

**MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL
ZAKAT DI YOGYAKARTA**

(Studi Komparatif Lazis PWNU dan PWM DIY)

**MOTIVATION OF EMPLOYEE AT THE AMIL ZAKAT
INSTITUTION IN YOGYAKARTA**

(Comparative Study Lazis PWNU and PWM DIY)

Setiawati Ika Putri dan Dr. Maesyarrah, MA.

*Fakultas Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Jl. Brawijaya, Tamantirto,
Kasihan, Bantul Yogyakarta, 55183.*

setiawati645@gmail.com

sarohdimyati@gmail.com

Abstrak

**“MOTIVASI KERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT DI
YOGYAKARTA”**

(Studi Komparatif Lazis PWNU dan PWM DIY)

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui faktor-faktor, perbedaan, kelebihan dan kekurangan motivasi karyawan bekerja di Lazis PWNU dan PWM DIY. Desain penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan menggunakan wawancara semi terstruktur. Sampel yang digunakan adalah purposive sampling dengan kriteria lama bekerja karyawan lebih dari 2 (dua) tahun. Hasil penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi karyawan bekerja terdiri dari aspek fisiologis, instinc and innate biological determinant for behavior, serta personaliti psikis. Lazis PWNU unggul dalam aspek instinc and innate biological determinant for behavior, sedangkan Lazis PWM unggul dalam aspek fisiologis dan personaliti psikis. Karyawan di kedua lembaga telah memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat mempertahankan motivasi tersebut agar tetap bertahan dengan profesinya.

Kata Kunci: Motivasi kerja, Lazis PWNU, Lazis PWM

Abstract

**“MOTIVATION OF EMPLOYEE WORK AT THE AMIL ZAKAT
INSTITUTION IN YOGYAKARTA”**

(Comparative Study LAZIS PWNU and PWM DIY)

The purpose of this research was to discover factors, differences, strengths and weaknesses of employees' motivation working at Lazis PWNU and PWM DIY. The method of this research was descriptive qualitative using semi-structured interview. The research sample employed purposive sampling that the employees

should work more than two years. The research findings showed that factors influencing the motivation were aspects of physiology, instinct, and innate biological determinant for behavior, and psychological personality. Laziz PWNNU was excellent at aspects of instinct, and innate biological determinant for behavior, while Laziz PWM was excellent at aspects of psychology and personality. Employess of both Organizations have motivation in work. Thus, they are expected to maintain their motivation in order to stay in their profession.

Keywords: *Motivation of work, Lazis PWNNU, Lazis PWM*

PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Lembaga amil zakat (LAZ) merupakan suatu lembaga yang dibentuk dan dibuat sepenuhnya oleh sekelompok masyarakat sipil dan mendapatkan pembinaan serta perlindungan dari pemerintah. Dalam 2 (dua) tahun terakhir, kedua lembaga tersebut secara nasional menunjukkan kinerja yang baik, terlihat dari total dana yang dihimpun semakin meningkat. Di Yogyakarta lembaga amil zakat lebih populer dan berkembang dibandingkan dengan badan amil zakat. Hal tersebut, dapat dilihat dari surat edaran Kementerian Agama tentang pengumuman lembaga amil zakat berijin, diantaranya: adalah Rumah Zakat, Dompot Dhuafa, Inisiatif Zakat Indonesia, Yatim Mandiri, Dompot Peduli Umat Da'arurat Tauhid (DPUUDT), Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama, Lembaga Amil Zakat Infaq dan Shadaqah Baitulmaal Hidayatulah, Indonesia Zizwaf Center, Rumah ZIS UGM dan Peduli Sehati (Kementerian Agama Wilayah Yogyakarta, 2017).

Menurut Marpuji Ali, Ketua Pimpinan Wilayah Muhammadiyah Jawa Tengah mengatakan, berkembangnya lembaga amil zakat (LAZ) tidak terlepas dari sumbangan 2 (dua) lembaga yang berasal dari organisasi massa Islam terbesar di Indonesia, yaitu Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah. Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah sudah berdiri sebelum negara Indonesia terbentuk secara politik, sehingga kiprahnya di bidang *social financial* tentu sudah lama dan tidak diragukan keberadaannya. Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah memiliki modal yang cukup besar dalam pembuatan dan penguatan suatu lembaga *social financial*, sehingga kedua ormas Islam tersebut membentuk

suatu lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah (Maarif Syafii dalam buku Islam Good Governance dan Pengentasan Kemiskinan, 2007).

Kinerja Lazis PWNu dan PWM DIY cukup baik, hal tersebut dapat dilihat dari total penghimpunan dana ZIS yang mengalami peningkatan setiap tahunnya. Adapun tabel capaian dana zakat, infaq, dan shadaqah LazisNu dan LazisMu Pimpinan Wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta adalah sebagai berikut:

Tabel 1. 1
Total Penghimpunan Dana ZIS Lazis PWNu dan PWM DIY

No.	Tahun	Lazis PWNu	Lazis PWM
1.	2016	67.780.000	82.506.812,20
2.	2017	96.156.000	369.835.954,65

Sumber: Arsip dokumen Lazis PWNu dan PWM DIY periode 21 Maret 2018.

Peningkatan dana ZIS yang dicapai oleh kedua lembaga tersebut tidak terlepas dari apa yang telah dilakukan karyawan. Semakin optimal tindakan yang karyawan kerjakan, semakin optimal pula hasil yang diperoleh. Tetapi, hal tersebut tidak sepadan dengan reward yang didapat oleh karyawan di masing-masing lembaga, baik Lazis PWNu maupun Lazis PWM DIY. Karyawan eksekutif mendapatkan gaji sekitar satu juta rupiah bahkan sebelumnya hanya mencapai lima ratus ribu rupiah yang terbilang cukup jauh dari upah minimum rata-rata di Yogyakarta yang mencapai satu juta tiga ratusan. Di Lazis PWNu DIY tidak jauh berbeda, karyawan lapangan atau *tanfidziyah* mendapatkan gaji sekitar lima ratus ribu rupiah, hal ini tentu lebih memprihatinkan karena yang mendapatkan gaji hanya menajemennya saja, yaitu sekitar 10% dari total dana ZIS yang didapatkan. (Nasrudin, 2017). Selanjutnya, menimbulkan pertanyaan mengapa karyawan masih termotivasi tetap bertahan dengan profesinya sebagai amil. Sebab dalam melakukan suatu tindakan, karyawan tentu didasari oleh suatu motivasi, di mana motivasi diarahkan untuk mencapai tujuan (Muhammad, 2012).

Motivasi merupakan serangkaian sikap dan nilai yang memberikan suatu kekuatan untuk mendorong tindakan untuk mencapai tujuan (Nadia dan Indi, 2015). Dalam perspektif Islam motivasi merupakan suatu realisasi atau aktualisasi amanah dari Allah SWT, sesuai dengan surat Az-Zumar ayat 39 (Ratnawati, 2017):

قُلْ يَا قَوْمِ اعْمَلُوا عَلَىٰ مَكَانَتِكُمْ إِنِّي عَامِلٌ فَسَوْفَ تَعْلَمُونَ

Artinya: “Katakanlah: Hai kaumku, bekerjalah sesuai dengan keadaanmu, sesungguhnya aku akan bekerja (pula), maka kelak kamu akan mengetahui”

Ayat tersebut memotivasi dan mengajak seseorang untuk bekerja dengan optimal. Bekerja tidak hanya mencari harta, tetapi untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Karyawan harus bekerja dengan dorongan keikhlasan karena Allah SWT (Bhirawa dan Ari, 2015).

Motivasi kerja karyawan dalam perspektif Islam penting, terutama pada lembaga *social financial* seperti lembaga amil zakat, infaq, dan shadaqah PWNU dan PWM DIY yang berbasis Islam. Lembaga tersebut sangat mengandalkan karyawan sebagai aset penting untuk antusias menjalankan tujuan lembaga. Oleh karena itu karyawan harus memiliki motivasi kerja Islam, dimana bekerja tidak hanya mencari harta tetapi juga untuk menghasilkan kinerja yang didasari oleh ibadah (Muhammad, 2012).

Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis bermaksud membuat penelitian dengan judul “Motivasi Kerja Karyawan pada Lembaga Amil, Zakat, Infaq dan Shadaqah di Yogyakarta (Studi Komparatif Lembaga Amil, Infaq dan Shadaqah Pimpinan Wilayah Nadlatul Ulama dan Muhammadiyah Daerah Istimewa Yogyakarta)”.

2. Rumusan Masalah

- a) Apa saja faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY?
- b) Bagaimana perbandingan motivasi kerja karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY?

3. Tujuan Penelitian

- a) Untuk mengetahui faktor-faktor kerja karyawan di Lazis PWNU dan PWM DIY.
- b) Untuk mengetahui perbandingan motivasi kerja karyawan di Lazis PWNU dan PWM DIY.

4. Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan menjadi tambahan pengetahuan literatur motivasi kerja dalam prespektif Islam untuk dunia akademik, khususnya pada mata kuliah yang berhubungan dengan Manajemen Sumber Daya Manusia di prodi Ekonomi Syariah fakultas Agama Islam Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

LANDASAN TEORI

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari Bahasa latin, yaitu *movere* yang artinya mengerahkan. Motivasi merupakan pemberian dan penimbulan motif untuk menimbulkan dorongan mencapai tujuan. Motivasi merupakan daya dorong untuk mengerahkan kemampuan, keterampilan, waktu dan tenaga untuk menyelenggarakan tanggung jawab karyawan agar sesuatu yang dicapai sesuai dengan tujuan lembaga (Iqbal, 2012).

2. Proses Terbentuknya Motivasi

Motivasi tidak serta merta terbentuk sendiri, motivasi terbentuk dari beberapa motif dasar, seperti belum terpuaskannya kebutuhan sehingga terbentuk suatu dorongan untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Berikut adalah alur dari proses motivasi:



Sumber: Gibson, dkk dalam Muhammad, 2012

Berdasarkan alur tersebut, dapat disimpulkan bahwa suatu kebutuhan yang belum terpenuhi akan mengakibatkan ketegangan sehingga menimbulkan dorongan untuk mencari sesuatu untuk menemukan tujuan untuk memuaskan kebutuhan. Perilaku mencari dapat menjadi perilaku yang proaktif, aktif bahkan reaktif. Selanjutnya, apabila kebutuhan terpenuhi, maka ketegangan akan menurun. Pemenuhan kebutuhan akan berlangsung secara terus menerus (Iqbal, 2018).

3. Perbedaan Teori Motivasi Umum dan Teori Motivasi Perspektif Islam

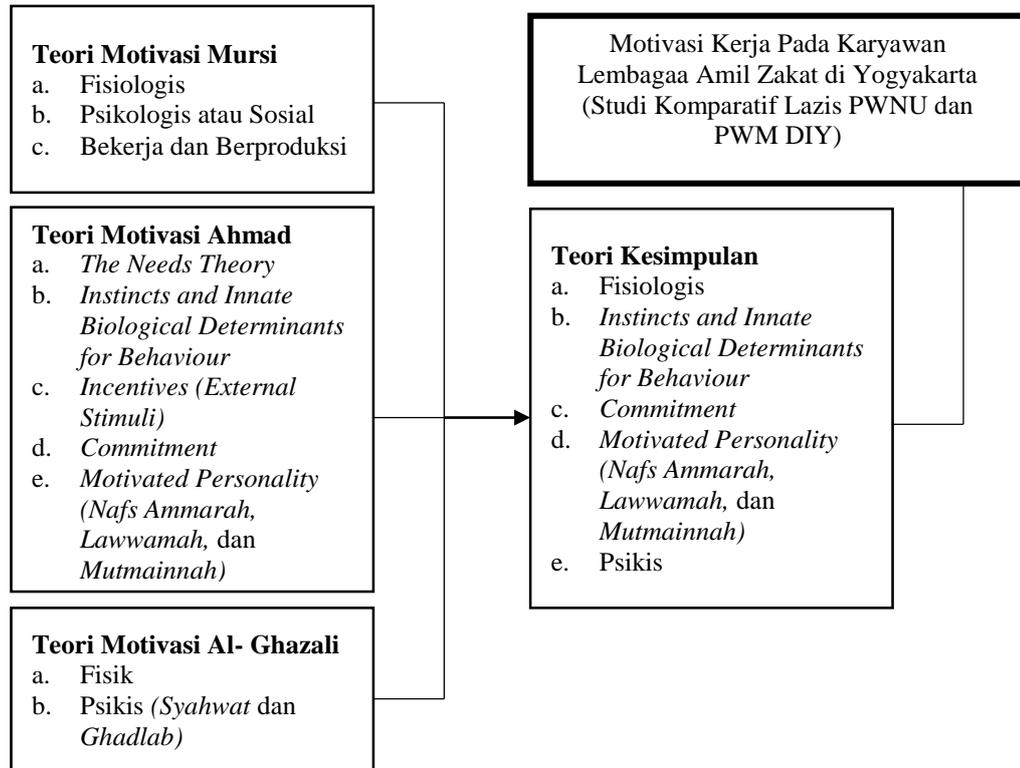
Pada dasar dan tujuannya motivasi secara umum dan perspektif Islam memiliki beberapa perbedaan, diantaranya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1
Perbedaan Teori Motivasi Umum dan Perspektif Islam

Umum	Islam
Nilai ekonomis menjadi motif bertingkah laku.	Nilai religiusitas dalam diri seseorang.
Kebebasan bertingkah laku.	Bekerja sesuai dengan aturan agama.
Tujuan hidup mencari kekayaan.	Tujuan hidup ibadah.
Mencari kebahagiaan dunia.	Mencari kebahagiaan dunia dan akhirat.

4. Kerangka Berfikir

Kerangka berfikir ini dibuat untuk penjelasan sementara terhadap objek masalah yang akan diteliti. Tujuan lainnya adalah mempermudah pemahaman pembaca untuk mengetahui arah penelitian tersebut.



Gambar 2.2
Kerangka Befikir

5. Teori Kesimpulan

a) Fisiologis

Motivasi fisiologis disebutkan Allah SWT dalam Al-Qu’ran. Salah satu motivasi fisiologis di antaranya adalah motivasi menjaga diri. Motivasi fisiologis ini menjadi penting karena berfungsi menjaga individu dari kelangsungan hidupnya. Misalnya lapar, dahaga, bernafas, dan rasa sakit, seperti yang disebutkan dalam surat Al- Baqarah ayat 155, yang berbunyi:

وَلَنَبْلُوَنَّكُمْ بِشَيْءٍ مِّنَ الْخَوْفِ وَالْجُوعِ وَنَقْصٍ مِّنَ الْأَمْوَالِ وَالْأَنْفُسِ وَالثَّمَرَاتِ وَبَشِّرِ

الصَّابِرِينَ

Artinya: “Dan sungguh akan Kami berikan cobaan kepadamu, dengan sedikit ketakutan, kelaparan, kekurangan harta, jiwa dan buah-buahan. Dan berikanlah berita gembira kepada orang-orang yang sabar”.

b) Instincts and Innate Biological Determinants for Behaviour

Manusia berhak untuk memilih tindakan atau pekerjaan yang diinginkannya. Hal ini sesuai dengan surat An-Nisa ayat 66 dan Al-Zalzalah ayat 7, yang berbunyi:

وَلَوْ أَنَّا كَتَبْنَا عَلَيْهِمْ أَنْ اقْتُلُوا أَنْفُسَكُمْ أَوْ اخْرَجُوا مِنْ دِيَارِكُمْ مَا فَعَلُوهُ إِلَّا قَلِيلٌ مِنْهُمْ
وَلَوْ أَنَّهُمْ فَعَلُوا مَا يُوعَظُونَ بِهِ لَكَانَ خَيْرًا لَهُمْ وَأَشَدَّ تَثْبِيثًا

Artinya: “Dan sesungguhnya kalau Kami perintahkan kepada mereka: ‘Bunuhlah dirimu atau keluarlah kamu dari kampungmu’, niscaya mereka tidak akan melakukannya kecuali sebagian kecil dari mereka”

c) Commitment

Keinginan manusia untuk memimpin, mengontrol, berani mengambil resiko, dan sifat lainnya yang berasal dari lingkungan adalah motivasi yang sangat besar dalam diri manusia.

d) Motivated Personality

Motivasi personal dibedakan menjadi tiga bagian, yaitu; *Nafs Ammarah*, adalah sesuatu yang sangat negatif mempengaruhi tindakan seseorang. *Nafs Lawwamah*, adalah motivasi positif seperti mau mengambil kesempatan dalam bekerja untuk belajar dan mengembangkan diri. *Nafs Mutmainnah*, adalah motivasi yang berasal dari rasa tanggung jawab terhadap Allah SWT.

e) Psikis

Ghadlab merupakan suatu perilaku yang mendorong untuk melakukan sesuatu yang bersifat mendekat. *Syahwat* merupakan suatu perilaku yang mendorong diri untuk menghindari sesuatu, yaitu bersifat menjauh. Kedua hal tersebut dilakukan karena Allah SWT.

METODE PENELITIAN

1. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Bogdan dan Taylor dalam Moleong menjelaskan bahwa penelitian kualitatif digunakan sebagai prosedur penelitian dengan menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata lisan dan tertulis dari sampel yang diamati. (Lexy J. Moleong, 2000).

2. Lokasi dan Subjek Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini, yaitu lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah PWNU dan PWM DIY bertempat di Jl. MT. Haryono No. 36-42, Suryodiningratan, Mantrijeron, Yogyakarta dan Harjowinangun, Kotagede, Kota Yogyakarta, Daerah Istimewa Yogyakarta. Metode sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Adapun kriteria tersebut adalah karyawan yang telah lama bekerja dalam waktu minimal 2 (satu) tahun. Hal tersebut dimaksudkan semakin lama orang bekerja, akan memiliki motivasi yang tertanam dalam dirinya sehingga bertahan pada profesinya sehingga dapat menjawab penelitian ini.

3. Teknik Pengumpulan Data

Untuk pengumpulan data yang konkrit peneliti melaksanakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu: observasi, wawancara dan dokumentasi.

4. Sumber Data

Sumber data penelitian dikelompokkan menjadi 2 (dua) bagian, yaitu: Data primer, data ini bersumber dari hasil observasi, wawancara langsung dengan informan atau pihak langsung yang berkaitan dan dokumentasi, dalam hal ini adalah 10 (sepuluh) karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY. Data sekunder, bersumber dari beberapa literature.

5. Teknik Analisis Data

a) Reduksi data

Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, serta dicari tema dan polanya.

b) Penyajian Data (*Data Display*)

Penyajian data dilakukan dengan cara mendeskripsikan hasil wawancara yang dituangkan dalam bentuk uraian dengan teks naratif, dan didukung oleh dokumen-dokumen, serta foto-foto, maupun gambar sejenisnya untuk diadakanya suatu kesimpulan.

c) Penarikan Kesimpulan

Dalam penelitian ini, penarikan kesimpulan dilakukan dengan pengambilan intisari dari rangkaian kategori hasil penelitian berdasarkan observasi dan wawancara.

6. Teknik Keabsahan Data

Teknik keabsahan data pada penelitian ini menggunakan teknik triangulasi. Teknik triangulasi data menggunakan dokumentasi, observasi, dan wawancara.

PEMBAHASAN DAN HASIL PENELITIAN

1. Deskripsi Data

Penelitian ini menggunakan data primer yang berasal dari jawaban responden melalui wawancara semi terstruktur yang dilakukan pada tanggal 10 sampai 28 Desember 2018. Responden dalam penelitian ini sebanyak 10 (sepuluh) orang karyawan. Lima orang karyawan berasal dari Lazis PWNU DIY dan lima orang lainnya berasal dari Lazis PWM DIY. Dari 5 (lima) responden, sebanyak 4 (empat) orang karyawan Lazis PWNU DIY masih berstatus sebagai mahasiswa. Sebaliknya, pada Lazis PWM DIY memiliki satu karyawan yang berstatus mahasiswa. Responden dalam penelitian ini dipilih dengan kriteria masa kerja karyawan lebih dari 2 (dua) tahun.

Motivasi kerja karyawan pada lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah terpengaruhi oleh empat aspek, yaitu aspek fisiologis, *instinc and innate biological determinant for behavior*, komitmen, psikis dan personality. Hal tersebut sesuai dengan teori kesimpulan, yaitu berasal dari teori Ahmad, Al-Ghazali dan Abdul Hamid Mursi serta sesuai dengan penelitian yang dilakukan Fauzi yang menyatakan bahwa motivasi kerja karyawan tidak hanya berasal dari pemenuhan kebutuhan fisik tetapi juga jiwa.

2. Perbandingan, Kelebihan dan Kekurangan Motivasi Kerja Karyawan Lazis PWNU dan Lazis PWM DIY

Tabel. 4.6

Perbandingan Motivasi Kerja Karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY

Motivasi Kerja Karyawan Lembaga Amil, Zakat, Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama dan Muhammadiyah	IRMNU					IRM				
	1	2	3	4	5	1	2	3	4	5
a) Aspek Fisiologis										
Bekerja untuk memenuhi kebutuhan hidup		√	√	√	√		√	√	√	√
Bekerja dengan mengharapkan gaji yang tinggi							√	√	√	√
Bekerja karena terpenuhinya inventaris dan peralatan kerja sebagai penunjang pekerjaan			√	√	√		√	√	√	√
Bekerja karena adanya asuransi yang jelas		√		√			√	√	√	√
Aspek fisiologis lebih unggul dimiliki pada karyawan Lazis PWM.	Karyawan Lazis PWNU tidak mencari gaji yang besar dalam bekerja, melainkan untuk mendapatkan pengalaman dan menambah kegiatan, sebab sebagian besar karyawan pada Lazis PWNU masih berstatus sebagai mahasiswa.					Karyawan bekerja dengan mengharapkan gaji yang sesuai dengan tingkat kelulusan. Selain itu, karyawan termotivasi bekerjanya di Lazis PWM karena tercukupinya inventaris kantor yang lengkap, seperti ATK, computer, kendaraan sebagai penunjang dalam pekerjaannya.				
Kelebihan	Karyawan tidak mengharapkan gaji yang tinggi, dalam hal ini menguntungkan lembaga.					Terpenuhinya asuransi resmi dan inventaris kantor yang lengkap sehingga memudahkan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaannya.				
Kekurangan	Inventaris kantor belum tersedia dengan lengkap karena perpindahan kantor belum lama, yaitu bulan Agustus 2018.					Sebagian besar karyawan mengharapkan gaji yang tinggi, sehingga orientasi bekerja lebih mengarah ke kebutuhan ekonomi.				
b) <i>Instinct and Innate Biological Determinant for Behaviour</i>										
Bekerja karena cinta dan berada dalam lingkungan perserikatan serta ingin mengembangkan perserikatan dari sisi <i>social financial</i>	√	√	√	√	√	√	√			√

Memiliki ideologi yang kuat sehingga menjadi pendorong dalam bekerja	√	√								
Berada di Yogyakarta	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya			√		√	√	√	√	√	√
Tertarik dengan lembaga <i>social financial</i> (lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah)	√	√	√	√		√	√	√	√	√
Memiliki pengalaman bekerja di lembaga <i>social financial</i> (lembaga amil, zakat, infaq dan shadaqah)										
Ingin mengetahui aturan main mekanisme lembaga amil, zakat, infaq dan shadaqah	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Aspek ini lebih unggul dimiliki oleh karyawan Lazis PWNU.	Karyawan menjadikan pekerjaan sebagai pengabdian hal tersebut dikarenakan tertanamnya ideologi yang kuat dari dalam diri yang ditularkan dari budaya NU. Ideologi tersebut adalah pengabdian akan mendapatkan keberkahan. Budaya bekerja yang ada di Lazis PWNU menggunakan kekeluargaan sehingga antar karyawan saling membantu dalam menyelesaikan pekerjaannya.					Tidak semua karyawan bekerja untuk mengabdikan. Karyawan Lazis PWM bekerja karena berada atau bertempat tinggal di Yogyakarta. Belum terlihat jelas bagaimana budaya kerja yang tertanam di Lazis PWM.				
Kelebihan	Lazis PWNU memiliki budaya kekeluargaan dan ideologi yang kuat yang tertanam setiap karyawannya.					Penempatan divisi karyawan sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya.				
Kekurangan	Karyawan tidak menempati divisi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya. Karyawan belum pernah memiliki pengalaman bekerja di lembaga <i>social financial</i> .					Karyawan tidak memiliki ideologi yang kuat, karena karyawan yang bekerja tidak semua berasal dari perserikatan Muhammadiyah. Karyawan belum pernah memiliki pengalaman bekerja di lembaga <i>social financial</i> .				

c) Komitmen										
Merasa dapat mengembangkan lembaga amil zakat, infaq dan shadaqah	√	√				√	√			√
Merasa ikhlas bekerja	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Mengabdikan untuk perserikatan	√	√	√	√	√	√	√			√
Dapat bermanfaat jika bekerja di lembaga amil, zakat, infaq dan shadaqah	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Tidak ingin berpindah ke lembaga amil, zakat, infaq dan shadaqah yang lain	√	√	√	√	√	√	√			√
Tidak ingin berpindah ke perusahaan profit	√	√			√		√	√	√	√
Aspek komitmen dimiliki karyawan dari kedua lembaga.	Semua karyawan merasa ikhlas bekerja karena mereka mengetahui bahwa lembaga ini merupakan lembaga sosial bukan lembaga profit.					Karyawan pada Lazis PWM memiliki komitmen yang tinggi untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan ikhlas.				
Kelebihan	Karyawan merasa ikhlas bekerja dan tidak ingin berpindah ke perusahaan profit.					Karyawan merasa ikhlas bekerja dan tidak ingin berpindah ke perusahaan profit.				
Kekurangan	Karyawan belum merasa dapat mengembangkan Lazis PWNU.					Tidak semua karyawan bekerja untuk mengabdikan ke perserikatan.				
d) Personaliti dan Psikis										
Tidak percaya diri karena pernah mempunyai pengalaman buruk sebelumnya									√	
Adanya keseimbangan antara sanksi dan penghargaan dalam pekerjaan		√	√	√	√		√	√	√	
Memiliki SOP yang jelas						√	√	√	√	√
Memiliki program upgrading untuk karyawan						√	√	√	√	√
Jam kerja fleksibel	√	√	√	√	√	√				
Proses perekrutan yang mudah		√	√	√	√					
Persaingan kerja yang kecil					√					
Menginginkan jabatan yang lebih tinggi										
Menginginkan prestasi kerja		√	√	√	√	√	√	√	√	√
Menggali potensi, berkembang dan menambah pengetahuan ZIS		√	√	√	√	√	√	√	√	√
Memiliki tanggung jawab kepada masyarakat dan akhirat	√	√	√	√	√	√	√	√	√	√
Aspek personality dan psikis lebih unggul dimiliki oleh karyawan PWM.	Karyawan Lazis PWNU merasa belum dapat mengembangkan					Karyawan diberikan kebebasan untuk				

	<p>lembaga karena selama ini masih mengikuti alur dan arahan dari direktur.</p> <p>SOP untuk karyawan masih belum jelas dan terarah.</p> <p>Program upgrading ada tetapi tidak dilaksanakan secara rutin, sehingga akan berpengaruh ke pengetahuan SDM.</p>	<p>mengembangkan lembaga.</p> <p>SOP ada dan berasal dari pusat yang diturunkan kebawah, ini memperlihatkan keprofesionalitasan lembaga dalam mengelola kegiatan operasionalnya.</p> <p>Program uprading dilakukan secara rutin dengan nama “Sekolah Amil”</p>
Kelebihan	Lazis PWNU belum memiliki SOP yang pasti tetapi penerapan sanksi dan reward sudah maksimal diterapkan.	Lazis PWM memiliki SOP dari pusat yang diturunkan ke bawah, sehingga dalam pengelolaan dana ZIS professional.
Kekurangan	Program upgrading belum dilaksanakan secara rutin.	SOP sudah ada tetapi antara sanksi dan reward belum diterapkan secara maksimal.

SIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian menunjukkan faktor yang mempengaruhi karyawan bekerja terdiri dari aspek fisiologis, *instinc and innate biological determinant for behavior*, serta personaliti psikis. Lazis PWNU unggul dalam aspek *instinc and innate biological determinant for behavior*, sedangkan Lazis PWM unggul dalam aspek fisiologis dan personaliti psikis. Karyawan di kedua lembaga telah memiliki motivasi dalam bekerja, sehingga diharapkan dapat mempertahankan motivasi tersebut agar tetap bertahan dengan profesinya.

Penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan wawancara tidak terstruktur agar dapat mengembangkan keterangan informan dan mendapatkan hasil yang valid dan kredibel. Wawancara yang dilakukan sebaiknya bukan di kantor, hal ini dimaksudkan agar komunikasi yang terjalin lebih akrab dan informan dapat memberikan jawaban yang jujur.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Cecep, Darmawan. (2006). *Kiat Sukses Manajemen Rosulullah Manajemen Sumber Daya Insani Berbasis Nilai-nilai Ilahiyah*. Bandung: Khasanah.
- Ghazali, Al. (2007). *Iman Abu Muhammad bin Muhammad Ihya Ulumuddin Penerjemah*. Bandung: Pustaka.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Heidracman, Husan. (2008). *Manajemen Personalia*. Yogyakarta: PPFEE Yogyakarta.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan Pertama. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mursi, Abdul Hamid. (1999). *SDM yang Produktif: Pendekatan Al Quran dan Sains. Edisi Cetakan Keempat*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Qardhawi, Yusuf. (2004). *Peran Nilai dan Moral Dalam Perekonomian Islam terjemahan Didin hafifuffin, dkk*. Jakarta: Rabbani Pers
- Rahmat. *Motivasi Diri Dosis Tinggi*. E- Book.
- Sedarmayanti. (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bandung: Refika Aditama.
- Sugiyono. (2011). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Sutrisno, Edy. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana.
- Veitzal, Rivai. (2009). *Islam Human Capital Dari Teori ke Praktik Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). *Perilaku Organisasi Yogyakarta: Graha Ilmu*.

Jurnal dan Skripsi

- Abbas, J. A. (2011). *Tingkatan Eksistensi dan Motivasi dalam Islam serta Relevansinya dengan Ekonomi Islam. Masalah*. Vol. 2, No.1.
- Angelia Putri. W., Ari P. (2014). *Motivasi Kerja dan Pengaruhnya Terhadap Karyawan BRIS KCI Surabaya Gubeng*. JESTT, Vol. 1: 442-455.
- Anoraga B., Ari Prasetyo. (2015). *Motivasi Kerja Islam dan Etos Kerja Islam Karyawan Bank Jatim Syariah Cabang Surabaya*. JESST, Vol. 2, No. 7: 531-541.
- Diana, Sylvia P., Christine Winstinidah S., Benedicta Evienia P. (2016). *Analisis Dukungan Organisasi, Serikat Pekerja dan Pemerintah dalam Pengaruh*

Motivasi dan Komitmen terhadap Kualitas Hidup Buruh Perempuan di Jabodetabek. Unika Atma Jaya Jakarta.

- Fadilah, Siti, Rini Lestari, Yuni Rosdiana. (2017). *Organisasi Pengelola Zakat (OPZ): Deskripsi Pengelolaan Zakat dari Aspek Lembaga Zakat.* Kajian Akuntansi.
- Gede, Dewa. (2017). *Pengaruh Stres Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Unit Layanan Pengadaan (ULP) Provinsi Bali.* Tesis. Universitas Warmadewa Denpasar.
- Gustiawan. W. (2013). *Motivasi Karyawan dalam Prespektif Islam).* Journal Polibisnis, Vol. 5, No. 1: 45-63.
- Hasrudin. M. (2017). *Keberterimaan Amil Zakat LAZIZNU dan LAZIZMU Terhadap Hegemoni Negara dalam Pengelolaan Zakat.* Proceeding 7th Metro International Conference On Islamic Counseling (MICIS), hal 274-291.
- Inayatul, Siti F. (2015). *Makna Motivasi Islam dalam Pemilihan Profesi Sebagai Karyawan Bank Syariah Jatim Surabaya (Telaah Kritis dalam Prespektif Fenomenologi).* Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Airlangga.
- Indrarini. (2009). *Pengaruh Kualitas Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dosen Akademi Swasta di Kota Semarang.* Tesis. Universitas Negeri Semarang Program Studi Manajemen Pendidikan.
- Jamaluddin. (2014). *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Komparatif pada Karyawan BMT Bina Ummah dan BMT Al-Ikhlas).* Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- J. Ali A. (2014). *Tingkatan Motivasi dala Islam serta Relevansinya dengan Ekonomi Islam.* Masalah, Vol. 2, No. 1:26-36.
- Kohar Ade. (2018). *Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai di Lembaga Amil Zakat Marhamah Maimanah.* Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, Vo. 1 : 23-43.
- Nikmatuttisaroh, Azza. (2014). *Pengaruh Motivasi, Pengetahuan Akuntansi, dan Religiusitas Terhadap Kualitas Lulusan Program Studi Akuntansi Syariah.* Skripsi. Sekolah Tinggi Ekonomi Islam SEBI Prodi Akuntansi Syariah.
- Nanda, Hidayan Sono, Lukman Hakim, Lusi Oktaviani. (2017). *Etos Kerja Islam sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja.* SNAPER-EBIS, hal 411-420.
- Nur Anisa N., Indi D. (2015). *Motivasi Kerja Islam Guru Tidak Tetap sebagai Pahlawan Tanpa Tanda Jasa (Fenomenologi pada SMP Swasta Islam di Kota Semarang).* Diponegoro Journal, Vol. 4, No. 4: 1-4.
- Purnomo, D., (2016). *Pengaruh Motivasi dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Politeknik LP3I Bandung.* Politeknik LP3I Bandung Prodi Administrasi Bisnis.

- Pramandhika Ananto. (2011). *Motivasi Kerja dalam Islam (Studi Kasus pada TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)*. Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Diponegoro.
- Rahman, T., Siti Solikhah. (2016). *Analisis Pengaruh Rotasi Kerja, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Lembaga Keuangan Mikro Syariah*. IAIN Salatiga Prodi Ekonomi Rivai, Veithzal. 2009. *Islam Human Capital dari teori dan praktik manajemen sumber daya manusia*, Edisi Pertama. Jakarta: Rajawali Pers.
- Ratnawati. (2017). *Aspek-aspek Kejiwaan dan Motivasi Manusia dalam Konsep Islam*. *Journal Islamic Counseling*, Vol. 1, No. 1: 41-62.
- Rima. (2018). *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Pembiayaan Produk Qardhul Hasan (Studi Kasus KSPPS BMT Bima Muntilan Magelang)*. Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Widya, A. A. (2017). *Optimalisasi Penghimpunan dan Distribusi Zakat, Infaq dan Sedekah (Studi Komparatif Rumah Zakat dan Nurul Hayat Cabang Yogyakarta)*. Skripsi Gelar Sarjana. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Peraturan Pemerintah
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 14 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 Tentang Pengelolaan Zakat.
- Surat Keputusan Kanwil Kementerian Agama DIY dan Rekomendasi dari BAZNAS DIY. 09 Mei 2017.