



**PENGARUH MOTIVASI KARYAWAN DALAM BEKERJA**  
**DI LEMBAGA BAZNAS PROVINSI RIAU**



**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Syarat  
Memperoleh Gelar Sarjana  
Strata Satu (S1)

Oleh :

**MUHAMMAD DAVA ALDINO**  
**NIM : 11940415181**

**PROGRAM STRATA I (SI)**  
**JURUSAN MANAJEMEN DAKWAH**  
**FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI**  
**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM**  
**RIAU**  
**2023**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



KEMENTERIAN AGAMA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SULTAN SYARIF KASIM RIAU  
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

كلية الدعوة و الاتصال

FACULTY OF DAKWAH AND COMMUNICATION

Jl. H.R. Soebrantas KM.15 No. 155 Tuah Madani Tampan - Pekanbaru 28293 PO Box. 1004 Telp. 0761-562051  
Fax. 0761-562052 Web. www.uin-suska.ac.id, E-mail: iain-sq@Pekanbaru-indo.net.id

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **Pengaruh Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga Baznas Provinsi Riau** yang ditulis oleh:

Nama : Muhammad Dava Aldino

NIM : 11940415181

Prodi : Manajemen Dakwah

telah dipertahankan dalam sidang munaqasyah/skripsi Fakultas Dakwah dan Komunikasi pada:

Hari : Selasa

Tanggal : 5 Desember 2023


dan disetujui sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

Pekanbaru, 3 Januari 2024

Tim Penguji

Ketua/Penguji 1

Sekretaris/Penguji 2

  
Khairuddin, M.Ag

NIP. 19720817 200901 1 002

  
Muhlasiin, S.Ag., M.Pd.1

NIP. 19680513 200501 1 009

Penguji 3

Penguji 4

  
Zulkarnaini, M.Ag

NIP. 19710212 200312 1 002

  
Muhammad Soim, S.Sos.I, MA

NIP. 1983062 2202321 1 014



Prof. Dr. Anon Rosidi, S.Pd., M.A

NIP. 19811118 200901 1 006

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
2. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
3. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
4. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
5. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
6. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
7. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
8. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
9. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
10. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang  
1. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
2. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
3. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
4. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
5. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
6. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
7. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
8. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
9. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.  
10. Dilarang mengutip, memperbanyak, atau menerbitkan sebagian atau seluruh isi tanpa mengizinkan sumbernya.



Lampiran Surat :  
 Nomor : Nomor 25/2021  
 Tanggal : 10 September 2021

**SURAT PERNYATAAN**

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : MUHAMMAD DAUA ALDINO  
 NIM : 11940415181  
 Tempat/Tgl. Lahir : PEKANBARU / 19 JULI 2001  
 Fakultas/Pascasarjana : ILMU KOMUNIKASI dan DAKWAH  
 Prodi : MANAJEMEN DAKWAH  
 Judul Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\*:  
 PENBARUH MOTIVASI KARYAWAN DALAM BEKERJA DI LEMBAGA  
 BAZNAS PROVINSI RIAU.

Menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa :

1. Penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* dengan judul sebagaimana tersebut di atas adalah hasil pemikiran dan penelitian saya sendiri.
2. Semua kutipan pada karya tulis saya ini sudah disebutkan sumbernya.
3. Oleh karena itu Disertasi/Thesis/Skripsi/Karya Ilmiah lainnya\* saya ini, saya nyatakan bebas dari plagiat.
4. Apa bila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat dalam penulisan Disertasi/Thesis/Skripsi/(Karya Ilmiah lainnya)\* saya tersebut, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai peraturan perundang-undangan.

Demikianlah Surat Pernyataan ini saya buat dengan penuh kesadaran dan tanpa paksaan dari pihak manapun juga.

Pekanbaru, 5 DESEMBER 2023  
 Yang membuat pernyataan



NIM : 11940415181

\* pilih salah satu sesuai jenis karya tulis

Hak Cipta Dilindungi Undang-undang  
 1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:  
 a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
 b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.  
 2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## ABSTRAK

**Nama : Muhammad Dava Aldino**

**Jurusan: Manajemen Dakwah**

**Judul : Pengaruh Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga BAZNAS Provinsi Riau**

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal pada karyawan dalam bekerja di lembaga BAZNAS sehingga dapat mengelola sumber dana zakat yang diterima dari muzakki, baik perorangan maupun badan usaha dimana penerima zakat tersebut sesuai dengan kaidah islam yang berlaku atau amil yang menerima zakat, baik zakat fitrah maupun zakat harta serta dalam bentuk lainnya. Jenis penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif dan teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui observasi, kuesioner dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi karyawan dalam bekerja dilembaga BAZNAS provinsi Riau meliputi motivasi intrinsik yaitu rasa tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, keberhasilan, pengembangan, pengakuan dan penghargaan serta motivasi ekstrinsik yang meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan perusahaan, gaji dan kualitas pengawasan.

**Kata kunci : Motivasi, Zakat, Lembaga BAZNAS**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Sultan Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.  
b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau  
Fatwa Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

## ABSTRACT

**Name** : *Muhammad Dava Aldino*

**Major** : *Da'wah Management*

**Title** : *The Influence of Employee Motivation in Working at BAZNAS Institution Riau Province*

*Motivation is one of the factors that can support the achievement of maximum performance in employees in working at BAZNAS institutions so that they can manage the sources of zakat funds received from muzakki, both individuals and business entities where the recipients of zakat are in accordance with applicable Islamic rules or amil who receive zakat, both zakat fitrah and zakat harta and in other forms. This type of research uses descriptive quantitative and data collection techniques carried out through observation, questionnaires and documentation. The results of this study indicate that employee motivation in working at the BAZNAS institution in Riau province includes intrinsic motivation, namely a sense of responsibility, the work itself, success, development, recognition and appreciation and extrinsic motivation which includes working conditions, interpersonal relationships, company policy, salary and quality of supervision.*

**Keywords:** *Motivation, Zakat, BAZNAS Institution*

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## KATA PENGANTAR

### *Assalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

*Alhamdulillah*, puji syukur kehadiran Allah SWT. atas segala rahmat dan karunia-Nya, sehingga skripsi dengan judul “**MOTIVASI KARYAWAN DALAM BEKERJA DI LEMBAGA BAZNAS PROVINSI RIAU**” ini dapat tersusun hingga selesai. Shalawat serta salam tidak lupa kita hadiahkan kepada Junjungan Alam, Nabi Besar Muhammad SAW. yang telah menjadi suri tauladan kita dalam berakhlakul karimah.

Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari dukungan, bimbingan, dorongan, dan bantuan dari berbagai pihak. Ucapan terima kasih dan penghargaan yang setinggi-tingginya penulis ucapkan kepada yang tercinta dan teristimewa untuk kedua orang tua penulis Ayahanda Ir. Sepriantinus Dumeva Putra dan Ibunda Heince Trizawaty atas limpahan doa dalam mendukung ananda meraih cita-cita dan menyelesaikan studi perkuliahan ini. Tidak lupa juga untuk saudara kandung yang penulis sayangi, Muhammad Rizky Jaya Rahmaditya dan Viora Putri Maharani. Semoga semua senantiasa dalam lindungan Allah SWT. Terima Kasih untuk seluruh keluarga besarku atas dorongan dan motivasi baik secara moril maupun materil sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan S1 ini. Selain itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Prof. Dr. Khairunnas, M.Ag selaku rektor Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
2. Prof. Dr. Imron Rosidi, MA selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau dan selaku Pembimbing Skripsi yang telah setia tanpa bosan memberikan motivasi dan bimbingan kepada penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Dr. Masduki, M.Ag, Toni Hartono, S.Ag., M.Si, Dr. H. Arwan, M.Ag selaku wakil Dekan I, II, III Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
4. Khairuddin, M.Ag selaku ketua Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau, sekaligus Pembimbing Akademik (PA). iv

5. Muhlasin, M.Pd.I selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah memberikan ilmu pengetahuan kepada penulis dalam menyelesaikan studi di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
7. Karyawan/i Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau yang telah memberikan pelayanan yang baik dan kemudahan dalam administrasi.
8. Teman-teman terbaik dan seperjuangan Mahasiswa-mahasiswi Program Studi Manajemen Dakwah angkatan tahun 2019.

Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satau persatu. Semoga semua bantuan baik secara langsung maupun tidak langsung akan menjadi amal ibadah dan mendapat pahala yang berlipat ganda di sisi Allah SWT. Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, dengan segala kerendahan hati penulis mengharapkan kritik dan saran dari berbagai pihak. Akhirnya, semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat serta berguna bagi penulis pribadi dan juga bagi pembaca sekalian. Aamiin Yaa Rabbal'alamiin. *Wassalamu'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh*

Pekanbaru, 10 Oktober 2023

UIN SUSKA RIAU

**Muhammad Dava Aldino**

**NIM. 11940415181**



**DAFTAR ISI**

**KATA PENGANTAR**..... i

**DAFTAR ISI**..... iii

**DAFTAR TABEL**..... v

**DAFTAR GAMBAR**..... vi

**BAB I PENDAHULUAN** ..... 1

    1.1. Latar Belakang..... 1

    1.2. Penegasan Istilah ..... 4

    1.3. Rumusah Masalah ..... 5

    1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian..... 5

    1.5. Sistematika Penelitian ..... 6

**BAB II KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**..... 8

    2.1. Kajian Terdahulu ..... 8

    2.2. Kajian Teori..... 13

    2.3. Kerangka Pikir..... 30

**BAB III METODOLOGI PENELITIAN** ..... 32

    3.1. Jenis Penelitian ..... 32

    3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian..... 32

    3.3. Sumber Data ..... 32

    3.4. Informan Penelitian ..... 33

    3.5. Populasi dan Sampel..... 33

        3.5.1. Populasi..... 33

        3.5.2. Sampel..... 33

    3.6. Teknik Pengumpulan Data ..... 34

    3.7. Teknik Analisis Data ..... 36

        3.7.1. Uji Validitas..... 36

        3.7.2. Uji Reabilitas..... 37

**BAB IV GAMBARAN UMUM**..... 38

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

4.1. Latar Belakang Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	38
4.2. Visi dan Misi Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	39
4.3. Susunan Pengurus Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	40
4.5. Program Kerja Masing-Masing Divisi .....	42
4.5.1. Program Kerja Divisi Pengumpulan.....	42
4.5.2. Program Kerja Divisi Pendistribusian.....	42
4.6. Teknik Pengumpulan, Objek Pengumpulan dan Prinsip Pengelolaan.....	43
<b>BAB V HASIL PENELITIAN .....</b>	<b>45</b>
5.1. Hasil Penelitian.....	45
5.1.1. Motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga BAZNAS provinsi Riau .....	57
<b>BAB VI PENUTUP .....</b>	<b>62</b>
6.1. Kesimpulan.....	62
6.2. Saran.....	62
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>63</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>67</b>



## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.....	17
Tabel Skala Likert.....	36
Struktur Organisasi Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	40
Karyawan Yang Bekerja di Lembaga BAZNAS .....	48
Hasil Persentase Motivasi Intrinsik Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	50
Hasil Persentase Motivasi Ekstrinsik Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	53
Hasil Uji Validitas.....	55
Hasil Uji Reliabilitas .....	56

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR GAMBAR

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
Skala Kategori Hasil Uji Dari Motivasi Intrinsik .....	52
Skala Kategori Hasil Uji Dari Motivasi Ekstrinsik.....	55
Tampak Depan Kantor Lembaga BAZNAS Provinsi Riau .....	67
Bangunan Rumah Singgah Lembaga BAZNAS Provinsi Riau .....	67
Bagian Kantor BAZNAS Provinsi Riau .....	68
Struktur Lembaga BAZNAS Provinsi Riau Periode 2021-2026 .....	69



- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran	Halaman
Kantor Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	67
Struktur Kepengurusan Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.....	69
Kuesioner Penelitian .....	70

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu aset paling berharga yang dimiliki oleh suatu organisasi, baik instant, institusi, departemen, maupun lembaga karena manusialah yang merupakan satu-satunya sumber daya yang dapat menggerakkan sumber daya lainnya. Sumber daya manusia merupakan elemen terpenting dalam sebuah perusahaan. Pada umumnya perusahaan selalu memiliki strategi yang khusus dalam proses kegiatan yang dilakukannya sehingga dapat mencapai tingkat efisiensi dan efektifitas karyawan yang tinggi. Dengan demikian, mengelola sumber daya manusia akan menjadi lebih penting secara signifikan mengingat sumber daya ini menjadi aset yang paling penting dan merupakan alat untuk mendapatkan keunggulan kompetitif (Kaswan 2012).

Sumber daya manusia dalam hal ini tenaga kerja mempunyai peran yang penting dalam perusahaan, sehingga kinerja karyawan merupakan hal yang perlu diperhatikan oleh perusahaan. Mangkunegara (2010) menyatakan bahwa kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Para karyawan dituntut untuk dapat melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik, yaitu dengan mengoptimalkan waktu bekerja, disiplin, dan jujur agar dapat mencapai hasil kerja dengan kualitas dan kuantitas yang tinggi.

Kinerja merupakan suatu hasil yang dapat dicapai oleh seorang karyawan dalam perusahaan, baik itu secara kualitas maupun secara kuantitas. Robbins (2003) berpendapat bahwa kinerja karyawan merupakan sebagai kegiatan dari hubungan antara keahlian dan motivasi. Menurut Veithzal (2005) kinerja adalah hasil seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu didalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Dalam mewujudkan keinginan karyawan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

untuk mempunyai semangat kerja yang tinggi maka perusahaan harus memberikan motivasi-motivasi tertentu kepada karyawan.

Motivasi merupakan hal yang menjadi penggerak bagi karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan, atau dengan kata lain motivasi kerja merupakan hal yang menimbulkan semangat untuk bekerja. Motivasi kerja dalam pandangan Robbins (2002) mengemukakan bahwa motivasi adalah keinginan untuk melakukan sebagai kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan-tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi suatu kebutuhan individual.

Motivasi merupakan salah satu faktor yang dapat mendukung tercapainya kinerja yang maksimal, karena motivasi adalah keadaan intern diri seseorang yang mengaktifkan dan mengarahkan tingkah lakunya kepada sasaran tertentu. Menurut Manullang (1982) Motivasi adalah memberikan kegairahan bekerja terhadap karyawan pemberian motivasi dimaksudkan yakni pemberian daya perangsang terhadap karyawan yang bersangkutan agar karyawan dapat bekerja dengan segala upaya dan kemampuannya. Sedangkan menurut Handoko (2000), motivasi diartikan sebagai keadaan atau suatu kondisi dimana dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu tersebut untuk melakukan kegiatan tertentu untuk mencapai tujuan organisasi.

Karyawan merupakan penggerak kegiatan dalam suatu perusahaan. Dalam melakukan kegiatan, karyawan memerlukan petunjuk kerja dari perusahaan agar pelaksanaannya sesuai dengan perencanaan, dan harus didukung dengan peraturan kerja perusahaan sehingga menciptakan disiplin kerja. Menurut Lateiner dan Levine (1980) disiplin kerja merupakan suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan.

Kinerja karyawan akan meningkat jika adanya dorongan motivasi, begitupun sebaliknya, jika karyawan tidak didorong dengan motivasi akan mengakibatkan kinerja karyawan yang buruk. Dengan adanya motivasi kerja dapat dilihat lebih mudah dalam pencapaian kinerja yang baik sesuai dengan yang diharapkan dalam



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

instansi ataupun lembaga. Dalam perkembangannya, tidak hanya pada perusahaan atau instansi swasta yang mengalami hal tersebut, tetapi juga pada instansi pemerintah dan salah satunya adalah kantor Lembaga BAZNAS Provinsi Riau.

BAZNAS merupakan lembaga pemerintah non-struktural yang mandiri bertanggung jawab kepada Presiden RI. BAZNAS dibentuk dengan Keputusan Presiden (Keppres) RI No. 8 Tahun 2001 tanggal 17 Januari 2001. Berdasarkan Undang-undang 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat semakin mengukuhkan peran Baznas sebagai lembaga yang memiliki kewewenangan untuk mengelola zakat secara nasional. Dalam UU tersebut, Baznas dinyatakan sebagai lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri Agama. BAZNAS berwenang melaksanakan tugas pengelolaan zakat secara nasional. BAZNAS melaksanakan fungsi perencanaan, pelaksanaan, pengendalian, pelaporan dan pertanggung jawaban atas pengumpulan, pendistribusian dan pendayagunaan zakat (Anwar, 2022).

Badan Amil Zakat Nasional Provinsi yang selanjutnya disebut Baznas Provinsi adalah lembaga yang melaksanakan tugas dan fungsi Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) di tingkat provinsi. Lembaga zakat yang melakukan pengelolaan secara nasional. Tugas lembaga zakat adalah mengumpulkan dan menyalurkan zakat. Dalam pengumpulannya, lembaga amil zakat harus meyakinkan para muzakki untuk mendistribusikan zakat kepada lembaga amil zakat tersebut. Sementara dalam pendistribusiannya, hanya jika ada dana maka harus didistribusikan tetapi jika tidak ada dana maka tidaklah wajib didistribusikan.

Zakat merupakan salah satu instrumen yang dapat dikembangkan potensinya dalam konteks keuangan Islam. Hal ini didasarkan atas banyaknya ayat dalam Al Qur'an yang membahas mengenai hikmah dan kewajiban umat Islam mengeluarkan zakat. Dari segi bahasa zakat berarti suci, berkah, tumbuh, dan terpuji. Sedangkan menurut segi istilah fikih, zakat merupakan sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah untuk diserahkan pada orang-orang yang berhak menerimanya. Jauh dari pengertian bahwa zakat merupakan kewajiban, zakat memiliki makna yang luas sebagai salah satu instrument keuangan Islam yang dapat digunakan untuk mensejahterakan rakyat (Mas'ud, 2005).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Zakat pernah membuktikan telah menjadi faktor penting dalam mengatasi kemiskinan. Sebagaimana pernah terjadi pada masa Khalifah Umar Bin Abdul Aziz, sehingga dalam waktu singkat telah mampu memberantas kemiskinan. Saat itu nyaris tidak ditemukan lagi orang miskin yang berhak menerima zakat. Keberhasilan pengelolaan ekonomi dan pengurusan zakat, sehingga zakat mengalami kesulitan untuk didistribusikan, karena semua orang merasa tidak layak lagi menerima zakat (Kemenag, Prov.Riau., 2011).

Berdasarkan fenomena diatas maka penulis tertarik melakukan penelitian untuk mengetahui bagaimana “Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga BAZNAS Provinsi Riau” untuk mengetahui ragam motivasi yang diberikan kepada karyawan baznaz serta mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga Baznas.

## 1.2. Penegasan Istilah

Dalam penelitian yang berjudul “Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga Baznas” ini, penulis perlu mempertegas beberapa istilah judul, terutama pada beberapa kata kunci yang penulis anggap penting. Dengan maksud memberi gambaran jelas, menghindari kesalahpahaman dan penafsiran yang berbeda-beda, berikut penjelasannya:

### 1. Motivasi

Pengertian motivasi menurut Mangkunegara dalam Lusri (2017) adalah daya dorong yang mengakibatkan anggota organisasi rela untuk mengerahkan kemampuan dalam wujud keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawab dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka untuk mencapai tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya. Motivasi juga merupakan sesuatu hal yang dapat mendukung atau mendorong seseorang untuk bekerja lebih baik lagi terutama mengenai produktivitas ataupun hasil kerja yang dihasilkan sehingga motivasi dapat merangsang seseorang untuk meningkatkan kualitas kerja yang dihasilkannya. Jadi motivasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah apa motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga Baznas tersebut.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2. Karyawan

Karyawan/Karyawati adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan. Karyawan merupakan faktor pendukung dalam sebuah perusahaan atau instansi, karena dengan adanya karyawan yang memiliki standar kualifikasi perusahaan maka produktivitas perusahaan akan terjaga dan semakin meningkat. Produktivitas yang tinggi pada karyawan dipengaruhi oleh semangat kerja karyawan tersebut (Abadi dan Latifah, 2016).

## 3. Lembaga Zakat

Lembaga zakat merupakan badan yang mengelola sumber dana zakat yang diterima dari muzakki, baik perorangan maupun badan usaha dimana penerima zakat tersebut sesuai dengan kaidah islam yang berlaku atau amil yang menerima zakat, baik zakat fitrah maupu zakat harta serta dalam bentuk lainnya. Lembaga zakat juga merupakan salah satu lembaga yang berperan untuk menerima zakat atau mendistribusikan dana dari pihak yang memiliki kelebihan (muzakki) kepada pihak yang kekurangan dana (mustahik) (Holil, 2019).

### 1.3. Rumusah Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah apa saja motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga Baznas provinsi riau serta apa saja faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga Baznas?

### 1.4. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

#### 1) Tujuan penelitian

Tujuan dalam penelitian adalah untuk mengetahui ragam motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga Baznas serta mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi tersebut.

#### 2) Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan penelitian ini adalah sebagai berikut :

##### a. Kegunaan Akademis



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1. Sebagai bahan ilmiah bagi peneliti yang ingin mengetahui motivasi serta faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga Baznas.
  2. Untuk lebih memaksimalkan keahlian penulis sebagai calon akademis bidang Manajemen Dakwah.
- b. Kegunaan Praktis
1. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam melakukan penelitian serupa
  2. Sebagai syarat untuk memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) di Fakultas Dakwah dan Komunikasi Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

### 1.5. Sistematika Penelitian

Untuk mempermudah pembaca dalam menelaah serta memahami penelitian ini, maka penulis menyusun laporan penelitian ini dalam enam bab:

#### **BAB I : PENDAHULUAN**

Bab ini berisikan tentang latar belakang masalah, rumusan masalah, penegasan istilah, tujuan dan kegunaan penelitian dan sistematika penulisan.

#### **BAB II : KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR**

Pada bab ini berisikan tentang kajian teori, kajian terdahulu dan kerangka pikir.

#### **BAB III : METODOLOGI PENELITIAN**

Bab ini berisikan jenis penelitian, waktu dan tempat penelitian, sumber data, informan penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data dan teknik analisis data.

#### **BAB IV : GAMBARAN LOKASI PENELITIAN**

Pada bab ini berisikan tentang lokasi penelitian, letak geografi penelitian, visi dan misi lembaga Baznas.

## **BAB V : HASIL PENELITIAN**

Bab ini berisikan tentang ragam motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga baznas dan faktor yang mempengaruhi motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga Baznas tersebut.

## **BAB VI : KESIMPULAN**

Bab ini berisikan tentang kesimpulan dari penelitian yang telah dilakukan.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## BAB II

### KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PIKIR

#### 2.1. Kajian Terdahulu

Dalam penelitian ini peneliti juga melakukan penelusuran terhadap penelitian terdahulu dan berkaitan dengan penelitian yang sedang dilakukan oleh peneliti seperti penelitian yang dilakukan oleh Prastowo dan Arief (2016) tentang “Analisis Motivasi Kerja Karyawan Pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar”. PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar merupakan sebuah perusahaan yang bergerak dibidang perkebunan kelapa sawit didirikan pada tahun 1995 yang memiliki karyawan tetap berjumlah 334 meliputi karyawan kebun dan pabrik, luas Lahan 1.989 Ha terdiri Inti 989 Ha dan Plasma 1.000 Ha hampir 60% merupakan milik masyarakat sekitar.yang secara umum mengolah hasil produksinya yaitu dengan pengolahan Tandan Buah Segar (TBS) menjadi minyak sawit dan inti sawit.Dengan kapasitas oleh Tandan Buah Segar (TBS) di setiap Pabrik Kelapa Sawit (PKS) adalah 90 Ton/ jam. Penelitian ini bertujuan untuk melihat bagaimana pelaksanaan pemberian motivasi kerja karyawan pada pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar indikator penilaian yaitu prestasi, penghargaan, tanggung jawab, kesempatan untuk maju, kenaikan pangkat, pekerjaan itu sendiri, gaji, tunjangan, kondisi kerja fisik, hubungan interpersonal, kebijakan dan administrasi perusahaan, pengawasan, status dan keamanan kerja. Tipe penelitian yang berlokasi di PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar ini adalah deskriptif, yaitu memprioritaskan daftar kuesioner sebagai alat pengumpul data dan data yang terkumpul dengan alat ini kemudian dijadikan bahan baku utama untuk mengevaluasi kondisi empiris dan obyektifitas keberadaan tujuan penelitian pada lokasi diteliti. Terdapat kelompok populasi dan sampel dalam penelitian ini yaitu 169 orang karyawan. Teknik sampling yang dipergunakan dalam penetapan individu sampel adalah teknik sensus. Jenis dan teknik pengumpulan data yang digunakan terdiri dari data primer dikumpulkan dengan menggunakan teknik daftar kuesioner dan wawancara serta data sekunder yang dikumpulkan menggunakan teknik observasi atau pengamatan langsung ketempat lokasi penelitian. Sedangkan teknik analisis data yaitu klasifikasi data

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

dalam bentuk kelompok dan jenis serta membuat deskriptif dari temuan-temuan dari penelitian yang dianalisa secara kuantitatif beserta kualitas yang dilengkapi dengan data persentase. Setelah data dianalisa maka dilanjutkan dengan membuat kesimpulan dan saran hasil penelitian. Adapun kesimpulan dan saran dari penelitian mengenai pemberian motivasi pada PT. Peputra Masterindo Kec. Tapung Kab. Kampar dikategorikan kurang baik dengan saran lebih diperhatikan terhadap tunjangan rumah dinas. Kemudian fasilitas yang diberikan lebih diperhatikan perawatan.

Penelitian Setiawan (2018) yang berjudul “Analisis Motivasi Kerja Di CV.Victoria Furnicenter” yang bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV.Victoria Furnicenter. CV.Victoria Furnicenter merupakan perusahaan yang telah berkembang pesat sejak dirintis pada tahun 2002. Perusahaan ini bergerak di bidang distributor *meubel* selama 16 tahun serta memiliki berbagai mitra kerja yang berpengalaman yang memasarkan berbagai produk lokal seperti *prodesign* dan *siantano*, selain itu juga berbagai *brand* dari luar negeri lainnya secara lengkap. CV.Victoria Furnicenter juga menjual berbagai *spring bed* dengan kualitas dari yang rendah hingga yang terbaik. Tentu saja CV.Victoria Furnicenter haruslah mengelola sumber daya manusianya dengan baik dan meningkatkan motivasi kerja para karyawannya agar setiap pekerjaan bisa diselesaikan secara efektif, efisien dan juga produktif. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian adalah *purposive sampling*. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah tiga orang karyawan CV.Victoria Furnicenter. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis, kebutuhan untuk rasa aman, kebutuhan rasa memiliki pada karyawan CV Victoria Furnicenter sudah terpenuhi. Meskipun kebutuhan akan rasa aman dan kebutuhan untuk mengaktualisasi diri belum terpenuhi sepenuhnya, namun karyawan CV Victoria Furnicenter tetap melakukan pekerjaannya dengan baik.

Cion Orocomna, dkk., (2018) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado“. PT. TASPEN (persero) atau Tabungan dan Asuransi Pensiun adalah Badan Usaha Milik Negara Indonesia yang bergerak di bidang asuransi tabungan



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

hari tua dan dana pension Pegawai Negeri Sipil. Adapun lima nilai utama PT. TASPEN yaitu integritas, professional, inovatif, kompetitif, dan tumbuh. Dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab, PT. TASPEN (Persero) berusaha mengoptimalkan pelayanan dan kinerja agar supaya setiap ASN (Aparatur Sipil Negara) dapat merasa tenang dan nyaman. Untuk mengoptimalkan pelayanan dan kinerja, perusahaan ini memerlukan motivasi yang akan berguna bagi tercapainya tujuan perusahaan. Penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan secara kuantitatif digunakan apabila bertujuan untuk mendeskripsikan atau menjelaskan peristiwa atau suatu kejadian yang terjadi menyusun item-item instrument yang dapat berupa pernyataan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu analisis variabel menyatakan bahwa karyawan merasa setuju dengan adanya motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. TASPEN (Persero) cabang manado.

Denny Erica, dkk., (2020) yang berjudul “Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk”. PT. Aneka Gas Industri Tbk sebagai salah satu perusahaan Badan Usaha Milik Negara (BUMN), yang terkategori perusahaan besar perlu memperhatikan, mengevaluasi dan merumuskan strategi dalam pemberian motivasi yang tepat kepada sumber daya manusia yang dimiliki, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan yang dapat berdampak positif bagi perusahaan. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian penjelasan (*explanatory research*), yaitu dengan menjelaskan hubungan kausal antara variabel dan menguji hipotesis, sehingga dapat mengetahui berapa besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat serta besarnya arah hubungan yang terjadi. (Singarimbun & Sofyan, 2006). Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah Sampling Jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2014). Sebelum diolah dengan analisis regresi linier sederhana, data dalam skala ordinal akan diubah terlebih dahulu menjadi data interval menggunakan *Method of Successive Interval* (MSI). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial ada pengaruh antara variabel motivasi terhadap variabel kinerja sebagai salah satu penentu pentingnya unsur motivasi yang dapat menentukan dan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Aden Prawiro Sudarso, dkk., (2020) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi Di Jakarta”. PT. Unggul Abadi merupakan salah satu pelaku industri yang bergerak dibidang peralatan suku cadang mesin industri, utamanya mengenai pelaratan crane. Perusahaan sudah tentu harus memiliki komitmen dalam meningkatkan efektivitas kerja karyawannya. Karyawan yang memiliki semangat kerja yang tinggi akan meningkatkan kehidupan organisasi atau perusahaan. Loyalitas dan semangat kerja dapat di lihat dari mereka merasa senang dengan pekerjaannya. Mereka akan banyak memberikan pelatihan, imajinasi, dan keterampilan dalam pekerjaannya. Dengan demikian di berikan suatu motivator tersebut maka karyawan akan bersedia bekerja dan melaksanakan tugasnya dengan baik. Jenis penelitian ini adalah asosiatif, dimana tujuannya adalah untuk mengetahui mencari keterhubungan antara variabel independen terhadap variabel dependennya. Teknik pengambilan sampling dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Dengan demikian sampel dalam penelitian ini berjumlah 80 responden. Dalam menganalisis data digunakan uji validitas, uji reliabilitas, analisis regresi linier sederhana, koefisien korelasi, koefisien determinasi dan uji hipotes. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Arfina (2020), melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur”. CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU Timur merupakan salah satu usaha yang dimana semangat kerja pegawai harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, kedisiplinan dan kepuasan kerja karyawan akan meningkat. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU Timur serta menambah pengetahuan bagi penulis tentang pengaruh motivasi terhadap semangat kerja karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi, dokumentasi, dan kuisioner serta studi kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh yang sedang antara motivasi terhadap semangat kerja karyawan pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya OKU Timur.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Pratiwi, M.A (2021) melakukan penelitian tentang “Analisis Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Sadulur Karya Bersama Di Banjarbaru”. PT Sadulur Karya bersama merupakan perusahaan berskala besar yang memiliki pengalaman di bidang jasa layanan transportasi jasa sewa alat berat kontruksi dan penyediaan material batu split. Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis motivasi kinerja karyawan PT. Sadulur Karya Bersama serta untuk menguji dan menganalisis kompensasi yang diberikan kepada pegawai pada PT. Sadulur Karya Bersama. Metode penelitian menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bentuk motivasi yang telah diberikan oleh PT. Sadulur Karya Bersama adalah bagaimana karyawan yang termotivasi bukan hanya membuat kinerjanya meningkat, tetapi juga meningkatkan komitmennya terhadap pekerjaan dan juga Bentuk kompensasi yang sebaiknya diberikan kepada karyawan PT. Sadulur Karya Bersama berupa, upah gaji, komisi, bonus, insentif, tunjangan dan reward.

Harahap, dkk.,(2021) melakukan penelitian tentang “Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan”. CV. Fawas Jaya Medan merupakan perusahaan yang bergerak dalam industri makanan yang mengolah bahan baku menjadi bahan jadi yaitu roti kacang hijau. Beberapa karyawan mengeluhkan kurangnya motivasi dari atasan, seperti kurangnya pujian atau penghargaan ketika karyawan telah menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sehingga karyawan suka menunda-nunda pekerjaan yang seharusnya bisa di selesaikan saat itu juga serta perusahaan kurang mau mendengar masukan atau ide-ide yang dimiliki oleh karyawan, dimana karyawan menjadi tidak mau ikut serta dalam memberikan solusi ketika perusahaan menghadapi masalah, seperti pada saat tingkat penjualan roti kacang hijau menurun. Hal ini menunjukkan bahwa perusahaan kurang memberikan motivasi kepada karyawan untuk mendorong karyawan-karyawan untuk lebih baik. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. Metode penelitian menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode wawancara terstruktur. Metode analisa data yang digunakan adalah metode analisa data menurut Miles dan Huberman yang terdiri dari reduksi data, penyajian





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

data, dan penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini yaitu adanya masalah dalam CV. Fawas Jaya Medan yang disebabkan oleh pemberian motivasi dari pimpinan, yaitu tidak memberikan motivasi langsung kepada karyawan, tidak adanya pemberian pujian, penghargaan, apresiasi kepada karyawan yang telah bekerja dengan baik, dan juga kesempatan kepada karyawan untuk ikut serta dalam memajukan perusahaan.

Soejarminto dan Rahmat (2023) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Star Korea Industri Mm2100 Cikarang”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri, pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan PT. Star Korea Industri. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah nonprobability sampling yaitu dengan metode sampel jenuh. Sampel dalam penelitian ini adalah 64 Responden. Metode pengumpulan datanya adalah metode survei dengan kuesioner sebagai alat dalam pengumpulan datanya. Model analisisnya adalah metode regresi linear berganda dan data diuji secara parsial. Data diolah menggunakan SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 22. Berdasarkan hasil penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa diantara ketiga faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan (Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja) didapatkan kesimpulan Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja secara bersama-sama sebesar 83,9 Sedangkan sisannya di pengaruhi variabel lain di luar penelitian sebesar 16,1 %.

## 2.2. Kajian Teori

Untuk mengetahui ragam motivasi karyawan dalam bekerja di lembaga BAZNAS, maka terlebih dahulu di uraikan teori-teori yang berhubungan dengan judul penelitian, yaitu sebagai berikut:

### 1) Motivasi

Motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan (Robbins dan Judge, 2017). Motivasi yang sering menjadi daya dorong seseorang untuk bergerak tidak selalu sama. Menurut



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Hasibuan (2017) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia agar giat dan antusias dalam untuk mencapai hasil yang optimal. Perilaku kerja karyawan dapat bersifat positif ataupun negatif. Hal ini dapat ditentukan oleh motivasi mereka dalam bekerja yang diaktualisasikan dalam bentuk perilaku.

Menurut Pamela & Oloko (2015) Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan, sedangkan menurut Chukwuma & Obiefuna (2014) Motivasi adalah proses membangkitkan perilaku, mempertahankan kemajuan perilaku, dan menyalurkan perilaku tindakan yang spesifik. Dengan demikian, motif (kebutuhan, keinginan) mendorong karyawan untuk bertindak. Motivasi adalah suatu proses yang dimulai dengan kebutuhan dalam diri manusia yang menciptakan kekosongan dalam diri seseorang.

Motivasi berasal dari kata latin *movere* yang berarti dorongan, daya penggerak atau kekuatan yang menyebabkan suatu tindakan atau perbuatan. Kata *movere* dalam bahasa inggris, sering disepadankan dengan motivation yang berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Dorongan tersebut terdiri dan 2 (dua) komponen, yaitu: arah perilaku (kerja untuk mencapai tujuan), dan kekuatan perilaku (seberapa kuat usaha individu dalam bekerja). Apabila individu termotivasi, mereka akan membuat pilihan yang positif untuk melakukan sesuatu, karena dapat memuaskan keinginan mereka.

Teori motivasi yang dikembangkan oleh Maslow (2013) berisikan pendapat yang mengatakan bahwa manusia itu dapat diklasifikasikan pada lima hierarki kebutuhan yaitu :

- 1) Kebutuhan Fisiologis, seperti sandang, pangan dan papan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- 2) Kebutuhan akan keamanan, keamanan harus dilihat dalam arti luas, tidak hanya dalam arti keamanan fisik, akan tetapi juga keamanan yang bersifat fisiologis.
- 3) Pemuasan kebutuhan sosial, seperti kebutuhan yang berkisar pada pengakuan akan keberadaan seseorang dan penghargaan atas harkat dan martabatnya.
- 4) Kebutuhan prestise, pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol status.
- 5) Kebutuhan aktualisasi diri, dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata.

Jenis-jenis motivasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis menurut Malayu S. P Hasibuan (2006), yaitu:

1. Motivasi positif (insentif positif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi baik. Dengan motivasi positif ini semangat kerja bawahan akan meningkat, karena manusia pada umumnya senang menerima yang baik-baik saja.
2. Motivasi negatif (insentif negatif), manajer memotivasi bawahan dengan memberikan hukuman kepada mereka yang pekerjaannya kurang baik (prestasi rendah). Dengan memotivasi negatif ini semangat kerja bawahan dalam waktu pendek akan meningkat, karena takut dihukum. Penggunaan kedua motivasi tersebut haruslah diterapkan kepada siapa dan kapan agar dapat berjalan efektif merangsang gairah bawahan dalam bekerja.

Clayton Aderfer mengemukakan Teori motivasi ERG (*Existence, Relatedness, Growth*) terkait dengan kebutuhan manusia yang dikelompokkan dalam 3 (tiga) kelompok (Mangkunegara, 2009) yaitu:

1. *Existence Needs* (Kebutuhan Eksistensi)  
Kebutuhan ini berhubungan dengan fisik dari eksistensi pegawai, seperti makan, minum, bernafas, gaji, keamanan kondisi kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori hirarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan fisiologis dan kebutuhan keamanan.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

2. *Relatedness Needs* (Kebutuhan Hubungan Sosial)

Kebutuhan ini merupakan kebutuhan interpersonal, yaitu kepuasan dalam berinteraksi di dalam lingkungan kerja. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori hirarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan social

3. *Growth Needs* (Kebutuhan Pertumbuhan)

Kebutuhan untuk mengembangkan diri dan meningkatkan pribadi, hal ini berhubungan dengan kemampuan dan kecakapan pegawai. Kebutuhan ini jika dihubungkan dengan teori hirarki Maslow dianggap sebagai kebutuhan pengakuan dan kebutuhan aktualisasi diri.

Menurut Hasibuan (2007) di dalam motivasi terdapat dua metode motivasi yaitu sebagai berikut :

a. *Motivasi Langsung (Direct Motivation)*

Motivasi langsung adalah yang diberikan secara langsung kepada setiap individu karyawan untuk memenuhi kebutuhan serta kepuasannya, misalnya :

1. Pujian

Sesuatu ucapan yang membuat seseorang mendengar merasa tersanjung sehingga dapat memberikan motivasi kepada orang yang dipuji.

2. Penghargaan.

Sesuatu yang diberikan kepada karyawan yang dapat bekerja melampaui standar yang telah ditentukan dengan diberikannya reward.

b. *Motivasi Tidak Langsung (Indirect Motivation)*

Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang kelancaran tugas sehingga para karyawan betah dan bersemangat dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan. Misalnya sebagai berikut :

1. Peralatan

Merupakan salah satu penunjang untuk menyelesaikan suatu pekerjaan dengan efisien.

2. Kenyamanan kerja



Semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun sesama rekan kerja.

Sumber motivasi digolongkan menjadi dua, yaitu sumber motivasi dari dalam diri (intrinsik) dan sumber motivasi dari luar (ekstrinsik). Yang dimaksud dengan motivasi intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dirangsang dari luar, karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Itu sebabnya motivasi intrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan suatu dorongan dari dalam diri dan secara mutlak berkaitan dengan aktivitas belajarnya. Motivasi ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsi karena adanya perangsang dari luar. Motivasi ekstrinsik dapat juga dikatakan sebagai bentuk motivasi yang di dalamnya aktivitas dimulai dan diteruskan berdasarkan dorongan dari luar yang tidak terkait dengan dirinya.

**Tabel 1.** Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik (Luthans, 2011)

NO	Motivasi intrinsik	Motivasi ekstrinsik
1	<i>Achievement</i> (keberhasilan)	<i>Salary</i> (gaji)
2	<i>Recognition</i> (pengakuan atau penghargaan)	<i>Interpersonal relation</i> (hubungan antar pribadi)
3	<i>Work itself</i> (pekerjaan itu sendiri)	<i>Working condition</i> (kondisi kerja)
4	<i>Responsibility</i> (tanggung jawab)	<i>Company policy</i> (kebijakan perusahaan)
5	<i>Advancement</i> (pengembangan)	<i>Quality supervisor</i> (kualitas pengawasan)

- Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang
1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
    - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
    - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
  2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Ada dua faktor utama di dalam organisasi (faktor eksternal) yang membuat karyawan merasa puas terhadap pekerjaan yang dilakukan, dan kepuasan tersebut akan mendorong mereka untuk bekerja lebih baik, kedua faktor tersebut antara lain:

- a) Motivator, yaitu prestasi kerja, penghargaan, tanggung jawab yang diberikan, kesempatan untuk mengembangkan diri dan pekerjaannya itu sendiri.
- b) Faktor kesehatan kerja, merupakan kebijakan dan administrasi perusahaan yang baik, supervisi teknisi yang memadai, gaji yang memuaskan, kondisi kerja yang baik dan keselamatan kerja.

Motivasi menurut teori Herzberg dalam Luthans (2011) terdiri dari 2 faktor, yaitu motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang bersumber dalam diri seseorang. Sedangkan motivasi ekstrinsik atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan. Menurut Herzberg kedua faktor ini sangat penting dalam memotivasi karyawan walaupun ditekankan pada motivasi intrinsik untuk meningkatkan motivasi karyawan tetapi tanpa adanya motivasi ekstrinsik maka akan menyebabkan pada ketidakpuasan karyawan sehingga berdampak pada perilaku dan kinerja karyawan.

Robert Kreitner dan Angelo Kinicki dalam Wibon (2011) mengumumkan bahwa motivasi dapat di peroleh melalui, *Need* (kebutuhan), *job design* (desain pekerjaan), *satisfaction* (kepuasan), *Equity* (keadilan), *Expectation* (harapan) dan *goal setting* (penetapan tujuan).

Hasibuan (2005) mengemukakan bahwa ada empat pola motivasi sebagai berikut :

- a. *Achievement Motivation*, suatu keinginan untuk mengatasi atau mengalahkan sesuatu tantangan untuk kemajuan dan pertumbuhan.
- b. *Affiliation Motivation*, dorongan-dorongan untuk melakukan hubungan-hubungan dengan orang lain.
- c. *Competence Motivation*, dorongan untuk berprestasi baik dengan melakukan pekerjaan yang bermutu tinggi.



## Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- d. *Power Motivation*, dorongan untuk dapat mengendalikan suatu keadaan dan adanya kecenderungan mengambil resiko dalam menghancurkan rintangan- rintangan yang terjadi.

Menurut Hasibuan (2005) adanya suatu proses dalam motivasi yaitu sebagai berikut :

- a. Tujuan  
Dalam proses motivasi perlu ditetapkan terlebih dahulu tujuan organisasi baru kemudian para bawahan dimotivasi ke arah tujuan tersebut.
- b. Mengetahui Kepentingan  
Penting mengetahui kebutuhan atau keinginan karyawan dan tidak hanya melihatnya dari sudut kepentingan pimpinan dari perusahaan saja.
- c. Komunikasi Efektif  
Harus dilakukan komunikasi yang baik dan efektif dengan bawahan sehingga bawahan dapat mengetahui apa yang akan diperolehnya.
- d. Integrasi Tujuan  
Dalam proses memotivasi perlu untuk menyatakan tujuan perusahaan dan tujuan untuk kepentingan karyawan.
- e. Fasilitas  
Manajer dalam memotivasi harus memberikan fasilitas kepada perusahaan dan individu karyawan yang akan mendukung kelancaran pelaksanaan pekerjaan.
- f. *Team Work*  
Manajer harus menciptakan *team work* yang terkoordinasi baik yang bisa mencapai tujuan perusahaan. Hal ini penting karena dalam suatu perusahaan biasanya terdapat banyak bagian.

Adanya prinsip motivasi akan mengarahkan setiap motivasi yang ada dalam penelitian Mangkunegara (2011) mengemukakan terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan antara lain :

- a. Prinsip partisipasi  
Dalam upaya memotivasi kerja karyawan perlu diberi kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pimpinan.



b. Prinsip komunikasi

Pemimpin mengkomunikasi segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas dengan informasi yang jelas karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

c. Prinsip mengakui andil bawahan

Prinsip mengakui bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha untuk pencapai tujuan. Dengan pengakuan tersebut karyawan akan lebih mudah dimotivasi kerjanya.

2) Karyawan/Pegawai

Sumber daya manusia (karyawan/pegawai) menurut Mardiasmo (2011) adalah orang pribadi yang bekerja pada pemberi kerja baik sebagai karyawan/pegawai tetap atau tidak tetap/tenaga kerja lepas berdasarkan perjanjian atau kesepakatan kerja baik secara tertulis maupun tidak tertulis, untuk melaksanakan suatu pekerjaan dalam jabatan atau kegiatan tertentu dengan memperoleh imbalan yang dibayarkan berdasarkan periode tertentu, penyelesaian pekerjaan atau ketentuan lain yang ditetapkan pemberi kerja, termasuk orang pribadi yang melakukan pekerjaan dalam jabatan negeri atau badan usaha milik negara atau badan milik daerah.

Pada dasarnya pengertian karyawan dipersamakan dengan pengertian buruh, tenaga kerja, pekerja atau diistilahkan juga dengan sebutan sumber daya manusia (SDM). Dalam artian secara makro, SDM meliputi semua manusia sebagai penduduk atau warga negara suatu negara atau dalam batas wilayah tertentu yang sudah memasuki usia angkatan kerja, baik yang sudah memasuki usia angkatan kerja, maupun yang sudah mampu memperoleh pekerjaan. Sumber Daya Manusia dalam arti mikro secara sederhana menurut Simamora (2005) adalah manusia atau orang yang bekerja atau jadi anggota suatu organisasi yang disebut personil, pegawai, karyawan, pekerja, tenaga kerja dan lain-lain Lebih spesifik, karyawan/i adalah manusia yang menggunakan tenaga dan kemampuannya untuk mendapatkan balasan berupa pendapatan, baik berupa uang maupun bentuk lainnya kepada pemberi kerja atau pengusaha atau majikan.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

Menurut Bambang Suharno (2013) karyawan adalah asset, dimana asset terpenting dalam perusahaan ada 3, yaitu : SDM, SDM, dan SDM yang artinya adalah betapa pentingnya SDM atau karyawan dalam usaha. Kehadiran karyawan begitu sangat penting hingga saat ini, tanpa adanya karyawan tidak akan terjadi kelancaran dan proses produksi suatu perusahaan. Menurut Undang-Undang nomor 13 tahun 2003 tentang ketenaga kerjaan pasal 1 ayat 2 menyebutkan bahwa *“karyawan adalah setiap orang yang mampu melakukan pekerjaan guna menghasilkan barang dan jasa baik untuk memenuhi kebutuhan sendiri maupun masyarakat, baik di dalam maupun di luar hubungan kerja”*. Dari definisi tersebut maka yang dimaksud tenaga kerja adalah tenaga kerja yang melakukan pekerjaan pada setiap bentuk usaha (perusahaan) atau perorangan dengan menerima upah termasuk tenaga kerja yang melakukan pekerjaan di luar hubungan kerja.

Karyawan merupakan kekayaan utama dalam suatu perusahaan, karena tanpa adanya keikutsertaan mereka, aktifitas tidak akan terlaksana. Karyawan berperan aktif dalam menetapkan rencana, system, proses dan tujuan yang ingin dicapai. Menurut Subri (2012) karyawan merupakan setiap penduduk yang masuk ke dalam usia kerja (15 hingga 64 tahun) atau jumlah total seluruh penduduk yang ada pada sebuah negara yang memproduksi barang dan jasa jika ada permintaan akan tenaga yang akan mereka produksi sendiri dan jika mereka mau berpartisipasi dalam aktivitas itu. Menurut Hasibuan (2012) karyawan adalah setiap orang yang menyediakan jasa (baik dalam bentuk pikiran maupun dalam bentuk tenaga) dan mendapatkan balas jasa ataupun kompensasi yang besarnya telah ditentukan terlebih dahulu.

Karyawan menurut Soedarjadi (2009) memiliki fungsi dan peranan yang harus dilaksanakan dalam perusahaan Diantaranya :

- 1) Melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tugas dan perintah yang diberikan.
- 2) Menjaga ketertiban dan keamanan di lingkungan perusahaan demi kelangsungan perusahaan
- 3) Bertanggung jawab pada hasil produksi
- 4) Menciptakan ketenangan kerja di perusahaan.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Sebagai karyawan perusahaan harus memiliki kemampuan tinggi dan pengalaman dapat menjaga tanggung jawabnya terutama yang berhubungan dengan publiknya. Salah satu tugasnya yaitu memberikan solusi dalam penyelesaian masalah hubungan dengan publiknya. Seperti hubungan antara atasan dengan bawahan, sehingga manajemen akan bertindak pasif dalam menerima atau mempercayai apa yang disarankan oleh karyawan yang telah memiliki pengalaman dan keterampilan tinggi dalam memecahkan serta mengatasi permasalahan yang dihadapi organisasi tersebut.

UU RI No 13 tahun 2003 menetapkan bahwa status karyawan terdiri dari pekerja kontrak, sesuai perjanjian kerja waktu tertentu (PKWT) dan pekerja tetap, sesuai perjanjian kerja waktu tidak tertentu (PKWTT). Undang-undang ini juga menjelaskan bahwa karyawan kontrak hanya dipekerjakan untuk jangka waktu tertentu yaitu maksimal 3 tahun. Hasibuan (2013) menyatakan karyawan adalah setiap orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dan memperoleh balas jasa yang sesuai dengan perjanjian. Dapat juga diartikan karyawan yang telah memiliki kontrak ataupun perjanjian kerja dengan perusahaan dalam jangka waktu yang tidak ditetapkan.

Karyawan tetap cenderung memiliki hak yang jauh lebih besar dan juga cenderung jauh lebih aman (dalam hal kepastian lapangan pekerjaan) dibandingkan dengan karyawan kontrak. Dengan demikian yang disebut dengan perjanjian kerja waktu tidak tentu adalah perjanjian kerja dimana waktu berlakunya tidak ditentukan baik dalam undang-undang, perjanjian, maupun kebiasaan. Karyawan kontrak yaitu karyawan yang bekerja pada suatu instansi dengan kerja waktu tertentu yang didasari atas suatu perjanjian. Berdasarkan UU No. 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan, karyawan kontrak adalah pekerja yang memiliki hubungan kerja dengan pengusaha dengan berdasarkan pada Perjanjian Kerja Waktu Tertentu (PKWT). Pengaturan tentang PKWT ini kemudian diatur lebih teknis dalam Kepmenakertrans No. 100/2004 tentang ketentuan pelaksanaan perjanjian kerja waktu tertentu. Jehani (2010) menyatakan perjanjian kerja adalah perjanjian antara pekerja dengan pemberi kerja/pengusaha yang memuat syarat-



syarat kerja, hak dan kewajiban para pihak mulai dari saat hubungan kerja itu terjadi hingga berakhirnya hubungan kerja.

Secara hukum karyawan kontrak adalah karyawan dengan status bukan karyawan tetap atau karyawan yang bekerja hanya untuk waktu tertentu berdasarkan pada kesepakatan antara karyawan dengan perusahaan pemberi kerja. Herawati (2010) mengartikan kontrak adalah bentuk hubungan kerja yang termasuk dalam kategori *precarious work*, istilah yang biasanya dipakai secara internasional untuk menunjukkan situasi hubungan kerja yang tidak tetap, waktu tertentu, kerja lepas, tidak terjamin/ tidak aman dan tidak pasti.

### 3) Lembaga Zakat

Zakat adalah salah satu rukun Islam yang wajib dipenuhi oleh setiap muslim. Zakat memiliki hikmah yang dikategorikan dalam dua dimensi: dimensi vertikal dan demensi horizontal, zakat menjadi perwujudan ibadah seseorang kepada Allah sekaligus sebagai perwujudan dari rasa kepedulian sosial (ibadah sosial), bisa dikatakan seseorang yang melaksanakan zakat dapat mempererat hubungannya kepada Allah (*hablummin Allah*) dan hubungan kepada sesama manusia (*hablum min annas*). Dengan demikian pengabdian sosial dan pengabdian kepada Allah SWT adalah inti dari ibadah zakat (Asnaini, 2008).

Adapaun manfaat dari zakat yaitu : (Huda, 2010).

1. Sebagai wadah menghindari kesenjangan sosial yang mungkin dapat terjadi antara kaum aghniya dan dhuafa.

2. Sebagai wadah pembersihan harta dan juga ketamakan yang dapat terjadi serta dilakukan oleh seseorang yang jahat.

3. Sebagai pengemban potensi umat serta menunjukkan bahwa umat Islam merupakan ummatan wahidan (umat yang satu), musawah (persamaan derajat), ukhuwah islamiyah (persaudaraan Islam), dan tafakul ijtima' (tanggung jawab bersama).

4. Dukungan moral bagi mualaf.

5. Sebagai wadah mengatasi penyakit iri hati bagi mereka yang tidak punya.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.



6. Zakat menjadi salah satu unsur penting dalam “*social distribution*” yang menegaskan bahwa Islam merupakan agama yang peduli dengan kehidupan umatnya sehari-hari. Selain itu, juga menegaskan tanggung jawab individu terhadap masyarakatnya.
7. Sebagai wadah menyucikan diri dari perbuatan dosa.
8. Sebagai wadah dimensi sosial dan ekonomi yang penting dalam Islam.
9. Sebagai ibadah “*maaliyah*”

Prinsip zakat dalam tatanan sosial ekonomi memiliki tujuan agar dapat memberikan pihak tertentu yang membutuhkan untuk menghidupi dirinya selama satu tahun ke depan bahkan diharapkan sepanjang hidupnya. Dalam konteks ini, zakat didistribusikan untung dapat mengembangkan ekonomi baik melalui keterampilan yang menghasilkan, maupun dalam bidang perdagangan. Oleh sebab itu prinsip zakat dapat memberikan solusi untuk dapat memperbaiki kemiskinan serta kemalasan, pemborosan dan penumpukan harta sehingga menghidupkan perekonomian mikro maupun makro (Mursyidi, 2011).

Zakat merupakan ibadah dalam bidang harta yang berkaitan dengan orang yang berzakat (muzakki), penerimanya (mustahik), harta yang dikeluarkan zakatnya maupun bagi masyarakat keseluruhan. Islam memiliki konsep zakat yang merupakan kepedulian terhadap kaum yang lemah. Zakat yang dibayarkan seorang muzakki yang diberikan kepada 8 golongan mustahik sebagaimana ditegaskan dalam firman-Nya pada QS. At-Taubah ayat 60 yang artinya *Sesungguhnya zakat-zakat itu, hanyalah untuk orang-orang fakir, orang-orang miskin, pengurus-pengurus zakat, Para mu'allaf yang dibujuk hatinya, untuk (memerdekakan) budak, orang-orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk mereka yang sedang dalam perjalanan, sebagai suatu ketetapan yang diwajibkan Allah, dan Allah Maha mengetahui lagi Maha Bijaksana* (DepAg RI, 2006). Ayat ini menjelaskan ada delapan ashnaf (bagian) orang yang berhak menerima zakat, yaitu fakir, miskin, amil, muallaf, budak, gharim (orang yang berhutang), sabilillah, dan Ibnu sabil. Setiap ashnaf yang di sebutkan di atas harus mendapatkan bagian jika ada semuanya. Akan tetapi, apabila mereka tidak lengkap, maka semua harta zakat dibagikan kepada ashnaf yang ada.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



Kelompok penerima zakat yang dimaksud dalam ayat diatas adalah :  
(Mughniyah, 2011)

- a. Fakir  
Fakir adalah mereka yang tidak berharta serta tidak memiliki usaha yang tetap dalam rangka memenuhi kebutuhan hidupnya.
- b. Miskin  
Miskin merupakan kondisi seseorang yang mempunyai sumber penghasilan, tetapi penghasilan yang diperoleh masih sangat kecil sehingga tidak mampu memenuhi kebutuhan hidupnya.
- c. Amil zakat  
Amil zakat adalah orang- orang yang bertugas untuk memungut zakat. Amil ialah orang yang diangkat oleh pihak yang berwenang yang diberi tugas untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang berkaitan dengan zakat.
- d. Mu'allaf  
Orang-orang muallaf yang dibujuk hatinya adalah orang-orang yang cenderung menganggap sedekah itu untuk kemaslahatan Islam.
- e. Riqab (orang-orang yang memerdekakan budak)  
Orang yang membelibudak dari harta zakatnya untuk memerdekakannya. Namun, untuk sekarang ini sudah tidak terdapat lagi perbudakan.
- f. Orang yang memiliki hutang  
*Al-gharimun* adalah orang-orang yang mempunyai hutang yang dipergunakan untuk perbuatan yang bukan maksiat. Dan zakat diberikan agar mereka dapat membayar hutang mereka.
- g. Orang yang berada dijalan Allah  
Orang- orang yang berpegang secara suka rela untuk membela Islam. Mereka yang berjuang terhadap umat agar mereka semua mendapat ridha Allah SWT. Termasuk didalamnya untuk pengembangan agama dan negara.
- h. Ibnu sabil  
Orang asing yang menempuh perjalanan ke negeri lain dan sudah tidak punya harta lagi. Segala mereka yang kehabisan belanja dalam perjalanan dan tidak dapat mendatangkan belanjanya dari kampungnya, meski ia

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



orang yang berharta di kampungnya Zakat untuk ibnu sabil adalah upaya sosial untuk jaminan rasa nyaman dan tidak terlantar di wilayah kaum muslimin.

Menurut istilah, zakat bermakna mengeluarkan sebagian harta (tertentu) yang telah diwajibkan Allah Swt untuk diberikan kepada orang-orang yang berhak menerimanya, dengan kadar, haul tertentu dan memenuhi syarat dan rukunnya.<sup>35</sup> Zakat dari segi istilah fiqh berarti sejumlah harta tertentu yang diwajibkan Allah diserahkan kepada orang-orang yang berhak. Jumlah kekayaan yang dikeluarkan dari kekayaan itu disebut zakat karena dikeluarkan itu menambah banyak, membuat lebih berarti dan melindungi kekayaan tersebut dari kebinasaan. Zakat menurut bahasa berarti kesuburan, kesucian, barakah dan berarti juga mensucikan. Diberi nama zakat karena dengan harta yang dikeluarkan diharapkan akan mendatangkan kesuburan baik itu dari segi hartanya maupun pahalanya. Selain itu zakat juga merupakan penyucian diri dari dosa dan sifat kikir (Iqbal, 2019).

Distribusi zakat yang diterapkan di Indonesia mencakup dua kategori yaitu distribusi secara konsumtif dan produktif. Distribusi konsumtif adalah zakat yang secara langsung diperuntukkan bagi mereka yang tidak mampu dan sangat membutuhkan, terutama fakir miskin. Harta zakat diserahkan untuk memenuhi kebutuhan pokok, seperti kebutuhan makanan, pakaian, dan tempat tinggal secara wajar. Sedangkan distribusi zakat secara produktif adalah dana zakat yang di distribusikan kepada para mustahik dengan secara produktif. Zakat tersebut digunakan sebagai modal usaha guna mengembangkan usahanya agar dapat memenuhi kebutuhan sepanjang hayat (Asnaini, 2008).

Berkaitan dengan pengelolaan zakat, muncul wacana zakat produktif sebagai tanggapan atas zakat yang selama ini dilakukan (konsumtif) kenyataannya belum memberikan perubahan yang signifikan terhadap perekonomian umat, oleh karena itu inovasi zakat produktif dinilai dapat mengatasi masalah utama yakni kemiskinan dari titiknya. Kata produktif sendiri berasal dari bahasa Inggris "*Productive*" yang berarti banyak menghasilkan, memberikan banyak hasil. Zakat produktif artinya pemberian zakat yang dapat membuat para penerimanya menghasilkan sesuatu secara terus-menerus, dengan demikian harta atau dana

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

zakat yang diberikan kepada para mustahik tidak dihabiskan, akan tetapi dikembangkan dan digunakan untuk membantu usaha mereka, sehingga dengan usaha tersebut mereka dapat memenuhi kebutuhan hidup secara terus-menerus dan dimasa yang akan datang (Asnaini, 2008).

Lembaga zakat merupakan badan yang mengelola sumber dana zakat yang diterima dari muzakki, baik perorangan maupun badan usaha dimana penerimaan zakat tersebut sesuai dengan kaidah Islam yang berlaku atau amil yang menerima zakat, baik zakat fitrah maupun zakat harta serta zakat dalam bentuk lainnya (di Indonesia dipersepsikan infaq dan shadaqah). Lembaga zakat juga merupakan salah satu lembaga yang berperan untuk menerima zakat atau mendistribusikan dana dari pihak yang memiliki kelebihan dana (muzakki) kepada pihak yang kekurangan dana (mustahik).

Selama ini pengelolaan zakat berdasarkan Undang-Undang No. 38 Tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat dinilai sudah tidak sesuai lagi dengan perkembangan kebutuhan hukum dalam masyarakat sehingga diganti dengan dengan UU No. 23 tahun 2011 tentang Pengelolan Zakat. Pengelolaan zakat yang diatur dalam Undang-Undang ini meliputi kegiatan perencanaan, pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan. Dalam upaya mencapai tujuan pengelolaan zakat, dibentuk Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) yang berkedudukan di ibu kota negara, BAZNAS provinsi, dan BAZNAS kabupaten/kota. BAZNAS merupakan lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada Presiden melalui Menteri. BAZNAS merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional. Di samping dibentuknya BAZNAS yang merupakan lembaga independen, masyarakat dapat membentuk Lembaga Amil Zakat (LAZ) yang dimotori pihak swasta yang harus mendapat izin pejabat yang berwenang seperti Menteri atau pejabat yang ditunjuk oleh Menteri terkait dan harus melaporkan kegiatannya secara berkala kepada pejabat yang berwenang. Selain menerima zakat, BAZNAS atau LAZ juga dapat menerima infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya.

Amil adalah para pekerja yang telah diserahi penguasa atau penggantinya untuk mengurus harta zakat. Mereka diberi zakat, walaupun orang kaya, sebagai



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

imbalan jerih payahnya dalam membantu kelancaran zakat, karena mereka telah mencurahkan tenaganya untuk kepentingan orang-orang Islam. Adapun syarat-syarat menjadi amil zakat adalah (Mursyidi, 2011) :

- a) Orang Islam (muslim)
- b) Orang dewasa yang sehat akal dan pikirannya (*mukallaf*)
- c) Orang jujur
- d) Orang yang memahami hukum-hukum zakat
- e) Mempunyai kemampuan melaksanakan tugas
- f) Laki-laki
- g) Bukan orang yang berstatus hamba sahaya

Pendistribusian dan pendayagunaan infak, sedekah, dan dana sosial keagamaan lainnya dilakukan sesuai dengan syariat Islam dan dilakukan sesuai dengan peruntukan yang diikrarkan oleh pemberi dan harus dilakukan pencatatan dalam pembukuan tersendiri. Fungsi lembaga zakat adalah untuk mendistribusikan dana zakat, infaq dan sadaqah yang diterima atau dikumpulkan dari muzakki oleh lembaga zakat kemudian disalurkan kepada orang-orang yang berhak menerimanya (*mustahik*).

Lembaga zakat membantu dalam pendistribusian kekayaan diantara masyarakat dan mencegah akumulasi kekayaan ditangan segelintir orang. Oleh karena itu dengan memberikan retribusi kekayaan sebagai zakat secara adil dan merata dapat dipastikan umat terhindar dari kesenjangan sosial antara orang kaya dan miskin, zakat tidak hanya menjamin keadilan sosial dimasyarakat tetapi juga memobilisasi dan membuat sumber daya atau dana zakat yang tersedia terjamin diberikan kepada orang yang berhak menerima zakat (*mustahik*). Zakat juga meningkatkan kapasitas produksi komunitas Muslim (Ibrahim, 2015).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 dan Keputusan Presiden Nomor 8 tahun 2001 tentang Badan Amil Zakat Nasional. Mendefinisikan Badan Amil Zakat Nasional yang selanjutnya disebut BAZNAS adalah lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara nasional.





Dalam tingkatannya Badan Amil Zakat Nasional memiliki tingkatan sebagai berikut:

- a) Badan Amil Zakat Nasional, dibentuk oleh Presiden atas usul Menteri Agama;
- b) Badan Amil Zakat Nasional Provinsi, dibentuk oleh Gubernur atas usul dari Kepala Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi;
- c) Badan Amil Zakat Nasional Kabupaten atau Kota, dibentuk oleh Bupati atau Walikota atas usul dari Kantor Departemen Agama Kabupaten atau Kota;
- d) Lembaga Amil Zakat yang selanjutnya disebut LAZ adalah LAZ berskala nasional, dan LAZ berskala kabupaten/kota yang telah mendapat izin resmi sesuai dengan peraturan perundang-undangan. Untuk memudahkan pelayanan zakat kepada masyarakat, maka dibentuklah Unit Pengumpulan Zakat (UPZ), yaitu suatu organisasi yang dibentuk BAZNAS untuk membantu pengumpulan zakat yang mana hasil pengumpulan zakat oleh UPZ wajib disetorkan ke BAZNAS Provinsi, atau BAZNAS Kabupaten/ Kota. Pembentukan UPZ ini diatur dengan Peraturan Ketua BAZNAS.

BAZNAS merupakan lembaga yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional. Anggota BAZNAS berjumlah 11 orang 8 orang dari unsur masyarakat, dan 3 orang dari unsur pemerintah. Persyaratan untuk dapat diangkat sebagai anggota Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) paling sedikit harus :

- a. Warga negara Indonesia.
- b. Beragama Islam.
- c. Bertakwa kepada Allah SWT.
- d. Berakhlak mulia.
- e. Berusia minimal 40 (empat puluh) tahun.
- f. Sehat jasmani dan rohani.
- g. Tidak menjadi anggota partai politik.
- h. Memiliki kompetensi di bidang pengelolaan zakat, dan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

Satrismanic University of Sultan Saif Kasim Riau



- i. Tidak pernah dihukum karena melakukan tindakan pidana kejahatan yang diancam dengan pidana penjara paling singkat 5 (lima) tahun.

Dalam undang-undang nomor 23 tahun 2011 organisasi pengelolaan zakat yang diakui ada dua jenis organisasi yaitu Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) dan Lembaga Amil Zakat (LAZ). BAZNAS merupakan lembaga yang melakukan pengelolaan zakat secara maksimal. BAZNAS memiliki Unit Pengeumpulan Zakat. Biasanya Unit Pengumpul Zakat (UPZ) terdapat dikecamatan maupun kelurahan, sedangkan Lembaga Amil Zakat (LAZ) merupakan lembaga yang dibentuk oleh masyarakat yang memiliki tugas membantu pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat.

Dana yang terdapat pada organisasi pengelolaan zakat ada 4 jenis dana, antara lain:

- a. Dana zakat ada dua yaitu yang berasal zakat fitrah dan zakat mal, jika dikaitkan dengan akutansi ada zakat yang diberikan oleh para muzakki kepada Orang Penerima Zakat (OPZ) tanpa permintaan tertentu dan dengan permintaan.

- b. Dana infaq dan sedekah

Dalam OPZ dana infaq atau dana shadaqah dianggap sama demi kepentingan akutansi yang infaq dan shadaqah yang diberikan para donatur kepada OPZ dan dengan persyaratan tertentu.

- c. Dana pengelola

Dana pengelola adalah hak amil yang digunakan untuk membiayai oprasional lembaga. Bersumber dari hak amil dana zakat, bagian tertentu dari infaq dan shadaqah atau sumber-sumber lain yang tidak bertentangan dengan syari'ah.

### 2.3. Kerangka Pikir

Kerangka pikir merupakan uraian ringkasan tentang teori yang digunakan dan cara menggunakan teori tersebut dalam menjawab pertanyaan penelitian. Dalam kerangka pikir inilah yang didudukkan masalah penelitian yang telah diidentifikasi dalam kerangka teoritis yang relevan dan mampu mengungkapkan,

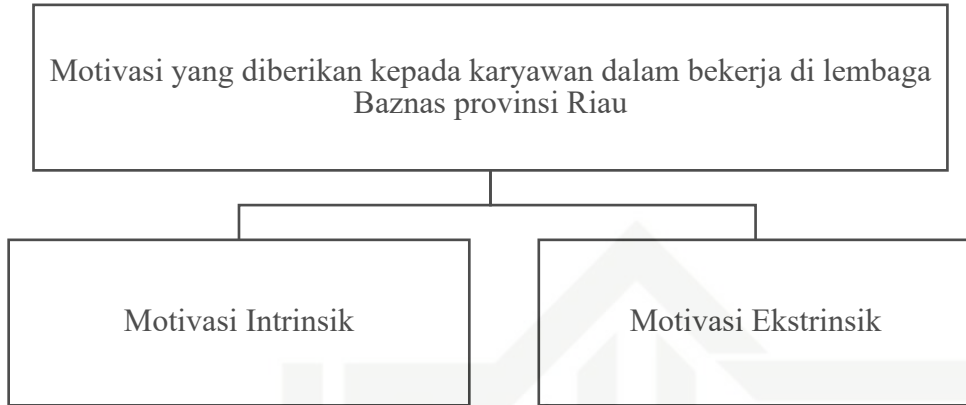
Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

menerangkan serta menunjukkan perspektif terhadap atau dengan masalah penelitian. Untuk lebih jelasnya berikut ini.



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB III

### METODOLOGI PENELITIAN

#### 3.1. Jenis Penelitian

Dalam menganalisis penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif yaitu metode untuk mengungkapkan masalah untuk menggambarkan atau memaparkan apa adanya dari penelitian. Menurut Arikunto penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang sesuai dilakukan sesuai dengan namanya, sering dan banyak menggunakan angka, dari pengumpulan data, penjelasan terhadap data yang di dapat hingga pada penampilan hasil yang didapat (Arikunto, 2019).

Dalam penelitian ini peneliti mendapatkan data dimulai dari melakukan observasi terlebih dahulu dengan mengamati pergerakan karyawan Baznas Provinsi Riau kemudian melakukan penyebaran kuesioner kepada para narasumber yaitu karyawan yang bekerja di lembaga Baznas Provinsi Riau.

#### 3.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

##### 1) Lokasi penelitian

Adapun lokasi penelitian dengan judul Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga Baznas Provinsi Riau dilakukan di kantor Lembaga Baznas Provinsi Riau Jalan P.Diponegoro No.29.

##### 2) Waktu penelitian

Waktu penelitian ini dilaksanakan pada bulan Mei-September 2023

#### 3.3. Sumber Data

Sumber data adalah segala sesuatu yang dapat memberikan informasi mengenai penelitian ini. Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut :

##### 1) Data Primer

Untuk mendapatkan data primer peneliti melakukan penelitian lapangan yang didasarkan pada peninjauan langsung dengan objek yang akan

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

diteliti. Agar memperoleh data-data yang akurat dapat dilakukan dengan cara melakukan observasi dan wawancara.

## 2) Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari lokasi atau objek penelitian. Pengumpulan data dapat dilakukan dengan tinjauan kepustakaan dan dokumentasi. Data ini digunakan untuk mendukung informasi primer yang diperoleh.

### 3.4. Informan Penelitian

Subjek dalam penelitian ini adalah karyawan tetap yang bekerja di lembaga baznas Provinsi Riau.

### 3.5. Populasi dan Sampel

#### 3.5.1. Populasi

Menurut Sugiyono (2017) "*Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan*". Pada penelitian ini, populasinya adalah seluruh karyawan tetap yang ada di lembaga BAZNAS Provinsi Riau.

#### 3.5.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2017) sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasi besar, dan peneliti tidak memungkinkan untuk mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Sampel merupakan sebagian atau wakil populasi yang diteliti atau sebagian dari objek yang mewakili. Arikunto dalam Riduwan (2014) mengatakan bahwa Sampel adalah bagian wakil populasi (sebagian atau wakil populasi yang diteliti). Sampel penelitian adalah sebagian dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi.

Ukuran dari sampel merupakan banyaknya sampel yang akan diambil dari suatu populasi. Jika jumlah dari suatu populasi kurang dari 100 orang, maka jumlah



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

sampelnya diambil secara keseluruhan tetapi jika populasinya lebih besar dari 100 orang, maka dapat diperoleh 10-15% atau 20-25% dari jumlah populasinya (Arikunto, 2010). Dalam penelitian yang dibawa penulis, maka penelitian ini menggunakan rumus penelitian menurut arikunto, dikarenakan populasi karyawan dalam bekerja dilembaga BAZNAS yaitu sebanyak 25 orang, maka peneliti mengambil seluruh responden tersebut.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh yang termasuk dalam *non probability sampling*. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampling jenuh ini sering dilakukan bila jumlah populasi relatif kecil, kurang dari 30 orang, atau penelitian yang ingin membuat generalisasi dengan kesalahan sangat kecil. Istilah lain sampling jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel (Sugiyono, 2017).

### 3.6. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah suatu cara yang digunakan untuk memperoleh data. Pengumpulan data ini terlebih dahulu harus didesain secara jelas dan tepat menggunakan metode yang hendak digunakan agar nilai penelitian tinggi dan metode yang digunakan dalam pengumpulan data harus sesuai dengan masalah penelitian yang ingin diselesaikan (Syofian, 2017). Teknik pengumpulan data dapat dilakukan dengan cara interview (wawancara), kuesioner (angket), observasi (pengamatan), dan gabungan ketiganya (Sugiyono, 2017).

#### 1) Observasi

Observasi adalah mengamati mengamati secara langsung sesuatu objek untuk melihat dengan dekat kegiatan yang dilakukan objek tersebut. Pengamatan dengan menggunakan indra penglihatan yang berarti tidak mengajukan pertanyaan-pertanyaan. Tetapi turun langsung ke lokasi penelitian untuk melihat secara dekat mengenai permasalahan yang akan diteliti baik subjek maupun objek. Melalui observasi, peneliti belajar tentang perilaku, dan makna dari perilaku tersebut (Sugiyono, 2017).



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## 2) Angket/Kuesioner

Menurut Sugiyono (2017) angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Angket atau kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Analisis dengan metode kuantitatif menggunakan alat analisis yang berupa model matematika dan hasilnya dalam bentuk angka yang kemudian ditafsirkan dalam suatu uraian. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tau dengan variabel yang di ukur dan tau apa yang bisa di harapkan dari responden.

Tipe pertanyaan dalam angket dibagi menjadi dua, yaitu pertanyaan terbuka dan pertanyaan tertutup. Pertanyaan terbuka adalah pertanyaan yang mengharapkan responden untuk menuliskan jawabannya berbentuk uraian tentang sesuatu hal. Sebaliknya pertanyaan tertutup adalah pertanyaan yang mengharapkan jawaban singkat atau mengharapkan responden untuk memilih salah satu alternatif jawaban dari setiap pertanyaan yang telah tersedia. Setiap pertanyaan angket yang mengharapkan jawaban berbentuk data nominal, ordinal, interval, dan ratio, adalah bentuk pertanyaan tertutup Sugiyono (2017).

Kuesioner atau angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis kuesioner atau angket tertutup, karena responden hanya tinggal memberikan tanda pada salah satu jawaban yang dianggap benar. Instrumen penelitian merupakan alat yang digunakan oleh seorang yang melakukan suatu penelitian guna mengukur suatu fenomena yang telah terjadi. Instrumen pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yaitu daftar pernyataan yang disusun secara tertulis yang bertujuan untuk memperoleh data berupa jawaban-jawaban para responden.

Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel.

Kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun item-item instrumen yang dapat berupa pernyataan atau pertanyaan. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 4, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju. Sehingga hasil jawaban responden diharapkan lebih relevan (Sugiyono, 2016).

**Tabel 2.** Tabel Skala Likert

Pernyataan	Penilaian
Sangat setuju	5
Setuju	4
netral	3
Tidak setuju	2
Sangat tidak setuju	1

### 3) Dokumentasi

Dokumentasi adalah ditujukan untuk memperoleh data langsung dari tempat penelitian, meliputi buku-buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, data yang relevan terkait penelitian (KemenAg, 2011).

### 3.7. Teknik Analisis Data

#### 3.7.1. Uji Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Uji validitas dilakukan untuk memastikan seberapa baik suatu instrumen digunakan untuk mengukur konsep yang seharusnya diukur. Instrumen dikatakan valid apabila instrumen tersebut dapat/mampu mengukur apa yang diinginkan. Tinggi rendahnya validitas instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran tentang variabel yang dimaksud (Sugiyono, 2015). Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2016). Dalam penelitian ini, pengujian validitas instrumen menggunakan



*Confirmatory Factor Analysis* (CFA). Ketentuan validitas item pertanyaan diperoleh dari angka KMO MSA  $> 0,5$  dan signifikansi  $< 5\%$ .

### 3.7.2. Uji Reabilitas

Uji Reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu koesoner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu (Ghozali, 2016). Pengukuran reliabilitas dilakukan dengan cara *one shot* atau pengukuran sekali saja kemudian hasilnya dibandingkan dengan pertanyaan lain atau mengukur korelasi antar jawaban pertanyaan. SPSS memberikan fasilitas untuk mengukur reliabilitas dengan uji statistik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ) (Ghozali, 2016). Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai Cronbach Alpha  $> 0,6$  (Nunnally dalam Ghozali, 2016).

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## BAB IV

### GAMBARAN UMUM PENELITIAN

#### 4.1. Latar Belakang Lembaga BAZNAS Provinsi Riau

Lembaga resmi yang bertugas mengelola zakat, infak dan shadaqah di Provinsi Riau pertama kali dibentuk dengan Surat Keputusan Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau Nomor Kpts. 532/XII/1987 dan Nomor Kpts. 533/XII/1987 tanggal 12 Desember 1987 dengan Nama Badan Amil Zakat, Infaq, Shadaqah dan Baitul Maal atau disingkat BAZISMAL Provinsi Riau.

Pada tahun 1991 keluar Keputusan Bersama Menteri Dalam Negeri dan Menteri Agama RI Nomor 29 Tahun 1991 dan Nomor 47 Tahun 1991 tentang Pembinaan Zakat. Atas dasar keputusan bersama tersebut, Gubernur Kepala Daerah Tingkat I Riau mengeluarkan Surat Keputusan Nomor Kpts. 657/X/1992 tanggal 8 Oktober 1992 tentang pengangkatan Pengurus Badan Amil Zakat, Infaq, dan Shadaqah (BAZIS) Provinsi Riau periode tahun 1992-1997. Setelah berakhir masa kerja Pengurus BAZIS Provinsi Riau periode tahun 1992-1997 dilanjutkan oleh Pengurus BAZIS Provinsi Riau periode tahun 1998-2003 yang ditetapkan dengan Keputusan Gubernur Riau Nomor Kpts. 585/XII/1998 tanggal 17 Desember 1998. Namun pada tahun 1999 disahkan berlakunya Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 tentang Pengelolaan Zakat. Atas dasar itu pula kepengurusan BAZIS Provinsi Riau menyesuaikan dengan maksud undang-undang tersebut, maka nama BAZIS Provinsi Riau berubah menjadi Badan Amil Zakat (BAZ) Provinsi Riau.

Kepengurusan Badan Amil Zakat Provinsi Riau dari periode ke periode tetap mengacu kepada Undang-Undang No.38 Tahun 1999. Namun pada tahun 2011 Undang-Undang Nomor 38 tahun 1999 direvisi dengan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat yang mengacu pada Peraturan Pemerintah nomor 14 Tahun 2014. Atas dasar itu pula nama BAZ Provinsi Riau diganti menjadi BAZNAS Provinsi Riau. Tercatat bahwa Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau telah dibentuk sejak 12 Desember 1987. BAZNAS Provinsi Riau dahulu dipimpin oleh Drs. H. Mukhtar Samad menjabat sejak tahun 1987-

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak Cipta milik UIN Suska Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

1992, kemudian kepemimpinan dilanjutkan oleh K.H. Hamid Sulaiman menjabat sejak tahun 1992-1998, kemudian dilanjutkan oleh Ir.H. Zulkifli Saleh menjabat sejak tahun 1998-2006, kemudian dilanjutkan oleh Drs. H. Auni M. Noor, M.Si menjabat sejak tahun 2007-2016, dan pada saat ini kepengurusan BAZNAS Provinsi Riau dipimpin oleh H. Masriadi Hasan, Lc., M. Sha dengan periode jabatan tahun 2021-2026 (BAZNAS, 2023).

#### 4.2. Visi dan Misi Lembaga BAZNAS Provinsi Riau

##### Visi

Menjadi Lembaga Utama Menyejahterakan Ummat Di Provinsi Riau

##### Misi

1. Membangun BAZNAS Provinsi Riau yang kuat, terpercaya, modern sebagai lembaga Pemerintah non struktural yang berwenang dalam pengelolaan zakat;
2. Menjadikan BAZNAS Provinsi Riau "*Top of Mind*" Muzakki dalam menyalurkan zakat;
3. Memaksimalkan upaya peningkatan pengumpulan ZIS dan DSKL secara massif dan terukur melalui sinergi yang harmonis dengan seluruh OPZ di Provinsi Riau;
4. Optimalisasi fungsi dan peran UPZ BAZNAS Provinsi Riau;
5. Memaksimalkan pendistribusian dan pendayagunaan ZIS dan DSKL untuk mengentaskan kemiskinan, meningkatkan kesejahteraan ummat dan mengurangi kesenjangan sosial;
6. Bersinergi dan berkolaborasi dengan program-program Pemerintah khususnya terkait isu pengentasan kemiskinan dan kesenjangan sosial di Provinsi Riau;
7. Digitalisasi data base Mustahik BAZNAS Provinsi Riau;



Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

8. Membangun kemitraan antara Muzakki dan Mustahik dengan semangat tolong menolong dalam kebaikan dan ketakwaan;
9. Memperkuat kompetensi, profesionalisme, integritas dan kesejahteraan Amil Zakat secara berkelanjutan;
10. Modernisasi dan digitalisasi pengelolaan ZIS dan DSKL dengan sistem manajemen berbasis data yang kokoh dan terukur;
11. Memperkuat sistem perencanaan, pengendalian, pelaporan, pertanggung jawaban dan koordinasi pengelolaan ZIS dan DSKL;
12. Mengerakkan dakwah Islam dan mengkonsolidasikan seluruh elemen ummat Islam menuju kebangkitan zakat melalui gerakan CINTA ZAKAT di Provinsi Riau;
13. Berperan aktif menjadi salah satu instrumen yang mendukung penuh program Masyarakat Ekonomi dan Keuangan Syariah demi terwujudnya Provinsi Riau sebagai Pusat Masyarakat Ekonomi dan Keuangan Syariah di Indonesia;
14. Berperan aktif dan menjadi referensi bagi gerakan zakat nasional.

**4.3. Susunan Pengurus Lembaga BAZNAS Provinsi Riau**

**Tabel 3.** Struktur Organisasi Lembaga BAZNAS Provinsi Riau  
(BAZNAS Provinsi Riau, 2023)

Ketua	H. Masriadi Hasan, Lc., M. Sha
Wakil Ketua	1. Dr. Yahanan, M.Sy 2. Jamaluddin, S.Ag., M.Sy 3. H. Mester Hasuhunan Hamzah, S.Ag 4. Drs. H. M. Aziz, MM.,MA
SAI (Satuan Audit Internal)	Ferdiansyah, SE
Kepala Pelaksanaan	Idris, SE.Sy
Kabag Pengumpulan	Ade Kurniawan, SE.



**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

Bagian Layanan Muzaki	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Ade Irma Suryani</li> <li>• Mezza Deslianti, SE.</li> <li>• Riki Hermanto</li> </ul>
Bagian Kotak Infak	Azmizar, SH.
Bagian Marketing Komunikasi	Defli Zulfandi, SE.
Kabag Pendistribusian & Pendayagunaan	Enik Afriyanti, S.Psi., M.Si
Administrasi	Muhammad Naser, S.Kom
Pendistribusian	Musliadi, S.Ag
Pendayagunaan	Gio Vani Jefri, SE.
Pelayanan Mustahik	Hafizah Agustin, SE
Program Rumah Singgah	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Rahman Bahar, SE</li> <li>• Sulaiman</li> </ul>
Sekretaris Kabag Keuangan dan Pelaporan	Ardi Rahmadany, ST
Sekretaris Bendahara	Asra Wafa, S.Akun
Sekretaris Kasir	Yuliana Tartila, S.Pd
Sekretaris Kabag SDM & Umum	Ari Kurniawan, SE
Sekretaris Umum	Marila, S.Ag
Sekretaris <i>Security</i>	Alwazir
Sekretaris <i>Office Boy</i>	Dwido Wirman

**4.4. Tugas Pokok dan Fungsi Badan Amil Zakat Nasional Provinsi Riau**

**4.4.1. Tugas Pokok**

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 tentang Pengelolaan Zakat pasal 2; Pemerintah membentuk BAZNAS untuk melaksanakan pengelolaan zakat. BAZNAS merupakan lembaga pemerintah nonstruktural yang bersifat mandiri dan bertanggung jawab kepada presiden

melalui Menteri yang berwenang melakukan tugas pengelolaan zakat secara nasional.

#### 4.4.2. Fungsi dan Tugas

Fungsi dan tugas Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) berdasarkan Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2011 pasal 3 ayat 2 adalah sebagai berikut:

- a. perencanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
- b. pelaksanaan pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat;
- c. pengendalian pengumpulan, pendistribusian, dan pendayagunaan zakat; dan
- d. pelaporan dan pertanggungjawaban pelaksanaan pengelolaan zakat.

#### 4.5. Program Kerja Masing-Masing Divisi

##### 4.5.1. Program Kerja Divisi Pengumpulan

1. Perlu diperjuangkan adanya Peraturan Daerah dan Peraturan Gubernur Riau tentang Pengelolaan Zakat, Infaq dan Shadaqah (ZIS).
2. Dalam upaya optimalisasi pengumpulan ZIS perlu menggunakan moment-moment penting seperti:
  - a) Bulan Ramadhan dan Halal bi Halal
  - b) Hari-hari besar Islam
  - c) Pemberangkatan dan pemulangan Jamaah Haji
3. Adakan kerjasama dengan pihak swasta dalam pengumpulan ZIS, seperti Ponsel, Bank dan Lembaga Dakwah.

##### 4.5.2. Program Kerja Divisi Pendistribusian

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengummumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

#### © Hak cipta milik UIN Suska Riau

#### State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Pendistribusian Zakat diprioritaskan kepada 6 (enam) Asnaf, antara lain: Fakir, Miskin, Fisabilillah, Muallaf, Gharimin dan Ibnu Sabil.
2. Strategi Pendistribusian Zakat kepada Asnaf yang diprioritaskan itu terbagi kepada 2 (dua) pola, yaitu:
  - a) Pola konsumtif, yaitu: Fakir, Ibnu Sabil dan Gharimin.
  - b) Pola Produktif, yaitu: Miskin, Muallaf dan Fisabilillah.
3. Pendistribusian infaq dan shadaqah dapat diarahkan kepada kemaslahatan umat seperti pendidikan.

#### 4.6. Teknik Pengumpulan, Objek Pengumpulan dan Prinsip Pengelolaan

1. Teknik Pengumpulan Zakat
  - 1) UPZ antar ke BAZNAS
  - 2) BAZNAS menjemput ke UPZ
  - 3) Muzakki antar ke BAZNAS
  - 4) BAZNAS menjemput ke Muzakki
  - 5) Melalui Rekening BAZNAS
2. Objek Pengumpulan Zakat
  - 1) PNS pada UPZ Kantor/Dinas/Badan Tingkat Provinsi
  - 2) Pengusaha Tingkat Provinsi
  - 3) Perorangan
3. Prinsip Pengelolaan Zakat BAZNAS Provinsi Riau
  - 1) Prinsip Syariah
  - 2) Prinsip Kesadaran
  - 3) Prinsip Manfaat

- 4) Prinsip Koordinasi
- 5) Prinsip Keterpaduan
- 6) Prinsip Produktif

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.





## BAB VI PENUTUP

### 6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil yang diperoleh dilakukannya analisis, maka dapat disimpulkan bahwa “Motivasi Karyawan Dalam Bekerja di Lembaga BAZNAS Provinsi Riau” berurut adalah motivasi intrinsik meliputi rasa tanggung jawab, pekerjaan itu sendiri, keberhasilan, pengembangan, pengakuan dan penghargaan serta motivasi ekstrinsik yang meliputi kondisi kerja, hubungan antar pribadi, kebijakan perusahaan, gaji dan kualitas pengawasan. Hasil pengolahan data menggunakan uji t diperoleh bahwa motivasi ekstrinsik dan intrinsik tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terhadap kinerja karyawan pada lembaga BAZNAS Provinsi Riau.

### 6.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh maka penulis dapat memberikan saran yaitu, diharapkan karyawan dapat meningkatkan motivasi kerjanya untuk mencapai tujuan dari lembaga BAZNAS dan juga meningkatkan pengembangam karir karyawan agar dapat meningkatkan kinerja dalam bekerja di lembaga BAZNAS provinsi Riau.

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

© Hak cipta ini milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



## DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, Rahardjo. 2006. *Pembangunan Perdesaan Dan Perkotaan*. Yogyakarta:Graha Ilmu.
- Abadi, S., & Latifah, F. 2016. Decision Support System Penilaian Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Menggunakan Metode Simple Additive Weighting. *Jurnal TAM (Technology Acceptance Model)*, 6, 37–43.
- Aden Prawiro Sudarso, Muhamad Abid, Indra Januar Rukmana. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Unggul Abadi Di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, Vol. 3, No.1.
- Aditama. Subri. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Akbar, F.N. 2013. Pengaruh Motivasi Intrinsik Dan Motivasi Ekstrinsik Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Perkebunan Nusantara XII Surabaya). *Skripsi*. Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Brawijaya Malang.
- Anwar, N. 2022. *Manajemen Pengelolaan Zakat*. Jawa Barat: Penerbit Lindan Bestari.
- Arikunto, Suharsimi. 2009. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Arikunto, S. 2010. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2014. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Arikunto, S. 2019. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rineka cipta.
- Arifna, Iin. 2020. Pengaruh Motivasi Terhadap Semangat Kerja Karyawan Pada CV. Lancar Jaya Desa Karsa Jaya Belitang Jaya Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*.Vol.18, No.02.

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.

b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Bungin, Burhan. 2007. *Penelitian Kualitatif: Koamunikasi, Ekonomi, Kebijakan Publik, Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Jakarta: Kencana
- Cion Orocomna, Tinneke M, Tumbel Sandra Ingried Asaloei,. 2018 . Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Taspen (Persero) Cabang Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*. Vol. 7 No. 1
- Dokumentasi, Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Provinsi Riau, pada Oktober 2023.
- Erica, Denny., Ita Suryani., Hoiriah., Irwin Ananta Vidad,. 2020. Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Aneka Gas Industri Tbk. *Jurnal Ecodemica*, Vol. 4 No. 1
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Harahap, R. A. 2018. Fungsi Zakat Sebagai Instrumen Pemberdayaan Ekonomi Umat di Kecamatan Padang Bolak Kabupaten Padang Lawas Utara. *Al-Muamalat Jurnal Hukum Ekonomi Syariah*. Vol.3 No. 01
- Harahap, Z.P., Arwin., Yuliana., Ngajudin, N., Ivone. 2021. Analisis Motivasi Kerja Karyawan di CV. Fawas Jaya Medan. *Jurnal SENSASI*.
- Hasibuan, Malayu S.P , 2012. *Manajemen SDM*. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Jakarta : Bumi aksara.
- Herawati, Rina. 2010. *Kontrak Dan Outsourcing Harus Makin Diwaspadai*. Bandung: Akatiga Pusat Analisis Sosial.
- Huda, Nurul., Mohamad Heykal. 2010. *Lembaga Keuangan Islam*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.



1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:

- a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
- b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.

2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

- Ibrahim. 2015. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Iqbal, Muhammad. 2019. Hukum Zakat Dalam Perspektif Hukum Islam. *Asy-Syukriyyah*. Vol. 20, No.1
- Jehani, Libertus. 2010. *Hak-Hak Karyawan Kontrak*. Jakarta : Forum Sahabat.
- Kaswan .2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Keunggulan Bersaing Organisasi*. Jakarta : Graha Ilmu
- Kementerian Agama Provinsi Riau. 2011. *Fiqh Zakat*. Riau: Direktorat Jendral Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji.
- Kementerian Agama RI. 2011. *Kepuasan Jamaah Haji Terhadap Kualitas Penyelenggaraan Ibadah Haji*. Jakarta: Kementerian Agama.
- Lateiner, A. R., & Levine, I. E. 1985. *Teknik Memimpin Pegawai dan Pekerja (Alih bahasa : Imam Sujono)*. Jakarta : Aksara Baru.
- Lexy, Moleong. 2002. *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung : CV. Remaja
- Lusri, Lidia dan H. Siagian. 2017. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Karyawan PT. Borwita Citra Prima Surabaya.
- Luthans, Fred. 2011. *Perilaku Organisasi*. Cetakan Keempat. Yogyakarta: Andi Offset
- Mangkunegara A.A.P. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Manullang. 1982. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*. cetakan ke 6. Jakarta: PT.Rajawali Press.
- Maslow, A.H. 2013. *Motivasi dan Kepribadian (Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia)*. Jakarta: PT. PBP
- Mas'ud, M. R. 2005. *Zakat dan Kemiskinan*. Jakarta: UII Press.



- Mughniyah, Muhammad Jawad. 2011. *Fiqih Lima Mazhab*. Jakarta: Lentera Basritama.
- Mulyana, Dedi. 2004. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Paradigma Baru Ilmu Komunikasi Dan Ilmu Sosial Lainnya*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mursyidi. 2011. *Akuntansi Zakat Kontemporer*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Rianto, Adi. 2010. *Metodologi Penelitian Sosial dan Hukum*. Jakarta: Granit.
- Robbins, P.S. 2008. *Perilaku Organisasi*. trans. M, Benjamin. Edisi Bahasa Indonesia. Klaten: PT Intan Sejati
- Singarimbun, M., & Sofyan, E. 2006. *Metode Penelitian Survei (Revisi Cet)*. Jakarta: LP3ES.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## LAMPIRAN

### Lampiran 1. Kantor Lembaga BAZNAS Provinsi Riau



**Gambar 3.** Tampak Depan Kantor Lembaga BAZNAS Provinsi Riau



**Gambar 4.** Bangunan Rumah Singgah Lembaga BAZNAS Provinsi Riau

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

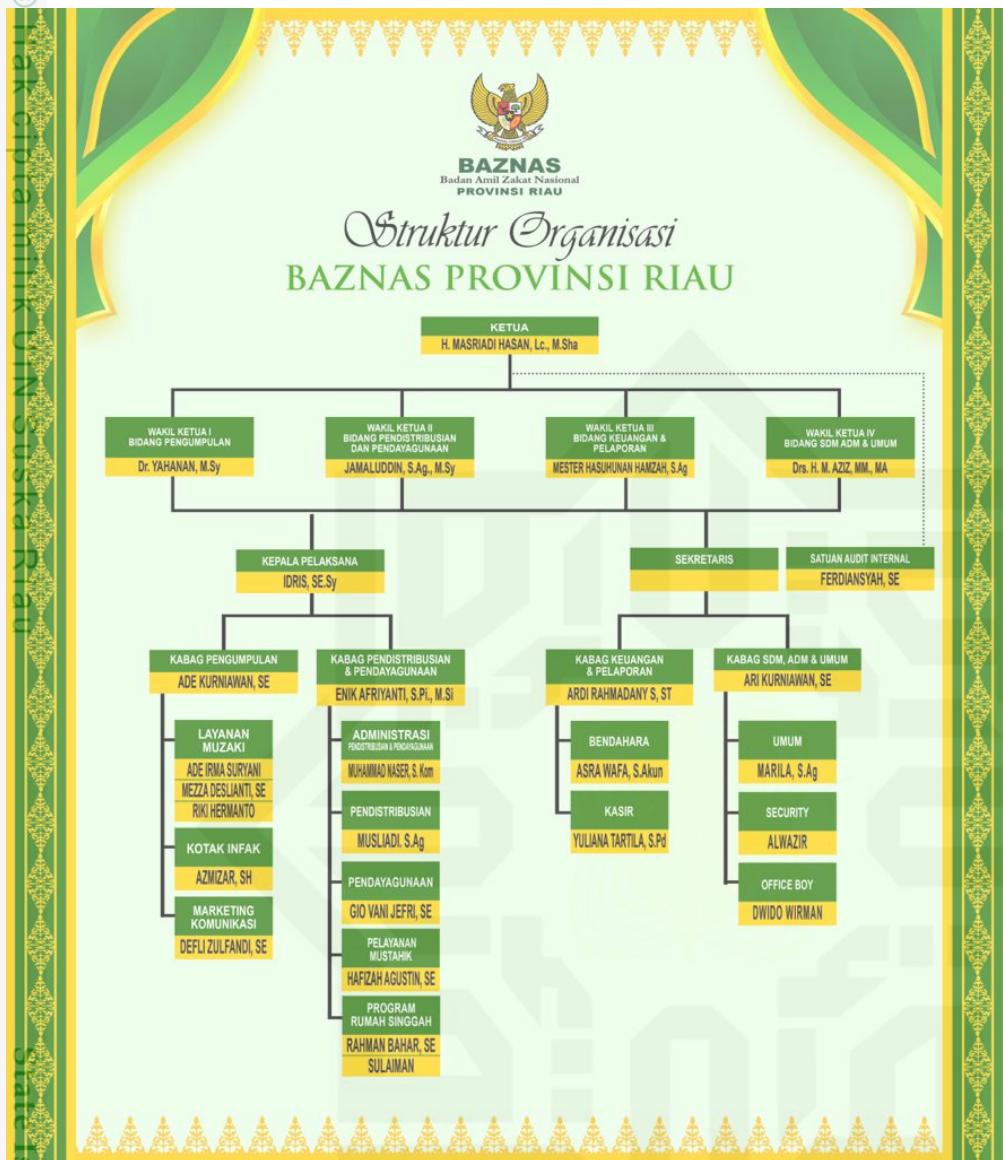


**Gambar 5.** Bagian Kantor BAZNAS Provinsi Riau

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

## Lampiran 2. Struktur Kepengurusan Lembaga BAZNAS Provinsi Riau



Gambar 6. Struktur Lembaga BAZNAS Provinsi Riau Periode 2021-2026

### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.



### Lampiran 3. Kuesioner Penelitian

**Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang**

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

**KUESIONER PENELITIAN**

*Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga Baznas Provinsi Riau*

Berikut ini merupakan kuesioner yang berkaitan dengan penelitian tentang Motivasi Karyawan Dalam Bekerja Di Lembaga Baznas Provinsi Riau. Oleh karena ini di sela-sela kesibukan anda, kami memohon dengan hormat kesediaan anda untuk dapat mengisi kuesioner berikut ini. Atas kesediaan dan partisipasi anda sekalian untuk mengisi kuesioner yang ada saya ucapkan banyak terimakasih.

**IDENTITAS RESPONDEN**

NAMA :  
 USIA :  
 JENIS KELAMIN :  
 BIDANG :

**DAFTAR KUESIONER:**

Mohon untuk memberikan tanda (V) pada setiap pernyataan yang anda pilih.

**KETERANGAN:**

SS = Sangat Setuju  
 S = Setuju  
 N = Netral  
 TS = Tidak Setuju  
 STS = Sangat Tidak Setuju

No	Pertanyaan	SS	S	N	TS	STS
<b>EKSTRINSIK</b>						
1	Apakah gaji menjadi faktor utama anda dalam memotivasi diri anda untuk bekerja di lembaga baznas provinsi riau ini?					
2	Apakah komunikasi yang baik sesama karyawan dapat meningkatkan motivasi anda?					
3	Apakah lingkungan kerja yang nyaman dapat membuat anda					

### Lampiran 3. Lanjutan...

© Hak cipta milik UIN Suska Riau

State Islamic University of Sultan Syarif Kasim Riau

#### Hak Cipta Dilindungi Undang-Undang

1. Dilarang mengutip sebagian atau seluruh karya tulis ini tanpa mencantumkan dan menyebutkan sumber:
  - a. Pengutipan hanya untuk kepentingan pendidikan, penelitian, penulisan karya ilmiah, penyusunan laporan, penulisan kritik atau tinjauan suatu masalah.
  - b. Pengutipan tidak merugikan kepentingan yang wajar UIN Suska Riau.
2. Dilarang mengumumkan dan memperbanyak sebagian atau seluruh karya tulis ini dalam bentuk apapun tanpa izin UIN Suska Riau.

	semangat dalam bekerja di lembaga baznas?					
4	Jika ada program baru yang di terapkan oleh atasan, apakah anda tertarik untuk mengikutinya?					
5	Jika ada atasan yang memiliki system pengawasan yang butuk, apakah hal tersebut dapat menurunkan motivasi anda dalam bekerja di lembaga baznas?					
<b>INTRINSIK</b>						
1	Jika anda berhasil menyelesaikan tugas yang diberikan kepada anda, apakah dapat mempengaruhi motivasi dalam diri anda?					
2	Apakah pengakuan atau penghargaan yang diberikan kepada anda dapat mempengaruhi motivasi dalam diri anda dalam bekerja di lembaga baznas ini?					
3	Apakah anda merasa antusias dan giat melaksanakan pekerjaan yang diberikan kepada anda dalam bekerja dilembaga baznas?					
4	Apakah tanggung jawab bisa anda jadikan motivasi dalam diri anda dalam bekerja di lembaga baznas ini?					
5	Jika ada suatu pengembangan untuk mendukung potensi karyawan, dapatkah meningkatkan motivasi anda?					