

**ANALISIS PENGEMBANGAN SDM MELALUI MOTIVASI KERJA DI
DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA**



SKRIPSI

**Diajukan Kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi
Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta
Sebagai Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata Satu
Pada Jurusan Manajemen Dakwah**

**Disusun Oleh:
Masda Putra
09240040**

**Pembimbing:
Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M.
NIP: 19820804 201101 1007**

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
YOGYAKARTA
2016**



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN KALIJAGA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. 0274-515856, Yogyakarta 55281, E-mail: fd@uin-suka.ac.id

PENGESAHAN SKRIPSI/TUGAS AKHIR

Nomor: UIN.02/DD/PP.01.3/ 1279 /2016

Skripsi/Tugas Akhir dengan judul:

**ANALISIS PENGEMBANGAN SDM MELALUI MOTIVASI KERJA DI DOMPET
DHUFA YOGYAKARTA**

yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama : Masda Putra
NIM/Jurusan : 09240040/MD
Telah dimunaqasyahkan pada : Selasa, 7 Juni 2016
Nilai Munaqasyah : 79 (B)

dan dinyatakan diterima oleh Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

TIM MUNAQASYAH

Ketua Sidang/Penguji I,

Aris Risdiana, S.Sos.I., MM.
NIP 19820804 201101 1 007

Penguji II,

Drs. Mokh. Nazili, M.Pd.
NIP 19630210 199103 1 002

Penguji III,

Dra. Siti Fatimah, M.Pd.
NIP 19690401 199403 2 002



M.Si.
NIP 1987032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281 Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221 email :fd@Uin-suka.ac.id

SURAT PERSETUJUAN SKRIPSI

Kepada
Yth. Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi
UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta
Di Yogyakarta

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Setelah membaca, meneliti, memberikan petunjuk dan mengoreksi serta mengadakan perbaikan seperlunya, maka kami selaku pembimbing berpendapat bahwa skripsi saudara :

Nama : Masda Putra
NIM : 09240040
Judul Skripsi : Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Di Dompert
Dhuafa Yogyakarta

Sudah dapat diajukan kepada Fakultas Dakwah dan Komunikasi program studi Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana strata satu dalam bidang manajemen dakwah.

Dengan ini kami mengharapkan agar skripsi di atas dapat segera dimunaqsyahkan, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.

Yogyakarta, 24 Mei 2016
Mengetahui,



Drs. Muhammad Rasjid Ridla, M.Si.
NIP. 19670104 199303 1 003

Pembimbing

Aris Risdiana, S.Sos.I., M.M.
NIP: 19820804 201101 1007



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**

Jl. Marsda Adisucipto, Telp. (0274) 515856 YOGYAKARTA 55281 Fax (0274)
552230 Yogyakarta 55221 email :fd@Uin-suka.ac.id

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Masda Putra

NIM : 09240040

Jurusan : Manajemen Dakwah

Fakultas : Dakwah dan Komunikasi

Alamat Sekarang : : Gejayan, Deresan, Jl. Cempaka, GG.teratai, CT X8B

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa skripsi saya yang berjudul: "Analisis Pengembangan SDM melalui Motivasi Kerja Di Dompot Dhuafa Yogyakarta" adalah asli hasil karya/penelitian saya sendiri dan bukan plagiasi dari karya orang lain.

Demikian surat pernyataan ini, agar dipergunakan sebagaimana mestinya.

Yogyakarta, Mei 2016

Yang Menyatakan



Masda Putra
NIM. 09240040

MOTTO

Sesungguhnya Allah suka kepada hamba yang berkarya dan terampil (professional atau ahli). Barangsiapa bersusah-payah dalam pekerjaannya maka dia serupa dengan seorang mujahid di jalan Allah Azza wajalla. *(HR. Ahmad)*



PERSEMBAHAN

Skripsi ini penulis persembahkan untuk almamaterku tercinta

**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UIN SUNAN KALIJAGA YOGYAKARTA**



KATA PENGANTAR

Puji syukur Senantiasa penulis haturkan kehadirat Allah SWT yang telah memberikan Rahmat, Taufik dan Hidayah Nya, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi berjudul **Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Di Dompot Dhuafa Yogyakarta**, Sholawat teriring salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhamad SAW beserta keluarga, sahabat, dan umatnya. Aamiin.

Skripsi ini disusun sebagai syarat pemenuhan tugas akhir guna memperoleh gelar Sarjana Strata satu pada Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, dan diharapkan dapat bermanfaat bagi tempat penelitian dan khususnya bagi kalangan akademisi manajemen dakwah.

Penelitian skripsi ini tidak lepas dari bantuan dan dukungan dari berbagai pihak sehingga skripsi dapat terselesaikan. Untuk itu peneliti ucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Yudian Wahyudi, MA. Ph.D., selaku Rektor UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
2. Ibu Dr. Nurjannah, selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.
3. Bapak Drs. M Rosyid Ridlo, M.Si selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta.

4. Bapak Aris Risdiana, S.Sos.I., MM selaku pembimbing skripsi, yang senantiasa sabar dalam membimbing dan mengarahkan peneliti sehingga dapat menyelesaikan skripsi ini.
5. Kepada seluruh Dosen dan para pegawai jurusan Manajemen Dakwah Dan Komunikasi.
6. Kepada Seluruh Karyawan (para Amil) Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta yang telah memberikan izin penelitian, dan rela meluangkan waktunya untuk memberikan segala informasi dan dokumentasi yang di butuhkan penulis.
7. Terimakasih kepada bapak ibu penulis yang senantiasa mendoakan di dalam setiap sujud mu.
8. Adik-adik penulis yang selalu memberikan semangat kepada penulis.
9. Terimakasih kepada teman-teman kontrakan nggambas Tomy, Jaka, Ilya, Dhono, Rahman, Budi, Rangga, Zaki, Adit, Nasrul, mbah Wildan yang selalu menghibur dan memberikan motivasi kepada penulis.
10. Rekan-rekan Seperjuangan di Jurusan Manajemen Dakwah angkatan 2009 : Aditya, Mirza, Hermanto, Dimas Wahyu, Samain, Salman, Omen, Dimas Fajri, Johamsyah, dan rekan-rekan yang tidak bisa peneliti sebutkan satu persatu.
11. Semua pihak yang telah memberikan kontribusi kepada penulis dalam bentuk apaun sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.

Peneliti berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi berbagai pihak, baik bagi peneliti sendiri, maupun bagi pembaca. Semoga Allah SWT selalu memberikan kemudahan bagi kita semua...Amin....

Yogyakarta, 24 Mei 2016

Masda Putra

NIM: 09240040

ABSTRAKSI

Masda Putra (09240040), Analisis Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) Melalui Motivasi Kerja Di Dompot Dhuafa, Yogyakarta. Jurusan Manajemen Dakwah, Fakultas Dakwah dan Komunikasi, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga Yogyakarta, 24 Mei 2016.

Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan bagian yang sangat penting bagi lembaga sebagai upaya peningkatan kualitas karyawan. Dalam penelitian ini, pengembangan Sumber Daya Manusia di Dompot Dhuafa secara spesifik melalui motivasi kerja.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini bersifat deskriptif kualitatif, bertujuan untuk menjabarkan hasil penelitian yang didapat. Dalam teknisnya pengumpulan data dilakukan dengan cara observasi, wawancara, dan studi dokumentasi dan setelah data terkumpul dilakukan pengabsahan data melalui metode triangulasi.

Hasil penelitian terkait dengan Analisis Pengembangan SDM di Dompot Dhuafa yaitu sebagai berikut: Pengembangan SDM di Dompot Dhuafa di bagi menjadi dua bentuk yaitu peningkatan kinerja dan karakter. Adapun motivasi kerja yang di gunakan di Dompot Dhuafa didasari oleh keinginan dari dalam diri (Amil) untuk bekerja sekaligus beribadah, Adapun alat motivasinya melalui tiga cara, yaitu pelatihan, *reward and punishment* serta faktor pemeliharaan karyawan yang terdiri dari: Pemberian gaji yang memadai, kebutuhan rasa aman atau perlindungan, kebutuhan penghormatan atau penghargaan serta kebutuhan akan fasilitas yang memadai.

Kata Kunci: analisis, pengembangan SDM, motivasi kerja, kinerja, karakter, pelatihan, *reward and punishment*, faktor pemeliharaan karyawan.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN MOTTO	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
KATA PENGANTAR	vii
ABSTRAK	x
DAFTAR ISI	xi

BAB I. PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	4
C. Rumusan Masalah	7
D. Tujuan Penelitian	7
E. Kegunaan Penelitian	8
F. Tinjauan pustaka	8
G. Kerangka Teori	10
H. Metode Penelitian	17
I. Sistematika Pembahasan	23

BAB II. GAMBARAN UMUM DOMPET DHUAFA YOGYAKARTA

A. Sejarah Berdirinya Dompot Dhuafa Yogyakarta	24
--	----

B. Visi Misi Dan Tujuan Dompot Dhuafa Yogyakarta	27
C. Struktur Organisasi Dompot Dhuafa Yogyakarta	29
D. Konsep Pendayagunaan Dana ZISWAF Dompot Dhuafa	31
E. Program-Program Di Dompot Dhuafa Yogyakarta.....	34
F. Program Pemberdayaan Ekonomi Masyarakat	41
 BAB III. Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Di Dompot Dhuafa Yogyakarta	
A. Pengembangan SDM Di Dompot Dhuafa	58
1. Definisi Pengembangan Sumber Daya Manusia.....	58
B. Motivasi Kerja	60
1. Dasar Motivasi Kerja Di Dompot Dhuafa.....	60
2. Metode Motivasi Kerja Di Dompot Dhuafa.....	61
a. Pelatihan	62
b. Reward & Punishment.....	65
c. Faktor Pemeliharaan Karyawan	66
C. Evaluasi PSDM Melalui Motivasi Kerja	68
 BAB IV. PENUTUP	
A. Kesimpulan	78
B. Saran-Saran	79

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN-LAMPIRAN

CURRICULUM VITAE

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk menghindari terjadinya kesalahpahaman dalam memahami skripsi yang berjudul “**ANALISIS PENGEMBANGAN SDM MELALUI MOTIVASI KERJA DI DIMPET DHUFA YOGYAKARTA**”. Maka penulis perlu memberi batasan istilah yang terdapat dalam judul tersebut, adapun istilah-istilah yang di maksud adalah:

1. Analisis

Analisis adalah Penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan¹ Secara istilah analisis diartikan sebagai suatu proses pengumpulan informasi mengenai sebuah persoalan melalui pengamatan, menanyakan langsung atau melalui data yang telah tercatat serta bukti-bukti terpercaya yang lain.²

Jadi Analisis yang di maksud dalam penelitian ini adalah mengumpulkan informasi dan memberi gambaran yang jelas mengenai

¹ Heppy El Rais, *Kamus ilmiah Populer*, (Yogyakarta: PUSTAKA PELAJAR, 2012), hlm. 331.

² Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: GRAHA ILMU, 2009), hlm. 146.

sebuah persoalan secara khusus untuk memperoleh pemahaman dan arti keseluruhan berdasarkan bukti-bukti yang ada.

2. Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) adalah suatu proses peningkatan kualitas atau kemampuan manusia dalam rangka mencapai suatu tujuan.³ Menurut Gouzali pengembangan SDM merupakan kegiatan yang dilakukan organisasi agar pengetahuan, kemampuan dan ketrampilan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang di lakukan.⁴

Dari pengertian di atas, pengembangan SDM yang di maksud dalam penelitian ini adalah peningkatan kualitas individu yang dilakukan oleh suatu lembaga agar kemampuan mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang akan dihadapi.

3. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan pemberian dorongan kepada anggota organisasi agar dapat bekerja sejalan dengan batasan guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Stokes berpendapat motivasi kerja adalah pendorong bagi seseorang untuk melakukan pekerjaannya dengan baik, juga merupakan faktor yang membuat perbedaan antara sukses dan

³ Soekidjo Noto atmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RINEKA CIPTA, 2009), hlm.2.

⁴ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2013), hlm. 5.

gagalnya dalam banyak hal dan merupakan tenaga emosional yang sangat penting untuk sesuatu pekerjaan baru.⁵

Menurut definisi di atas, yang di maksud motivasi kerja dalam penelitian ini adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku dan bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah di berikan kepadanya.

4. Dompot Dhuafa Yogyakarta

Dompot Dhuafa Yogyakarta yang terletak di Jl. Kyai Mojo No. 97 Yogyakarta adalah sebuah lembaga nirlaba yang berfungsi untuk mengumpulkan, mendistribusikan, dan mendayagunakan zakat infak dan shadaqah, dimana lembaga ini tidak di bawah naungan pemerintah (non pemerintah).

Dari beberapa penegasan istilah di atas, maka pengertian judul proposal skripsi “Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja di Dompot Dhuafa Yogyakarta” ialah untuk membedah, mengamati, dan mengumpulkan informasi mengenai Lembaga Dompot Duafa dalam aktivitas pengembangan SDM setiap karyawanya melalui motivasi kerja guna meningkatkan kesadaran atas tanggung jawab melaksanakan tugas-tugas serta bekerja secara optimal.

⁵*Ibid*, hlm. 278.

B. Latar Belakang Masalah

Diskursus tentang sumber daya manusia (SDM) semakin berkembang, hal itu sejalan dengan kemampuan anggota organisasi atau pegawai sebagai aset dan bukan sekedar menjadi faktor produksi. Pergeseran cara pandang tersebut berdampak langsung kepada psikologi individu dalam organisasi, yang mana individu-individu merasa martabat dan nilai kemanusiaannya terangkat. Pandangan manusia sebagai faktor produksi menempatkan manusia setara dengan alat produksi lain, seperti mesin, material, modal, dan lainnya. Sedangkan perspektif manusia sebagai aset menempatkan manusia lebih berharga dibandingkan dengan alat produksi lain sehingga perusahaan atau organisasi memandang penting untuk melakukan pengembangan SDM yang dimiliki sebagai aset berharga.

Lembaga yang berkualitas adalah lembaga yang selalu berupaya meningkatkan kualitas SDM nya, hal tersebut merupakan esensi dari pengembangan SDM. Gagasan di atas dapat di pahami bahwa SDM adalah aspek yang sangat penting dan perlu mendapat perhatian khusus untuk menghadapi berbagai perkembangan zaman dan sebagai cara mengembangkan SDM yang berkualitas. Pengembangan SDM sudah semestinya menjadi aspek utama peningkatan kemampuan masing-masing karyawan sebagai konsekuensi tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan, hal tersebut di lakukan agar pengembangan lebih tepat sasaran, dan sebagai indikator pengembangan SDM yang tepat diharapkan setiap karyawan dapat melakukan pekerjaan lebih efektif dan efisien.

Proses pengembangan karyawan yang dilakukan oleh setiap lembaga akan memberikan peluang yang lebih baik bagi organisasi untuk memperoleh manfaat yang semakin besar yang pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja karyawan. Maier mendefinisikan kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan yang dibebankan kepadanya dan dapat diukur dari hasil kerja, hasil tugas, atau hasil kegiatan dalam kurun waktu tertentu.⁶ Akan tetapi kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, baik faktor intern dari diri karyawan maupun faktor lingkungan atau organisasi kerja.

Faktor intern karyawan mencakup motivasi, kemampuan, dan persepsi dari karyawan tersebut. Beberapa ahli berpendapat faktor motivasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh dalam kinerja seseorang, oleh sebab itu dalam upaya meningkatkan kinerja karyawan, organisasi perlu melakukan intervensi terhadap motivasi dari karyawannya.⁷ Intervensi motivasi dilakukan dengan maksud dan tujuan yang luas dalam rangka pengembangan organisasi.

Motivasi kerja sendiri bertujuan agar semangat kerja karyawan tetap terpelihara, sehingga pada setiap diri karyawan timbul keinginan untuk berbuat dan bekerja dengan baik sesuai dengan sasaran (*goal*) organisasi. Dengan adanya pemberian motivasi kerja yang tepat diharapkan karyawan akan terdorong untuk bekerja lebih baik dan efek jangka panjangnya mereka memiliki dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan optimal disebabkan kesadaran akan tanggung jawab bukan bekerja karena paksaan.

⁶Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm.124.

⁷*Ibid*, hlm.125

Hal tersebut sesuai yang diungkapkan Rivai dalam M. Kadarisman yaitu motivasi kerja merupakan;

serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu agar bertindak untuk dalam mencapai tujuan. Dengan demikian, motivasi sebagai pendorong atau penggerak perilaku kearah pencapaian tujuan merupakan suatu siklus yang terdiri dari tiga elemen, yaitu adanya kebutuhan (*needs*), dorongan untuk berbuat dan bertindak (*drives*), dan tujuan yang diinginkan (*goals*). Dorongan tersebut komponennya berupa arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja).⁸

Sebuah organisasi dituntut untuk dapat memahami peran dari motivasi dan menempatkan motivasi pada variabel utama dalam melakukan pendekatan kepada karyawannya. Perlu dipahami bahwa dalam organisasi publik interaksi dan aktifitas baik bersifat positif maupun negatif dalam hubungan dengan pelaksanaan tugas berkaitan erat dengan motivasi individu dari tiap karyawan. Hal tersebut terjadi di organisasi publik seperti organisasi atau badan penyalur zakat.

Di Indonesia terdapat banyak badan penyalur zakat, dan salah satunya yaitu Dompot Dhuafa, Dompot Dhuafa merupakan sebuah Lembaga Amil Zakat Nasional (Laznas) yang didirikan pada tanggal 2 Juli 1993. Dompot Dhuafa merupakan salah satu lembaga yang sangat berkembang, dibuktikan eksistensinya yang memiliki banyak cabang, baik di dalam negeri maupun di luar negeri, meliputi 28 provinsi di seluruh Indonesia dan di luar negeri meliputi Hongkong, Jepang dan Australia.

⁸ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 276.

Melalui gambaran singkat tersebut, penulis merasa tertarik untuk meneliti bagaimana Dompot Dhuafa mengembangkan SDM karyawan melalui motivasi kerja, sehingga para karyawan mampu melaksanakan segala tanggung jawab dan tugas yang di berikan secara optimal, karena hal tersebut menjadi faktor vital kekuatan lembaga dalam merealisasikan tujuan dan sasaran yang telah dicanangkan.

C. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, maka peneliti dapat merumuskan sebagai berikut: “Bagaimana Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja di Dompot Dhuafa Yogyakarta ?”

D. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah yang telah di sebutkan di atas maka tujuan dari penelitian ini adalah: “Untuk menganalisis aktivitas Pengembangan SDM di Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta”.

E. Kegunaan Penelitian

1. Penelitian ini secara teoritis berguna bagi Jurusan Manajemen Dakwah khususnya mengenai Pengembangan SDM melalui Motivasi Kerja pada salah satu lembaga Islam yang bergerak di bidang sosial.

2. Secara praktis penelitian ini diharapkan bisa menjadi sumbangan pemikiran dan referensi khususnya bagi karyawan dan staf yang bekerja di Dompot Dhuafa yang ada di JL. Kyai Mojo No. 97 Yogyakarta.

F. Tinjauan Pustaka

Berdasarkan data yang penulis dapatkan terhadap penelitian yang membahas dan berhubungan dengan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) melalui motivasi, model tinjauan yang penulis gunakan ada yang berhubungan dengan pengembangan SDM, Motivasi Kerja, dan lokasi penelitian yaitu Dompot Duafa.

Skripsi berjudul *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Paduan Suara Bagi Anggota UKM Paduan Suara Mahasiswa Gita Savana UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta”* karya Dewi Maesaroh. Dalam Skripsi tersebut mengkaji pengembangan SDM yang dilaksanakan di UKM (Unit Kegiatan Mahasiswa) Gita Savana melalui paduan suara mencakup 3 hal, yaitu: pendidikan kepaduansuaraan, pelatihan kepaduansuaraan, dan pementasan.⁹

Skripsi berjudul *“Pola Kinerja Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Sumber Daya Manusia di MAN Wonokromo Pleret, Bantul, Yogyakarta (Tinjauan Teori Motivasi Porter-Lawler)”* karya Ana Khoiriyah. Skripsi yang bermetodekan kuantitatif tersebut mencoba

⁹ Dewi Maesaroh, *“Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Paduan Suara Bagi Anggota UKM Paduan Suara Mahasiswa Gita Savana UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta”*, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga, 2007), hlm.95.

menganalisis dan mencari hubungan antara kinerja organisasi dan kepuasan SDM (yang dalam skripsi ini dimaksudkan kepala sekolah dan pegawai). Adapun tinjauan teori Porter-Lawler berhubungan dengan kepuasan (kerja) SDM dengan pendekatan motivasi.¹⁰

Selanjutnya, Skripsi berjudul “Optimalisasi Penggunaan *Website* Sebagai Media Publikasi Pengelolaan Zakat Oleh Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta”, oleh Khoirun Nikmah. Skripsi tersebut merupakan bahan tinjauan penulis dikarenakan kesamaan lokasi penelitian dan merupakan penelitian terkini mengenai lembaga Dompot Dhuafa. Dalam Skripsi tersebut yang menjadi fokus kajian utama ialah pendeskripsian *website* sebagai media publikasi yang mempunyai dua fungsi utama, yaitu optimalisasi *website* berdasarkan karakteristik dan optimalisasi *website* berdasarkan tujuan.¹¹

Berdasarkan beberapa tinjauan skripsi di atas, dimaksudkan untuk menelaah, mempelajari teori, dan menegaskan belum ada judul serupa yang terdapat pada penelitian ini, yakni Analisis Pengembangan SDM Melalui Motivasi Kerja Di Dompot Dhuafa, Yogyakarta, sehingga tampak jelas di mana posisi dan perbedaan dengan penelitian-penelitian sebelumnya.

¹⁰ Ana Khoiriyah, “Pola Kinerja Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Sumber Daya Manusia di MAN Wonokromo Pleret, Bantul, Yogyakarta (Tinjauan Teori Motivasi Porter-Lawler)”, *Skripsi* (tidak diterbitkan), (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga, 2011), hlm.99.

¹¹Khoirun Nikmah, “Optimalisasi Penggunaan *Website* Sebagai Media Publikasi Pengelolaan Zakat Oleh Lembaga Dompot Duafa”, *Skripsi*, (Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga, 2015), hlm. 77.

G. Kerangka Teori

1. Tinjauan Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia)

Pengembangan SDM adalah proses persiapan-persiapan individu untuk memikul tanggung jawab yang berbeda atau lebih tinggi di dalam organisasi, biasanya berkaitan dengan peningkatan kemampuan intelektual untuk melaksanakan pekerjaan yang lebih baik.¹² Dalam konteks SDM, pengembangan di pandang sebagai peningkatan kualitas SDM melalui program-program pelatihan dan pendidikan. Pelatihan bertujuan membantu karyawan dalam memahami suatu pengetahuan praktis dan penerapannya, guna meningkatkan ketrampilan, kecakapan, dan sikap yang di perlukan oleh organisasi dalam usaha mencapai tujuan. Sedangkan pendidikan adalah suatu keinginan untuk meningkatkan penguasaan teori dan ketrampilan memutuskan terhadap persoalan-persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) menurut Gouzali dalam M. Kadarisman adalah “kegiatan yang harus di laksanakan organisasi, agar pengetahuan (*knowledge*), kemampuan (*ability*), dan ketrampilan (*skill*) mereka sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang mereka lakukan. Dengan kegiatan pengembangan ini, maka di harapkan dapat memperbaiki dan mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan dengan lebih baik, sesuai dengan perkembangan ilmu dan teknologi yang di gunakan oleh organisasi”.¹³

Menurut pengertian di atas titik penekanan pengembangan SDM (Sumber Daya Manusia) terletak pada aspek pengetahuan, kemampuan,

¹² Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta, KENCANA PRENADA MEDIA GROUP: 2013), hlm. 62.

¹³ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 5.

dan ketrampilan yang menunjang perbaikan serta mengatasi kekurangan dalam melaksanakan pekerjaan yang disesuaikan dengan kebutuhan organisasi.

Dari uraian diatas menunjukkan pengembangan SDM menekankan pada upaya *repositioning* yang berdasarkan transformasi peran pegawai berupa kemampuan, cara kerja, cara berfikir, sarta peran lainnya. Untuk melakukan proses tersebut maka organisasi perlu mempersiapkan SDM yang dimiliki agar mampu bersaing dan menunjang kualitas kerja dalam mencapai tujuan organisasi.¹⁴

2. Tinjauan Motivasi Kerja

a. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi (*motivation*) kata dasarnya adalah motif (*motive*) yang berarti dorongan, sebab atau alasan seseorang melakukan sesuatu. Dengan demikian motivasi berarti kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan/kegiatan, yang berlangsung secara sadar.¹⁵ Robbins dalam Edi Sutrisno mengemukakan bahwa motivasi kerja merupakan suatu kerelaan berusaha seoptimal mungkin dalam pencapaian tujuan organisasi yang di pengaruhi oleh kemampuan usaha memuaskan beberapa kebutuhan individu. Pendapat lain di kemukakan oleh Gitosudarmo dalam Edy

¹⁴*Ibid*, hlm. 40.

¹⁵Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta, GAJAH MADA UNIVERSITY PRESS, 2011), hlm. 351.

Sutrisno, motivasi untuk bekerja sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerja sama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka hal ini merupakan suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuannya.¹⁶ Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak atau pendorong dalam diri seseorang untuk mau berperilaku, bekerja dengan giat dan baik sesuai dengan tugas dan kewajiban yang telah diberikan kepadanya.

b. Teori Motivasi

Teori motivasi dari Fredrick Hazberg mengatakan ada dua faktor yang mempengaruhi seseorang dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya:

1. Faktor motivasi (*motivation factor*)

Faktor kepuasan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang, yang meliputi serangkaian kondisi intrinsik. apabila kepuasan kerja yang dicapai dalam pekerjaan, maka akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat bagi seorang pekerja, dan akhirnya dapat menghasilkan kinerja yang tinggi. Faktor motivasional (kepuasan) ini mencakup antara lain:

¹⁶Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm. 111.

- a. Prestasi (*achivement*),
- b. Pengehargaan (*recongnation*)
- c. Tanggung jawab (*responsibility*)
- d. Kesempatan untuk maju (*posibility or growth*)
- e. Pekerjaan itu sendiri(*work*)¹⁷

2. Faktor pemeliharaan (*maintenance factor*)

Faktor pemeliharaan merupakan faktor yang berkaitan dengan pemenuhan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan sebagai manusia, pemeliharaan ketentraman, dan kesehatan.

Faktor pemeliharaan adalah faktor-faktor pemeliharaan yang berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman badaniyah. Kebutuhan kesehatan ini merupakan kebutuhan yang berlangsung terus menerus karena kebutuhan ini akan kembali ke titik nol setelah di penuhi. Meliputi makan, gaji, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervisi yang menyenangkan dan lainnya. Hilangnya faktor-faktor pemeliharaan ini dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan dan absenya karyawan, bahkan dapat menyebabkan banyak karyawan yang keluar. Faktor pemeliharaan ini perlu mendapat perhatian yang wajar dari pimpinan, agar kepuasan kegairahan bekerja bawahan dapat di tingkatkan. Faktor pemeliharaan bukanlah motivasi bagi karyawan, tetapi merupakan keharusan yang

¹⁷ Sukijo Noto Atmojo, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.119.

harus di berikan pimpinan kepada mereka demi kesehatan dan kepuasan kryawan¹⁸

c. Tujuan motivasi kerja

- 1) Mengubah prilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
- 2) Meningkatkan gairah dan semangat kerja
- 3) Meningkatkan disiplin kerja
- 4) Meningkatkan prestasi kerja
- 5) Meningkatkan rasa tanggung jawab
- 6) Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
- 7) Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan.¹⁹

d. Faktor-faktor yang mempengaruhi Motivasi

- 1) Faktor intern yaitu faktor yang terdapat dalam diri karyawan itu sendiri. Adapun poin-poin yang termasuk kategori faktor intern yaitu sebagai berikut:

a) Keinginan untuk dapat hidup

Merupakan keinginan yang di miliki oleh setiap manusia untuk mempertahankan hidup, meliputi memperoleh kompensasi yang memadai, pekerjaan yang tetap, kondisi kerja yang nyaman dan aman.

b) Keinginan untuk dapat memiliki

¹⁸ Edy Sutrisno, Manajemen Sumber Daya Manusia, hlm. 131.

¹⁹ M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, hlm. 292.

Keinginan seseorang untuk memiliki suatu benda dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

c) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja di sebabkan adanya keinginan untuk di akui dan hormati oleh orang lain, misalnya adanya pengakuan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, perusahaan tempat bekerja di hargai oleh masyarakat.

d) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa akan mendorong seseorang untuk bekerja, dalam arti yang positif yaitu seseorang ingin menjadi pimpinan atau ketua.

2) Faktor ekstern yaitu yang berasal dari luar diri karyawan.

a) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan pekerjaan adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan.

b) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya.

Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawannya untuk bekerja dengan baik.

c) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam perusahaan adalah memberikan pengarahan agar para karyawan bekerja dengan baik tanpa adanya kesalahan, dan dapat menciptakan suasana kerja yang bergairah dan bersemangat.

d) Adanya jaminan pekerjaan status dan tanggung jawab

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian jika perusahaan memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri.²⁰

e. Metode Peningkatan Motivasi Kerja

- 1) Metode Langsung (*Direct Motivation*) pemberian materi atau non materi kepada karyawan secara langsung untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasan merupakan cara yang langsung dapat meningkatkan motivasi kerja. Contoh pemberian materi berupa pemberian bonus, hadiah dll, pemberian non materi berupa pujian, penghargaan dan tanda-tanda penghormatan.

²⁰Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, hlm.116-120.

2) Metode tidak langsung (*Indirect motivation*) adalah suatu kewajiban memberikan kepada karyawan organisasi berupa fasilitas atau sarana-sarana penunjang kerja atau kelancaran tugas. Berupa fasilitas kerja yang memadai dan ruang kerja yang nyaman.

E. Metode Penelitian

1. Jenis Penelitian

Penelitian ini bersifat kualitatif, yang artinya mendiskripsikan suatu peristiwa atau perilaku tertentu yang ada dalam waktu tertentu, yaitu hanya semata-mata melukiskan keadaan obyek atau peristiwa tanpa suatu maksud mengambil kesimpulan yang berlaku secara umum.²¹

Dalam penelitian ini bertujuan untuk mengangkat fakta, keadaan, dan fenomena-fenomena secara langsung di lapangan. Data akan disajikan dalam bentuk narasi, dalam hal ini berkaitan mengenai analisa konsep pengembangan SDM melalui motivasi kerja di Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta.

2. Subyek dan Obyek Penelitian

a. Subyek Penelitian

Subyek penelitian merupakan sumber informasi untuk mencari data dan masukan-masukan dalam mengungkapkan masalah penelitian

²¹Sutrisno Hadi, *Metode Research I*, (Yogyakarta: Andi Offset, 2002), hlm. 3.

atau dikenal dengan istilah “informasi” yaitu orang yang dimanfaatkan untuk memberi informasi.²²

Adapun subyek penelitian yang dimaksud di sini adalah Manajer Dompot Dhuafa, bagian HRD/sumber daya manusia, dan karyawan/ SPV

b. Obyek Penelitian

Obyek penelitian adalah sesuatu yang hendak diteliti dalam sebuah penelitian skripsi.²³ Obyek dalam penelitian ini adalah pengembangan SDM melalui motivasi kerja di dompet dhuafa yogyakarta.

3. Metode Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini penulis menggunakan beberapa metode untuk mengumpulkan data, yang diharapkan akan saling melengkapi dan menyempurnakan antara satu dengan data yang lainnya. Metode-metode itu antara lain:

a. Observasi

Observasi merupakan jenis pengumpulan data dengan cara mengamati langsung dan mencatat hasil temuan-temuan secara sistematis dan selektif.²⁴ yang mencakup semua kegiatan yang di

²²Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 5.

²³Khusaini Usman dan Punama Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Jakarta: Bumi Aksara, 1996), hlm.96.

²⁴ Restu Karto Widi, *asas metodologi penelitian sebuah pengenalan dan penuntun langkah demi langkah penelitian* (Yogyakarta: Graha Ilmu 2010), hlm.84.

laksanakan sehingga mengetahui bagaimana pengembangan SDM yang terjadi di Dompot Dhuafa.

b. *Interview* (Wawancara)

Interview adalah suatu teknik pengumpulan data, informasi, pendapat yang dilakukan melalui percakapan atau pertanyaan, baik secara langsung maupun tidak langsung.²⁵ dengan menggunakan alat bantu perekam.

Metode ini dilakukan wawancara secara langsung dengan bertatap muka antara pewawancara dengan subyek penelitian dengan bebas terpimpin, yaitu dengan cara bebas tapi dibatasi oleh struktur pertanyaan yang telah disiapkan. Metode ini dimaksudkan untuk mengetahui bagaimana upaya yang dilakukan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Dalam penelitian ini penulis melakukan wawancara kepada : 1) Manager Dompot Dhuafa, 2) Bagian HRD/sumber daya manusia, 3) Karyawan terkait.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi yaitu mengambil data dari bahan tertulis seperti majalah, buku-buku, arsip-arsip dan artikel yang terkait dan relevan dengan tema penelitian, kemudian melakukan interpretasi

²⁵Zainal Arifin, *Evaluasi Intruksional Prinsip Metode Prosedur*, (Bandung: Bumi Aksara, 1986), hlm.12.

pada data tersebut secara mendalam terhadap hubungan-hubungannya.²⁶

Metode dokumentasi di sini dipergunakan penulis untuk memperoleh data mengenai dokumen-dokumen yang dianggap penting yang terkait dengan obyek yang dapat menunjang penulisan skripsi ini.

4. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam model, kategori, dan satuan uraian dasar sehingga dapat dirumuskan hipotesis kerja, seperti yang disarankan oleh data.²⁷

Proses analisis data dengan menganalisis atau menjelaskan data melalui bentuk kata-kata atau kalimat sehingga data dapat ditarik kesimpulan atau pengertian. Dalam penelitian ini penulis menganalisis data yang diperoleh menggunakan metode *deskriptif-kualitatif*, yaitu penyajian data dalam bentuk tulisan dan menerangkan apa adanya sesuai dengan data yang diperoleh dari hasil penelitian.

Langkah-langkah yang dilakukan peneliti dalam analisis data kualitatif sebagai berikut:

²⁶Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek*, (Jakarta : Renika cipta, 1993), hlm. 107.

²⁷Nana Syaodih Sukmadinata, *Metode Penelitian Pendidikan*, (Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004), hlm. 280.

a. Reduksi Data

Reduksi data terdiri dari kegiatan menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data hasil wawancara dan studi dokumentasi.

b. Penyajian Data

Penyajian data kualitatif biasanya bersifat naratif, dilengkapi dengan matriks agar informasi tersusun dalam satu bentuk yang mudah dipahami. Data-data ini diperoleh dari beberapa teknik pengumpulan data kemudian penulis menafsirkannya kedalam sebuah bentuk laporan tertulis yang sudah disistematiskan.

c. Menarik Kesimpulan

Menarik kesimpulan yaitu proses pemaknaan atas benda-benda, keteraturan-keteraturan, pola-pola, penjelasan dan alur sebab akibat pada penyajian data.²⁸

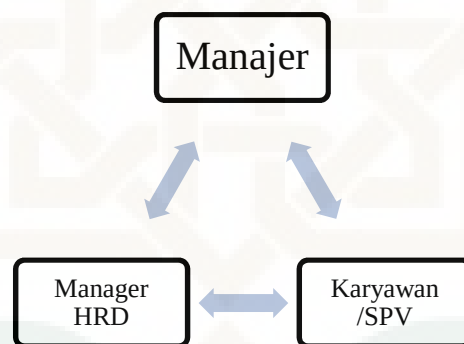
d. Uji Keabsahan Data

Daam uji keabsahan data peneliti menggunakan Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data dengan memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu dan untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data tersebut.²⁹

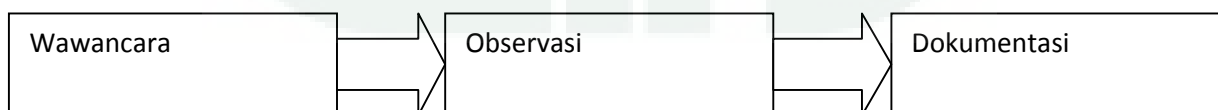
²⁸Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, *Analisis Data Kualitatif*, (Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press ,2009), hlm. 16-21.

²⁹Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, hlm. 330.

Wiliam wiersma dalam sugiyono yang berjudul Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dn R&D, pengecekan keabsahan data dengan triangulasi di artikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagai waktu. Jenis triangaulasi terdiri dari triangulasi sumber data, metode data dan teori.³⁰ Di sini peneliti menggunakan triangulasi sumber dan triangulasi teknik pengumpulan data sebagai pengecekan keabsahan data. Seperti sketsa berikut ini:



Gambar 1.1. Skema Triangulasi Sumber Data



Gambar 1.2. Skema Triangulasi Teknik Pengumpulan Data

³⁰Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif dan D&D*, (Bandung: Alfabeta, 2011), hlm. 273-274.

F. SISTEMATIKA PEMBAHASAN

BAB I: Berisi pendahuluan yang terdiri dari: penegasan judul, latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian dan kegunaan penelitian, kajian pustaka, kerangka teori, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

BAB II: Berisi gambaran lokasi penelitian yakni gambaran umum sumber daya manusia Lembaga Dompot Dhuafa meliputi: letak geografis, sejarah berdirinya, visi dan misi, struktur organisasi, kepengurusan, pelaksana, sarana dan prasarana, serta program-program.

BAB III: Berisi tentang analisis data dari hasil dokumentasi, observasi dan wawancara yang meliputi: pengembangan sumber daya manusia di Lembaga Dompot Dhuafa Yogyakarta, Efektifitas, metode dan model motivasi kerja yang diterapkan.

BAB IV: Berisi tentang kesimpulan dan saran yang diperoleh berdasarkan data yang telah dianalisis sesuai hasil dari penelitian.

BAB IV

PENUTUP

A. Kesimpulan

Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Motivasi Kerja di Lembaga Dompot Dhuafa dapat dipahami secara runtut yaitu pengembangan SDM melalui motivasi kerja. Pengembangan SDM di Dompot Dhuafa dipahami proses peningkatan kualitas amil melalui dua bentuk, yaitu peningkatan kinerja dimaksudkan agar karyawan (amil) semakin matang keterampilan dan ilmunya berkenaan dengan bidang pekerjaannya serta mampu memperbarui info-info dan isu kekinian berkaitan dengan dakwah dan sosial. Sedangkan peningkatan karakter dimaksudkan agar amil mempunyai budi pekerti mulia sesuai dengan nilai-nilai lembaga yang tidak bertentangan dengan AL-Quran dan AL-Hadits.

Adapun motivasi kerja, penerapan motivasi kerja di Dompot Dhuafa didasari oleh keinginan dari dalam diri amil untuk bekerja, berjuang sekaligus beribadah bersama Lembaga Dompot Dhuafa. Adapun alat motivasinya melalui tiga cara, yaitu pelatihan, *reward and punishment* serta faktor pemeliharaan karyawan. Faktor pemeliharaan karyawan diartikan sebagai faktor yang berkaitan dengan kebutuhan untuk memelihara keberadaan karyawan/amil, terdiri dari: Pemberian gaji yang memadai, kebutuhan rasa aman atau perlindungan, kebutuhan penghormatan atau penghargaan serta kebutuhan akan fasilitas yang memadai.

Perlu untuk diketahui adanya pengatagorian seperti yang telah diuraikan di atas dimaksudkan untuk membantu pemahaman mengenai penerapan pengembangan SDM melalui motivasi kerja di Lembaga Dompot Dhuafa.

B. Saran

Implementasi pengembangan SDM melalui motivasi kerja perlu mendapatkan perhatian Lembaga Dompot Dhuafa, guna mencapai tujuan organisasi secara optimal dan memperbaiki kekurangan yang ada. Oleh karena itu, peneliti menyumbangkan beberapa saran sebagai bahan pertimbangan dan proses pengembangan lebih lanjut. Adapun saran-saran yang dimaksud, yaitu:

1. Perlu dilembagakannya program motivasi kerja dalam kurikulum pengembangan SDM
2. Perlu dikaji ulang mengenai faktor pemeliharaan karyawan terkait fasilitas dan pendistribusian kebutuhan pekerjaan
3. Perlu adanya konsistensi penerapan program pengembangan SDM, terutama berhubungan dengan motivasi kerja amil.

DAFTAR PUSTAKA

Ambar Teguh Sulistiyani, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta: Graha Ilmu, 2009.

Ana Khoiriyah, "Pola Kinerja Organisasi Dalam Upaya Meningkatkan Kepuasan Sumber Daya Manusia di MAN Wonokromo Pleret, Bantul, Yogyakarta (Tinjauan Teori Motivasi Porter-Lawler)", *Skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga, 2011.

Arsip Dompot Dhuafa Tahun 2013.

Dewi Maesaroh, "Pengembangan Sumber Daya Manusia Melalui Paduan Suara Bagi Anggota UKM Paduan Suara Mahasiswa Gita Savana UIN Sunan KaliJaga Yogyakarta", *Skripsi* (tidak diterbitkan), Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga, 2007.

Dokumentasi dompet Dhuafa Tahun 2016

Dokumentasi Program Dompot Dhuafa Tahun 2013

Dokumentasi Program Pelatihan Dompot Dhuafa Tahun 2015-2016

Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta, Kencana Prenada Media Group: 2013.

Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Gajah Mada University Press, 2011.

Heppy El Rais, *Kamus ilmiah Populer*, Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2012.

<http://www.dompetdhuafa.org/about> di akses pada tanggal 17 Desember 2015 pukul 15.00

Husnan dalam Edi Sutrisno, *Manajemen Sumberdaya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2011.

Khoirun Nikmah, "Optimalisasi Penggunaan *Website* Sebagai Media Publikasi Pengelolaan Zakat Oleh Lembaga Dompot Duafa", *Skripsi*, Yogyakarta: Fakultas Dakwah UIN Sunan KaliJaga, 2015.

Khusaini Usman dan Punama Setiady Akbar, *Metodologi Penelitian Sosial*, Jakarta: Bumi Aksara, 1996.

Lexy J. Moleong, *Metode Penelitian Kualitatif*, Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004.

M. Kadarisman, Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2013.

Matthew B. Miles dan A. Michael Huberman, Analisis Data Kualitatif, Jakarta: Universitas Indonesia UI-Press, 2009.

Nana Syaodih Sukmadinata, Metode Penelitian Pendidikan, Bandung : PT Remaja Rosdakarya, 2004.

Restu Karto Widi, *Asas Metodologi Penelitian Sebuah Pengenalan dan Penuntun Langkah Demi Langkah Penelitian*, Yogyakarta: Graha Ilmu 2010.

Soekidjo Notoatmojo, Pengembangan Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rineka Cipta, 2009.

Sugiyono, Metode Penelitian Kualitatif dan D&D, Bandung: Alfabeta, 2011.

Suharsimi Arikunto, Prosedur Penelitian Suatu pendekatan Praktek, Jakarta : Rineka cipta, 1993), hlm. 107.

Sutrisno Hadi, Metode Research , Yogyakarta: Andi Offset, 2002.

Zainal Arifin, Evaluasi Intruksional Prinsip Metode Prosedur, Bandung: Bumi Aksara, 1986.

PEDOMAN WAWANCARA

Wawancara Penelitian Di Dompok Dhuafa:

Manajer Program

1. Bagaimana proses pengembangan SDM di Dompok Dhuafa Yogyakarta ?
2. Bagaimana cara yang di gunakan Dompok Dhuafa dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan ?
3. Bagaimana metode pengembangan SDM di Dompok Dhuafa ?
4. Bagaimana bentuk evaluasi pengembangan SDM di Dompok Dhuafa ?

Manajer Personal/HRD

1. Apa yang mempengaruhi karyawan agar bekerja dengan baik ?
2. Materi apa yang di berikan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan ?
3. Cara apa yang di gunakan dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan ?
4. Apakah ada hambatan dalam melaksanakan metode tersebut ?
5. Bagaimana cara mempertahankan motivasi kerja ?

Karyawan/Amil

1. Apa yang di gunakan Dompok Dhuafa dalam memenuhi kebutuhan karyawan ?
2. Apakah hal tersebut sudah sesuai dengan apa yang di butuhkan para karyawan ?
3. Bagaimana hubungan karyawan dengan para atasan ?
4. Apakah pernah mengikutipelatihan pengembangan SDM ?
5. Apakah anda di libatkan dalam evaluasi pengembangan SDM di Dompok Dhuafa ?

Curriculum Vitae

(Daftar Riwayat Hidup)

1. Data Diri:

Nama Lengkap : Masda Putra
Ttl : Tulungagung 26 Aril 1991
Alamat : Dsn. Jatirejo, RT/RW 001/002, Ds. Tenggur, Kec.
Rejotangan, Kab. Tulungagung, Jawa Timur
Nama Ayah : Syamsul Hadi
Nama Ibu : lilik Umi Karomah
Cp : 085655675588
Email : Putra.masda@gmail.com

2. Riwayat Pendidikan:

MI Manba'ul ulum Buntaran, Tulungagung : 1997-2003
Mts N Aryojeding ,Tulungagung : 2003-2006
SMA N 1 Mojo, Kediri : 2006-2009

3. Pengalaman Organisasi:

IPNU Sleman