membuat performa karyawan dalam bertugas semakin produktif. Apabila keadaan kerja kondusif, maka memaksimalkan produktivitas pegawai. Apabila kondisi kerja sehat, maka akan memberikan dampak bekerja yang nyaman. Tempat kerja yang nyaman akan memberikan manfaat bagi karyawan.<sup>92</sup> Situasi kerja yang sehat ialah kenyamanan dan memberikan *support* untuk dapat merealisasikan aktivitas.

#### h. Faktor yang Mempengaruhi Motivasi

Hezberg dalam Hasibuan memaparkan, bahwa terdapat dua unsur yang mempengaruhi motivasi, yaitu:<sup>93</sup>

##### 1) Faktor Pembantu atau Faktor Pemenuhan.

Factor pendukung disebut juga dengan *intrinsic motivation*. Bagian tersebut bermakna yaitu berasal dari dalam seseorang. Hal tersebut menjadi penyebab seseorang untuk berprestasi. Faktor tersebut antara lain:

##### a) Prestasi yang dicapai atau *Achievement*.

*Achievement* adalah karisma seseorang untuk memotivasi seorang karyawan. Hal tersebut dikarenakan dapat mendorong karyawan untuk mengeluarkan potensi yang ia miliki untuk mengembangkan kemampuan dan kreativitas. Apabila seseorang ingin memperoleh kinerja yang bagus, maka ia wajib mempunyai keahlian dan daya kreasi.

##### b) *Responsibilitas*

*Responsibility* merupakan kewajiban pimpinan untuk memotivasi karyawannya. Maka dari itu, karyawan bertugas lebih teliti agar melahirkan insan yang bermutu. Apabila seseorang bertanggungjawab, maka ia mendapatkan apresiasi dari semua orang.

##### c) *The Work It Self*

*The work it self* adalah sebuah teori yang membahas tentang tingkat kepuasan atau *the stady-state theory of job statisfaction*. Dalam teori tersebut

---

<sup>91</sup> Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Fakultas EKonomi dan Bisnis dan Program Magister Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, (Manado: Jurnal EMBA, 2015), Vol.3, No.3, 849-862

<sup>92</sup> Jurnal SDM, *Kondisi Kerja Definisi dan Jenis*, diakses pada tanggal 22 Desember 2021 dari <http://jurnal-sdm.blogspot.com/2009/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html>

<sup>93</sup> Rudi Hermansyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018, 27

menjelaskan tentang kepribadian adalah salah satu factor penentu stabilitas kepuasan kerja.

2) Faktor Penghambat atau Pemelihara.

Factor penghambat disebut juga dengan *disatisfier* atau *hygene factor*. Factor penghambat adalah factor yang bersifat ekstrinsik. Hal tersebut yang berarti bersumber dari luar diri sendiri. Factor penghambat termasuk ke dalam factor ekstrinsik, yaitu:

a) Keamanan dan Keselamatan Kerja yang tidak terjamin.

Keamanan dan keselamatan dalam bekerja adalah suatu perlindungan yang diberikan perusahaan terhadap jaminan Kesehatan dan keamanan karyawan dalam bekerja. Apabila karyawan tidak mendapatkan jaminan keamanan dan Kesehatan kerja, maka hal tersebut akan menjadi penghambat motivasi dalam bekerja.

b) Kondisi Kerja yang tidak kondusif.

Keadaan kerja merupakan situasi yang terjadi kepada karyawan dalam bekerja yang memberikan dampak positif kepada lingkungannya. Oleh karena itu, apabila pegawai tidak mendapatkan situasi bertugas yang kondusif, maka hal tersebut dapat menjadi penghambat dalam bekerja.

i. Macam-macam Motivasi Pemimpin

Motivasi dapat dibedakan menjadi dua macam, yaitu:<sup>94</sup>

1) Motivasi Instrinsik

Motivasi yang berasal dari dalam diri sendiri yang disebut dengan motivasi intrinsik. Motivasi instrinsik adalah sebuah konsep yang menjadi aktif atau memiliki fungsi yang tidak perlu memicu dari luar. Hal tersebut dikarenakan dalam setiap diri individu telah mendapatkan dorongan untuk melakukan sesuatu.<sup>95</sup>

2) Motivasi Ekstrinsik

Motivasi yang berasal dari luar diri seseorang yang disebut dengan motivasi ekstrinsik. Motivasi ekstrinsik merupakan sebuah konsep yang aktif dan memiliki fungsinya. Hal tersebut dikarenakan terdapat penyebab yang dapat memicu dari luar.<sup>96</sup>

3) Motivasi dalam Perspektif Islam

Motivasi pekerjaan menurut Islam merupakan kewajiban seseorang dengan diberikan amanah berupa profesi yang berasal dari Allah SWT.<sup>97</sup> Kebanyakan orang bekerja untuk mengejar materi belaka atau kepentingan duniawi, orang-orang kurang memperhatikan kepentingan akhirlatnya. Bekerja merupakan usaha seseorang untuk mendapatkan rezeki. Berprofesi merupakan salah satu bentuk ibadah kepada Allah SWT. Oleh karena itu, karyawan memerlukan motivasi yang dapat memberikan akhlak yang baik dan dibenarkan oleh Islam. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam merupakan suatu kegiatan yang bukan

<sup>94</sup> Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002), 115

<sup>95</sup> Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, (Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007), 89

<sup>96</sup> *Ibid*, 90-91

<sup>97</sup> Rahman, Abdel Rahman AA, *An Islamic Perspective on Organizational Motivation*, (America: The American Journal of Islamic Social Science, 1995), Vol.12, No.2

hanya untuk memenuhi nafkah semata, tetapi juga untuk beribadah kepada Allah SWT.

Allah SWT berikrar kepada hamba-Nya bahwa apabila hamba-Nya bekerja dengan giat, maka dosanya diampuni dan memperoleh pahala dari Allah SWT. Hal tersebut tertera dalam QS. Al-An'am ayat 9 yang berbeunyi:

وَلَوْ جَعَلْنَاهُ مَلَكًا لَجَعَلْنَاهُ رَجُلًا وَلَلَبَسْنَا عَلَيْهِم مَّا يَئِسُّونَ

Artinya: "Dan kalau Kami jadikan rasul itu malaikat, tentulah Kami jadikan dia seorang laki-laki dan (kalua Kami jadikan ia seorang laki-laki), tentulah Kami meragu-ragukan atas mereka apa yang mereka ragu-ragukan atas diri mereka sendiri." (QS. Al-An'am: 9)<sup>98</sup>

Nilai yang terkandung pada ayat diatas adalah terdapat motivasi berprofesi dalam Islam. Allah SWT memberikan belas kasihan dan ganjaran kepada hamba-Nya yang sungguh-sungguh dalam bertugas. Hal tersebut merupakan penyemangat bagi hamba-Nya. Allah SWT menasehati setiap insan untuk menyeimbangkan antara dunia dan akhirat. Seseorang menanam hal baik pada saat di dunia. Sementara itu, akhiratnya kelak ia menerima tabungan yang ia tuai di dunia. Saleh menjelaskan, bahwa ciri-ciri orang yang memiliki motivasi bekerja menurut Islam, yaitu:<sup>99</sup>

a) Niat baik dan benar (mengharap ridha Allah SWT)

Niat dan inspirasi kerja wajib dimiliki oleh pekerja. Hajat tersebut menentukan pekerjaan yng tepat. Apabila seseorang bekerja untuk memperoleh upah, maka ia Cuma mendapatkan gaji saja. Akan tetapi, apabila pekerja niatnya berharap ridha Allah SWT, maka ia akan mendapatkan hal yang sudah diniatkan. Tanda pekerja yang tulus dan tekun untuk mengharapkan ridha Allah SWT, adalah:

- (1) Focus memperoleh pahala Allah SWT atas profesi yang dijalankan,
- (2) Bekerja untuk memperoleh rejeki yang halal dan barokah,
- (3) Bekerja sebagai wujud ibadah kepada Allah SWT, dan
- (4) Mengabdikan kepada Allah SWT diwujudkan dengan berprofesi.

b) Takwa dalam bekerja

Takwa dalam bekerja adalah taat melaksanakan perintah dan menjauhi segala bentuk larangan-Nya, dan sikap tanggung jawab seorang muslim terhadap keimanan yang telah diyakini dan diucapkan. Orang yang bertakwa dalam bekerja merupakan orang yang mampu bertanggung jawab dengan segala tugas yang telah diberikan kepadanya. Orang yang bertakwa juga selalu menampilkan sikap positif, seperti:

- (1) Bekerja dengan cara terbaik sebagai wujud tanggung jawab dengan kerja dan tugas yang telah diamahkan,
- (2) Menjauhi segala bentuk kemungkaran untuk diri sendiri dan orang lain dalam bekerja,
- (3) Mentaati peraturan yang berlaku di tempat bertugas, dan

<sup>98</sup> Al-Qur'an, Al-An'am: 9

<sup>99</sup> Saleh, Akh. Muwafik, *Bekerja Dengan Hati Nurani*, (Jakarta: Erlangga, 2009), 65

- (4) Bekerja dengan penuh optimal dan optimis.
- c) Ikhlas dalam bekerja

Ikhlas merupakan sebuah syarat diterimanya amal perbuatan manusia disisi Allah SWT. Suatu pekerjaan yang dilakukan dengan keikhlasan, maka akan mendatangkan rahmat dari Allah SWT. Ciri-ciri orang yang bekerja dengan ikhlas adalah:

- (1) Bekerja semata-mata mengahrapkan ridha Allah SWT
- (2) Bekerja dengan Ikhlas meskipun pekerjaan tersebut berat.
- (3) Penuh semangat dalam mengerjakan pekerjaannya.
- (4) Tidak melakukan pamrih dan riya'.

## 2. Kepemimpinan

### a. Definisi Pimpinan.

Pemimpin merupakan seseorang yang mempunyai keahlian memimpin tanpa mengikuti suatu alasan.<sup>100</sup> Apabila eksekutif ialah pimpinan, maka pimpinan tidak pasti eksekutif. Seorang kepala dapat berperilaku seperti pimpinan. Apabila ia bisa mengubah perilaku orang lain, maka ia dapat dikatakan sebagai pimpinan. Pimpinan memiliki tujuan untuk menggapai cita-cita Yayasan. Akan tetapi, seorang pemimpin tidak sama seperti seorang manajer. Hal tersebut disebabkan seorang manajer melaksanakan fungsinya dalam kaitan birokrasi, yang dibatasi oleh aturan birokrasi. Sedangkan seorang pemimpin tidak perlu dibatasi oleh aturan birokrasi.<sup>101</sup>

### b. Definisi Kepemimpinan

Dalam sejarah istilah *leadership* atau kepemimpinan muncul pada tahun 1800. Definisi kepemimpinan sangat bermacam-macam yang disesuaikan dengan cara pandang setiap orang. Definisi *leadership* adalah sebagai berikut: titik tumpu proses kelompok, kepribadian dan pengaruhnya, seni dalam melaksanakan pekerjaan, tindakan untuk mempengaruhi seseorang, perbuatan atau sikap seseorang, bentuk persuasi dalam menggerakkan orang, sebuah alat pencapaian tujuan, lebih banyak pengaruh daripada interaksi, peranan yang menonjol, dan proses dari peranan yang orisinal.<sup>102</sup> Antitong mengatakan, bahwa kepemimpinan merupakan suatu dasar keterampilan pimpinan untuk menginspirasi bawahannya. Karena hal tersebut, seseorang yang bukan pimpinan dapat memperoleh kepemimpinan.<sup>103</sup> Matondang berpendapat, bahwa tahapan kepemimpinan tergoyahkan oleh orang lain supaya melakukan atau tidak yang diperintahkan.<sup>104</sup>

Sarlito Wirawan Sawirno berpendapat, bahwa kepemimpinan adalah tingkah laku seseorang yang dapat membawa dampak organisasi yang berkerja sama untuk mencapai tujuan bersama.<sup>105</sup> Yukl mengatakan, bahwa kepemimpinan adalah pengaruh besar yang melebihi kewajiban dan berada diatas kebutuhan mekanis dalam

---

<sup>100</sup> Drs. Miftah Thoha, M.PA, *Perilaku Organisasi*, (Jakarta: CV Rajawali, 1983), 255

<sup>101</sup> *Ibid*, 256-257

<sup>102</sup> Ralph M. Stogdill, *Handbook of Leadership*, (New York: The Free Press, 1974), 7-15

<sup>103</sup> Hurin In Lia Amalia Qori, *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional*, (Jurnal Analisa, Agustus 2013), Vol. 1, No.2, 70

<sup>104</sup> *Ibid*, 70

<sup>105</sup> Sarlito Wirawan Sawirno, *Psikologi Sosial: Psikologi kelompok dan Psikologi Terapan*, (Jakarta: Balai Pustaka Jakarta, 2005), 40

mengarahkan organisasi secara rutin.<sup>106</sup> Baharuddin dan Umiarso berpendapat, bahwa kepemimpinan merupakan sesuatu kekuatan penting dalam rangka pengelolaan, sehingga kemampuan memimpin secara efektif sebagai kunci keberhasilan organisasi.<sup>107</sup> Oleh karena itu, kepemimpinan adalah induk dari sebuah manajemen, sedangkan inti kepemimpinan adalah *human relation*. Kepemimpinan adalah seluruh aktivitas dalam rangka untuk mempengaruhi orang-orang agar mau bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan yang baik perlu dikembangkan dan dipelihara sebaik mungkin, karena manajemen yang berhasil berasal atau bergantung pada adanya kepemimpinan yang baik.

c. Ciri-ciri Kepemimpinan

Dalam kalangan para ahli, persyaratan pemimpin yang baik dapat menimbulkan kepemimpinan yang baik. Drs. Sondang Siagian MPA mengemukakan, bahwa kepemimpinan mempunyai 19 karakter diantaranya:<sup>108</sup>

- 1) Pendidikan umum yang luas. *A generalist* yang terpuji muncul dari sosok pemimpin yang berwibawa. Karena hal tersebut, *A generalist* adalah sosok yang berkemampuan untuk memajukan *managerial skill*. Tuntutan tersebut berlandaskan pada tugas. Dan tidak menjadi seorang *specialist* dengan pemilikan *technical skill* yang mendalam.
- 2) Kemampuan berkembang secara mental. seorang pemimpin diibaratkan sebagai organisme yang hidup. Apabila seorang pemimpin tidak bertumbuh secara mental, maka ia akan mengalami kesulitan dalam kepemimpinannya.
- 3) Keingintahuan. Transformasi merupakan factor yang mendukung seseorang atau pemimpin untuk memiliki rasa ingin tahu. Dengan kesadaran adanya perubahan tersebut, membuat seorang pemimpin menjadi inovatif dan kreatif. Hal yang perlu dihindari oleh seorang pemimpin adalah perasaan puas terhadap hal yang telah dicapai.
- 4) Kemampuan analitis. Apabila seorang pemimpin memiliki kemampuan dalam menganalisa situasi yang dihadapi secara teliti, matang, dan mantap, maka kepemimpinannya akan sukses. Kemampuan tersebut dikaitkan dengan *suprasystem* dan *subsystem* yang dapat mempengaruhi organisasi yang dipimpinnya.
- 5) Memiliki daya ingat yang kuat. Seorang pemimpin sering dihadapkan pada informasi yang memiliki kapasitas yang besar. Dengan daya ingat yang kuat diharapkan ia dapat menyaring berbagai informasi dan siapa saja yang relevan dalam melaksanakan tugas-tugas kepemimpinannya.
- 6) Kapabilitas integrative. Kapabilitas integrative merupakan kemampuan yang mencakup berbagai aspek menjadi sangat penting. Dengan adanya kapabilitas, administrasi dan organisasi dapat digerakkan sebagai kesatuan yang bulat, menuju kearah pencapaian tujuan yang telah ditentukan.
- 7) Keterampilan berkomunikasi. Dalam memberikan perintah, petunjuk, pedoman dan nasihat. Seorang pemimpin harus menguasai Teknik berkomunikasi. Hal ini

---

<sup>106</sup> Yulk, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, (Jakarta: Mancana Jaya Cemerlang, 2009)

<sup>107</sup> Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, (Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012)

<sup>108</sup> Susilo Martoyo S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2000) 176-179

- perlu diperhatikan penggunaan Bahasa dengan baik, kejelasan ide yang hendak disampaikan dan Teknik penyampaiannya, baik secara lisan maupun yang tertulis.
- 8) Keterampilan mendidik. Seorang pemimpin adalah seorang pendidik di sebuah organisasinya. Pada kenyataannya, bahwa apabila seorang karyawan menghadapi hal sulit dalam melaksanakan tugasnya, maka ia akan cenderung untuk meminta bantuan kepada pemimpinnya. Bantuan tersebut berupa petunjuk, dan memperoleh pengetahuan tentang permasalahan yang dihadapi karyawannya.
  - 9) Rasionalitas dan objektivitas. Apabila seorang pemimpin emosional, maka ia akan kurang berhasil menjadi seorang pemimpin. Apabila seseorang yang berfikir secara emosional, maka ia rasionalitas dan objektivitas yang dimiliki akan berkurang. Hal tersebut dapat mengakibatkan keputusan yang diambil akan menjadi kurang tepat.
  - 10) Pragmatis. Seorang pemimpin dalam membuat keputusan dapat dilaksanakan oleh aparaturnya yang tersedia.
  - 11) *Sense of urgency*. Skala prioritas dapat dikaitkan dengan *sense of urgency*. Urgensi untuk mengerahkan tenaga, keahlian, pikiran, biaya, dan peralatan lain yang menjadi berkurang. Seorang pemimpin harus dapat mengatur prioritas tersebut.
  - 12) Waktu. Waktu mempunyai inisial yaitu *timing*. Pimpinan dapat melihat waktu yang tepat pada saat bertindak. Hal tersebut sangat diperlukan oleh seorang pemimpin. Hal tersebut bertujuan agar alokasi sumber daya dan untuk mempertimbangkan faktor psikologis.
  - 13) Kekompakan. Kata tersebut memiliki nama lain yaitu *cohesiveness*. Pimpinan akan menyatu bersama karyawan, seakan-akan memiliki rasa kekeluargaan. Hal tersebut juga berlaku sebaliknya kepada seorang karyawan. Seorang pemimpin yang memiliki karakteristik seperti ini dapat mengembangkan Kerjasama, koordinasi, integrasi dan sinkronisasi dalam sebuah tindakan.
  - 14) *Sense of relevance*. Hal ini membahas mengenai relevansi atau keterkaitan keputusan yang diambil dengan tujuan yang hendak dicapai. Karakteristik seperti ini perlu dimiliki oleh seorang pemimpin.
  - 15) Kesederhanaan. Seorang pemimpin harus memberikan tauladan yang baik bagi karyawannya. Tauladan tersebut seperti kesederhanaan dan kewajaran dalam cara hidup, cara bekerja, cara bertindak. Hal tersebut yang salah satu indikator pemimpin.
  - 16) Keberanian. Apabila kedudukan seseorang tinggi dalam sebuah organisasi, maka ia perlu memiliki keberanian yang besar dalam melaksanakan tugas pokoknya yang telah diamanahkan kepadanya. Hal yang perlu diperhatikan, yaitu:
    - a) Sebuah perusahaan memiliki karyawan yang banyak. Akan tetapi, hanya beberapa yang dapat diajak konsultasi dalam proses pengambilan keputusan yang akan menjadi lebih kecil cakupannya, maka diperlukan keberanian seorang pemimpin dalam mengambil keputusan.
    - b) Beban pengambilan keputusan menjadi semakin berat, baik secara kualitatif maupun kuantitatif.

- c) Dalam proses pengambilan keputusan diperlukan ketelitian, dan juga terdapat resiko yang harus dihadapi dalam pelaksanaannya.
  - d) Keputusan yang diambil seorang pemimpin, tidak semua memuaskan semua pihak.
- 17) Kemampuan mendengar. Salah satu karakteristik yang diperlukan seorang pemimpin adalah kemampuan dan kemauan mendengar opini dan anjuran dari karyawannya.
  - 18) Adaptasi dan fleksibel. Hal yang pasti di dunia adalah perubahan itu sendiri, yang dimana sikap kaku seseorang akan dapat merugikan seseorang dalam menjalankan perannya sebagai pemimpin.
  - 19) Ketegasan. Ketegasan dalam menghadapi bawahan dan ketidakpastian sangat penting bagi seorang pemimpin. Ketegasan itu diperlukan dalam usaha menjamin stabilitas organisasi, meskipun dihadapkan pada masa depan yang kurang diketahui sifatnya.

Dari penyajian diatas mengenai ciri-ciri kepemimpinan dapat disimpulkan oleh peneliti, bahwa makin berkembangnya bakat kepemimpinan seseorang makin banyak ciri-ciri kepemimpinan diatas dapat dipenuhi, walaupun tidak semua ciri-ciri diatas dapat dicapai sepanjang karir seseorang. Hal yang perlu diperhatikan adalah upaya yang dilakukan pemimpin untuk meningkatkan mutu kepemimpinan harus selalu dilakukan secara *continue*, agar dapat tercapainya suatu kepemimpinan yang berhasil.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## BAB III METODE PENELITIAN

### A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pendekatan pengkajian merupakan usaha peneliti dalam memahami subyek yang diteliti. Dalam melakukan suatu penelitian terdapat berbagai jenis metode yang digunakan oleh peneliti, dan metode yang dipilih serit disesuaikan dengan masalah. Penelitian ini juga memiliki tujuan dan kegunaan. Apabila penelitian dapat tersebut dapat dibuktikan kebenarannya secara ilmiah, maka penelitian ini dapat dikatakan penelitian yang abash dan dapat dibuktikan. Dalam penelitian yang berjudul Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa, peneliti menggunakan metode pendekatan kualitatif dengan variasi pendekatan deskriptif. Iskandar mengemukakan, bahwa pendekatan kualitatif merupakan proses penelitian yang memaparkan secara valid, sistematis, dan empiris terhadap fenomena social yang terjadi disekitar yang bertujuan untuk mendapatkan kebenaran, bermanfaat bagi semua orang, dan ilmu pengetahuan.<sup>109</sup> Pengkaji menerapkan metode ini dikarenakan hasil pengkajiannya menggunakan kalimat-kalimat yang terstruktur berlandaskan pada topiknya.

Ali dan Yusof mengatakan, bahwa penelitian kualitatif merupakan suatu penelitian yang tidak menggunakan prosedur statistic, yang dapat dianggap sebagai kualitas dari penelitian tersebut.<sup>110</sup> Denzim dan Lincoln Moleong berpendapat, bahwa penelitian kualitatif merupakan penelitian yang menggunakan dasar keilmuan, dengan memaparkan pada fenomena yang terjadi, dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode.<sup>111</sup> Sugiyono berpendapat, bahwa penelitian kualitatif merupakan pendekatan penelitian yang dimanfaatkan untuk mengkaji pada objek yang dikaji dengan alamiah.<sup>112</sup> Tujuan penelitian menggunakan penelitian kualitatif adalah untuk mengetahui secara real. Pada penelitian ini, untuk menangkap implementasi, dampak, dan factor-faktor yang mendukung terciptanya meningkatnya kualitas Lembaga tersebut.

Krick dan Miller mengatakan, bahwa metode penelitian kualitatif adalah keilmuan social yang bermaksud untuk meneliti masalah yang dikaji.<sup>113</sup> Fakta yang dipaparkan dalam penelitian kualitatif selain dari data statistic. Bogdan dan Taylor menjelaskan, bahwa metode kualitatif yaitu pengkajian yang melahirkan fakta dengan penjelasan.<sup>114</sup> Peneliti menjelaskan fakta yang berhubungan menjadi sebuah kalimat panjang, *detail*, *complete* dan bermakna. Apabila fakta yang disampaikan jelas, maka pembaca dapat memahaminya. Dari penjabaran diatas dapat dipahami bahwa, penelitian kualitatif deskriptif merupakan penelitian yang datanya bersumber dari fakta. Akhirnya, pengkaji menganalisis seluruh informasi yang didapatkan, serta menyajikan fakta berupa bacaan deksriptif.

---

<sup>109</sup> Iskandar, 2009, 1

<sup>110</sup> Ali. A.M.D & Yusof H, *Quality and Qualitative studies: The case of validity, reliability, and generalizability*, Issues in Social and Environmental Accounting, 2011, 25-26

<sup>111</sup> Albi Anggito dan Johan Setiawan S.Pd, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Sukabumi: CV. Jejak, 2018), 8

<sup>112</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 1

<sup>113</sup> Dr. Farida Nugrahani M.Hum, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, 200

<sup>114</sup> Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, (Jakarta: Raja Grafindo, 2011), 64



## B. Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat peneliti dalam mendapatkan informasi untuk penelitian tersebut. Penelitian ini dilakukan di kantor Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Kantor Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur yang berada di jalan Rungkut Mutiara, Ruko Grand City Regency, Blok B No.24, Rungkut Tengah, Kecamatan Gunung Anyar, Kota Surabaya, Jawa Timur 60284. Pada bulan April 1993 berkaitan dengan lahirnya Yayasan Dompot Dhuafa. Pada tahun tersebut, terjadi kejadian promosi di stadion Kridosono, Yogyakarta. Promosi tersebut dilakukan oleh Harian Umum Republika. Peristiwa tersebut adalah anggota CDP mendidik dan mengajarkan ilmu agama, pengetahuan umum, dan memberdayakan masyarakat. CDP juga bertindak sebagai pengajar dan penggerak sosial. Para guru disana yang mengajar mendapatkn gaji hanya Rp 6000 rupiah pada masa itu. Akan tetapi, gaji yang didapatkan berasal dari penghematan uang mahasiswa dan pelajar dari uang saku. Peristiwa tersebut yang melatar belakangi lahirnya Dompot Dhuafa Republika, pada tanggal 2 Juli 1993. Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur memiliki beberapa program, diantara lain program ekonomi, Kesehatan, Pendidikan, kemanusiaan, dan sosial dakwah. Peneliti memilih untuk meneliti di tempat tersebut, dikarenakan Yayasan Dompot Dhuafa merupakan objek yang dipilih peneliti untuk penelitian. Dalam hal ini, peneliti akan mengetahui fakta yang terkait dengan focus penelitian di program jurusan manajemen dakwah.

## C. Jenis dan Sumber Data

### 1. Jenis Data

Data merupakan bahan dasar yang digunakan untuk menyusun hipotesa atau segala sesuatu yang akan diteliti.<sup>115</sup> Data adalah sekumpulan fakta yang didapatkan dari masalah yang akan diteliti.<sup>116</sup> Peneliti menerapkan data kualitatif. Data kualitatif adalah data yang dijelaskan peneliti dengan cerita. Data kualitatif memaparkan berbagai gambaran fakta yang diperoleh. Peneliti berusaha untuk menggali data yang sesuai. Penggalan informasi dari informan dijadikan sebagai bahan penelitian. Peneliti akan memaparkan data-data seperti;

#### a. Data Primer

Data primer adalah informasi yang didapatkan dari informan, dikaji dan ditulis oleh peneliti yang pertama.<sup>117</sup> Data primer merupakan fakta yang diperoleh dari objek pengkajian. Asal muasal dari informasi utama dengan langsung dari focus yang dikaji.<sup>118</sup> Informasi yang diperoleh dari informan. Data tersebut didapatkan dari wawancara, observasi, dan mengisi kuesioner. Kemudian informasi tersebut dikumpulkan oleh peneliti. Pengumpulan tersebut secara langsung dari informan tentang motivasi pimpinan. Informasi didapatkan dari Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Pengambilan data menggunakan cara tanya jawab, pengamatan, dan penghimpunan. Asal usul data penelitian ini ialah pemimpin Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Alasan pengkaji memilih data ini dikarenakan ingin menelaah dan mendapatkan bukti mengenai motivasi pimpinan pada Yayasan Dompot Dhuafa

---

<sup>115</sup> Pius A. Partanto, *Kamus Ilmiah Populer Arkola*, (Surabaya, 1994), 94

<sup>116</sup> Moleong Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010), 157

<sup>117</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 84

<sup>118</sup> Anwar M, *Metodologi Research*, (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2007), 22

Jawa Timur. Peneliti dalam mengambil data berdasarkan objek penelitian. Pengamatan, dokumentasi, dan wawancara merupakan ikhtiar pengkaji untuk mendapatkan data. Informan yang memberikan informasi yaitu pimpinan dan tenaga di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

b. Data Sekunder

Informasi yang didapatkan dari informan dengan menelusuri dan mengumpulkan informasi.<sup>119</sup> Data sekunder merupakan peyangga informasi dari informasi primer yang sesuai dengan focus pengkajian. Data sekunder merupakan data yang menunjang untuk melengkapi data yang telah ada. Data sekunder memunculkan gambaran yang dibutuhkan peneliti. Peneliti membutuhkan data sekunder yang diperoleh dari berbagai sumber yang berkaitan seperti bacaan, artikel, jurnal, tulisan, dan lain sebagainya. Peneliti berharap agar pada penelitiannya ini mampu untuk dipertanggungjawabkan di kemudian hari. Data sekunder yang digunakan oleh peneliti yaitu sebagai penunjang dalam menggali informasi atau data pada motivasi pimpinan pada karyawan instansi. Oleh karena itu, data sekunder penelitian ini dapat diakui mencapai keseluruhan. Tujuannya yaitu untuk mendalami dan melacak informasi yang didapatkan.

## 2. Sumber Data

Pembahasan ini bagian utama pada kajian. Sumber informasi adalah bahan yang berasal dari data yang telah didapatkan. Sanusi memaparkan, bahwa sumber data bermaksud untuk memastikan silsilah data yang didapatkan.<sup>120</sup> Arikunto mengemukakan, bahwa informasi penting pada kualitatif *research* berasal dari pembicaraan, aksi, dan informasi penguat.<sup>121</sup> Berdasarkan jenis data, sumber data dibagi dua bagian yaitu:<sup>122</sup>

a. Field Literature

Sumber data literature adalah sumber yang berawal dari kajian pustaka ataupun jurnal elektronik. Pembahasan tersebut bermaksud menelaah teori yang akan dipelajari dalam pengkajian. Kajian pustaka, artikel ataupun jurnal ilmiah, dan keilmuan elektronik adalah data utama yang diterapkan peneliti.

b. Field Research

Dasar informasi didapatkan dari lokasi pengkajian. Tempat penelitian adalah Yayasan Dompot Dhuafa yang berada di Surabaya. Langkah pengarsipan data, ialah pelaksanaan observasi terhadap narasumber. Data yang signifikan juga dipaparkan dalam kajian ini. Hal tersebut dikarenakan fakta yang ditemukan pada objek penelitian. Data yang berkesinambungan, maka dapat menyebabkan kredibilitas. Sumber data *field research* yaitu Pimpinan Cabang, Karyawan Fundraiser, Karyawan Programmer, dan Mahasiswa Magang.

## D. Tahap-tahap Penelitian

---

<sup>119</sup> Sarwon Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 124

<sup>120</sup> Sanusi Anwar, *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*, (Malang: Buntara Media, 2003), 88

<sup>121</sup> Arikunto dan Suharsini, *Prosedur Penelitian*, (Yogyakarta: Rineka Cipta, 1998) 102

<sup>122</sup> Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1994), 134

Tahapan pengkajian adalah tahap sebuah *research* yang dilaksanakan pengkaji. Step penelitian dari melacak informasi dan diakhiri dengan menjabarkan informasi yang didapatkan penelaah. Burhan Bungin menjelaskan, bahwa terdapat tahap-tahap penelitian, yaitu:<sup>123</sup>

1. Tahapan Pra-lapangan

Pada langkah ini, peneliti sebelum melaksanakan penelitian perlu memperhatikan tahapannya, yaitu:

a. Menyusun Rancangan Penelitian.

Rangkain penelitian ialah tahapan dalam pengkajian. Tahapan *research* tentang problem, penjabaran pustaka, penentuan area pengkajian, kemudian pembuatan *research schedule*, menentukan media riset, dan memulai pengarsipan informasi, serta mengikhtisarkan hasil pengkajian.

b. Menentukan Objek Penelitian

Langkah yang kedua yaitu menetapkan objek dari penelitian. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk melakukan penelitian nanti. Pada langkah ini, pengkaji menentukannya dengan kasus yang akan dikaji. Masalah yang akan diteliti disini yaitu mencari berita. Pencarian informasi sesuai dengan focus yang diteliti. Dicari kualitas pada saat memilih focus pengkajian. Hal tersebut disesuaikan dengan jurusan studi. Kemudian, mempertimbangkan informasi di lokasi pengkajian. Kesesuaian dan kenyataan di area penelitian.

Oleh karena itu, pengkaji harus memegang pengaturan area yg dijadikan objek eksplorasi. Dipercaya bila ada disparitas, bidang pemeriksaan lain bisa dimanfaatkan. Dalam review kali ini, pengkaji menentukan pengkajian di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Masa lalu pengkaji sedang mencari informasi yang ada di target pemeriksaan. Ini sudah diselesaikan untuk melihat kasus yang ada dalam lokasi penelitian dan memutuskan Lembaga tersebut menjadi objek penelitian.

c. Membuat Proposal Penelitian

Langkah yang ketiga yaitu menyusun proposal yang akan diserahkan kepada pihak yang terlibat. Lembaga yang menjadi objek penelitian adalah pihak yang terkait dalam penelitian ini. Lembaga tersebut yaitu Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Proposal merupakan salah satu syarat yang dijadikan untuk mengajukan aktivitas pengkajian. Dalam proposal penelitian ada tiga bab. Pendahuluan yaitu pembahasan pertama yang akan dikaji. Kajian teori yaitu pembahasan kedua yang akan dikaji. Metodologi penelitian yaitu pengkajian yang dibahas pada tahap ketiga. Pada setiap bab terdapat sub bab, dan setiap sub bab memaparkan kajian yang saling berkaitan dengan focus penelitian.

d. Mengurus Perizinan

Langkah setelahnya membuat proposal penelitian, peneliti akan mengurus perizinan. Pengurusan perizinan berasal dari Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Kepala instansi pusat, dan sebagainya. Proses mengurus surat perizinin menggunakan aplikasi akademik yaitu Siakad. Perizinan penelitian

---

<sup>123</sup> Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Surabaya: Airlangga University Press Surabaya, 2001), 129

sudah diatur dan dijadikan pedoman Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya.

e. **Pemeriksaan dan Penilaian Keadaan Lapangan**

Peneliti mengarahkan estimasi kondisi area pemeriksaan. Tahapan tersebut diawali dengan menghimpun informasi asli. Pada step ini, pengkaji memulai penelitian yang berkaitan dengan orientasi lapangan.

f. **Menentukan Sumber Informan.**

Sumber merupakan seseorang yang terjun dalam interaksi pengujian yg akan membenarkan informasi kepada pengkaji. Pengkaji memulai penelitian dengan memutuskan informan yang menjelaskan laporan yang berhubungan dengan focus yang diselidiki. Informan tersebut ialah Pimpinan Cabang, Karyawan, dan Mahasiswa Magang di lingkungan kerja Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

g. **Menyiapkan Perlengkapan Penelitian.**

Perlengkapan pemeriksaan bertujuan untuk bekerja dengan pengkaji dalam menyatukan informasi. Peralatan untuk pemeriksaan meliputi buku-buku, catatan, merekam gadget, Menyusun instrument dll. Analisis mengarahkan pemeriksaan dan pengungkapan data pada sumber yang telah ditetapkan sebelumnya. Pakar membutuhkan peralatan telepon seluler, panduan pengkajian, dan bahan tulisan sebagai alat untuk mengkaji informasi di tempat kerja Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

## **2. Tahap Pekerjaan Lapangan**

Langkah pekerjaan kajian yaitu langkah yang ke-dua yang dilakukan sesudah langkah pralapangan. Pada langkah ini, pengkaji melaksanakan interview, observasi, dan pengumpulan dokumentasi. Hal tersebut bermaksud untuk mendapatkan informasi dan data yang terkait pada focus pengkajian. Pada langkah ini, pengkaji juga didukung oleh salah satu karyawan Yayasan Dompot Dhuafa dalam melakukan observasi, wawancara, dan mengumpulkan dokumentasi.

Pada tersebut memiliki beberapa step, yaitu:

a. **Peneliti Memahami Tempat Pengkajian dan Menempatkan Diri.**

Penelaah menyesuaikan keadaan saat melakukan penelitian di lapangan. Agar pengkaji fokus kepada yang dikerjakan pada saat penelitian. Performansi pengkaji terlihat pada saat wawancara bersama informan. Hal tersebut agar pengkaji dapat menyesuaikan peraturan dan budaya kantor.

b. **Bertandang ke Tempat Penelitian.**

Penelaah mencari informasi yang berdasarkan ulasan penelitian. Pendalaman budaya tempat penelitian penting dilakukan. Dikarenakan pengkaji dengan mudah membaur pada objek yang dikaji. Dengan melebur pengkaji dapat mendapat data yang dibutuhkan dengan cepat. Penelaah terjun ke lokasi pengkajian. Peneliti dapat menjaga sikap dan mentaati peraturan Yayasan. Pengkaji menggunakan Bahasa yang dimengerti agar memudahkan penggalian fakta dari narasumber.

Peneliti memerlukan alat pendukung pada saat proses penelitian berlangsung. Alat pendukung tersebut yaitu dokumentasi dan observasi

langsung pada kantor Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Hal ini untuk membangun *bounding* saat di lokasi penelitian. Peneliti mampu membangun hubungan dengan subjek *research*. Sehingga tidak terdapat rasa canggung sisi pengkaji dan informan.

c. Peneliti bertindak dalam pengumpulan fakta.

Penelaah berperan pada saat berada di tempat. Akan tetapi peneliti juga harus ada Batasan. Pengkaji harus siap pada keadaan tertentu, dan terjun secara langsung di lokasi. Peneliti mengumpulkan fakta, serta mengintisarkan informasi untuk dijadikan hasil. Pengkaji juga turut serta mencatat, menghimpun, dan mengurutkan informasi berdasarkan fakta. Pengkaji mengumpulkan data yang terkait motivasi pimpinan pada Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

## E. Teknik Pengumpulan Data

Terdapat tiga Teknik pengumpulan data pada penelitian ini, diantara lain yaitu:

### 1. Wawancara

Wawancara merupakan cara yang diterapkan peneliti untuk menghimpun data. Metode yang diterapkan dengan dialog antara dua orang ataupun lebih, yang bertujuan untuk mendapatkan informasi dan narasumber. Peneliti sebagai pewawancara yang menyiapkan dan membuat pertanyaan. Informan berperan sebagai narasumber. Lincoln dan Guba mengatakan, bahwa wawancara adalah aktivitas meneliti kejadian yang terjadi, yang bertujuan untuk dijadikan teladan di masa depan.<sup>124</sup> Sugiyono berpendapat, bahwa wawancara merupakan pertemuan dua orang untuk barter informasi dan ide dengan menggunakan media tanya jawab, sehingga dapat disusun makna dalam suatu topik pembahasan tertentu.<sup>125</sup>

Dalam penelitian ini, peneliti akan mengambil teknik pengambilan informasi menggunakan teknik wawancara. Teknik tersebut bertujuan untuk mendapatkan informasi secara detail. Wawancara pengkaji dengan informan dilaksanakan dengan langsung di kantor Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Pada teknik ini, pengkaji akan mengajukan pertanyaan yang sinkron dengan focus penelitiannya. Peneliti akan bertanya kembali kepada narasumber yang dianggap kurang jelas. Hal tersebut dikarenakan fakta yang didapatkan harus sinkron dengan focus penelitiannya. Wawancara dilaksanakan dengan pemimpin dan beberapa karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa.

### 2. Observasi

Observasi ialah proses peneliti dalam melihat, mencermati, menghayati, dan mendokumentasikan aktivitas dengan terstruktur.<sup>126</sup> Pada saat melaksanakan observasi, pengkaji akan melakukan pencatatan, memvideokan semua aktivitas yang berhubungan dengan masalah yang dikaji. Pengkaji menerapkan cara observasi yang bertujuan untuk memahami objek dengan nyata. Pengkaji dapat menguji keakuratan data yang didapatkan. Pada saat melaksanakan observasi, pengkaji memperhatikan masalah yang terjadi dalam Yayasan Dompot Dhuafa. Peneliti akan mendapatkan dan mengecek keabsahan data yang telah didapatkan. Pengkajian akan dilaksanakan di kantor Yayasan Dompot Dhuafa Jawa

---

<sup>124</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, 125

<sup>125</sup> Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Alfabeta, 2008), 72-73

<sup>126</sup> Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, (Jakarta: Salemba Humanika, 2012), 188

Timur. Observasi dilaksanakan dengancara melihat aktivitas yang dilakukan oleh pemimpin dan pegawai di kantor Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Alat bantu yang digunakan oleh peneliti yaitu buku catatan, alat tulis, dan camera. catatan dipakai pengkaji untuk menulis hal-hal yang didapati pada focus pengkajian.

### 3. Dokumentasi

Lexy J. Moleong berpendapat, bahwa dokumentasi merupakan kegiatan mencari data yang membahas tentang hal-hal yang berupa bahan yang dicatat, seperti tulisan, traskrip, otobiografi, dan lain-lain.<sup>127</sup> Guba dan Lincoln mengatakan, bahwa dokumentasi merupakan suatu bahan tertulis, dicetak, ataupun diupload yang dipergunakan sebagai data pendukung.<sup>128</sup> Dokumentasi adalah aktivitas penghimpunan data yang bersifat literatur. Dokumentasi didapatkan dari kajian pustaka, berita harian, dan data lain yang sudah ada sebelumnya. Dokumentasi berguna untuk menghimpun data untuk dijadikan bahan pelengkap dalam kajian. Pengkajii melaksanakan aktivitas tersebut dengan menghimpun fakta dari bermacam sumber. Data yang didapatkan yaitu biografi organisasi, visi-misi, tarikh, struktur organisasi, dokumentasi aktivitas yang berjalan dan yang akan berjalan. Data tersebut dipergunakan sebagai pelengkap dalam pengkajian ini.

### F. Teknik Validitas Data

Teknik validitas ialah keakurata data. Teknik untuk menguji keaslian data yang diperoleh. Keabsahan tersebut diolah dari beberapa kebenaran dan keunggulan.<sup>129</sup> Keabsahan data adalah sebuah factor utama penelitian. Dikarenakan penjabaran data diperlukan pengecekan data dahulu.<sup>130</sup> Dalam penelitian kualitatif, hasil dan informasi dapat dipercayai kevalidannya apabila hasil pengkajian dengan fakta yang disampaikan tidak terdapat perbedaan. Apabila seorang peneliti mengingkan data yang *real*, maka ia harus melakukan uji keabsahan informasi. Untuk mendapatkan data yang benar, maka menerapkan Teknik triangulasi.

Pengkajian menerapkan triangulasi sebagai pembuktian informasi dari beberapa dasar, diantara lain:<sup>131</sup>

#### 1. Triangulasi Sumber Informasi

Triangulasi sumber *information* adalah langkah peneliti dalam memperoleh fakta menggunakan berbagai metode dan pustaka yang didapatkan dari dokumen, arsip, hasil wawancara, hasil observasi yang dianggap memiliki sudut pandang yang berbeda.<sup>132</sup> Menyinkronkan data wawancara menggunakan peninjauan merupakan gaya yang dipergunakan pada triangulasi sumber data ini. Pada hal ini, hal yang dibandingkan yaitu antara perkataan seseorang secara pribadi pada waktu disampaikan secara awam. Dengan menggunakan korelasi, akan diperoleh sudut pandang, anggapan, dan pemikiran yang akan memberikan akhir dan memperkuat realitas informasi setelah diteliti dari beberapa sumber.

<sup>127</sup> Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008), 216

<sup>128</sup> Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*, 202

<sup>129</sup> Sarwono dan Jonathan, *Method Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, (Jakarta: Alfabeta, 2009), 231

<sup>130</sup> Faizah Nur, "Implementasi Etos Sekolah Di SMA Negeri 1 Babat Lamongan", *Skripsi*, Manajemen Pendidikan Islam Fakultas Tarbiyah UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021, 51

<sup>131</sup> *Ibid*, 52

<sup>132</sup> Pradistya Reyvan Maulid, *Teknik Triangulasi dalam Pengelolahan Data Kualitatif*, diakses pada 16 Februari 2022 dari <https://www.dqlab.id/teknik-triangulasi-dalam-pengolahan-data-kualitatif>

## 2. Triangulasi Metode atau Teknik.

Teknik triangulasi dimaksudkan untuk menyelesaikan review dengan menggunakan berbagai prosedur pengumpulan informasi. Strateginya ialah Teknik wawancara, persepsi, dan dokumentasi yang sesuai dengan struktur informasi yang substansial.<sup>133</sup> Peneliti dapat menggabungkan metode wawancara bebas dan wawancara terstruktur. Dengan adanya berbagai sudut pandang yang berbeda-beda diharapkan dapat memperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Tahapan tersebut dilakukan apabila terdapat data yang diperoleh dari informan diragukan keabsahannya.

### G. Teknik Analisis Data

Teknik pemeriksaan informasi artinya pengolah serta penganalisis data yang sudah ada.<sup>134</sup> Analisis data merupakan proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi yang bermakna. Peneliti menjabarkan dan menentukan data yang penting serta dipelajari buat menghasilkan kesimpulan. Konklusi tersebut dapat dipahami oleh peneliti dan pembaca. Pada penelitian ini, peneliti memakai Teknik analisis data uraian. Penelaah berusaha mempresentasikan data dengan visual yang *real*. Analisis data berupaya untuk mengilustrasikan peristiwa yang real perihal motivasi pimpinan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

---

<sup>133</sup> Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002), 178

<sup>134</sup> Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, (Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006), 139

## BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

### A. Gambaran Umum Objek Penelitian

#### 1. Profil Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jawa Timur.

Tempat Penelitian : Yayasan Dompot Dhuafa Jatim.

Daerah Geografis : Jalan Rungkut Mutiara, Ruko Grand City Regency Blok B No.24, Rungkut Tengah, Kecamatan Gunung Anyar, Kota Surabaya, Jawa Timur.

Telp : 081515555222

Email : [ddjatim@dompetdhuafa.org](mailto:ddjatim@dompetdhuafa.org)

Instagram : @ddjatimorg

Facebook : Dompot Dhuafa Jatim

Twitter : @DDJatim

Website : [www.dompetdhuafa.org](http://www.dompetdhuafa.org)

#### 2. Sejarah Yayasan Dompot Dhuafa

Yayasan Dompot Dhuafa Cabang Jatim ialah forum nirlaba yg berkecimpung di harkat sosial humanisme kaum dhuafa menggunakan dana ZISWAF (Zakat, Infaq, Shadaqah, serta Wakaf), dan dana yang halal, serta sah yang lainnya. Yayasan Dompot Dhuafa merupakan Lembaga yang berpengalaman dan professional dalam bidang Zakat, Infaq, Shadaqah, dan Wakaf yang siap melayani dengan penuh amanah. Yayasan Dompot Dhuafa memperlakukan donatur, mulai dari pertama kali mencari informasi mengenai zakat, infaq, shadaqah dan wakaf sampai menyalurkan zakat, infaq, shadaqah dan wakafnya kepada Lembaga. Yayasan Dompot Dhuafa menyediakan pelayanan terbaik demi kelancaran, kenyamanan, kedamaian, serta kemurnian ibadah zakat, infaq, shadaqah, maupun wakaf. Kepuasan donatur merupakan tujuan awal dari Yayasan Dompot Dhuafa. Hal tadi yang bertujuan agar harapan donatur dapat menjalankan ibadah zakat yang dapat tercapai dan terlaksana dengan baik.

Yayasan Dompot Dhuafa didirikan pada tanggal 2 Juli 1993. Yayasan Dompot Dhuafa didirikan oleh Bapak Parrni Hadi, dengan Erie Sudewo yang menjadi sekretaris sekaligus yang mengkoordinir, Haidar Bagir dan Sinasari Ecip. Pada awalnya, kelahiran Yayasan Dompot Dhuafa berkaitan erat dengan persolan pada siapa yang dapat dipercaya menyalurkan dana zakat tersebut. Dengan demikian, lahir Lembaga sosial dari sebuah pers yang memberikan sebuah terobosan, dan keraguan dengan laporan publikasi, yang bernama Yayasan Dompot Dhuafa.



DOMPET DHUAFa	
<p>Pembaca! Sebagian masyarakat kita masih terilit kemiskinan. Untuk ikut berperan serta membantu mengatasi kemiskinan itu, silaturahmi keluarga Republik mengajak Anda bersama-sama menyalurkan zakat, sedekah, dan infaq dalam program DOMPET DHUAFa. Dana tersebut akan disalurkan melalui program yang terencana dan dipertanggungjawabkan berkala.</p> <p>Partisipasi Anda dapat dikirimkan ke kantor Republik Jl. Warung Buncit Raya No. 37, Pasar Minggu, Jakarta Selatan 12510 atau melalui rekening Republik nomor 40202 092442 001 Bank BNI Cabang Pasar Minggu Jakarta</p>	
1. Insan REPUBLIKA	Rp 50.000,00
2. Maring Peris	
Jl. Warung Jati Timur IIA Jkt.	Rp 50.000,00
3. Wiyoso Hadi	
Jl. Warung Jati Timur IIA Jkt.	Rp 30.000,00
4. Sri Maryanti	
Jl. Nanas VIII/113 Depok.	Rp 35.000,00
5. Tri Swasono	
Jl. Nanas VIII/113 Depok.	Rp 30.000,00
6. Amanat Agency	
Margahayu Jaya BlokA-88 Bekasi.	Rp 25.000,00
7. Daeng Nyoni	
Mahasiswa ITI Serpong.	Rp 35.000,00
8. Silia Saraswati	
Kampus UNHAS Ujungpandang.	Rp 30.000,00
9. Sekar Marissa	
SMAN I Ujungpandang.	Rp 30.000,00
10. Syarif I Bungsu	
Jl. Raya Ciputat-Rempoa Jkt.	Rp 100.000,00
11. Bmail BMH	
Jl. Gotong Royong Tj. Priok Jkt.	Rp 10.000,00
Jumlah	Rp 425.000,00

Gambar 1. 1

Pada awal berdirinya, Kelahiran Dompot Dhuafa tidak lepas dari konteks sejarahnya dari segi agama dan negara. Sejarah agama yang dimaksud adalah sikap keberagaman muslim dan realisasi dari keberagaman tersebut. Sedangkan, sejarah negara adalah merujuk pada entitas atau organisasi politik yang mengatur masyarakat pada wilayah tertentu. Peristiwa kelahiran Dompot Dhuafa juga berkaitan dengan Republik. Republik merupakan sebuah perusahaan redaksi yang memberikan informasi tertulis pada masa tersebut. Bapak Parni Hadi mengajak awak redaksi untuk menolong kaum dhuafa dengan menyisihkan gaji karyawan sebagai amal. Dengan banyaknya respon masyarakat yang baik, hal tersebut dibuka untuk umum. Republik dan Dompot Dhuafa saling melengkapi dan membesarkan satu dengan yang lainnya. Republik memberikan fasilitas kepada Dompot Dhuafa. Yayasan Dompot Dhuafa Republik kemudian dikukuhkan oleh Lembaga Zakat Nasional atau LAZNAS oleh Departemen Agama RI berdasarkan pada SK Menteri Agama Republik Indonesia Nomor 439 Tahun 2001.<sup>135</sup> Fasilitas tersebut diberikan kepada Dompot Dhuafa dikarenakan membantu pembentukan Dompot Dhuafa. Dompot Dhuafa juga ikut berperan aktif sebagai sarana promosi yang efektif akan nasib umat Islam. Islam merupakan agama mayoritas di Indonesia. Sebagai Yayasan, Dompot Dhuafa adalah pemilik umat, bukan milik Republik atau pendirinya.<sup>136</sup>

Dalam perjalanan merajut asa keberdayaan untuk sesame pada periode 1993 hingga sekarang, Yayasan Dompot Dhuafa sebagai Lembaga yang independent selalu menjejak semangat tumbuh dan menumbuhkan bersama lebih dari 16 juta jiwa penerima manfaat, melalui bidang Kesehatan, Pendidikan, ekonomi, kemanusiaan, budaya serta dakwah. Selain itu, Yayasan Dompot Dhuafa juga dibantu oleh belasan ribu relawan atau yang disebut dengan DD Volunteer. DD Volunteer juga ikut berkontribusi pada perkembangan Yayasan Dompot Dhuafa. Hal tersebut dapat terwujud dalam visi misi Yayasan Dompot

<sup>135</sup> Data Dokumentasi Dompot Dhuafa

<sup>136</sup> Amirul Hasan, *Dompot Dhuafa, Kisah, Gagasan, Gerakan*, (Jakarta: Penerbit Dompot Dhuafa, 2021), 15

Dhuafa. Dengan perkembangan teknologi informasi, Yayasan Dompot Dhuafa optimis akan berikhtiar sebagai Lembaga filantropi Islam yang berkhidmat dalam pemberdayaan kaum dhuafa dengan pendekatan budaya melalui kegiatan filantropis dan usaha sosial profetik.<sup>137</sup>

Pada tahun 1993, tepat pada tanggal 2 Juli Kolom Dompot Dhuafa dimuat pada HU Republika. Pada tanggal tersebut ditetapkan sebagai Milad Dompot Dhuafa. Pada tahun 1994, Yayasan Dompot Dhuafa Republika resmi berdiri menjadi Lembaga yang dideklarasikan dalam bentuk Berita Negara RI No.163/A.YAY.HKM/1996/PNJAKSEL.<sup>138</sup> Lantas Dompot Dhuafa diresmikan menjadi LAZ atau Lembaga Azil Zakat oleh Departemen Agama di tahun 2001. H. Abu Yusuf, S.H ialah notaris yang membantu pembentukan Yayasan. Pada tahun 2003, berdirinya LKC atau Layanan Kesehatan Cuma-Cuma. LKC ini merupakan klinik gratis untuk memberikan kemudahan akses kesehatan yang fokus pada melayani dhuafa sebagai cikal bakal Rumah Sakit berbasis wakaf Dompot Dhuafa. Pada tahun 2011, Dompot Dhuafa diakui sebagai Nazhir Wakaf oleh Badan Wakaf Indonesia. Kemudian pada tahun 2012, RS Rumah Sehat terpadu resmi berdiri sebagai rumah sakit gratis untuk dhuafa pertama. Pada tahun 2015, Dompot Dhuafa diakui sebagai Nazhir Wakaf Uang oleh Badan Wakaf Indonesia.

Pada tahun 2016, perizinan Dompot Dhuafa sebagai LAZ berskala Nasional diperpanjang oleh Kementerian Agama. Dompot Dhuafa juga mendapatkan pengakuan dari UN ECOSOC. Dompot Dhuafa juga mendapatkan penghargaan dari Ramon Magsaysay. Pada tahun 2017, Dompot Dhuafa melakukan ekspansi jejaring Rumah Sakit untuk dhuafa. Hadirnya lima Rumah Sakit berbasis wakaf. Pada tahun 2019, terjadi ekspansi pelayanan 157 dalam negeri dan 29 jaringan global. Sekitar pada tahun 2020 sampai tahun 2021, terjadi wabah pandemi covid-19 yang mendorong Dompot Dhuafa menginisiasikan Rumah Sakit KONTener, RS Lapangan dan mendapatkan kepercayaan Kemenkes dan BNPB sebagai Garda Depan.

### 3. Visi, Misi, dan Motto Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Yayasan Dompot Dhuafa mempunyai visi serta misi sebagai referensi untuk menggapai cita-cita penting organisasi. Sehubungan dengan visi dan misi organisasi menjadi berikut:<sup>139</sup>

#### a. Visi Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur

“Terwujudny masyarakat dunia yang berdaya melalui pelayanan, pembelaan, dan pemberdayaan berbasis pada system keadilan.”<sup>140</sup>

#### b. Misi Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur

“Membangun gerakan pemberdayaan dunia untuk mendorong transformasi tatanan sosial masyarakat berbasis nilai keadilan, dan mewujudkan pelayanan, pembelaan, dan pemberdayaan yang berkesinambungan, serta berdampak pada kemandirian masyarakat yang berkelanjutan. Dan juga mewujudkan keberlanjutan organisasi

<sup>137</sup> *Ibid*,

<sup>138</sup> Dokumentasi Data Dompot Dhuafa

<sup>139</sup> *Ibid*

<sup>140</sup> Data Dokumentasi Dompot Dhuafa Jawa Timur

melalui tata Kelola yang baik atau *good government, professional*, adaptif, kredibel, akuntabel, dan inovatif.”<sup>141</sup>

- c. Tujuan Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.
- 1) Mendorong voluntarism dan tumbuhnya kepemimpinan masyarakat sebagai *agent of change*,
  - 2) Terwujudnya perubahan sosial melalui advokasi multitaskeholder untuk terciptanya kesejahteraan,
  - 3) Menjadi Lembaga penggalangan sumber daya masyarakat yang terpercaya,
  - 4) Mengoptimalkan penggalangan sumber daya masyarakat,
  - 5) Menjadi *World Class Organization* berbasis ZISWAF,
  - 6) Terbentuknya klaster mandiri untuk mengentaskan kemiskinan,
  - 7) Menjadi Lembaga *expert* dan rujukan dalam kebijakan pengentasan kemiskinan Indonesia, dan
  - 8) Mengembangkan industry dan usaha yang berbasis redistribusi asset, serta mewujudkan jaringan bisnis yang sehat dan *ethic*.<sup>142</sup>
- d. Nilai Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.
- 1) *Inspiring*,
  - 2) *Integritas*,
  - 3) *Profesional*,
  - 4) *Resonsif*,
  - 5) *Sinaergi*,
  - 6) Ke-Indonesiaan,
  - 7) Ke-Modernan, dan
  - 8) Ke-Islaman.<sup>143</sup>

#### 4. Struktur Organisasi Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Struktur merupakan sesuatu yang diorganisir atau yang dikerjakan untuk secara produktif mengatur Gerakan dari setiap jenis, posisi, dan usaha dalam suatu asosiasi. Sebagaimana diketahui, bahwa pergaulan adalah suatu Tindakan yang berbeda dan berubah menjadi satu kesatuan yang tunggal sebagaimana ditunjukkan oleh prinsip-prinsip. Desain otoritatif Dompot Dhuafa Jawa Timur, adalah:

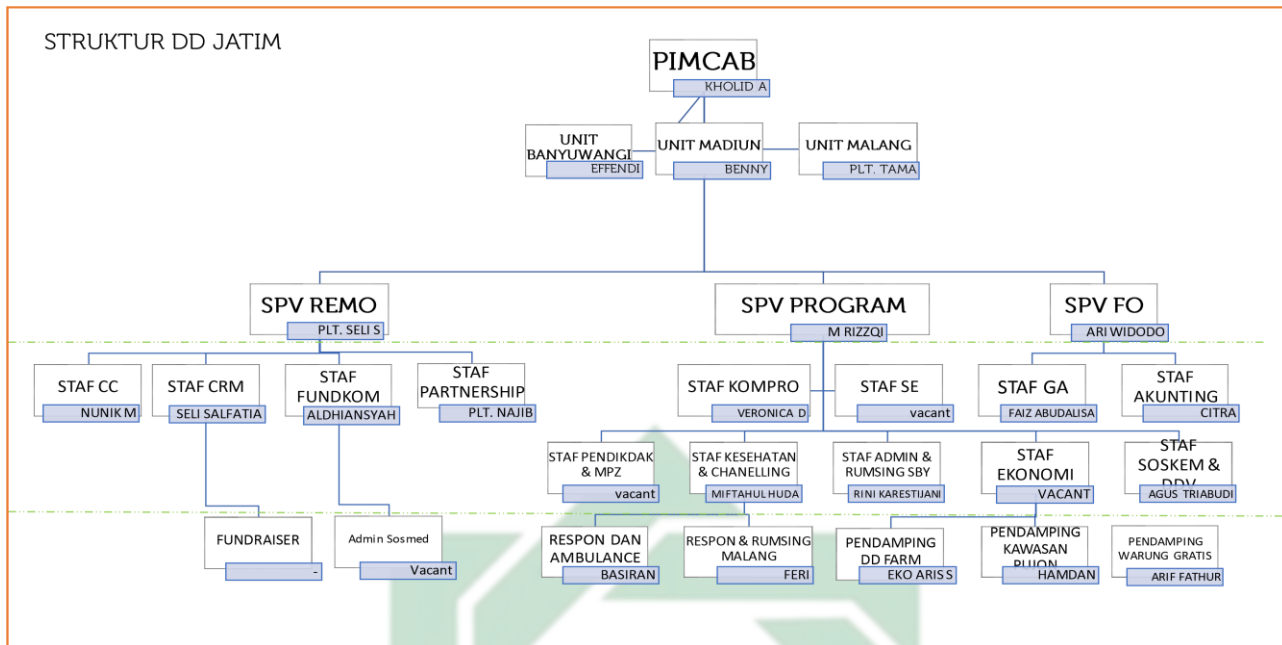
S U R A B A Y A

---

<sup>141</sup> Informasi Dokumentasi Dompot Dhuafa Jawa Timur

<sup>142</sup> Data Dokumentasi Dompot Dhuafa

<sup>143</sup> Ibid,



Gambar 1. 2

## B. Penyajian Data

Pengkaji memaparkan beberapa indikasi serta bukti yang diperoleh. Pengkaji mendapatkan tersebut dari efek samping dari pertemuan, persepsi, dan dokumentasi. Sumber informasi adalah Ketua Cabang, Fundraiser, Programmer, dan Mahasiswa magang pada Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur. Adapun informan yang terdapat pada pengkajian sebagai berikut:

- NS 1 : Kepala Cabang Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur,
- NS 2 : Karyawan Fundraising,
- NS 3 : Karyawan Programmer,
- NS 4 : Mahasiswa Magang, dan
- NS 5 : Mahasiswa Magang.

Perolehan informasi didapatkan dari hasil wawancara. Informasi tersebut dikerjakan lalu dijabarkan dalam penyajian data. Informasi ini akan ditangani dan kemudian diperkenalkan dalam pengenalan informasi. Dalam menjawab persoalan, pengkaji mencari data yang sesuai. Hasil yang didapatkan dari pengolahan data sebagai berikut:

1. Metode Pemberian Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan Di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Metode di setiap lembaga memiliki karakter dan cara yang berbeda-beda, yang memiliki peran penting mengembangkan dan meningkatkan kualitas lembaga. Begitu juga dengan metode pemberian motivasi pemimpin, memiliki peran yang sangat penting untuk sebuah lembaga. Metode pemberian motivasi pimpinan di Yayasan Dompot Dhuafa sebagai satu cara yang dapat meningkatkan semangat bekerja karyawan. Baik berupa mencontohkan perilaku dan perbuatan, memiliki niat dalam hati, dan menggabungkan emosi manusia. Hal tersebut diungkapkan oleh informan seperti berikut:

- a. Metode Hubungan Manusiawi atau *Human Relationship*.

Hal tersebut diperkuat oleh pernyataan dari informan mengenai metode *human relationship*, diantaranya:

“Kalau metodenya ..... kita pingin memasukkan sesuatu dalam diri orang, dalam diri manusia, dalam hati manusia, maka kunci pertamanya adalah memulai dari hati atau masuk dalam hati. Jadi, motivasi metodenya adalah saya menggunakan apa yang dapat saya katakan tidak hanya sekedar ucapan saja, kalau bisa sudah dilakukan kemudian dari hati, hati akan sampai ke hati. Kemudian yang kedua adalah memastikan bahwa saya sudah melakukan apa yang sudah saya motivasikan itu. Misalkan, ayo kamu rajin olahraga biar kamu semangat .... Tiap hari sehat misalkan. Maka saya harus mencontohkan terlebih dahulu seperti itu. Yang pertama yaitu dari hati ke hati, yang kedua harus mencontohkan. Kemudian metode berikutnya, sebenarnya adalah menggabungkan antara emosi manusia senang dan sedih. Orang itu kalau cuman lagi sedih terus gitu ya, motivasinya kita ingetin tentang orang tuanya terus. Itu datar-datar saja, tapi kalau semisal kita menggunakan diajak *happy* gitu ya, diajak senang dulu, diajak sesuatu yang membuat dia senang, kemudian baru diambil dari sisi emosi yang sedihnya biasanya lebih kuat gitu. Jadi menggabungkan dua itu ..... orang diajak untuk emosinya diajak emosi bahagia, setelah itu diajak melihat sedih yaitu masuk ke dalam hatinya. Dan itu yang basisnya kata-kata, yang basisnya omongan motivasi. Karena motivasi itu tidak selamanya menggunakan kata-kata, ada yang sifatnya itu hanya dengan intruksi atau kemudian isyarat itu juga motivasi. Atau pujian misalkan, kamu bagus ini sudah sangat jauh lebih bagus daripada kamu pertama kali masuk di Dompot Dhuafa. Itu kalimat yang gak panjang, gak perlu orasi berbudaya dan sebagainya, tapi satu kata dua kata bisa membangkitkan motivasi dia begitu.” (NS 1, 12/01/2022)

Narasumber satu mengungkapkan, bahwa metode pemberian motivasi pemimpin kepada karyawan memiliki tiga metode. Tiga metode tersebut yaitu pendekatan dari hati ke hati, memberikan contoh atau tauladan, dan menggabungkan emosi manusia baik sedih maupun bahagia.

“Kalau subjektif dari penilaian pribadiku beliau itu sebagai pemimpin bisa menempatkan diri untuk membangun *bounding* atau hubungan terhadap temen-temen itu bisa menempatkan dirilah. Kapan beliau harus tegas, kapan beliau harus guyon dan membaur kayak gitu. Jadi, aaaa temen-temen itu juga tau kapan harus guyon kepada beliau, kapan harus wah beliau lagi serius jadi kita harus bener-bener mendengarkan harus .... Apa ya, beliau punya kharisma dan ..... dan sebagai pemimpin bisa menempatkan diri gitulah. Sehingga temen-temen kalau misalnya pas lagi *down* atau mungkin oh salah satu amil kita nih mungkin lagi *down* atau bosan dengan pekerjaan. Beliau ngetreat setiap amil itu ya beda-beda kayak gitu, karena kan mungkin kan saya dengan yang lain itu kalau pas bosan ya beda kayak gitu. Jadi, beliau kadang ngajak makan sambil ngobrol, terus ngasih *snack*, dibeliin makan gitu. Kayak gitu itu juga salah satu dukungan dan dorongan untuk membangun *bounding* dan menyemangati gitu sih. Diajak ngobrol kalau misalnya .... Ya kita dalam bekerja kan gak mulus ya, pasti ada konflik. Pun untuk menyelesaikan konflik itu ya, *face to face* gitu ngobrol berdua dengan beliau, saya punya salah apa,

beliau punya salah apa untuk .... Supaya bisa memperbaiki hubungan dan memperbaiki kinerja. Pas ada konflik atau pas lagi down ya pasti dihubungi secara personal dan ngobrol kayak gitu sih“ (NS 2, 12/01/2022)

Pemimpin Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur merupakan pemimpin yang dapat menempatkan dirinya dengan baik di dalam segala situasi dan kondisi, serta memiliki kemampuan yang baik dalam membangun suatu hubungan baik personal maupun interpersonal. Metode yang digunakan pemimpin dalam memotivasi karyawannya yaitu dengan memberikan motivasi secara pribadi. Dengan mengajak berbicara secara pribadi tentang hal yang menjadi penyebab karyawannya kurang bersemangat dalam bekerja. Selain hal tersebut, metode yang digunakan pemimpin untuk memberikan motivasi kepada karyawannya yaitu memberikan reward berupa membelikan makanan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan semangat.

“Biasanya beliau memotivasi empat mata aja. Kalau misal memberikan motivasi ke seluruh staff Dompot Dhuafa ya kebanyakan dilakukan ketika evaluasi kerja atau setiap senin ketika rapat mingguan. .... ya metodenya beliau pake cerita pengalamannya sih, kadang juga memotivasinya mengutip dari apa yang pernah beliau dengar dan pelajari. Kalau caranya beliau untuk menyampaikan motivasi ke aku itu lebih ke empat mata, dan dengan cara yang friendly banget. .... Ya kayak ngajak bercanda dulu, terus kasih motivasinya gak kayak bos ke anak buahnya. Lebih kayak ngingetin temen sendiri gitu lah wkwk.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber tiga mengungkapkan, bahwa metode yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi karyawannya diberikan secara pribadi dengan mengajak karyawannya berbicara secara personal dan *friendly*. *Friendly* disini, pemimpin mengajak bercanda dan bergurau dengan karyawannya. Kemudian, pemimpin memberikan motivasi kepada karyawannya.

“Menurut aku sendiri beliau itu metodenya dengan seperti lisan kayak ceramah gitu. Lisannya itu kayak memotivasi lewat ucapan dari beliau.... Kayak ucapannya itu kalau bekerja itu harus semaksimal mungkin biar apa yang dikerjakan dapat memberikan manfaat.... beliau kalau memotivasi di akunya selain ceramah juga ngajak aku ngopi trus motivasi lisan dan contohnya kemudian percaya bahwa aku bisa. (NS 4, 11/01/2022)

Narasumber tersebut menjelaskan, bahwa metode pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan adalah dengan verbal, non verbal, dan pemberian kepercayaan. Dimana hal tersebut yang dapat membangkitkan motivasi pada diri karyawan.

“Beliau lebih ke transformasi diri sih. Berubah kearah yang positif. Kayak dikasih fondasinya untuk perubahan diri kearah yang lebih positif. Contohnya kek aku gini yang kurang percaya diri, dikasih motivasi buat lebih percaya diri.

Metode beliau itu kayak ke tutur kata sih, kek tipsnya gitu. .... Yah sepertinya menyemangati diri sendiri, banyak belajar, pelajari, dan hargai sebuah proses dan menghabiskan masa gagal yang kita dapat. Dan yang terpenting sih jangan takut salah untuk melangkah kedepannya. Dan *noble purpose* sih, yang terpenting dalam transformasi diri harus sadar dulu visi misi dari tujuan hidup kita sendiri. Jadi kita hidup itu tau arah tujuan.” (NS 5, 10/01/2022)

Narasumber keempat mengungkapkan, bahwa metode pemberian pemimpin kepada pemimpin yaitu dengan secara verbal dan non verbal. Pemberian secara verbal ini berupa kalimat motivasi agar karyawan lebih semangat dalam bekerja. Sedangkan, pemberian secara non verbal yaitu berupa perilaku atau tingkah laku yang positif untuk menjadi seseorang yang lebih positif.

b. Metode Sumber Daya Manusia

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh narasumber sebagai berikut:

“Biasanya beliau memotivasi empat mata aja. Kalau misal memberikan memotivasi ke seluruh staff Dompot Dhuafa ya kebanyakan dilakukan Ketika evaluasi kerja atau setiap senin Ketika rapat mingguan .... Ya metodenya beliau pake cerita pengalamannya sih, kadang juga memotivasinya mengutip dari apa yang pernah beliau dengar dan pelajari. Kalau caranya beliau untuk menyampaikan motivasi ke aku itu lebih ke empat mata, dan dengan cara yang *friendly* banget .... Ya kayak ngajak bercanda dulu, terus kasih motivasinya gak kayak bosk e anak buahnya. Lebih kayak ngingetin temen sendiri gitu lah wkwk.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber tiga mengungkapkan, bahwa metode yang dilakukan pemimpin dalam memotivasi karyawannya diberikan secara pribadi dengan mengajak karyawannya berbicara secara personal dan *friendly*. *Friendly* disini, pemimpin mengajak bercanda dan bergurau dengan karyawannya. kemudian, pemimpin memberikan motivasi kepada karyawannya.

“Kalau subjektif dari penilaian pribadiku beliau itu sebagai pemimpin bisa menempatkan diri untuk membangun *bounding* atau hubungan terhadap temen-temen itu bisa menempatkan dirilah. Kapan beliau harus tegas, kapan beliau harus guyon dan membaur kayak gitu. Jadi, aaaa temen-temen itu juga tau kapan harus guyon kepada beliau, kapan harus wah beliau lagi serius jadi kita harus bener-bener mendengarkan harus .... Apa ya, beliau punya charisma dan .... dan sebagai pemimpin bisa menempatkan diri gitulah. Sehingga temen-temen kalau misalnya pas lagi *down* atau mungkin oh salah satu amil kita nih mungkin lagi *down* atau bosan dengan pekerjaan. Beliau ngetreat setiap amil itu ya beda-beda kayak gitu, karena kan mungkin kan saya dengan yang lain itu kalau pas bosan ya beda kayak gitu. Jadi, beliau kadang ngajak makan sambal ngobrol, terus kasih *snack*, dibeliin makan gitu. Kayak gitu itu juga salah satu dukungan dan dorongan untuk membangun *bounding* dan menyemangati gitu sih. Diajak ngobrol kalau misalnya .... Ya kita dalam bekerja kan gak mulus ya, pasti ada konflik. Pun untuk menyelesaikan konflik

itu ya, *face to face* gitu ngobrol berdua dengan beliau, saya punya salah apa, beliau punya salah apa untuk .... Supaya bisa memperbaiki hubungan dan memperbaiki kinerja. Pas ada konflik atau pas lagi down ya pasti dihubungi secara personal dan ngobrol kayak gitu sih.” (NS 2, 12/01/2022)

Pemimpin Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur merupakan pimpinan yang dapat menempatkan dirinya dengan baik di dalam segala situasi dan kondisi, serta memiliki kemampuan yang baik dalam membangun suatu hubungan baik personal maupun interpersonal. Metode yang digunakan pemimpin dalam memotivasi karyawannya yaitu dengan memberikan motivasi secara pribadi. Dengan mengajak berbicara secara pribadi tentang hal yang menjadi penyebab karyawannya kurang bersemangat dalam bekerja. Selain hal tersebut, metode yang digunakan pemimpin untuk memberikan motivasi kepada karyawannya yaitu memberikan *reward* berupa membelikan makanan, yang bertujuan untuk memotivasi karyawannya agar bekerja dengan bersemangat.

“Beliau lebih ke transformasi diri sih. Berubah kearah yang positif. Kayak dikasih fondasinya untuk perubahan diri kearah yang lebih positif. Contohnya kek aku gini yang kurang percaya diri, dikasih motivasi buat lebih percaya diri. Metode beliau itu kayak ke tutur kata sih, kek tipsnya gitu. .... Yah sepertinya menyemangati diri sendiri, banyak belajar, pelajari, dan hargai sebuah proses dan menghabiskan masa gagal yang kita dapat. Dan yang terpenting sih jangan takut salah untuk melangkah kedepannya. Dan *noble purpose* sih, yang terpenting dalam transformasi diri harus sadar dulu visi misi dari tujuan hidup kita sendiri. Jadi kita hidup itu tau arah tujuan.” (NS 4, 10/01/2022)

Narasumber tersebut menjelaskan, bahwa metode pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan adalah dengan verbal, non verbal, dan pemberian kepercayaan. dimana hal tersebut yang dapat membangkitkan motivasi pada diri karyawan.

“Menurut aku bagus sih beliau kalau memberikan motivasi itu kayak persuasive gitu, gak terkesan kayak menggurui gitu. Tapi mengena di diri aku. Untuk motivasi ke karyawannya itu pada saat pagi. Motivasi itu ngena dengan sikap beliau yang mudah berbaur sama bawahannya ama terukur dalam tujuannya. Motivasi yang disampaikan itu kayak *teamwork*, *value* organisasi, sama *leadership* gitu.” (NS 5, 11/01/2022)

Informan kelima berpendapat bahwa metode yang diberikan pimpinan kepada karyawan adalah mencontohkan memotivasi karyawan dengan memberikan alasan dan tujuan baik, tanpa menggurui karyawannya.

c. Manfaat Pemberian Motivasi Pemimpin Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur

Ketika karyawan kurang mendapatkan motivasi, maka kinerja karyawannya menjadi menurun. Oleh karena itu, pentingnya seorang pemimpin memberikan motivasi kepada karyawannya. Dengan adanya motivasi tersebut, karyawan akan mendapatkan



*support* dan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya. Hal tersebut dikarenakan, pemberian motivasi memberikan manfaat bagi pemimpin maupun karyawannya. Hal ini juga dikomunikasikan oleh sumber-sumber berikut:

1) Memberikan semangat dan gairah dalam bekerja.

Pernyataan yang sama diungkapkan oleh narasumber sebagaimana berikut:

“Saya pasti senang karena ketika kita berbagi dengan orang itu ada endorfin ya, yang kemudian keluar ketika kita melihat dan menyampaikan kepada orang lain. Apabila diterima pasti akan rasa senang gitu. Saya berbagi kayak gini, ngomong kayak gini, sebelum tadi ngobrol tentunya pasti agak berat ya. Tapi, ketika sudah berbagi ngobrol, ada endorfin yang keluar gitu ya, kita jadi senang. Maka ketika motivasi ya senang aja hehehe. Seneng apalagi sampe bener-bener berubah, kemudian mendapatkan hasilnya. Jadi jauh lebih senang, tentunya itu tidak bisa dijadikan patokan atau harapan ya, karena motivasi itu hanya kewajiban saja, dan dia gak boleh membuat kita menjadi berharap banyak. Saya senang bisa mencontohkan moral yang baik dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan disini biar semangat beekrjanya. Misalnya memotivasi mbaknya” (NS 1, 12/01/2022)

Pada narasumber 1, mengungkapkan bahwa Bahagia dan semangat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan ia memberikan hal positif bagi karyawannya. selain itu, ia juga sebagai introspeksi dirinya untuk mampu lebih memotivasi karyawan dan bisa mencontohkan hal baik kepada karyawannya dalam bekerja.

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan

seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya ke diri aku lebih percaya diri sih. Lebih berani mencoba hal-hal baru yang berdampak positif buat kita dan menyadari tujuan dari hidup kita sendiri. Soalnya selama ini aku percaya diri di depan orang baru, keluar dari zona nyaman, dan gak minder. Lebih semangat menjalankan tugasnya, kemampuan dan kreativitasku makin keasah. Tapi lebih kearah inisiatif, karena laua apa-apa gitu langsung jalan kayak gak nunggu yang lainnya. Lebih mandiri juga diriku .... Lebih produktif juga dan focus pada tugas yang dikasih. Staff nya itu *welcome* bagert sama naak magang + kantornya bersih dan nyaman banget. Sama lebih bersyukur sama Allah, karena pas di tempat rumah singgah dan acara festival tunanetra, aku sadar banget banyak-banyak bersyukur.” (NS 4, 19/01/2022)

Narasumber keempat mengatakan, bahwa terdapat manfaat dari pemberian motivasi tersebut dari pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak positif kepada dirinya, seperti menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bekerja, dan mengembangkan potensi diri dengan mencoba hal-hal yang baru.

## 2) Meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Hal tersebut juga dibernakan oleh beberapa informan diantara lain:

“Saya pasti senang Ketika kita berbagi dengan orang itu ada endorphin ya, yang kemudian keluar ketika kita melihat dan menyampaikan kepada orang lain. Apabila diterima pasti akan rasa senang gitu. Saya berbagi kayak gini, ngomong kayak gini, sebelum tadi ngobrol tentunya pasti agak berat ya. Tapi, Ketika sudah berbagi ngobrol, ada endorphin yang keluar gitu, kita jadi seneng. Maka Ketika motivasi ya seneng aja hehehe. Seneng apalagi sampe bener-bener berubah, kemudian mendapatkan hasilnya. Jadi jauh lebih seneng, tentunya itu tidak bisa dijadikan patokan atau harapan ya, karena motivasi itu hanya kewajiban saja, dan dia gak boleh membuat kita menjadi berharap banyak. Saya seneng bisa mencontohkan moral yang baik dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan disini biar semangat beekrjanya. Misalnya memotivasi mbaknya.” (NS 1, 12/01/2022)

Pada narasumber 1, mengungkapkan bahwa Bahagia dan smenagat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersbeut dikarenakan ia memberikan hal positifbagi karyawannya. Selain itu, ia juga sebagai intropeksi dirinya untuk mampu lebih memotivasi karyawan dan bisa mencontohkan hal baik kepada karyawannya dalam bekerja.

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau,

lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya ke diri aku lebih percaya diri sih. Lebih berani mencoba hal-hal baru yang berdampak positif buat kita dan menyadari tujuan dari hidup kita sendiri. Soalnya selama ini aku percaya diri di depan orang baru, keluar dari zona nyaman, dan gak minder. Lebih semangat menjalankan tugasnya, kemampuan dan kreativitasku makin keasah. Tapi lebih kearah inisiatif, karena laua apa-apa gitu langsung jalan kayak gak nunggu yang lainnya. Lebih mandiri juga diriku .... Lebih produktif juga dan focus pada tugas yang dikasih. Staff nya itu *welcome* bagert sama naak magang + kantornya bersih dan nyaman banget. Sama lebih bersyukur sama Allah, karena pas di tempat rumah singgah dan acara festival tunanetra, aku sadar banget banyak-banyak bersyukur.” (NS 4, 19/01/2022)

Narasumber keempat mengatakan, bahwa terdapat manfaat dari pemberian motivasi tersebut dari pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak positif kepada dirinya, seperti menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bekerja, dan mengembangkan potensi diri dengan mencoba hal-hal yang baru.

### 3) Meningkatkan kondisi dan ikatan kerja yang bagus.

Pandangan serupa dengan diutarakan narasumber seperti berikut:

“Saya pasti senang Ketika kita berbagi dengan orang itu ada endorphan ya, yang kemudian keluar ketika kita melihat dan menyampaikan kepada orang lain. Apabila diterima pasti akan rasa senang gitu. Saya berbagi kayak gini, ngomong kayak gini, sebelum tadi ngobrol tentunya pasti agak berat ya. Tapi, Ketika sudah berbagi ngobrol, ada endorphan yang keluar gitu, kita jadi senang. Maka Ketika motivasi ya senang aja hehehe. Seneng apalagi sampe bener-bener berubah, kemudian mendapatkan hasilnya. Jadi jauh lebih senang, tentunya itu tidak bisa dijadikan patokan atau harapan ya, karena motivasi itu hanya kewajiban saja, dan dia gak boleh membuat kita menjadi berharap banyak. Saya senang bisa mencontohkan moral yang baik dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan disini biar semangat beekrjanya. Misalnya memotivasi mbaknya.” (NS 1, 12/01/2022)

Pada narasumber 1, mengungkapkan bahwa Bahagia dan smenagat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersbeut dikarenakan ia memberikan hal positif bagi karyawannya. Selain itu, ia juga sebagai intropeksi dirinya untuk mampu lebih memotivasi karyawan dan bisa mencontohkan hal baik kepada karyawannya dalam bekerja.

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya

semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya ke diri aku lebih percaya diri sih. Lebih berani mencoba hal-hal baru yang berdampak positif buat kita dan menyadari tujuan dari hidup kita sendiri. Soalnya selama ini aku percaya diri di depan orang baru, keluar dari zona nyaman, dan gak minder. Lebih semangat menjalankan tugasnya, kemampuan dan kreativitasku makin keasah. Tapi lebih kearah inisiatif, karena laua apa-apa gitu langsung jalan kayak gak nunggu yang lainnya. Lebih mandiri juga diriku .... Lebih produktif juga dan focus pada tugas yang dikasih. Staff nya itu *welcome* bagert sama naak magang + kantornya bersih dan nyaman banget. Sama lebih bersyukur sama Allah, karena pas di tempat rumah singgah dan acara festival tunanetra, aku sadar banget banyak-banyak bersyukur.” (NS 4, 19/01/2022)

Narasumber keempat mengatakan, bahwa terdapat manfaat dari pemberian motivasi tersebut dari pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak positif kepada dirinya, seperti menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bekerja, dan mengembangkan potensi diri dengan mencoba hal-hal yang baru.

4) Meningkatkan partisipasi dan kreativitas pegawai di kantor.

Pemikiran tersebut juga dipertegas oleh narasumber seperti berikut ini:

“Saya pasti senang Ketika kita berbagi dengan orang itu ada endorphin ya, yang kemudian keluar ketika kita melihat dan menyampaikan kepada orang lain. Apabila diterima pasti akan rasa senang gitu. Saya berbagi kayak gini, ngomong kayak gini, sebelum tadi ngobrol tentunya pasti agak berat ya. Tapi, Ketika sudah berbagi ngobrol, ada endorphin yang keluar gitu, kita jadi seneng. Maka Ketika motivasi ya seneng aja hehehe. Seneng apalagi sampe bener-bener berubah, kemudian mendapatkan hasilnya. Jadi jauh lebih seneng, tentunya itu tidak bisa dijadikan patokan atau harapan ya, karena motivasi itu hanya kewajiban saja, dan dia gak boleh membuat kita menjadi berharap banyak. Saya seneng bisa mencontohkan moral yang baik dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan disini biar semangat beekrjanya. Misalnya memotivasi mbaknya.” (NS 1, 12/01/2022)

Pada narasumber 1, mengungkapkan bahwa Bahagia dan smenagat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersbeut dikarenakan ia memberikan hal positif bagi karyawannya. Selain itu, ia juga sebagai intropeksi dirinya untuk mampu lebih memotivasi karyawan dan bisa mencontohkan hal baik kepada karyawannya dalam bekerja.

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitukan. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompet Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar

disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya ke diri aku lebih percaya diri sih. Lebih berani mencoba hal-hal baru yang berdampak positif buat kita dan menyadari tujuan dari hidup kita sendiri. Soalnya selama ini aku percaya diri di depan orang baru, keluar dari zona nyaman, dan gak minder. Lebih semangat menjalankan tugasnya, kemampuan dan kreativitasku makin keasah. Tapi lebih kearah inisiatif, karena laua apa-apa gitu langsung jalan kayak gak nunggu yang lainnya. Lebih mandiri juga diriku .... Lebih produktif juga dan focus pada tugas yang dikasih. Staff nya itu *welcome* bagert sama naak magang + kantornya bersih dan nyaman banget. Sama lebih bersyukur sama Allah, karena pas di tempat rumah singgah dan acara festival tunanetra, aku sadar banget banyak-banyak bersyukur.” (NS 4, 19/01/2022)

Narasumber keempat mengatakan, bahwa terdapat manfaat dari pemberian motivasi tersebut dari pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak positif kepada dirinya, seperti menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bekerja, dan mengembangkan potensi diri dengan mencoba hal-hal yang baru.

5) Memperkuat loyalitas dan kestabilan karyawan.

Hal sama juga dipertegasakan oleh pernyataan informan sebagai berikut:

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-

malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya ke diri aku lebih percaya diri sih. Lebih berani mencoba hal-hal baru yang berdampak positif buat kita dan menyadari tujuan dari hidup kita sendiri. Soalnya selama ini aku percaya diri di depan orang baru, keluar dari zona nyaman, dan gak minder. Lebih semangat menjalankan tugasnya, kemampuan dan kreativitasku makin keasah. Tapi lebih kearah inisiatif, karena laua apa-apa gitu langsung jalan kayak gak nunggu yang lainnya. Lebih mandiri juga diriku ..... Lebih produktif juga dan focus pada tugas yang dikasih. Staff nya itu *welcome* bagert sama naak magang + kantornya bersih dan nyaman banget. Sama lebih bersyukur sama Allah, karena pas di tempat rumah singgah dan acara festival tunanetra, aku sadar banget banyak-banyak bersyukur.” (NS 4, 19/01/2022)

Narasumber keempat mengatakan, bahwa terdapat manfaat dari pemberian motivasi tersebut dari pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak positif kepada dirinya, seperti menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bekerja, dan mengembangkan potensi diri dengan mencoba hal-hal yang baru.

“Manfaatnya yg aku rasain itu meningkatkan rasa loyalitas dan stabilitas kepada Lembaga, lebih bertanggung jawab dan disiplin dengan tugas yg diberikan ama tepat waktu datang ke kantor, lebih ngerasa di lindungi ama beliau di Lembaga, jadi rasa aman itu terasa disini pimpinannya.” (NS 5, 11/01/2022)

Narasumber kelima mengutarakan, bahwa manfaat dari pemberian motivasi dari pimpinan. Hal tersebut yang ia dapat seperti kesetiaan kepada organisasi stabil dan lebih meningkat, lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam bertugas, merasakan kenyamanan selama bertugas dan di pimpin.

- 6) Membutuhkan kedisiplinan dan mencatat tingkat absensi karyawan.

Pendapat yang sama dengan pernyataan diatas ialah:

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya ke diri aku lebih percaya diri sih. Lebih berani mencoba hal-hal baru yang berdampak positif buat kita dan menyadari tujuan dari hidup kita sendiri. Soalnya selama ini aku percaya diri di depan orang baru, keluar dari zona nyaman, dan gak minder. Lebih semangat menjalankan tugasnya, kemampuan dan kreativitasku makin keasah. Tapi lebih kearah inisiatif, karena laua apa-apa gitu langsung jalan kayak gak nunggu yang lainnya. Lebih mandiri juga diriku ..... Lebih produktif juga dan focus pada tugas yang dikasih. Staff nya itu *welcome* bagert sama naak magang + kantornya bersih dan nyaman banget. Sama lebih bersyukur sama Allah, karena pas di tempat rumah singgah dan acara



festival tunanetra, aku sadar banget banyak-banyak bersyukur.” (NS 4, 19/01/2022)

Narasumber keempat mengatakan, bahwa terdapat manfaat dari pemberian motivasi tersebut dari pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak positif kepada dirinya, seperti menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bekerja, dan mengembangkan potensi diri dengan mencoba hal-hal yang baru.

“Manfaatnya yg aku rasain itu meningkatkan rasa loyalitas dan stabilitas kepada Lembaga, lebih bertanggung jawab dan disiplin dengan tugas yg diberikan ama tepat waktu datang ke kantor, lebih ngerasa di lindungi ama beliau di Lembaga, jadi rasa aman itu terasa disini pimpinannya.” (NS 5, 11/01/2022)

Narasumber kelima mengutarakan, bahwa manfaat dari pemberian motivasi dari pimpinan. Hal tersebut yang ia dapat seperti kesetiaan kepada organisasi stabil dan lebih meningkat, lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam bertugas, merasakan kenyamanan selama bertugas dan di pimpin.

7) Memaksimalkan kenyamanan dan moral dalam bekerja.

Pendapat serupa juga dikemukakan oleh informan sebagai berikut:

“Saya pasti senang Ketika kita berbagi dengan orang itu ada endorphin ya, yang kemudian keluar ketika kita melihat dan menyampaikan kepada orang lain. Apabila diterima pasti akan rasa senang gitu. Saya berbagi kayak gini, ngomong kayak gini, sebelum tadi ngobrol tentunya pasti agak berat ya. Tapi, Ketika sudah berbagi ngobrol, ada endorphin yang keluar gitu, kita jadi seneng. Maka Ketika motivasi ya seneng aja hehehe. Seneng apalagi sampe bener-bener berubah, kemudian mendapatkan hasilnya. Jadi jauh lebih seneng, tentunya itu tidak bisa dijadikan patokan atau harapan ya, karena motivasi itu hanya kewajiban saja, dan dia gak boleh membuat kita menjadi berharap banyak. Saya seneng bisa mencontohkan moral yang baik dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan disini biar semangat beekrjanya. Misalnya memotivasi mbaknya.” (NS 1, 12/01/2022)

Pada narasumber 1, mengungkapkan bahwa Bahagia dan smenagat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersebut dikarenakan ia memberikan hal positif bagi karyawannya. Selain itu, ia juga sebagai intropeksi dirinya untuk mampu lebih memotivasi karyawan dan bisa mencontohkan hal baik kepada karyawannya dalam bekerja.

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak

saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya ke diri aku lebih percaya diri sih. Lebih berani mencoba hal-hal baru yang berdampak positif buat kita dan menyadari tujuan dari hidup kita sendiri. Soalnya selama ini aku percaya diri di depan orang baru, keluar dari zona nyaman, dan gak minder. Lebih semangat menjalankan tugasnya, kemampuan dan kreativitasku makin keasah. Tapi lebih kearah inisiatif, karena laua apa-apa gitu langsung jalan kayak gak nunggu yang lainnya. Lebih mandiri juga diriku ..... Lebih produktif juga dan focus pada tugas yang dikasih. Staff nya itu *welcome* bagert sama naak magang + kantornya bersih dan nyaman banget. Sama lebih bersyukur sama Allah, karena pas di tempat rumah singgah dan acara festival tunanetra, aku sadar banget banyak-banyak bersyukur.” (NS 4, 19/01/2022)

Narasumber keempat mengatakan, bahwa terdapat manfaat dari pemberian motivasi tersebut dari pemimpin. Hal tersebut memberikan dampak positif kepada dirinya, seperti menjadi lebih percaya diri dalam mengambil keputusan dan bekerja, dan mengembangkan potensi diri dengan mencoba hal-hal yang baru.

“Manfaatnya yg aku rasain itu meningkatkan rasa loyalitas dan stabilitas kepada Lembaga, lebih bertanggung jawab dan disiplin dengan tugas yg diberikan ama tepat waktu datang ke kantor, lebih ngerasa di lindungi ama beliau di Lembaga, jadi rasa aman itu terasa disini pimpinannya.” (NS 5, 11/01/2022)

Narasumber kelima mengutarakan, bahwa manfaat dari pemberian motivasi dari pimpinan. Hal tersebut yang ia dapat seperti kesetiaan kepada organisasi stabil dan lebih meningkat, lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam bertugas, merasakan kenyamanan selama bertugas dan di pimpin.

8) Mengayomi kesejahteraan karyawan.

Opini yang sama yang sesuai dengan narasumber diantaranya:

“Saya pasti senang Ketika kita berbagi dengan orang itu ada endorphan ya, yang kemudian keluar ketika kita melihat dan menyampaikan kepada orang lain. Apabila diterima pasti akan rasa senang gitu. Saya berbagi kayak gini, ngomong kayak gini, sebelum tadi ngobrol tentunya pasti agak berat ya. Tapi, Ketika sudah berbagi ngobrol, ada endorphan yang keluar gitu, kita jadi senang. Maka Ketika motivasi ya senang aja hehehe. Seneng apalagi sampe bener-bener berubah, kemudian mendapatkan hasilnya. Jadi jauh lebih senang, tentunya itu tidak bisa dijadikan patokan atau harapan ya, karena motivasi itu hanya kewajiban saja, dan dia gak boleh membuat kita menjadi berharap banyak. Saya senang bisa mencontohkan moral yang baik dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan disini biar semangat beekrjanya. Misalnya memotivasi mbaknya.” (NS 1, 12/01/2022)

Pada narasumber 1, mengungkapkan bahwa Bahagia dan smenagat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersbeut dikarenakan ia memberikan hal positif bagi karyawannya. Selain itu, ia juga sebagai intropeksi dirinya untuk mampu lebih memotivasi karyawan dan bisa mencontohkan hal baik kepada karyawannya dalam bekerja.

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya

semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya yg aku rasain itu meningkatkan rasa loyalitas dan stabilitas kepada Lembaga, lebih bertanggung jawab dan disiplin dengan tugas yg diberikan ama tepat waktu datang ke kantor, lebih ngerasa di lindungi ama beliau di Lembaga, jadi rasa aman itu terasa disini pimpinannya.” (NS 5, 11/01/2022)

Narasumber kelima mengutarakan, bahwa manfaat dari pemberian motivasi dari pimpinan. Hal tersebut yang ia dapat seperti kesetiaan kepada organisasi stabil dan lebih meningkat, lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam bertugas, merasakan kenyamanan selama bertugas dan di pimpin.

9) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan tentang tugas yang diberikan.

Hal sama ditegaskan oleh pernyataan narasumber sebagai berikut:

“Saya pasti senang Ketika kita berbagi dengan orang itu ada endorphin ya, yang kemudian keluar ketika kita melihat dan menyampaikan kepada orang lain. Apabila diterima pasti akan rasa senang gitu. Saya berbagi kayak gini, ngomong kayak gini, sebelum tadi ngobrol tentunya pasti agak berat ya. Tapi, Ketika sudah berbagi ngobrol, ada endorphin yang keluar gitu, kita jadi senang. Maka Ketika motivasi ya senang aja hehehe. Seneng apalagi sampe bener-bener berubah, kemudian mendapatkan hasilnya. Jadi jauh lebih senang, tentunya itu tidak bisa dijadikan patokan atau harapan ya, karena motivasi itu hanya kewajiban saja, dan dia gak boleh membuat kita menjadi berharap banyak. Saya senang bisa mencontohkan moral yang baik dan memberikan rasa aman dan nyaman bagi karyawan disini biar semangat beekrjanya. Misalnya memotivasi mbaknya.” (NS 1, 12/01/2022)

Pada narasumber 1, mengungkapkan bahwa Bahagia dan smenagat memotivasi karyawannya dalam bekerja. Hal tersbeut dikarenakan ia memberikan hal positif bagi karyawannya. Selain itu, ia juga sebagai intropeksi dirinya untuk mampu lebih memotivasi karyawan dan bisa mencontohkan hal baik kepada karyawannya dalam bekerja.

“Pasti ada manfaatnya atau pengaruhnya .... Ya mungkin pas waktu saya lagi *down*, terus ingat wah saya ada *bounding* atau hubungan dekat dengan beliau, lebih sebatas aa rekan kerja kayak gitu kan tadi pas lagi *down* kan pasti dihubungi secara personal terus ya gak hanya ngobrol tentang pekerjaan aja gitu. Diskusi masalah yang lain juga, jadi ... kalau misalnya pas lagi males-malesnya atau pingin *resign* dari Dompot Dhuafa gitu ya pasti banyak hal yang dipikirkan gitu tentang lingkungan kerja. Tentang apa ya ... kayak benar-benar disini apa ya? Terbentuk secara kekeluargaan gak dengan hanya beliau gitu dengan banyak teman-teman disinikan pasti bakal apa ya kalau misalnya kalau kepikir *resign* dari sini apakah saya nanti akan menemukan pimpinan yang sama seperti beliau, apakah saya akan menemukan lingkungan kerja yang sama kayak saya temukan disini kayak gitu. Sama disini aku ngerasa kayak diayomi gt.” (NS 2, 12/01/2022)

Narasumber kedua mengungkapkan, bahwa terdapat manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Manfaat tersebut yaitu kembalinya semangat dalam bekerja, meningkatkan rasa tanggung jawab dalam

menjalankan tugas yang diberikan, menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus, menciptakan hubungan secara kekeluargaan antara pemimpin dan karyawan, dan mempertahankan loyalitas karyawan.

“Lebih bersemangat lagi dalam bekerja sih, gak gampang ngeluh karena kerjaan numpuk. Lebih inget lagi, bahwa masih banyak diluar sana yang butuh kerjaan seperti kita. Sama hubungan saya dan beliau semakin dekat dan ngerasa nyaman sama beliau yang mengajarkan perilaku baik dalam bekerja, dan loyalitas dan stabil gitu.” (NS 3, 21/01/2022)

Narasumber ketiga menyatakan, bahwa terdapat manfaat yang telah didapatkan pada saat pemberian motivasi dari pemimpin. Manfaat tersebut berupa meningkatnya semangat dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, dan bersyukur dengan segala sesuatu yang telah dimiliki, serta banyak hal positif yang didapatkan.

“Manfaatnya yg aku rasain itu meningkatkan rasa loyalitas dan stabilitas kepada Lembaga, lebih bertanggung jawab dan disiplin dengan tugas yg diberikan ama tepat waktu datang ke kantor, lebih ngerasa di lindungi ama beliau di Lembaga, jadi rasa aman itu terasa disini pimpinannya.” (NS 5, 11/01/2022)

Narasumber kelima mengutarakan, bahwa manfaat dari pemberian motivasi dari pimpinan. Hal tersebut yang ia dapat seperti kesetiaan kepada organisasi stabil dan lebih meningkat, lebih bertanggung jawab dan disiplin dalam bertugas, merasakan kenyamanan selama bertugas dan di pimpin.

d. Hambatan dalam pemberian motivasi pemimpin kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Dalam pemberian motivasi, seorang pemimpin selalu mengalami faktor penghambat. Variabbe penghambat ini dapat berubah di setiap organisasi. Unsur-unsur penghambat ini harus dilihat untuk menggapai tujuan. Hal ini diungkapkan oleh sumber sebagai berikut:

1) Pemimpin kurang mengetahui metode motivasi yang tepat untuk pegawai.

Hal serupa juga dipertegas oleh pernyataan narasumber sebagai berikut:

“Hambatannya pasti ada, .... Yang pertama tentu adalah menyamakan frekuensi. Ketika kita frekuensinya gak sama antara saya dengan yang mau saya mau motivasi misalkan. Dia masih keras kepala, dia masih tidak merasa butuh motivasi ya pasti akan mental gitu. Itu kendala kita misalkan dia gak paham bahwa dia butuh motivasi. Kalau ibarat gelas itu, dia tutup gelasnya begitu, maka mau dikasih satu jurigen dua jurigen pun pasti mental. Kendala kita itu membuka tutup dia apakah dia memang bersedia untuk dibuka, menutupnya kemudian menerima air atau tidak. Kondisi orang beda-beda ada yang memang dia sedang butuh motivasi, ada yang kebal tidak butuh motivasi. Sebenarnya dari sisi kita kayaknya orang ini butuh. Kendala kita adalah bagaimana dia membuat dia itu sadar bahwa kamu itu butuh motivasi ini, bahwa kamu butuh masukan ini, bahwa kamu butuh untuk membuka untuk berlatihnya agar kamu bisa tetap diisi oleh air begitu kendalanya.” (NS 1, 12/01/2022)

Faktor penghambat dalam pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya yaitu pada persamaan pemikiran atau kesinambungan antara pemberi motivasi dengan

yang penerima motivasi. Apabila pemberi dan penerima motivasi tidak seirama, maka hal tersebut akan menimbulkan kendala atau hambatan dari pemberian motivasi.

“Belum ada kendala atau hambatan sih setau aku ya, gak tau kalau temen-temen yang lain.” (NS 2, 12/01/2022)

“Kendala kayaknya gaada deh wkwk” (NS 3, 21/01/2022)

“Menurutku beliau dalam penyampaian motivasi tidak ada kendalanya kok. Penyampaiannya enak poll beliau kalau memberikan motivasi.” (NS 4, 19/01/2022)

Menurut Narasumber kedua, ketiga, dan keempat, bahwa belum terdapat kendala dalam pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya. Hal tersebut dikarenakan pemimpin menyampaikan motivasi kepada karyawannya dengan cukup baik dan mudah diterima oleh karyawannya. Oleh karena itu, narasumber kedua, ketiga, dan keempat mengatakan tidak ada kendala yang terjadi pada saat pemberian motivasi oleh pemimpin.

### C. Pembahasan Hasil Penelitian

Pada bagian ini, analisis memeriksa hasil yang diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam subbab ini, spesialis menyelidiki konsekuensi dari pertemuan, persepsi, dan dokumentasi yang diarahkan selama peninjauan. Teknik yang diterapkan pengkaji ialah Teknik analisis narasi. Sebagai hasilnya, pengkaji menjabarkan hasil dari temuannya. Pernyataan yang dapat menanggapi pertanyaan dari pengkajian adalah:

#### 1. Perspektif Teoritis

- a. Metode Pemberian Motivasi Pemimpin Kepada Karyawan Di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Di dalam sebuah lembaga, untuk meningkatkan semangat dalam bekerja kepada karyawan dibutuhkan motivasi yang diberikan seorang pemimpin dalam mencapai keberhasilan organisasi. Dengan adanya motivasi dari pemimpin, maka karyawan akan merasa diperhatikan oleh pemimpin. Seorang memiliki metode yang diterapkan dalam organisasi yang ia pimpin. Metode tersebut dapat disesuaikan dalam pekerjaan karena akan lebih efisien. Selain itu, karyawan akan memiliki ketaatan, tanggung jawab dan kesadaran terhadap organisasi, serta peraturan dan pekerjaannya. Berbagai bentuk metode pemberian motivasi yang diberikan seorang pemimpin kepada bawahannya merupakan salah satu cara untuk meningkatkan semangat dalam bekerja. Adapun metode pemberian motivasi pemimpin adalah sebagai berikut:<sup>144</sup>

- 1) Metode Tradisional.

Dalam metode tradisional, seorang pemimpin mendorong atau memotivasi pegawainya dengan cara memberikan insentif. Insentif tersebut dapat berupa kenaikan gaji. Jika seseorang perwakilan tidak Lelah dalam pekerjaannya, kompensasinya akan diperluas. Dalam hal ini, dapat diartikan bahwa pegawai

---

<sup>144</sup> Sadili Samsudin, 2006, 285

yang malas, maka ia dapat dimotivasi dengan gaji yang dinaikkan. Akan tetapi, pemimpin saat ini lebih menurunkan gaji pekerja.

2) Metode Hubungan Manusiawi.

Pada metode hubungan manusiawi lebih menekankan kepada pentingnya factor-faktor kontak sosial yang dialami oleh pegawai dalam bekerja daripada factor imbalan. Pada model ini, seorang pemimpin dapat memotivasi pegawainya dengan cara memenuhi kebutuhan sosialnya, dan membuat pegawai merasa penting, serta dapat diandalkan.

3) Metode Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Model*.

Model sumber daya manusia disebabkan oleh kritik terhadap model hubungan manusiawi. Motivasi pegawai tidak hanya pada upah atau kepuasan kerja, tetapi terdapat factor yang mempengaruhi. Dalam metode ini, tanggung jawab bersama lebih ditekankan. Cara pegawai berkontribusi sesuatu untuk organisasi sesuai dengan kepentingan dan kemampuan masing-masing. Pegawai lebih memfokuskan kepada kepuasan diri dalam prestasi kerja yang baik. Pegawai berprestasi disebabkan oleh termotivasi akan rasa tanggung jawab yang luas untuk membuat keputusan dalam melaksanakan tugas-tugasnya.<sup>145</sup>

Berdasarkan wawancara, observasi, dan analisa peneliti, metode pemberian motivasi pemimpin kepada karyawan yang telah berjalan pada Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur adalah sebagai berikut:

1) Metode Hubungan Manusiawi atau *Human Relation Method*.

*Human relation metode* merupakan metode yang lebih menekankan dengan menggunakan pendekatan hubungan antara pemimpin dan karyawannya atau hubungan sosial. Adapun *human relation metode* yang diterapkan pada Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur yaitu sebagai berikut:

- a) Pemimpin memberikan pujian kepada karyawan. Apabila karyawan mendapatkan keberhasilan atau hasil kerjanya baik, maka pemimpin akan memberikan kalimat pujian kepada karyawan. Kalimat pujian dari pemimpin yang diberikan kepada karyawan memberikan dampak bagi karyawan. Secara tidak langsung, karyawan telah diberikan motivasi dari pemimpinnya.
- b) Pemimpin mengundang karyawan untuk makan bersama-sama. Hal tersebut dilakukan pemimpin untuk membangun hubungan baik antara pemimpin dan karyawan. Dengan adanya hal tersebut, dapat mengeratkan hubungan kekeluargaan antara pemimpin dan karyawannya. Selain mengajak karyawannya makan bersama, pemimpin juga mengajak berbincang dan berdiskusi mengenai hal yang membuat karyawannya kurang bersemangat dalam bekerja.
- c) Pemimpin memiliki sifat yang ramah dan terbuka atau *friendly*. Pemimpin yang memiliki sifat tersebut sangat dikagumi dan diimpikan oleh setiap karyawan. Hal tersebut dikarenakan, pemimpin yang seperti itu dapat mengerti dan memahami masalah atau kendala yang dihadapi oleh karyawannya, serta mampu menyatu dengan karyawan.

---

<sup>145</sup> Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 101

2) Metode Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Method*

*Human resources method* merupakan metode yang lebih menekankan dengan pengembangan tanggung jawab bersama untuk mencapai tujuan organisasi. Adapun *human resources method* yang diterapkan pada Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur yaitu sebagai berikut:

- a) Pemimpin memberikan motivasi kepada pegawai dengan mengingatkan tujuan awal bekerja di Yayasan ini untuk tujuan sosial. Tujuan sosial ini yaitu untuk membantu menyalurkan atau mensejahterahkan manusia yang membutuhkan. Dengan adanya semua pihak ini, dapat membantu penerima manfaat.

3) Metode Transformasi atau *Transformation Method*.

*Transformation method* merupakan salah satu metode yang diterapkan di Yayasan, yang lebih menekankan pada perubahan pada pribadi karyawan. Adapun *transformation method* yang diterapkan pada Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur ialah:

- a) Pemimpin memberikan motivasi berbentuk nasehat yang membangun kepada karyawannya. Nasehat tersebut berupa cerita pengalaman pribadi pemimpin, dari literasi buku ataupun pengalaman dari orang lain yang dapat memberikan dampak positif dari dalam diri karyawan. Pemimpin berharap dengan adanya motivasi berbentuk nasehat dapat memberikan pengaruh yang positif bagi karyawannya. Pemimpin menggunakan cara tersebut karena mudah diterima oleh karyawan dengan pembawaan dari pemimpin tersebut yang dapat mentransferkan nasehat tersebut dengan baik dan benar.
- b) Pemimpin memberikan motivasi berbentuk contoh baik perilaku maupun perbuatan yang positif kepada karyawan. Pemimpin yang baik dapat memberikan contoh yang baik kepada karyawannya. Hal tersebut dikarenakan, pemimpin merupakan tokoh utama dalam organisasi yang menjadi panutan bagi seluruh karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin harus mampu memberikan tauladan yang baik bagi bawahannya. Dengan tidak secara langsung, pemimpin yang memberikan contoh perilaku atau perbuatan yang positif telah memberikan motivasi kepada karyawannya.

4) Metode Emosional atau *Emotional Method*.

*Emotional method* merupakan metode pemberian motivasi pemimpin yang memberatkan pada emosi setiap karyawannya. Dalam hal ini, seorang pemimpin harus memahami perasaan atau emosi setiap karyawannya. Mengenai *emotional method* yang dilaksanakan di Yayasan Dompot Dhuafa yaitu pemimpin menggabungkan emosi manusia. Penggabungan emosi manusia yaitu emosi sedih dan bahagia. Dari kedua emosi tersebut, pemimpin dapat menentukan strategi untuk pemberian motivasi kepada karyawan. Dalam hal ini, pemimpin menggunakan emosi dari sisi bahagia terlebih dahulu. Hal ini dikarenakan, dengan menggunakan emosi bahagianya karyawan diharapkan akan memberikan pengaruh yang baik bagi pemimpin agar motivasi yang disampaikan dapat diterima baik oleh karyawan. Setelah itu, pemimpin



menggunakan emosi sedihnya karyawan untuk menyelipkan motivasi yang dapat bermanfaat dan diterima oleh karyawan. Dengan metode tersebut, pemimpin berharap dapat memberikan motivasi dan pengaruh yang positif kepada karyawan agar dapat bersemangat dalam bekerja dengan baik dan benar.

5) Manfaat Pemberian Motivasi Pemimpin Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur

Manfaat adanya motivasi yaitu menggerakkan atau menggugah individu agar muncul kemauan untuk melaksanakan tujuannya. Hasibuan memaparkan, bahwa terdapat manfaat pemimpin memberikan motivasi kepada pegawainya antara lain:<sup>146</sup>

- a) Meningkatkan rasa tanggung jawab pegawai tentang tugas yang diberikan,
- b) Meningkatkan kesejahteraan pegawai,
- c) Meningkatkan partisipasi dan kreativitas pegawai di kantor,
- d) Menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus,
- e) Mengefektifkan pengadaan pegawai,
- f) Mengembangkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi pegawai,
- g) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan pegawai,
- h) Mengembangkan produktivitas dalam bekerja,
- i) Meningkatkan kepuasan dan moral dalam bekerja, dan
- j) Memberikan semangat dan gairah dalam bekerja.<sup>147</sup>

Adapun manfaat yang didapatkan dari pemberian motivasi pemimpin di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur antara lain:

- a) Memberikan semangat dan gairah dalam bekerja.

Dengan adanya pemberian motivasi dari pemimpin kepada karyawan dapat meningkatkan semangat dalam bekerja. Hal tersebut karena pemberian motivasi yang baik akan membuat karyawan merasa diperhatikan oleh pemimpinnya, sehingga karyawan akan bekerja dengan lebih baik. Dengan meningkatkannya semangat karyawan dalam bekerja dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan dengan giat bekerja. Oleh karena itu, pentingnya pemberian motivasi pemimpin kepada karyawan yang tepat akan menambah kegairahan dan semangat kerja, sehingga akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan di organisasi.

- b) Meningkatkan produktivitas dalam bekerja.

Dengan meningkatnya produktivitas karyawan dalam bekerja, sebuah organisasi akan lebih menguntungkan sebuah organisasi. Hal tersebut dikarenakan, apabila karyawan produktif, maka ia akan menghasilkan sebuah karya yang dapat bermanfaat bagi organisasi. Begitupun sebaliknya, apabila seorang karyawan kurang produktif, maka ia akan kurang menghasilkan sebuah target yang menjadi tujuan dari organisasi. Dari sini, pentingnya motivasi pemimpin untuk meningkatnya produktivitas karyawan. Pemimpin yang baik akan memberikan motivasi yang tepat bagi karyawannya, sehingga akan

---

<sup>146</sup> Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, dan Kunci Keberhasilan*, (Jakarta: CV. Haji Masagung, 2007)

<sup>147</sup> Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, (Surabaya: Scopindo Media Pustaka)

mendorong karyawannya untuk memberikan karya atau timbal balik kepada organisasi.

- c) Menciptakan suasana dan ikatan kerja yang bagus.

Suasana dan ikatan kerja terbentuk karena adanya keharmonisan antara pemimpin dengan karyawannya, maupun karyawan satu dengan yang lainnya. Hal tersebut dapat terwujud, apabila pemimpin dan karyawan saling menyamakan frekuensi untuk mencapai tujuan organisasi. Hal ini, diperlukan seorang pemimpin yang mampu mempersatukan karyawan satu dengan yang lain agar dapat menciptakan kondisi dan ikatan kerja yang bagus. Dengan suasana kerja yang bagus, akan membuat karyawan nyaman dalam bekerja dan lebih produktif. Sebaliknya, apabila ikatan kerja karyawan baik, akan membuat karyawan saling tolong menolong dan persaudaraan antar karyawan dan pemimpin menjadi lebih baik.

- d) Meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan.

Kemampuan atau ketrampilan membentuk dan menambah pengetahuan karyawan untuk mengerjakan sesuatu dengan lebih cepat dan tepat. Dalam meningkatkan kemampuan dan ketrampilan dibutuhkan pelatihan atau arahan. Dengan demikian, semakin meningkatnya kemampuan dan ketrampilan karyawan, maka akan semakin tinggi pula tingkat produktif karyawan dalam bekerja. Dalam hal ini, peran pemimpin dalam membantu karyawannya meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan ketrampilannya dengan diberikan motivasi. Motivasi yang baik akan dapat diterima oleh karyawannya, dan dapat menjadi *support system* bagi karyawannya. Dengan meningkatnya *skill* karyawan dapat berdampak positif bagi organisasi.

- e) Memaksimalkan kenyamanan dan moral dalam bekerja.

Dengan meningkatnya kenyamanan dan moral bekerja dapat menjadikan semangat dalam bekerja. Dalam hal kenyamanan fasilitas dan pimpinan yang dapat membuat karyawan termotivasi bekerja lebih giat. Dengan fasilitas yang memadai akan membuat karyawan giat bekerja. Moral yang baik akan menciptakan bekerja menjadi efektif. Pimpinan yang baik akan memberikan contoh baik kepada karyawannya.

- f) Memperkuat loyalitas dan kestabilan karyawan.

Loyalitas dan kestabilan karyawan merupakan hal yang menjadikan semangat dalam bekerja. Loyalitas karyawan kepada pimpinannya yang menjadikan karyawan termotivasi. Loyalitas ialah komponen penting dalam organisasi. Dengan adanya rasa hormat karyawan pada pimpinan yang menjadi factor seorang karyawan termotivasi. Dengan kestabilan ini yang dapat karyawan mampu menerima motivasi dari pimpinannya.

- g) Menumbuhkan kedisiplinan dan mencatat tingkat absensi karyawan.

Kedisiplinan ialah manfaat yang karyawan dapat dari motivasi pimpinan. Kedisiplinan ialah hal krusial dalam organisasi. Dengan kedisiplinan seseorang akan mampu menghargai setiap hal yang ia lakukan. Sedangkan pencatatan absensi mampu untuk karyawan lebih bekerja profesional dengan tidak terlambat. Kedisiplinan dan pencatatan absen saling berkaitan. Dalam hal ini peran motivasi pimpinan dibutuhkan.

h) Mengayomi kesejahteraan karyawan.

Dengan adanya manfaat tersebut, karyawan akan merasa diayomi oleh pimpinannya. Pimpinan dapat dikatakan sebagai orang tua atau bapaknya pada organisasi. Menjadi pimpinan juga harus memiliki rasa mengayomi karyawannya, yang mampu peduli dengan keadaan bawahannya. Dengan rasa tersebut, karyawan akan lebih bergairah dalam bekerja serta memaksimalkan keilmuannya dalam berkontribusi bagi Lembaga.

i) Menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan tentang tugas yang diberikan.

Dengan manfaat yang didapatkan, menyadarkan karyawan untuk lebih bertanggung jawab terhadap tugas yang diembankan. Sikap tanggung jawab karyawan yang menjadi salah satu factor penting berhasilnya seorang pimpinan mendidik karyawannya. Tanggung jawab terlihat pada saat hal itu juga diterapkan pada pimpinannya. Kesadaran tersebut yang memberikan motivasi untuk karyawan agar bertugas dengan benar, serta mampu menjalankan amanah yang diberikan. Oleh karena itu, peran pimpinan dalam memotivasi karyawannya untuk bertanggung jawab dalam berbagai hal, terutama tugas yang diamanahkan kepadanya.

j) Meningkatkan rasa syukur.

Dengan meningkatnya rasa syukur pada karyawan dapat menjadi pribadi yang menerima segala yang didapatkan dengan hati yang lapang. Dengan rasa syukur, karyawan akan bekerja dengan lebih baik karena sesuatu yang telah ia dapatkan, serta menggali potensi yang ada dalam dirinya. Dalam hal ini, peran pemimpin untuk dapat memberikan motivasi yang positif kepada karyawannya dengan mengingatkan karyawannya untuk bersyukur pada keadaannya yang sekarang. Hal tersebut dikarenakan banyak orang-orang yang menginginkan pekerjaan yang seperti karyawannya. Dengan rasa syukur dapat memberikan energi positif kepada karyawan dengan bekerja lebih giat.

6) Faktor Penghambat dalam pemberian motivasi pemimpin kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Dalam sebuah lembaga pastinya memiliki faktor penghambat. Yayasan adalah badan atau asosiasi yang berarti untuk menyelesaikan pemeriksaan logis atau melakukan bisnis.<sup>148</sup> Wawancara, observasi, dan analisa penelitian, faktor penghambat dalam pemberian motivasi kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur adalah sebagai berikut:

- a) Pemimpin mengalami kesulitan dalam menentukan metode pemberian motivasi yang sesuai dengan karyawan. Hal tersebut dikarenakan setiap karyawan atau individu memiliki metode yang berbeda-beda dan tidak sama karyawan satu dengan karyawan yang lainnya.
- b) Kurangnya kesadaran dari diri karyawan bahwa ia butuh motivasi dari pemimpin. Hal tersebut yang menjadi faktor penghambat pemberian motivasi pemimpin kepada karyawannya.
- c) Perbedaan sifat, karakter, dan kebutuhan. Pekaryawan di tempat kerja memiliki tabiat, kepribadian, dan kebutuhan yg berbeda-beda. Per karyawan memerlukan

---

<sup>148</sup> Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: PT. Gramedia, 2008), 808

inspirasi untuk mengobarkan semangat dalam bekerja yang berbeda. Hal ini yang dapat menghalangi pimpinan untuk memberikan inspirasi. Oleh karena itu, karyawan yang lain juga diberikan semangat yg disesuaikan dengan sifat, kepribadian, serta kebutuhan.

## 2. Sudut Pandang Ke-Islaman.

Penemuan pada Perspektif Islam ialah langkah Pemimpin dapat menggunakan metode pemberian motivasi yang beragam yang disesuaikan dengan kondisi karyawannya. karyawan yang berada di Yayasan Dompot Dhuafa cukup banyak, selanjutnya memiliki berbagai kualitas dan karakter. Pemimpin tidak patah semangat untuk terus memberikan motivasi kepada karyawannya. Metode pemberian motivasi oleh pemimpin sangat beragam. Dengan beragamnya metode yang diterapkan, pemimpin mengalami kendala. Meskipun terdapat kendala pada saat pemberian motivasi, pemimpin tidak putus asa untuk memberikan motivasi kepada karyawannya yang menjadi *support system*. Dengan pemberian motivasi pemimpin, terdapat manfaat yang didapatkan oleh karyawannya yang dapat dirasakan sampai saat ini.

Salah satu karyawan yang diberikan motivasi oleh pemimpin sangat senang dengan diberikan oleh pemimpin. Motivasi yang diberikan oleh pemimpin untuk karyawannya yaitu teruskan berusaha, meskipun banyak masalah yang dihadapi. Apabila hanya diam dan tidak mengerjakan sesuatu untuk mengubah keadaan, maka Allah SWT juga tidak dapat mengubah keadaan. Oleh karena itu, berikan usaha semaksimal mungkin karena Allah SWT akan memberikan pahala yang sesuai dengan yang hambaNya kerjakan. Hal tersebut karena lembaga ini bergerak di bidang sosial untuk kepentingan ummat bersama di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

لَهُ مُعَقِّبَاتٌ مِّنْ بَيْنِ يَدَيْهِ وَمِنْ خَلْفِهِ يَحْفَظُونَهُ مِنْ أَمْرِ اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ حَتَّىٰ يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ وَإِذَا أَرَادَ اللَّهُ بِقَوْمٍ سُوءًا فَلَا مَرَدَّ لَهُ وَمَا لَهُمْ مِنْ دُونِهِ مِنْ وَالٍ

Artinya: “Baginya (manusia) ada malaikat-malaikat yang selalu menjaganya bergiliran dari depan dan belakangnya Mereka menjaganya atas perintah Allah. Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan diri mereka sendiri, dan apabila Allah menghendaki keburukan terhadap suatu kaum, maka tak ada yang dapat menolaknya dan tidak ada pelindung bagi mereka selain Dia.”<sup>149</sup>

يقول تعالى ذكره: (إن الله لا يغير ما بقوم)، من عافية ونعمة، فيزيل ذلك عنهم ويهلكهم = (حتى يغيروا ما بأنفسهم) من ذلك بظلم بعضهم بعضاً، واعتداء بعضهم على بعض،

Artinya: “(Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum) yang berupa sehat sejahtera dan penuh kenikmatan kemudian kenikmatan itu menjadi dibuang dan dirusak oleh Allah, (sampai mereka mengubah sesuatu yang ada para pribadi mereka) yaitu dengan sikap dzalim antar sesama dan permusuhan terhadap orang lain.”<sup>150</sup>

<sup>149</sup> Al-Qur'an, *Ar-Rad*, 11

<sup>150</sup> Muhammad bin Jarir at-Thabari, *Jami'ul Bayan fi ta'wilil Qur'an*, (Muassasah ar-Risalah, juz 16, 2000), 382

Dalam tafsir Ath-Thabari menjelaskan, bahwa setiap insan selalu didampingi oleh malaikat dari siang sampai malam yang silih berganti. Pada saat siang malaikat datang, sedangkan pada saat malam hari malaikat meninggalkan manusia. malaikat yang mendatangi manusia pada saat siang sampai malam hari bernama *hafadzah*. Setiap insan memiliki diberikan kebaikan dan kenikmatan oleh Allah SWT. Allah SWT tidak akan merubah kenikmatan seseorang kecuali ia yang mengubah kenikmatan menjadi keburukan. Hal tersebut disebabkan perilakunya yang bersikap dzalim dan saling bermusuhan kepada saudaranya sendiri. Pada hakikatnya sriap insan memiliki hak memperoleh kenikmatan penuh, karena dasar seorang insan adalah suci.<sup>151</sup>

Imam al-Qurthubi dalam tafsirnya menjelaskan, bahwa Allah tidak akan mengubah suatu kaum sehingga salah satu diantara kaumnya yang mengubahnya. Seseorang yang mengubah berasal dari golongan sendiri, pengamat, atau factor penyebab yang masih mempunyai hubungan, seperti halnya dengan pasukan yang dikalahkan pada perang Uhud. Perang uhud disebabkan oleh penyelewengan yang dilakukan oleh pemanah. Dalam perang uhud kekalahan yang dialami murni disebabkan perilaku dosa seseorang. Akan tetapi musibah dialami oleh seseorang disebabkan oleh dosanya orang lain. Sebagaimana sabda Rasulullah SAW pada saat ditanya seseorang “Wahai Rasul, apakah kita akan mengalami kehancuran sedangkan di anantara kita ada yang shalih?” Jawab Rasulullah yaitu “Ya, jika ada banyak pelaku zinanya.”<sup>152</sup>

Dalam kitab *Anwarut Tanzil wa Asrurat Ta'wil*, Imam Baidhawi juga menyarankan:

إِنَّ اللَّهَ لَا يُغَيِّرُ مَا بِقَوْمٍ مِنَ الْعَافِيَةِ وَالنَّعْمَةِ. حَتَّى يُغَيِّرُوا مَا بِأَنْفُسِهِمْ مِنَ الْأَحْوَالِ الْجَمِيلَةِ  
بِالْأَحْوَالِ الْقَبِيحَةِ

Artinya: “Sesungguhnya Allah tidak mengganti sesuatu yang ada pada kamu dari Kesehatan dan kenikmatan sampai mereka mengubah dengan individu mereka dari keadaan yang baik dengan keadaan yang buruk.”<sup>153</sup>

Dalam tafsir tersebut dijelaskan, bahwa mengajak insan untuk termotivasi berbuat yang terbaik dan berjuang maksimal. Hal yang perlu diperhatikan, perjuangan disini ialah merawat yang telah ada agar anugerah yang baik dari Allah SWT tak berubah menjadi buruk karena perilaku insannya.

Oleh karena itu, penulis menyimpulkan dari tafsir-tafsir tersebut, bahwa setiap orang memiliki kenikmatannya masing-masing, kenikmatan tersebut berubah disebabkan oleh perilaku dari seseorang tersebut, factor yang menjadi penyebab kenikmatan seseorang berubah berasal dari kesalahannya sendiri ataupun kesalahan orang lain, serta kenikmatan yang telah diberikan Allah seseorang berkewajiban untuk memeliharanya dengan baik.

---

<sup>151</sup> *Ibid*, 382

<sup>152</sup> Muhammad bin Ahmad Al-Qurthubi, *Tafsir Al-Qurthubi*, Juz 9, (Kairo: Darul Kutub al-Mishriyyah, 1964), 294

<sup>153</sup> Al-Baidhawi, *Anwarut Tanzil wa Asrurat Ta'wil*, Juz 3, (Beirut: Daru Ilhyait Turats al-Arabi), 183

## BAB V PENUTUP

### A. Kesimpulan

Berdasarkan data yang berhasil dikumpulkan dan dari analisis yang telah dilakukan. Pada akhirnya dapat dirumuskan suatu kesimpulan yang dalam kapasitasnya untuk menjawab pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan. Adapun kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Metode Pemberian Motivasi Pemimpin Kepada Karyawan Di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan terkait metode pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur terdapat empat metode yaitu Metode Hubungan Manusiawi atau *Human Relation Method*, Metode Sumber Daya Manusia atau *Human Resources Method*, Metode Transformasi atau *Transformation Method*, dan Metode Emosional atau *Emotional Method*. *Human Relation Method* antara lain yaitu pemimpin memberikan pujian kepada karyawan, pemimpin mengundang karyawan untuk makan bersama, dan pemimpin memiliki sifat ramah dan terbuka atau *friendly*. Sedangkan, *Human Resources Method* diantara lain pemimpin mengingatkan tujuan awal bekerja di Yayasan ini untuk tujuan sosial. Sebaliknya, *Transformation Method* yaitu seperti pemimpin memberikan motivasi berbentuk nasehat yang membangun kepada karyawannya, dan pemimpin memberikan motivasi berbentuk contoh baik perilaku maupun perbuatan yang positif kepada karyawan. *Emotional Method* seperti menggunakan emosi bahagia dan sedihnya karyawan untuk memberikan motivasi.

2. Manfaat Pemberian Motivasi Pemimpin Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Berdasarkan hasil analisa dan pembahasan yang sesuai dengan manfaat pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur terdapat lima diantara lain meningkatkan semangat dan gairah dalam bekerja, meningkatkan produktivitas dalam bekerja, menciptakan suasana dan ikatan kerja yang bagus, meningkatkan dan mengembangkan kemampuan dan ketrampilan, memaksimalkan kenyamanan dan moral dalam bekerja, memperkuat loyalitas dan kestabilan karyawan, menumbuhkan kedisiplinan dan mencatat tingkat absensi karyawan, mengayomi kesejahteraan karyawan, menumbuhkan rasa tanggung jawab karyawan tentang tugas yang diberikan, serta meningkatkan rasa syukur.

3. Faktor Penghambat Dalam Pemberian Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur.

Berdasarkan pada hasil analisa dan pembahasan yang sesuai dengan faktor penghambat dalam pemberian motivasi pimpinan kepada karyawan di Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur diantara lain yaitu pemimpin mengalami kesulitan dalam menentukan metode pemberian motivasi yang sesuai dengan karyawan, kurangnya kesadaran dari diri karyawan bahwa ia butuh motivasi dari pemimpin, dan perbedaan sifat, karakter, dan juga kebutuhan.

## **B. Saran dan Rekomendasi**

Hal positif ditemukan pengkaji pada hasil penelitian. Tips dan saran diberikan oleh para komentator dengan tujuan agar tahapan-tahapan selanjtnya yang dilakukan menjadi lebih baik. Pengkaji juga memberikan saran dan rekomendasi ini bertujuan supaya Yayasan Dompot Dhuafa Jawa Timur bersemangat dengan kompak. Hal tersebut dapat mencapai visi, misi, dan tujuan Yayasan Dompot Dhuafa Jatim. Dalam menunaikan perintah, semua perkumpulan bertindak dalam rangka ketakwaan kepada Allah SWT. Hasil pemeriksaan tersebut dapat dimanfaatkan sebagai kemajuan informasi, khususnya yang berkaitan dengan motivasi pimpinan, metode pemberian motivasi, manfaat dan juga factor penghambat dari pemberian motivasi pemimpin kepada karyawan. Untuk spesialis tambahan, penting untuk mengarahkan pemeriksaan lebih lanjut untuk mengetahui hal-hal lain yang masih terkait motivasi pimpinan. Analisis percaya bahwa eksplorasi lebih lanjut dapat memperluas cakrawala logis, serta menambahkan hipotesis yang nantinya dapat diberikan oleh para ilmuwan sebagai proyeksi yg diperbarui. Juga mendukung hipotesis yangdiperiksa oleh analisis masa lalu.

## **C. Keterbatasan Penelitian**

Pengkaji memahami bahwa ulasan tersebut ada kesukaran. Sebagian dari siklus yg terekam didalamnya terlewatkan. Sehingga pandangan yang diperoleh tidak terlalu ideal. Pengkaji menjelaskan bahwa, bagian yang mempunyai kelemahankritis ialah dalam penyelidikan hipotesis. Ketiadaan referensi menyebabkan masalah dalam membuat aturan wawancara. Isu-isu tersebut pada akhirnya berdampak pada sub bagian tayangan informasi dan pemeriksaan informasi yang kurang tertata. Mengingat keterbatasan analisis, spesialis percaya bahwa pengkaji masa depan akan benar-benar ingin melacak lebih banyak referensi dan mendapatkan hipotesis secara keseluruhan. Dengan begitu, sub-bagian diterimalebih terlibat serta dikonseptualisasikan. Maka dari itu, penemuan-penemuan terbaru bisa didapati.

UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A

## DAFTAR PUSTAKA

- Agung Prihantoro, *Peningkatan Kinerja Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi, Disiplin, Lingkungan Kerja, dan Komitmen*, Yogyakarta: CV Budi Utama, 2019
- Agustina Indriyani, *Analisis Pengaruh Gaji dan Tunjangan Kesejahteraan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Operation Departement PT. Export Leaf Indonesia*, Jurnal Paradigma, Universitas Islam Batik Surakarta, Vol.12, No.1, Februari-Juli, ISSN 1693-0827
- Ahmad Hidayat, HJ. Lamsah, Artiningsih Dwi Wahyu, *Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Badan Pendidikan dan Pelatihan Daerah Provinsi Kalimantan Selatan*, 2021
- Al-Baidhawi, *Anwarut Tanzil wa Asrarut Ta'wil*, Daru Ihyait Turats al-Arabi: Beirut, Juz 3,
- Albi Anggito dan Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Sukabumi: CV. Jejak, 2018
- Ali. A.M.D & Yusof H, *Quality and Qualitative studies: The case of validity, reliability, and generalizability*, Issues in Social and Environmental Accounting, 2011
- ALocke Edwin and Associates, *The Essense of Leadership: The Four Keys to Leading Succesfully*, Jakarta: Mitra Utama, 2002
- Al-Qur'an, Al-An'am: 9*
- Al-Qur'an, Surah Ar-Rad, 11*
- Amirul Hasan, *Dompot Dhuafa, Kisah, Gagasan, Gerakan*, Jakarta: Penerbit Dompot Dhuafa, 2021
- Anwar M, 2007, *Metodologi Research*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, Hal. 22
- Arif Rahman Hakim dan M. Yahya, *Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja, dan Kompensasi Terhadap Kinerja Guru*, Jurnal Pendidikan Ilmu Sosial (Alumni Program Studi Akuntansi dan Dosen Program Studi Pendidikan Akuntansi FKIP-UMS), Vol.24, No.1, 2014
- Arikunto, Suharsini, *Prosedur Penelitian*, Yogyakarta: Rineka Cipt, 1998
- Baharuddin dan Umiarso, *Kepemimpinan Pendidikan Islam*, Jogjakarta: Ar-Ruzz Media, 2012
- Bayu Sujadmiko, *Pengakuan Negara Baru Ditinjau Dari Perspektif Hukum Internasional (Studi terhadap kemerdekaan Kosovoo)*, Jurnal Ilmu Hukum, Fakultas Hukum, Universitas Lampung, Vol.5, No.1, ISSN 1978-5186, 2012
- Brian Clegg, *Instant Motivation = 79 Cara Instan Menumbuhkan Motivasi*, terj. Zulkifli Harahap, Erlangga, Jakarta, 2000
- Burhan Bungin, *Metodologi Penelitian Sosial*, Airlangga University Press Surabaya, 2001
- Danang Sunyoto, *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia (Praktik Penelitian)*, Yogyakarta: CAPS (Centre for Academic Publishing Services), 2012
- Data Dokumentasi Dompot Dhuafa
- Departemen Agama RI, *Al-Quran dan Terjemahannya dengan Transliterasi*, Semarang: PT. Karya Toha Putra, 2012
- Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*,
- Ebta Setiawan, *KBBI Online*, diakses pada tanggal 17 Maret 2022 <https://kbbi.web.id/motivasi>, 2021
- Edwin A. Locke and Associates, *Esensi Kepemimpinan: Empat Kunci Memimpin dengan Penuh Keberhasilan*, Jakarta: Mitra Utama, 2002



- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Fajar Interpratama Mandiri, Edisi Pertama, 2009
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Prenadamedia Group, edisi pertama, 2009
- Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif: Analisis Data*, Jakarta: Raja Grafindo, 2011
- Fachreza, Said Musnadi dan M. Shabri Abd Majid, *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah di Kota Banda Aceh*, Jurnal Magister Manajemen, Vol.2, No.1, 2018
- Fahmi Irham, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia Konsep dan Kinerja*, Jakarta: Mitra Wacana Media, 2016
- Faizah Nur, *Implementasi Etos Sekolah Di SMA Negeri 1 Babat Lamongan, Skripsi (Surabaya: Manajemen Pendidikan Islam, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2021)*, 2021
- Fajriani Fitria Yuseila, *Pengaruh Motivasi Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, Usaha Mikro, Kecil dan Menengah*, e-Journal Ilmu Pemerintahan, Vol.4, No.4, 2016
- Farida Nugrahani, *Metode Penelitian Kualitatif dalam Penelitian Pendidikan Bahasa*
- Faustino Cardoso Gomes, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi, 2003
- Firka Aldila, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Mina Wisata Surabaya*, Skripsi Surabaya: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2020
- Fransiskus Ady dan Djoko Wijono, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*, Jurnal Maksipreneur, Fakultas Ekonomi Universitas Proklamasi 45, Vol.II, No.2, 2013
- Gary A.Yulk, *Leadership in Organizations*, Cliffs: Prentice-Hall, 1981
- Hasibuan, Melayu, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003
- Hendra Purnama, *Motivasi Pimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Laguna Mandiri Sekayu Estate*, ePrints Uinska, 2019
- Herdiansyah, *Metodologi Penelitian Kualitatif Untuk Ilmu-Ilmu Sosial*, Jakarta: Salemba Humanika, 2012
- Heri dan Siti Noor Hidayati, *Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*, Jurnal Maksipreneur, Fakultas Ekonomi, Universitas Proklamasi 45, Vol.VI, No.1, Desember,
- HR. Ahmad  
<http://jurnal-sdm-blogspot.com/2009/kondisi-kerja-definisi-dan-jenis.html>
- Hurin In Lia Amalia Qori, *Kepemimpinan Karismatik Versus Kepemimpinan Transformasional*, Jurnal Analisa, (Vol. 1, No.2, Agustus 2013), 2013
- Iskandar, *Metodologi Penelitian Pendidikan DAN Sosial (kuantitatif dan kualitatif)*, Jakarta: Gaung Perssada Press, 2008), 2008
- J. Moleong Lexy, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Re Rosdakarya, 2009
- John M. Echols dan Hassan Shadily, *An English-Indonesian Dictionary*, Cet. XXV, Jakarta: PT.Gramedia, 2003
- Jonathan Sarwono, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Kartono, Kartini, *Pemimpin dan Kepemimpinan, Apakah Kepemimpinan Abnormal itu?*, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 1998

- Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2008
- Lexy Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2002
- M. Taslim Dangnga dan Muhammad Ramli, *Pengaruh Gaji dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Grand Clarion Di Kota Makasar*, Jurnal Economix, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Makasar, Vol.1, No. 1, 2013
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar, dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: CV. Haji Masagung, 2007
- Mangkunegara, Anwar Prabowo, *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Bandung: PT. Refika Aditama, 2005
- Manulang M dan Marihot Manullang, *Manajemen Personalia Edisi-3*, Yogyakarta: GADJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2001
- Manulang ML, *Dasar-dasar Manajemen*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1988
- Martoyo Susilo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPEE, 2000
- Mathis, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Salemba Empat, 2006
- Matutina C. Domi, Poltak Manurung, Sudarsono, *Manajemen Personalia*, Jakarta: PT. RINEKA CIPTA, 1993
- Moleong Lexy J., *Metodologi Penelitian Kualitatif*, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2010
- Mubaraq M.Husni, *Pemberian Motivasi Karyawan Dalam Meningkatkan Kinerja Pada BMT Al-Ittihad cabang Panam Pekanbaru*, Skripsi Pekanbaru: Perbankan, UIN Sultan Syarif Kasim Riau, 2021
- Muhammad bin Ahmad Al-Qurthubi, *Tafsir Al-Qurthubi*, Darul Kutub al-Mishriyyah: Kairo, Juz 9, 1964
- Muhammad bin Jarir at-Thabari, *Jami'ul Bayan fi ta'wilil Qur'an*, Muassasah ar-Risalah, juz 16, 2000
- Muhammad Fauzi, *Pengaruh Gaya Kepmimpinan, Motivasi, Kepuasan Kerja, Terhadap Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kabupaten Gresik*, Skripsi Surabaya: Manajemen Dakwah, UIN Sunan Ampel Surabaya, 2019
- Nelly Martini dan Dadan Ahmad Fadli, *Pengaruh Stress Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Struktural Universitas Singaperbangsa Karawang*, Jurnal Solusi, Vol.9, No.17, 2011
- Nitisemito S. Alex, *Manajemen Personalia*, Jakarta: Ghalia Indonesia, 1998
- Pandji, Anoraga, *Psikologi Kerja*, Jakarta: PT. RIneka Cipta, 2013
- Pius A. Partanto, *Kamus Ilmiah Populer Arkola*, Surabaya, 1994
- Pradistya Reyvan Maulid, *Teknik Triangulasi dalam Pengelolahan Data Kualitatif*, diakses pada 16 Februari 2022 <https://www.dqlab.id/teknik-triangulasi-dalam-pengolahan-data-kualitatif>, 2021
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, Jakarta: PT. Gramedia, 2008
- R. Wayne Mondy dan Joseph J. Martocchio, *Human Resource Management – Fourteenth Edition – Global Edition*, England: Pearson Education Limited, 2016
- Rahman, Abdel Rahman AA, *An Islamic Perspective on Organizational Motivation*, The American Journal of Islamic Social Science, Vol.12, No.2, 1995
- Raja Maruli Tua Sitorus, *Pengaruh Komunikasi Antarpribadi Pimpinan Terhadap Motivasi Kerja*, Surabaya: Scopindo Media Pustaka
- Ralph M. Stogdill, *Handbook of Leadership*, New York: The Free Press, 1974

- Ranupandojo Heidjachman dan Suad Husnan, *Manajemen Personalia*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 1996
- Rilfayanti Thomassawa, Pentingnya Motivasi Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pegawai Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Poso, *Jurnal Ilmiah Administratie*, Vo.7 No.1, 2016
- Ririn Andriana, Pengaruh Motivasi dan Kepemimpinan terhadap Kinerja, *Jurnal Maksipreneur, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya*, Vol.4, No.2, 2015
- Rivai Veithzal dan Ela Jauvani Sagala, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Cetakan 3*, Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009
- Robbin, P. Stephen, *Perilaku Organisasi, Alih Bahasa*, Tim Indeks, Jakarta: Gramedia, 2009
- Rodhiyah Syafitri, *Meningkatkan Tanggung Jawab Belajar Melalui Strategi Giving Questions and Getting Answers Pada Siswa, Jurnal Penelitian dan Pengembangan Pendidikan*, Universitas Pendidikan Ganesha, Vol.1, No.2, 2017
- Rudi Hermansyah, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Guru (Studi Kasus pada Sekolah Islam Al-Hikmah Jakarta Selatan)*, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah, 2018
- Saleh, Akh. Muwafik, *Bekerja Dengan Hati Nurani*, Jakarta: Erlangga, 2009
- Sanusi Anwar, *Metodologi Penelitian Praktis Untuk Ilmu Sosial dan Ekonomi*, Malang: Buntara Media, 2003
- Sardiman, *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2007
- Sarlito Wirawan Sawirno, *Psikologi Sosial: Psikologi kelompok dan Psikologi Terapan*, Balai Pustaka Jakarta, 2005
- Sarwon Jonathan, *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2006
- Sarwono, Jonathan, *Method Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, Jakarta: Alfabeta, 2009
- Satokhid Imam, *Motivasi Diri*, Widyaiswara Pusdiklat Empat,
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Karya Uniperss, 1996
- Saydam, Gouzali, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Human Resources Management): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab)*, Jakarta: Karya Unipress, 1996
- Siagian P. Sondang, Op.Cit,
- Siti Salbiyah & Budi Wahyu Mahardhika, *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Universitas Muhammadiyah Surabaya Tahun 2016*, *Jurnal Balance*, FEB Universitas Muhammadiyah Surabaya, Vo.XIV, No.2, 2017
- Sondang P. Siagian, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta, 1996
- SP. Malayu Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara, 2012
- Stephen P.Robbins, Timothy A. Judge, *Perilaku Organisasi, edisi ke 12 buku*, Jakarta: Salemba Empat, 2010
- Sugiono, *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif R&D*, Bandung: Alfabeta, 2012
- Sugiyono, *Memahami Penelitian Kualitatif*, Bandung: Alfabeta, 2008
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: CV. Alfabeta, 2016
- Suharsini Arikunto, *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*, Jakarta: Rineka Cipta, 1994
- Susilo Martoyo S.E, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: BPFE-YOGYAKARTA, 2000
- Syaiful Bahri Djamarah, *Psikologi Belajar Mengajar*, Jakarta: PT. Rineka Cipta, 2002

- Toha Miftah, *Perilaku Organisasi*, Jakarta: CV Rajawali, 1983
- Wahyu Lestari, *Analisis Motivasi Pimpinan Kepada Karyawan di BMT Tumang Cabang Ampel*, Skripsi (Salatiga: Perbankan Syariah, Institut Agama Islam Negeri Salatiga, 2017
- Widayat Prihartanta, *Teori-teori Motivasi*, Jurnal Adabiya, Vol.1 No.83, 2015
- Yohanis Salutondok dan Agus Supandi Soegoto, *Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kondisi Kerja dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Sekretariat DPRD Kota Sorong*, Jurnal EMBA, Fakultas Ekonomi dan Bisnis dan Program Magister Manajemen, Universitas Sam Ratulangi Manado, Vol.3, No.3, 2015
- Yulk, Gary, *Kepemimpinan dalam Organisasi*, Jakarta: Mancana Jaya Cemerlang, 2009
- Zainal Arifudin, *Pengaruh Kepemimpinan dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PD BPR Bank Daerah Kabupaten Kediri*, Jurnal Simki-Economic, Fakultas Ekonomi, Universitas Nusantara PGRI Kediri, Vol.11, No.4, 2017
- Zainal Rivai Veithzal, Mansyur Ramly, Thoby Mutis, Willy Arafah, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik*, Jakarta: PT. RajaGrafindo Persada, 2015



UIN SUNAN AMPEL  
S U R A B A Y A