FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN YAYASAN YATIM MANDIRI DALAM MENSUKSESKAN PROGRAM MANDIRI ENTREPRENEUR CENTER (MEC) SURABAYA

SKRIPSI

Oleh:

Erik Ibrahim

NIM: C94213176

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM

PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH

SURABAYA

2017

PERNYATAAN KEASLIAN

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Erik Ibrahim

NIM : C94213176

Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis Islam/Ekonomi Syariah

Judul Skripsi :Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

Dengan sungguh-sungguh menyatakan bahwa skripsi ini secara keseluruhan adalah hasil penelitian/karya saya sendiri, kecuali pada bagian-bagian yang dirujuk sumbernya.

Surabaya, 09 Oktober 2017

Saya yang menyatakan,

Erik Ibrahim

C94213176

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PERSETUJUAN PEMBIMBING

Skripsi yang ditulis oleh Erik Ibrahim NIM. C94213176 ini telah diperiksa dan disetujui untuk dimunaqasahkan.

Surabaya, 09 Oktober 2017

Pembimbing,

Imam Buchori, SE, M.Si
NIP. 196809262000031001

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

PENGESAHAN

Skripsi yang ditulis oleh Erik Ibrahim NIM. C94213176 ini telah dipertahankan di depan sidang Majelis Munaqasah Skripsi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam UIN Sunan Ampel Surabaya pada hari Senin, tanggal 11 Desember 2017, dan dapat diterima sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan program sarjana strata satu dalam Ilmu Ekonomi Syariah.

Majelis Munaqasah Skripsi:

Penguji I	Penguji II,
Imam Buchori, SE, M.Si NIP. 196809262000031001	Samsul Anam, MM NIP. 196803072008011017
Penguji III,	Penguji IV,
Deasy Tantriana, MM NIP. 198312282011012009	Andhy Permadi, M.Kom NIP. 198110142014031002

Surabaya, 11 Desember 2017
Mengesahkan,
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam
Universitas Islam Negeri Sunan Ampel Surabaya
Dekan,

Prof. Akh. Muzakki, M.Ag, Grad. Dip.SEA, M.Phil, Ph.D
NIP. 197402091998031002

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN
Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

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

Nama : Erik Ibrahim
NIM : C94213176
Fakultas/Jurusan : EKONOMI DAN BISNIS ISLAM/EKONOMI SYARIAH
E-mail address : Ibrahim.erik95@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :
☐ Skripsi ☐ Tesis ☐ Disertasi ☐ Lain-lain (……)
yang berjudul :
FAKTOR-FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN YAYASAN YATIM MANDIRI DALAM MENSUKSESKAN PROGRAM MANDIRI ENTREPRENEUR CENTER (MEC) SURABAYA

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

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

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 09 Januari 2018

Penulis

(Erik Ibrahim)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ABSTRAK

Skripsi yang berjudul "**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya**" ini merupakan hasil penelitian kualitatif yang bertujuan untuk menjawab pertanyaan tentang faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya dan bagaimana analisis dari faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

Metodologi penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif. Pengumpulan data dilakukan dengan observasi, dokumentasi dan wawancara secara langsung dengan informan, dimana dalam penelitian ini yaitu para karyawan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat 16 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim mandiri dalam mensukeskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya, diantaranya yaitu bekerja di MEC merupakan panggilan jiwa, bekerja sebagai bentuk amal dan ibadah, bentuk pemahaman tentang ketaqwaan kepada Allah dan tanggung jawab dalam mengelola dana umat, ingin menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain, adanya karyawan alumni MEC, adanya rasa saling peduli sesama karyawan, adanya budaya organisasi seperti mengaji bersama dan shalat berjamaah, adanya evaluasi dari pihak manajemen, adanya workshop bagi kepala asrama, adanya pelatihan atau seminar, adanya reward berupa umroh dan promosi jabatan, adanya bantuan dari masyarakat sekitar dan para staff pengajar, sudah adanya prosedur tugas masing-masing serta karyawan dan MEC yang memiliki visi dan misi yang sama. Dimana faktor pemikiran para karyawan yang menganggap bekerja di MEC merupakan suatu bentuk amal dan ibadah yang dapat mereka lakukan untuk membantu mencerdaskan dan mensukseskan para anak yatim melalui program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC) serta faktor adanya sebagian karyawan yang merupakan alumni dari Mandiri Entrepreneur Center menjadi faktor yang paling banyak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan sudah adanya prosedur tugas untuk masing-masing staf menjadi faktor yang paling sedikit dikatakan menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan hanya ada 1 orang yang mengatakannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

DAFTAR ISI

Halaman

SAMPUL DALAM i

PERNYATAAN KEASLIAN ii

PERSETUJUAN PEMBIMBING iii

PENGESAHAN iv

ABSTRAK v

KATA PENGANTAR vi

DAFTAR ISI viii

DAFTAR GAMBAR xi

DAFTAR TRANSLITERASI xii

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah 1

B. Identifikasi Masalah 9

C. Batasan Masalah 9

D. Rumusan Masalah 10

E. Kajian Pustaka 10

F. Tujuan Penelitian 17

G. Kegunaan Hasil Penelitian 17

H. Definisi Operasional 18

J. Metode Penelitian 20

K. Sistematika Pembahasan 24

BAB II KERANGKA TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Insani 26

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani 26

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2. Hubungan Manajemen Sumber Daya Insani dengan Motivasi Kerja 28
B. Motivasi Kerja 32
1. Pengertian Motivasi 32
2. Teori Motivasi 34
3. Fungsi Motivasi 41
4. Tujuan Motivasi 42
5. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Motivasi 42
BAB III DATA PENELITIAN
A. Gambaran Umum Mandiri *Entrepreneur Center* 48
1. Sejarah Mandiri *Entrepreneur Center*..... 48
2. Visi, Misi Dan Profil Lulusan Mandiri *Entrepreneur Center* 49
3. Struktur Organisasi Mandiri *Entrepreneur Center* Surabaya 51
4. Bidang Keahlian (Jurusan) Di Mandiri *Entrepreneur Center* 52
B. Implementasi Motivasi Kerja Di Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya 52
C. Program Dan Tujuan Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya 56
1. Program-program Atau Kegiatan-kegiatan Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya 56
2. Tujuan Dan Harapan Program-program Atau Kegiatan-kegiatan Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya .. 60
BAB IV ANALISIS FAKTOR YANG MEMPENGARUHI MOTIVASI KERJA KARYAWAN YAYASAN YATIM MANDIRI DALAM MENSUKSESKAN PROGRAM MANDIRI *ENTREPRENEUR CENTER* (MEC) SURABAYA
A. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Mensukseskan Program Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya 62

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Mensukseskan Program Mandiri *Entrepreneur Center* (MEC) Surabaya 64

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan 74

B. Saran-saran 75

DAFTAR PUSTAKA 76

LAMPIRAN

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu perusahaan tidak hanya ditentukan dari berhasilnya perusahaan tersebut dalam mengelola keuangan perusahaan, tetapi juga dari berhasilnya perusahaan tersebut dalam mengelola sumber daya manusia yang ada. Karena sumber daya manusia merupakan bagian penggerak dari perusahaan yang memiliki potensi berkembang dan secara aktif mendorong produktivitas dalam memenuhi tujuan perusahaan.

Pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri sebenarnya sudah diatur dalam ajaran agama Islam, yaitu pada firman Allah SWT dalam QS. Al-Zalzalah ayat 7-8 yang berbunyi:

فَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ خَيْرًا يَرَهُۥ ۝٧ وَمَن يَعْمَلْ مِثْقَالَ ذَرَّةٍ شَرًّا يَرَهُۥ ۝٨ [1]

> "Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula".[2]

Artinya, jika kita bekerja dengan baik sesuai dengan tuntunan-Nya akan mendapatkan ganjaran, sebaliknya jika bekerja dengan 'tidak baik' juga akan mendapat ganjaran. Hal ini berlaku pula dalam tugas mengelola sumber daya insani yang dimiliki organisasi, oleh karena itu menjadi kewajiban bagi

[1] Al-Qur'an, 99: 7-8

[2] Departemen Agama Republik Indonesia, *Mushaf Ash-Shafa Edisi Terjemah Menyamping* (Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014), 765.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

setiap muslim untuk mengetahui bagaimana pengelolaan yang baik dan sesuai dengan tuntunan syari'ah.[3]

Tujuan utama dari pengelolaan sumber daya manusia itu sendiri yaitu untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan) terhadap organisasi. Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya tergantung pada manusia–manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membatu organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi yang telah ditentukan.[4]

Selain itu keberhasilan organisasi juga dipengaruhi oleh faktor penempatan individu dalam posisi yang tepat sesuai dengan kemampuan dan keahlian yang dimiliki, yang mana semua individu tersebut merupakan suatu bentuk mitra kerja yang menentukan berhasil atau tidaknya suatu aktivitas dalam organisasi tersebut.[5] Oleh karena itu, diperlukan peran aktif dari setiap karyawan dalam setiap kegiatan organisasi, karena merekalah nantinya yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi tersebut. [6]

Di dalam organisasi, mengapa beberapa karyawan bekerja lebih baik daripada karyawan lain merupakan suatu pertanyaan yang terus-menerus

---

[3] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 03.

[4] Yusron Rozzaid, et al., "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)", *.Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, No. 2, Vol. 1 (Desember, 2015), 205.

[5] Marsono, "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor", *Media Soerjo,* No. 2, Vol. 13 (Oktober, 2013), 24.

[6] Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi* (Jakarta: Bumi Aksara, 2003), 10.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

muncul dan selalu dihadapi oleh para pimpinan, ada karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan serta semangat kerja yang sesuai dengan harapan organisasi, adakalanya karyawan yang mempunyai kemampuan dan keterampilan tetapi tidak mempunyai semangat kerja yang tinggi, sehingga kinerja tidak sesuai dengan harapan organisasi.[7] Hal itu perlu dipahami mengingat bahwa setiap individu dalam perusahaan berasal dari berbagai latar belakang yang berbeda-beda, maka sangat penting bagi perusahaan untuk melihat apa kebutuhan dan harapan karyawannya, apa bakat dan keterampilan yang dimiliki serta bagaimana rencana karyawan tersebut pada masa mendatang. Jika perusahaan dapat mengetahui hal-hal tersebut, maka akan lebih mudah untuk menempatkan karyawan pada posisi yang paling tepat, sehingga ia akan termotivasi. Tentu saja usaha-usaha memahami kebutuhan karyawan tersebut harus disertai dengan penyusunan kebijakan perusahaan dan prosedur kerja yang efektif. Untuk melakukan hal ini tentu bukan hal yang mudah, tetapi memerlukan kerja keras dan komitmen yang sungguh-sungguh dari manajemen.[8]

Pada dasarnya suatu instansi tidak hanya mengharapkan pegawai mau dan mampu bekerja secara giat, tetapi juga bagaimana memiliki motivasi yang tinggi guna meningkatkan kinerjanya. Dalam mencapai tujuan organisasi, karyawan merupakan faktor dominan yang perlu mendapat

---

[7] Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo,* No.1, Vol. 1 (2013), 02.

[8] Veithzal Rivai Zainal et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 608.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

perhatian secara khusus. Pimpinan atau instansi memiliki kewajiban untuk selalu memotivasi pegawai agar meningkatkan kinerjanya, dengan demikian kerjasama dan saling memahami tugas serta fungsi dari setiap unit kerja dapat dirasakan.[9]

Disinilah sangat penting untuk disadari oleh setiap pimpinan dalam suatu organisasi, bahwasanya dalam memelihara prestasi dan kepuasan kerja karyawan dapat dilakukan dengan cara memberikan motivasi agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai aturan dan pengarahan.[10] Motivasi pada dasarnya adalah proses untuk mencoba mempengaruhi seseorang agar melakukan sesuatu yang kita inginkan, dengan kata lain adalah dorongan dari luar terhadap seseorang agar mau melaksanakan sesuatu.[11]

Selain itu motivasi muncul sebagai akibat dari interaksi seseorang dengan situasi tertentu yang dihadapinya. Karena itulah, terdapat perbedaan dalam kekuatan motivasi yang ditunjukkan oleh seseorang dalam menghadapi situasi tertentu dibandingkan dengan orang lain yang mengahadapi situasi yang sama. Bahkan, seseorang akan menunjukkan dorongan tertentu dalam menghadapi situasi yang berbeda dan dalam waktu yang berbeda pula.[12]

---

[9] Desi Rahmawati, "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo,* No.1, Vol. 1 (2013), 02.
[10] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996), 153.
[11] Ibid.
[12] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Kencana, 2009), 110.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Oleh karena itu, tidak akan ada motivasi jika tidak dirasakan adanya kebutuhan dan kepuasan serta ketidakseimbangan tersebut. Rangsangan-rangsangan terhadap hal semacam itulah yang akan menumbuhkan motivasi. Kemudian motivasi yang telah tumbuh tersebut dapat dijadikan acuan dan dorongan untuk mencapai tujuan pemenuhan kebutuhan atau pencapaian keseimbangan.[13]

Motivasi sendiri tidak dapat diamati secara langsung, tetapi dapat diintrepresentasikan dari tingkah lakunya. Motivasi dapat dipandang sebagai perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya *feeling* dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan.[14] Menurut Gitosudarmo dalam Edy Sutrisno, motivasi untuk bekerja ini sangat penting bagi tinggi rendahnya produktivitas perusahaan. Tanpa adanya motivasi dari para karyawan untuk bekerjasama bagi kepentingan perusahaan, maka tujuan yang telah ditetapkan tidak akan tercapai. Sebaliknya, apabila terdapat motivasi yang tinggi dari para karyawan, maka akan menjadi suatu jaminan atas keberhasilan perusahaan untuk mencapai tujuannya.[15]

Berdasar dari arti motivasi tadi, maka yang dimaksud dengan motivasi kerja menurut Winardi dalam Pasolong adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan–

---

[13] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya …,* 155.
[14] Hamzah B. Uno, *Teori Motivasi & Pengukurannya* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007), 63.
[15] Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya* …, 111.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tindakan[16], atau dengan kata lain motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan dorongan atau semangat kerja, atau dapat disebut juga sebagai pendorong semangat kerja.[17]

Pemberian motivasi terhadap karyawan tersebut juga diberikan kepada karyawan-karyawan pada lembaga-lembaga zakat, salah satunya yaitu pada Yayasan Yatim Mandiri. Yayasan Yatim Mandiri sendiri merupakan lembaga nirlaba yang fokus pada upaya memandirikan anak yatim dan dhuafa melalui pengelolaan dana zakat, infaq, sedekah, wakaf dan lainnya. Yayasan Yatim Mandiri sendiri hingga tahun 2014 telah memiliki 40 kantor cabang di 12 Provinsi di Indonesia. Dengan berbagai macam program kemandirian yang ada, harapannya Yayasan Yatim Mandiri dapat menjadi lembaga pemberdaya anak yatim yang kuat di negeri ini dan semakin berkembang lebih baik serta mampu menebar manfaat yang lebih luas.[18]

Keberhasilan Yayasan Yatim Mandiri dalam berkembang tersebut juga dapat dilihat pada salah satu programnya, yaitu Mandiri Entrepreneur Center (MEC). Mandiri Entrepreneur Center (MEC) sendiri merupakan program pendidikan dan pelatihan untuk anak yatim lulusan SMA sederajat, dimana program ini bertujuan untuk memberikan keterampilan dan pengetahuan khusus guna mencetak ahli di bidangnya dengan karakter pribadi muslim

---

[16] Olyvia Yancomala, "Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat", *Jurnal Administrasi Pendidikan Bahana Manajemen Pendidikan*, No. 1, Vol. 2 (Juni, 2014), 535-541.

[17] Susilo Martoyo, *Manajemen Sumber Daya …,* 155.

[18] Yayasan Yatim Mandiri, "Tentang Yatim Mandiri" http://yatimmandiri.org/page/tentang-yatim-mandiri.html, diakses pada 01 Oktober 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

yang jujur, amanah dan profesional agar nantinya mampu menjadi wirausahawan yang mandiri.[19] Mandri Entrepreneur Center (MEC) ini telah berdiri kurang lebih sekitar 9 tahun dan telah memiliki 4 cabang di seluruh Indonesia yaitu di Sragen, Semarang, Bogor dan Surabaya sebagai pusatnya. Dalam perkembangannya Mandiri Entrepreneur Center (MEC) telah berhasil meluluskan kurang lebih 1300 siswa yang kebanyakan dari mereka saat ini telah membuka usaha sendiri dan sebagian dari mereka bekerja ataupun menjadi karyawan Yayasan Yatim Mandiri sendiri di seluruh Indonesia, termasuk di Mandiri Entrepreneur Center (MEC) ini sendiri.[20]

Keberhasilan Yayasan Yatim Mandiri dan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) dalam berkembang tersebut pastinya tidak lepas dari pemberian motivasi yang dilakukan oleh pihak perusahaan kepada karyawannya, meskipun dengan kondisi jumlah karyawan yang sedikit dengan beban tugas yang begitu besar untuk mengontrol kegiatan-kegiatan cabangnya di seluruh Indonesia, mereka tetap bersemangat dalam kerjanya demi kesukseskan program-program yang dimiliki. Berdasarkan pengamatan awal yang dilakukan oleh peneliti, bentuk-bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh pihak manajemen kepada para karyawan adalah tausiyah penyemangat untuk mensukseskan program-program Yayasan Yatim Mandiri yang dilakukan setelah acara mengaji pagi oleh pimpinan atau manajer kepada karyawan

[19] Yayasan Yatim Mandiri, *Foundation Profile* (Surabaya: Yatim Mandiri), 15.
[20] Mukhlis, *Wawancara,* Surabaya, 12 Oktober 2016.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

serta pemberian *reward* berupa umroh gratis dan promosi jabatan kepada karyawan terbaik Yayasan Yatim Mandiri.

Pemberian motivasi kerja kepada karyawan tersebut merupakan motor penggerak bagi kinerja karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya dalam organisasi perusahaan. Motivasi kerja sangat penting bagi karyawan, manajer atau para pemimpin. Karena dengan motivasi yang tinggi, maka pekerjaan dilakukan dengan bersemangat dan bergairah sehingga akan dicapai suatu hasil yang optimal yang tentunya akan mendukung tercapainya tujuan yang diinginkan dengan efektif dan efisien. Motivasi seorang karyawan untuk bekerja biasanya ditunjukkan oleh aktivitas/perilaku yang secara terus menerus dan berorientasikan pada tujuan.[21]

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, maka peneliti tertarik untuk meneliti "**Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya**".

[21] Ngatemin dan Wanti arumwati, "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara", *Jurnal Riset Akuntasnsi dan Bisnis*, No. 2, Vol 12 (September, 2012), 82.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

B. Identifikasi Masalah

Adapun identifikasi masalah dari latar belakang di atas adalah sebagai berikut:

1. Kurangnya kontribusi karyawan dalam membantu perusahaan untuk mencapai tujuan.
2. Ketidakseimbangan semangat kerja antara karyawan satu dengan karyawan lain.
3. Ketidaktahuan perusahaan terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

C. Batasan Masalah

Berdasarkan hasil identifikasi masalah di atas, maka dilakukan pembatasan masalah agar penelitian ini lebih terarah dan terfokus. Penelitian ini difokuskan pada faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan beserta analisisnya. Sehingga *uoutput* yang diharapkan adalah faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya dan analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian pada latar belakang, identifikasi dan batasan masalah, maka rumusan masalah yang diangkat dalam penelitian ini yaitu:

1. Faktor apakah yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya?
2. Bagaimana analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya?

E. Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan deskripsi ringkas tentang penelitian yang sudah dilakukan sebelumnya seputar masalah yang diteliti sehingga terlihat jelas bahwa kajian ini bukan pengulangan atau duplikasi dari kajian yang telah ada.

Penelitian yang peneliti lakukan ini berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya".

Penelitian ini tentu tidak lepas dari berbagai penelitian terdahulu yang dijadikan pandangan serta refrensi. Berikut beberapa penelitian terdahulu serta penjelasannya sebagai bahan perbandingan ataupun acuan penelitian dalam membuat penelitian yang akan dilakukan:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

No.	Nama	Judul	Hasil Penelitian	Keterangan
1	Topik Akbar[22]	Motivasi Pegawai Studi Tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai oleh Camat Selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara	Jenis Penelitian	Deskriptif Kualitatif
			Tujuan	Untuk mengetahui peningkatan motivasi kerja pegawai dan faktor-faktor yang mendukung serta menghambat peningkatan motivasi kerja pegawai oleh Camat selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara
			Variabel Penletian	Motivasi
			Temuan	Peningkatan motivasi kerja pegawai yang dilakukan oleh Camat di Kecamatan Kota Bangun dapat dikategorikan baik. Hal ini didasarkan pada beberapa aspek peningkatan motivasi kerja pegawai yang meliputi pemberian penghargaan kepada pegawai yang berprestasi, pemberian insentif kepada seluruh pegawai, pemberian kesempatan mengikuti pendidikan dan pelatihan guna meningkatan SDM pegawai dan pemberian kesempatan mendapatkan promosi jabatan bagi pegawai yang memiliki kinerja sangat baik

[22] Topik Akbar, "Motivasi Pegawai Studi tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai oleh Camat Selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara", *EJurnal Administrasi Negara*, No.1, Vol.1 (2013), 85-96.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

			Persamaan	Mencari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan
			Perbedaan	Tidak mengukur peningkatan motivasi kerja karyawan
2	Yualina Riastuti Partiwi dan Suhana[23]	Efektivitas Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai	Jenis Penelitian	Deskriptif Kualitatif
			Tujuan	Untuk mengetahui penilaian kinerja didasarkan pada tingkat pendidikan dan tingkat kehadiran pegawai yang menjadi tolak ukur pencapaian efektivitas motivasi kerja
			Variabel	Motivasi Kerja
				Kinerja
			Temuan	Dari hasil pembahasan dapat disimpulkan bahwa kualitas pendidikan yang dimiliki oleh pegawai di PTBIN tidak diimbangi dengan tingginya capaian kinerja pegawai secara maksimal. Hal tersebut dapat dilihat pada tingginya ketidak hadiran/ absen pegawai di lingkungan PTBIN, yang berarti bahwa tingkat motivasi mereka untuk menyelesaikan pekerjaan semakin rendah dan efektivitas motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja pegawai belum terlaksana dengan baik
			Persamaan	Penggunaan motivasi

[23] Yualina Riastuti Partiwi dan Suhana, "Efektivitas Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai", *Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir,* No. 2, Vol. 9 (Oktober, 2012), 57-65.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				kerja sebagai variabel peneltian
			Perbedaan	Tidak mencari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan melainkan mengukur tingkat efektivitas motivasi kerja terhadap kinerja melalui tingkat pendidikan dan tingkat kehadiran karyawan
3	Johannes Shandy Pranoto[24]	Analisis Motivasi Karyawan di Rumah Makan Warung Kipung	Jenis Penelitian	Kualitatif
			Tujuan	Untuk mengetahui motivasi karyawan Warung Kipung
			Variabel	Motivasi Kerja
			Temuan	Motivasi karyawan Warung Kipung merupakan kebutuhan materiil berupa uang dan tempat tinggal serta lingkungan kerja, rekan kerja yang baik dan pencapaian terhadap dirinya sendiri
			Persamaan	Mencari faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan
			Perbedaan	Tidak mengaitkan motivasi kerja karyawan dengan kesuksesan program perusahaan
4	Reni Puspita[25]	Motivasi Kerja di Perpustakaan Bagi	Jenis Penelitian	Deskriptif Kualitatif
			Tujuan	Untuk mengetahui motivasi dan faktor

[24] Johannes Sandhy Pranoto, "Analisis Motivasi Karyawan di Rumah Makan Warung Kipung", *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, No.4, Vol 1 (Oktober, 2016), 464-472.

[25] Reni Puspita, 2015, "Motivasi Kerja Di Perpustakaan Bagi Pustakawan Lulusan Non Ilmu Perpustakaan Studi Kasus Perpustakaan Kementerian Kesehetan RI", (Skripsi-UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

		Pustakawan Lulusan Non Ilmu Perpustakaan Studi Kasus Perpustakaan Kementerian Kesehetan RI		pendorong motivasi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan bekerja di Perpustakaan Kementerian Kesehatan RI
			Variabel	Motivasi Kerja
			Temuan	Motivasi pustakawan lulusan non ilmu perpustakaan bekerja di Perpustakaan Kementerian Kesehatan RI yaitu keinginan dari diri pustakawan untuk bekerja di perpustakaan sebagai pengabdian kepeda aparatur negara, pengembangan intelektual bidang perpustakaan maupun kesehatan dan sebagai penjenjangan karir serta faktor pendorong motivasi pustakawan bekerja di Perpustakaan Kementerian Kesehatan RI yaitu adanya gaji, tunjangan dan kesempatan untuk berkembang
			Persamaan	Mencari faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan
			Perbedaan	Tidak mengaitkan motivasi kerja karyawan dengan kesuksesan program perusahaan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5	Adina Nur Rahmani[26]	Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015	Jenis Penelitian	Kualitatif
			Tujuan	Untuk mengetahui gaya kepemimpinan apakah yang ditetapkan *branch manager* dan bentuk-bentuk motivasi yang diterapkan di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015
			Variabel	Kepemimpinan
				Motivasi
			Temuan	*Branch manager* Yayaysan Nurul Hayat Yogyakarta tidak hanya menerapkan satu gaya kepemimpinan, melainkan di sisi tertentu juga menerapkan gaya kepemimpinan yang berbeda. Gaya kepemimpinan yang diterapkan dominan dengan kepemimpinan demokratik, meskipun di sisi lain juga menerapkan kepemimpinan paternalistik, kharismatik dan laisses faire. Hal tersebut diperkuat oleh fungsi kepemimpinan yang diterapkan *branch manager* Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta. Serta bentuk-bentuk motivasi yang diberikan *branch manager* adalah menjalin hubungan

[26] Adina Nur Rahmani, 2015, "Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015", (Skripsi-UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015).

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

				personal yang baik kepada pegawai dan mitra kerja, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi, berkumpul dan evaluasi bersama dengan pegawai, memberikan kebebasan berkreasi dan mengembangkan diri dan memberikan kebebasan berpendapat (partisipasi pegawai)
			Persamaan	Pengunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel penelitian
			Perbedaan	Tidak mencari penerapan gaya kepemimpinan perusahaan

Sumber Data : Diolah peneliti

Dari beberapa penelitian di atas dijelaskan tentang persamaan dan perbedaan dengan penelitian ini. Dari keseluruhan penelitian di atas, tidak terdapat persamaan yang signifikan dengan penelitian ini, hanya terdapat persamaan pada penggunaan variabel motivasi kerja sebagai variabel penelitian dan beberapa tujuan penelitian yang mencari faktor yang mempengaruhi motivasi kerja. Penelitian ini lebih ditekankan pada pencarian faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan serta dampak adanya motivasi kerja karyawan tersebut dengan kesuksesan program perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

F. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini yaitu:

1. Untuk mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.
2. Untuk mengetahui analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

G. Kegunaan Hasil Penelitian

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis
   a. Hasil penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan dan memberikan sumbangsih ilmu pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dalam menggapai kesuksesan pada setiap program-program yang dimiliki perusahaan.
   b. Hasil penelitian dapat dijadikan sebagai refrensi atau perbandingan untuk penelitian-penelitian selanjutnya.
2. Kegunaan praktis
   a. Bagi Peneliti

      Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi peneliti karena dapat menerapkan ilmu yang telah didapat di bangku kuliah sehingga dapat mengaplikasikannya pada penelitian ini dan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menambah pengalaman serta pengetahuan tentang faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

b. Bagi Yayasan Yatim Mandiri atau Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

Hasil penelitian ini sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi manajemen Yayasan Yatim Mandiri atau Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya dalam pemberian motivasi terhadap karyawan guna mensukseskan program-program yang dimiliki.

c. Bagi Masyarakat

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi atau pandangan bagi masyarakat tentang lembaga zakat dan juga menjadi referensi bagi masyarakat dalam memilih lembaga zakat yang akan digunakan.

H. Definisi Operasional

Penelitian ini berjudul "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya". Agar lebih memudahkan dalam memahami skripsi ini, penelitian ini mendefinisikan beberapa istilah, antara lain:

1. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan–tindakan atau

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

sesuatu yang menimbulkan dorongan dan semangat kerja, atau dengan kata lain motivasi kerja adalah pendorong semangat kerja.

Keinginan, dorongan dan semangat kerja yang dimaksud tersebut dapat muncul karena berbagai hal, baik itu dari dalam diri atau luar diri seseorang. Keinginan, dorongan dan semangat kerja yang muncul tersebut nantinya akan memberikan dampak terhadap kelangsungan dan keberhasilan program-program yang dimiliki perusahaan.

2. Program-program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

Yayasan Yatim Mandiri merupakan lembaga nirlaba yang fokus pada pengelolaan dana zakat, infaq, sedekah dan wakaf yang diperoleh dari para donatur yang kemudian dana tersebut akan dikelola dalam berbagai macam program sebagai upaya memandirikan anak yatim dhu'afa.

Adapun salah satu program yang terselenggara di Yayasan Yatim Mandiri yaitu Mandiri Entrepreneur Center (MEC). Mandiri Entrepreneur Center (MEC) ini sendiri yaitu program pendidikan dan pelatihan siap kerja untuk anak-anak yatim lulusan SMA atau sederajat. Program ini bertujuan untuk mencetak *entrepreneur* yatim dan memberikan keterampilan khusus guna mencetak tenaga ahli dibidangnya yang memiliki karakter pribadi muslim yang jujur, amanah dan professional.

Karena konsep pendidikannya yang dilandasi oleh tiga pilar yaitu pendidikan akademik, pendidikan keagamaan dan pendidikan *entrepreneur*, hal itu membuat kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mandiri Entrepreneur Center menuntut para siswa dapat hidup mandiri secara ibadah, mandiri secara belajar dan mandiri secara ekonominya.

Adapun kegiatan-kegiatan yang terselenggara di Mandiri Entrepreneur Center Surabaya sesuai tiga pilar utama Mandiri Entrepreneur Center adalah sebagai berikut:

a. Mandiri secara ibadah
b. Mandiri secara belajar
c. Mandiri secara ekonomi
    1) *Entrepreneur camp*
    2) *Entrepreneur session*
    3) *Entrepreneur motivation*
    4) *Entrepreneur challenge*

I. Metode Penelitian

1. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif. Pendekatan ini dipilih untuk mendapatkan data kualitatif yang objektif dan mendalam yang nantinya data hasil penelitian tersebut dapat disajikan secara deskriptif sehingga temuan hasil penelitian tersaji secara urut, detail dan mendalam.

Sedangkan jenis penelitiannya, peneliti menggunakan deskriptif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk memperoleh informasi-informasi mengenai keadaaan yang ada pada saat ini dan tidak menguji hipotesa

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

atau tidak menggunakan hipotesa melainkan hanya mendeskripsikan informasi apa adanya sesuai dengan variabel-variabel yang diteliti.[27]

2. Data yang Dikumpulkan

   a. Data primer dari penelitian ini adalah tentang kegiatan-kegiatan yang terkait dengan aktivitas dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) serta faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

   b. Data sekunder dari penelitian ini adalah penelitian terdahulu yang melengkapi penelitian yang dilakukan.

3. Sumber Data

   Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

   a. Sumber Primer

      Sumber primer dari penelitian ini yaitu direktur, manajer akademik & sdm, manajer humas & pengkaryaan, manajer diklat pesantren kemandirian, supervisor kesekretariatan, 2 admin keuangan, admin umum dan front office Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

   b. Sumber Sekunder

      Sumber sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari buku maupun literatur lain meliputi:

      1) Manajemen Sumber Daya Manusia

      2) Teori Motivasi

[27] Mardalis, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal* (Jakarta: Bumi Aksara, 1995), 26.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Website, Brosur dan Majalah Yayasan Yatim Mandiri dan Mandiri Entrepreneur Center
4) Jurnal Motivasi Kerja
5) Dan lain lain.

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik pengumpulan data sebagai berikut:

a. Observasi, yaitu dengan melakukan pengamatan terhadap aktivitas keseharian dari para karyawan.
b. Wawancara, yaitu mengadakan proses tanya jawab secara langsung dengan beberapa karyawan yang terlibat dalam segala kegiatan yang berkaitan dengan upaya mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.
c. Dokumentasi, yaitu penelitian terhadap benda seperti buku, majalah, otobiografi dan kliping.[28] Dalam hal ini pengumpulan data diperoleh melalui website, buku dan brosur Mandiri Entrepreneur Center (MEC).

5. Teknik Analisis Data

Dari data yang telah berhasil dikumpulkan selanjutnya akan dianalisis secara deskriptif kualitatif, yaitu data-data yang diperoleh kemudian dituangkan dalam bentuk kata-kata, kemudian dideskripsikan sehingga dapat memberikan kejelasan kenyataan yang realistis. Tujuan

[28] Luluk Fikri Zuhriyah, *Metode Penelitian Kualitatif* (Surabaya: PT Revka Petra Media, 2012), 68.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dari metode ini adalah untuk membuat deskripsi atau gambaran mengenai objek penelitian secara sistematis, faktual dan akurat mengenai fakta-fakta, sifat-sifat serta hubungan antar fenomena yang diselidiki.

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan teknik-teknik pengolahan data sebagai berikut:

a. Reduksi data, yaitu merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari temanya dan polanya. Dengan demikian data yang direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data.[29]
b. Display data atau penyajian data yaitu penyajian data yang dilakukan dalam bentuk tabel, grafik, dan sejenisnya. Melalui penyajian data tersebut, maka data terorganisasikan, tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan mudah difahami.[30]
c. Penemuan hasil, yaitu dengan menganalisis data yang telah diperoleh dari penelitian untuk memperoleh kesimpulan mengenai kebenaran fakta yang ditemukan. Yang akhirnya merupakan sebuah jawaban dari rumusan masalah.

[29] Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), 247.
[30] Ibid., 249.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

J. Sistematika Pembahasan

Untuk menghasilkan suatu tulisan yang teratur dan terarah, peneliti menguraikan penelitian ini dalam lima bab sebagai berikut:

Bab I berupa pendahuluan yang berisi latar belakang yang mendasari penelitian ini, identifikasi dan batasan masalah, rumusan masalah, kajian pustaka, tujuan penelitian, kegunaan hasil penelitian, definisi operasional, metode penelitian dan sistematika pembahasan.

Bab II berfungsi sebagai dasar kajian untuk menjawab permasalahan yang ada pada penelitian ini. Dalam bab ini, dibahas teori tentang manajemen sumber daya insani, teori motivasi dan motivasi kerja.

Bab III dimuat deskripsi data yang berkenaan dengan variabel yang diteliti secara objektif seperti gambaran umum mengenai Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya meliputi sejarah berdiri, visi misi dan profil lulusan, struktur organisasi, bidang keahlian (jurusan), program-program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya dan juga implementasi faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan.

Bab IV berisi analisis hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti yang mengacu pada rumusan masalah. Pertama, mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya. Kedua tentang analisis faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Bab V merupakan bab terakhir yang berisi kesimpulan hasil penelitian dan saran-saran yang dapat bermanfaat bagi banyak pihak, khususnya mengetahui faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB II
KERANGKA TEORITIS

A. Manajemen Sumber Daya Insani

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Insani

Menurut S.P. Hasibuan dalam Burhanudin Yusuf, yang dimaksud dengan manajemen adalah suatu ilmu dan seni mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan tertentu.[1]

Manajemen dapat dikatakan sebagai ilmu karena kumpulan ilmu pengetahuan yang logis, rasional dan sistematis. Sedangkan manajemen sebagai seni adalah suatu sifat kreatif individu dalam mengelola organisasi yang turut disertai dengan suatu keterampilan. Ilmu pengetahuan akan mengajarkan kepada orang tentang suatu pengetahuan tertentu mengenai pengelolaan organisasi, sedangkan seni mendorong orang untuk mempraktikannya dimana setiap orang dapat mengimplementasikan berdasarkan kreativitas masing-masing. Seni dalam manajemen meliputi kemampuan untuk memadukan visi atau tujuan dengan keterampilan (*skill*) tertentu.[2]

---

[1] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sunber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 20.
[2] Ibid., 22.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Dalam pandangan islam manajemen memiliki ciri khas yang membedakan dengan pengertian manajemen yang telah dikenal umum. Islam membagi manajemen dalam dua pengertian, yaitu sebagai ilmu dan sebagai aktivitas. Sebagai ilmu, manajemen dipandang sebagai salah satu ilmu umum yang tidak berkaitan dengan nilai, peradaban (*hadlarah*) manapun, sehingga hukum mempelajarinya adalah *fardlu kifayah*. Sedangkan sebagai aktivitas, ia terikat pada aturan syara', nilai atau *hadlarah* Islam. Manajemen islami berpijak pada aqidah Islam, aqidah Islam adalah dasar ilmu pengetahuan atau *tsaqofah* Islam.[3]

Sedangkan sumber daya insani adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Dimensi pokok sumber daya adalah kontribusinya terhadap organisasi, sedangkan dimensi pokok insani adalah perlakuan kontribusi terhadapnya yang akan menentukan kualitas dan kuantitas hidupnya.[4]

Jadi, yang dimaksud dengan manajemen sumber daya insani ialah suatu perencanaan yang matang dalam mengorganisir suatu tujuan perusahaan secara berkesinambungan melalui potensi-potensi yang dimiliki oleh manusia dalam perusahaan tersebut untuk pencapaian dan

---

[3] M. Karebet Widjajakusuma dan M. Ismail Yusanto, *Pengantar Manajemen Syariat* (Jakarta: Khairul Bayan Sumber Pemikiran Islam, 2002), 25.

[4] Azizah Nur Rahmayani, "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori & Terapan,* No. 1, Vol.1 (Januari, 2014), 24.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keseimbangan suatu tujuan yang ingin dicapai, baik yang bersifat materi maupun yang bersifat abstrak/imaterial.[5]

Tujuan dari manajemen sumber daya insani itu sendiri yaitu meningkatkan kontribusi produktif individu yang terdapat di dalam suatu organisasi melalui sejumlah cara yang dapat dipertanggungjawabkan secara strategis, etis dan sosial.[6]

2. Hubungan Manajemen Sumber Daya Insani dengan Motivasi Kerja

Islam mengajarkan kita untuk melakukan pekerjaan dengan tepat, terarah, jelas dan tuntas. Suatu pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang mampu dan ahli di bidangnya, jika tidak maka tujuan yang dikehendaki tidak akan tercapai.[7] Dimana hal tersebut telah disebutkan dalam sabda Rasulullah SAW yaitu:

.... أُسْنِدَ إِذَا قَالَ ا لْأَمْرُ غَيْرِ إِلَى نْتَظِرْفَ أَهْلِه السَّاعَةَ

"Jika urusan diserahkan bukan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancuran itu". (HR. Bukhari)

Dalam hadits tersebut dijelaskan bahwasanya suatu pekerjaan harus dilakukan oleh orang yang mampu dan ahli di bidangnya, karena jika tidak maka pekerjaan tersebut akan berantakan dan tidak akan mencapai

---

[5] Fahadil Amin Al Hasan dan Muhammad Irfan Maulana, "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global", *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, No.3, Vol.1 (2016), 31.

[6] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sumber Daya Manusia* …, 28.

[7] Shilvya Husna, "Pentingkah Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Indonesia", dalam m.republika.co.id/berita/jurnalisme-warga/kabar/17/04/03/onu46r396-pentingkah-manajemen-sumber-daya-insani-di-lembaga-keuangan-syariah-indonesia, diakses pada 07 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

tujuan yang dikehendaki. Hal tersebut menandakan betapa pentingnya sumber daya insani dalam suatu perusahaan, karena sumber daya insani sendiri merupakan kunci utama dalam sebuah perusahaan sehingga menjadi sangat penting untuk diperhatikan baik itu secara individu karyawan maupun secara kelompok. Sumber daya insani harus dapat memenuhi kriteria yang dibutuhkan perusahaan.[8] Oleh karena itu dibutuhkanlah penerapan manajemen sumber daya insani dalam suatu perusahaan agar kedepannya sumber daya insani yang berada dalam perusahaan tersebut dapat berkembang lebih baik lagi dan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dalam perusahaan tersebut dapat tercapai.

Dalam upaya mencapai tujuan perusahaan tersebut, permasalahan yang dihadapi manajemen bukan hanya terdapat pada bahan mentah, alat-alat kerja, mesin-mesin produksi, uang dan lingkungan kerja saja, tetapi juga menyangkut sumber daya insani yang mengelola faktor-faktor produksi lainnya tersebut. Namun, perlu diingat bahwa sumber daya insani sendiri sebagai faktor produksi, seperti halnya faktor produksi lainnya, merupakan masukan (*input)* yang diolah oleh perusahaan dan mengasilkan keluaran (*output*). Karyawan yang belum mempunyai keterampilan dan keahlian akan dilatih, sehingga menjadi karyawan yang

[8] Fahadil Amin Al Hasan dan Muhammad Irfan Maulana, ”Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global”, *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, No.3, Vol.1 (2016), 31.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

terampil dan ahli. Apabila dia dilatih lebih lanjut dan diberikan pengalaman dan motivasi, dia akan menjadi karyawan yang matang.[9]

Karena pada dasarnya motivasi dapat memacu karyawan untuk bekerja keras sehingga dapat mencapi tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja karyawan sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan itu sendiri.[10] Dengan memahami dan mengguanakan motivasi sesuai dengan kebutuhan, maka aktivitas pengelolaan sumber daya insani akan lebih mudah dijalankan. Dimana untuk mendapatkan sumber daya insani yang bersemangat tinggi dalam melaksanakan tugas-tugasnya, maka dibutuhkanlah motivasi tetapi tentunya harus tetap dalam koridor syari'ah.[11]

Di samping menerapkan berbagai konsep motivasi yang dianggap sesuai dengan kondisi karyawan dan kondisi perusahaan, imbalan yang mendekatkan diri karyawan pada kehidupan mendatang perlu pula menjadi bahan pertimbangan perusahaan. Contoh yang telah banyak dijalankan yaitu bonus berupa perjalanan haji yang biasanya dikaitkan dengan kinerja dan masa kerja, ataupun tata ruang yang memfasilitasi pemenuhan kebutuhan.[12]

---

[9] Veithzal Rivai Zainal et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik* (Jakarta: Rajawali Pers, 2015), 04.
[10] Ibid., 608.
[11] Jusmaliani, *Pengelolaan Sumber Daya Insani* (Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014), 27.
[12] Ibid., 194.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pemberian motivasi itu sendiri memang merupakan sesuatu yang mutlak diperlukan dalam kegiatan menjalankan usaha, dan bentuknya bermacam-macam tidak terbatas pada imbalan materi semata. Salah satunya yaitu dapat berupa pujian atau sekedar senyuman dari pimpinan yang kharismatik kadang cukup untuk membangkitkan semangat kerja. Pada zaman Rasulullah SAW lebih banyak memberi motivasi non-materi dalam bentuk pujian, perkataan maupun arahan. Misalnya perkataan Rasulullaw SAW pada Abu Dzar ra, *Tiada yang dinaungi langit dan dipikul bumi yang lebih setia dari Abu Dzar*, ataupun gelar-gelar yang diberikan beliau pada sahabatnya. Banyak hal yang dapat dilakukan dalam membangkitkan motivasi karyawan dan hal ini sangat perlu dilakukan karena motivasi dapat membangkitkan semangat karyawan untuk mencapai keberhasilan organisasi.[13]

Motivasi kerja dalam Islam sendiri merupakan suatu bagian dari ibadah, motivasi kerja dalam Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis semata, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara, tetapi motivasi kerja dalam islam juga merupakan bentuk kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardhu lainnya.[14]

---

[13] Ibid., 179.

[14] Noviana Sari, 2016, "Pengaruh Motivasi Kerja dan *Smart Working* terhadap Kinerja Karyawan Multi Level Marketing Syariah PT K-Link Surabaya" (Skripsi-UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016), 16.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Motivasi kerja itu sendiri sebenarnya sudah diatur dalam ajaran agama Islam, yaitu pada firman Allah SWT dalam QS. Asy-Syuura ayat 20 yang berbunyi:

مَن كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ ٱلْأَخِرَةِ نَزِدْ لَهُۥ فِى حَرْثِهِۦ ۖ وَمَن كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ ٱلدُّنْيَا نُؤْتِهِۦ مِنْهَا وَمَا لَهُۥ فِى ٱلْأَخِرَةِ مِن نَّصِيبٍ ﴿٢٠﴾ [15]

> "Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki keuntungan di dunia kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagiapun di akhirat."[16]

Dalam ayat tersebut Allah SWT telah menunjukkan kepada umatnya bahwa adanya motivasi kerja dalam Islam, yaitu Allah menjanjikan rizeki setiap manusia yang mau bekerja dijalan-Nya, bukan hanya kebahagian dan rezeki di dunia saja, tetapi juga di akhirat kelak.

B. Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari kata motif (*motive*), yang berarti dorongan. Dengan demikian motivasi berarti suatu kondisi yang mendorong atau menjadi sebab seseorang melakukan suatu perbuatan atau kegiatan yang

[15] Al-Qur'an, 42: 20.
[16] Departemen Agama Republik Indonesia, Mushaf Ash-Shafa (Solo: PT Tiga Serangkai Putaka Mandiri, 2014), 572.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

berlangsung secara sadar.[17] Pengertian motivasi ini tidak terlepas dari kata kebutuhan "*needs*" atau "*want*". Kebutuhan adalah suatu potensi dalam diri manusia yang perlu ditanggapi atau direspons. Tanggapan dalam kebutuhan tersebut diwujudkan dalam bentuk tindakan untuk pemenuhan kebutuhan tersebut, dan hasilnya adalah orang yang bersangkutan merasa atau menjadi puas. Apabila kebutuhan tersebut belum dipenuhi, maka akan selalu berpotensi untuk muncul kembali sampai dengan terpenuhinya kebutuhan yang dimaksud.[18]

Berdasarkan pengertian di atas, motivasi dapat didefinisikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan.[19] Selain itu motivasi juga dapat didefinisikan sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi atau dorongan yang dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan mempertahankan hidup. Pemberian dorongan ini bertujuan untuk menggiatkan orang-orang atau karyawan agar mereka bersemangat dan dapat mencapai hasil yang dikehendaki. [20]

---

[17] Wilson Bangun, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Erlangga, 2012), 312.
[18] Soekidjo Notoatmojo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rineka Cipta, 2009), 114.
[19] T. Hani Handoko, *Manajemen Edisi 2* (Yogyakarta: BPFE-Yogyakata, 1996), 252.
[20] Burhanuddin Yusuf, *Manajemen Sunber Daya Manusia* …, 264.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Jadi, yang dimaksud dengan motivasi kerja adalah hasil dari kumpulan kekuatan internal dan eksternal yang menyebabkan pekerja memilih jalan untuk bertindak yang sesuai dan menggunakan perilaku yang akan diarahkan pada pencapaian tujuan organisasi.[21]

2. Teori Motivasi

Setiap teori motivasi berusaha untuk menguraikan apa sebenarnya manusia dan manusia dapat menjadi seperti apa. Dengan alasan ini, bisa dikatakan bahwa sebuah teori motivasi mempunyai isi dalam bentuk pandangan tertentu mengenai manusia. Isi teori motivasi membantu kita memahami keterlibatan dinamis tempat organisasi beroperasi dengan menggambarkan manajer dan karyawan saling terlibat dalam organisasi setiap hari. Teori motivasi ini juga membantu manajer dan karyawan untuk memecahkan permasalahan yang ada di organisasi.

Adapun beberapa teori motivasi di antaranya yaitu sebagai berikut:[22]

a. Hierarki Teori Kebutuhan (*Hierarchial of Needs Theory*)

Teori motivasi yang sangat terkenal adalah teori kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow. Menurut Maslow bahwa pada setiap diri manusia itu terdiri dari atas lima kebutuhan yaitu:

[21] Wibowo, *Perilaku dalam Organisasi* (Jakarta: Rajawali Pers, 2016), 110.
[22] Veithzal Rivai Zainal et al., *Manajemen Sumber Daya Manusia* …, 609.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Gambar 2.1. Hierarki Kebutuhan Maslow

1) Aktualisasi Diri

   Kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kebutuhan untuk berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, meberikan penilaian dan kritik terhadap sesuatu.

2) Penghargaan Diri

   Kebutuhan akan harga diri, kebutuhan dihormati dan dihargai orang lain.

3) Kepemilikan Sosial

   Kebutuhan merasa memiliki, kebutuhan untuk diterima dalam kelompok, berafiliasi, berinteraksi dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.

4) Rasa Aman

   Kebutuhan rasa aman, kebutuhan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan hidup.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

5) Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis, kebutuhan makan, minum, perlindungan fisik, seksual, sebagai kebutuhan terendah.

Gambar di atas menjelaskan bahwa urutan dan rangkaian kebutuhan seseorang selalu mengikuti alur yang dijelaskan oleh teroi Maslow. Semakin ke atas kebutuhan seseorang semakin sedikit jumlah atau kuantitas manusia yang memiliki kriteria kebutuhannya.

b. McCelland *Theory of Needs*

David McCelland menganalisis tentang tiga kebutuhan manusia yang sangat terpenting di dalam organisasi atau perusahaan tentang motivasi mereka. McCelland *Theory of Needs* menfokuskan kepada tiga hal yaitu:

1) Kebutuhan dalam mencapai kesuksesan (*Need for achievment*), kemampuan untuk mencapai hubungan kepada standar perusahaan yang telah ditentukan juga perjuangan karyawan untuk menuju keberhasilan.
2) Kebutuhan dalam kekuasaan atau otritas kerja (*Need for power*), kebutuhan untuk membuat orang berperilaku dalam keadaan yang wajar dan bijaksana di dalam tugasnya masing-masing.
3) Kebutuhan untuk berafiliasi (*Need for affiliation*), hasrat untuk bersahabat dan mengenal lebih dekat rekan kerja atau para karyawan di dalam organisasi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

c. Teori ERG

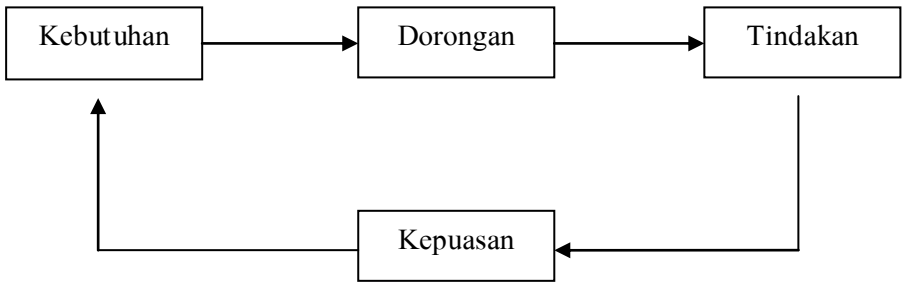
Teori ERG menyebutkan ada tiga kategori kebutuhan individu, yaitu eksistensi (*existence*), keterhubungan (*relatedness*) dan pertumbuhan (*growth*), karena itu disebut sebagai teori ERG, yang berupa:

1) Kebutuhan eksistensi untuk bertahan hidup atau kebutuhan fisik
2) Kebutuhan keterhubungan adalah kebutuhan untuk berhubungan dengan orang lain yang bermanfaat seperti keluarga, sahabat, atasan, keanggotaan di dalam masyarakat
3) Kebutuhan pertumbuhan adalah kebutuhan untuk menjadi produktif dan kreatif, misalnya diberdayakan di dalam potensi tertentu dan berkembang secara terus-menerus.

d. Pola Dasar Pemikiran *Content Theory*

Teori ini menekankan arti pentingnya pemahaman faktor-faktor yang ada di dalam individu yang menyebabkan mereka bertingkah laku tertentu. Teori ini mencoba menjawab pertanyaan-pertanyaan seperti kebutuhan apa yang coba dipuaskan oleh seseorang? Apa yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu? Dalam pandangan ini, setiap idividu mempunyai kebutuhan yang ada di dalam (*inner needs*) yang menyebabkan mereka didorong, ditekan atau dimotivasi untuk memenuhinya. Kebutuhan tertentu yang mereka rasakan akan menentukan tindakan yang mereka lakukan. Para individu akan bertindak untuk memuaskan kebutuhan mereka.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id



Gambar 2.2. Model Motivasi *Content Theory*

e. Pola Dasar Pemikiran *Reinforcement Theory*

Teori ini tidak menggunakan konsep suatu motif atau proses motivasi. Sebaliknya teori ini menjelaskan bagaimana konsekuensi perilaku di masa lalu mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang dalam suatu siklus proses belajar.

Dalam pandangan teori ini, individu bertingkah laku tertentu karena pada masa lalu mereka belajar bahwa perilaku tertentu seseorang akan berhungan dengan hasil yang menyenangkan terhadap orang lain, dan perilaku tertentu akan juga menghasilkan akibat yang tidak menyenangkan. Pada umumnya, individu lebih suka akibat yang menyenangkan, karena mereka akan mengulangi perilaku yang akan mengakibatkan konsekuensi yang menyenangkan.

f. Pola Dasar Pemikiran *Expectancy Theory*

Saat ini salah satu teori yang dapat diterima secara luas tentang motivasi adalah teori yang dikemukan oleh Victor Vroom's yaitu *expectancy theory.* Walaupun banyak kritikan terhadap teori tersebut, tetapi banyak juga yang men*support* teori ini.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Teori ini mengemukakan bahwa tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan dia dapatkan. Dalam hal ini seperti harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan. Lebih intinya, teori ini memfokuskan hubungan sebagai berikut:

1) *Effort-performance relationship*, probabilitas yang akan diterima oleh individu dengan mengerahkan kemampuannya untuk suatu hasil kerja yang baik.
2) *Performance-reward relationship,* tingkatan kepercayaan individu atas hasil kerja tertentu akan mengakibatkan harapan yang diinginkannya.
3) *Reward-personal goal relationship*, penghargaan organisasi atas seseorang mengakibatkan kepuasan individu di dalam bekerja.

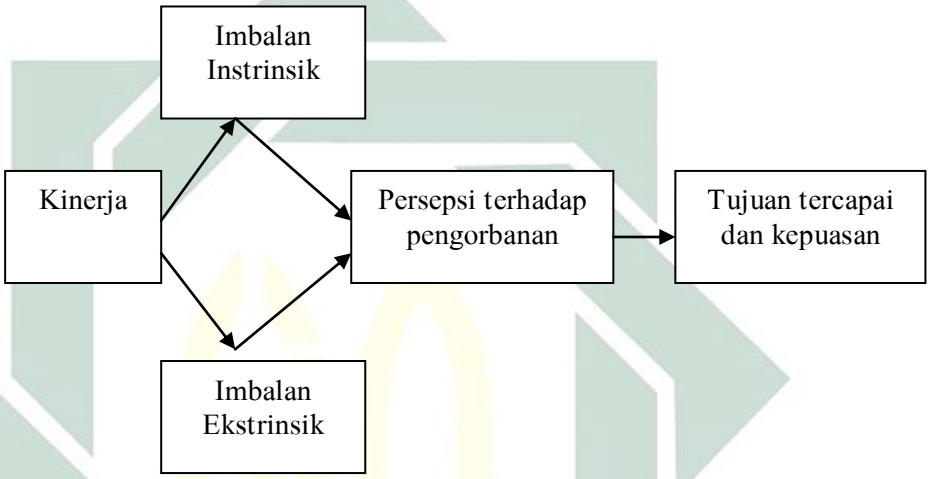
Akhirnya, pola dasar *expectancy theory* adalah pemahaman antara individu dan hubungannya dengan hasil kerja dan kemampuan kerja antara hasil kerja dan penghargaan dan penghargaan dan kepuasan tujuan individu.

Menurut teori ini ada empat asumsi mengenai perilaku individu dalam perusahaan, yaitu:

1) Perilaku individu ditentukan oleh kombinasi faktor-faktor individu dan faktor-faktor lingkungan.
2) Individu mengambil keputusan dengan sadar mengenai perilakunya sendiri dalam perusahaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Individu mempunyai kebutuhan, keinginan dan tujuan yang berbeda.
4) Individu memutuskan di antara perilaku alternatif berdasarkan harapnnya bahwa suatu perilaku akan mengarahkan pada tujuan yang diinginkan.



Gambar 2.3. Model Teori Harapan

Model teori harapan mempunyai sejumlah implikasi nyata, yaitu:

1) Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap karyawan. Jika imbalan menjadi motivator, maka akan cocok untuk individu yang terlibat. Pimpinan dapat menentukan imbalan apa yang diinginkan karyawannya dengan reaksinya dalam situasi yang berbeda-beda dan menanyakan imbalan apa yang mereka inginkan.
2) Menentukan kinerja yang diinginkan. Identifikasi tingkat kinerja atau perilaku yang diinginkan sehingga dapat memberitahukan pekerjaan apa yang harus dilakukan agar mereka diberi imbalan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Mengaitkan imbalan dengan kinerja. Untuk mempertahankan motivasi, imbalan yang layak harus jelas dikaitkan dengan suatu kinerja dalm jangka waktu yang singkat.
4) Menganalisis faktor-faktor yang mengurangi efektifitas imbalan. Perbedaan antara rencana imbalan dengan pengaruh lain di dalam lingkungan kerja memungkinkan dilakukannya penyesuaian di dalam sistem imbalan.
5) Memastikan imbalan mencukupi. Imbalan yang kecil akan menjadi motivator yang kecil pula.

3. Fungsi Motivasi

Adapun fungsi dari motivasi adalah sebagai berikut: [23]

a. Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dalam hal ini merupakan motor penggerak dari setiap kegiatan yang akan dikerjakan.
b. Menentukan arah perbuatan, yakni ke arah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
c. Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan-perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbutan-perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

[23] Sardiman A.M., *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar* (Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006), 85.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

4. Tujuan Motivasi

Berkaitan dengan bahasan tentang tujuan motivasi kerja ini, berikut ini dikemukakan pendapat seorang ahli di bidang manajemen. Menurut Saydam dalam M. Kadarisman adapun tujuan dari pemberian motivasi kerja adalah sebagai berikut: [24]

a. Mengubah perilaku karyawan sesuai dengan keinginan perusahaan
b. Mendorong gairah dan semangat kerja karyawan
c. Meningkatkan disiplin kerja
d. Meningkatkan prestasi kerja
e. Meningkatkan rasa tanggung jawab
f. Meningkatkan produktivitas dan efisiensi
g. Menumbuhkan loyalitas karyawan pada perusahaan

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi[25]

Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri sesorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor yang mempengaruhi motivasi itu sendiri terdiri dari faktor internal yaitu faktor yang mempengaruhi motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang serta faktor eksternal yaitu faktor yang mempegaruhi motivasiyang berasal dari luar diri seseorang.

---

[24] M. Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Jakarta: Rajawali Pers, 2014), 291.
[25] Edy Sutrisno, *Manajemen …,* 116.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Faktor internal yang mempengaruhi motivasi pada seseorang antara lain adalah :

1) Keinginan untuk dapat hidup

Keinginan untuk dapat hidup merupakan kebutuhan setiap manusia yang hidup di muka bumi. Untuk mempertahankan hidup ini orang mau mengerjakan apa saja, apakah pekerjaan itu baik atau jelek, halal atau haram, dan sebagainya. Misalnya, untuk mempertahankan hidup manusia perlu makan, dan untuk meperoleh makan ini, manusia mau mengerjakan apa saja asal hasilnya dapat memenuhi kebutuhan untuk makan. Keinginan untuk dapat hidup meliputi kebutuhan untuk:

a) Memperoleh kompensasi yang memadai
b) Pekerjaan yang tetap walupun penghasilan tidak begitu memadai
c) Kondisi kerja aman dan nyaman.

2) Keinginan untuk dapat memiliki

Keinginan untuk dapat memiliki benda mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan. Hal ini banyak kita lihat dalam kehidupan sehari-hari, bahwa keinginan yang keras untuk dapat memiliki itu dapat mendorong seseorang untuk mau bekerja. Contohnya, keinginan untuk dapat memiliki sepeda motor dapat mendorong seseorang untuk mau melakukan pekerjaan.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3) Keinginan untuk memperoleh penghargaan

Seseorang mau bekerja disebabkan adanya keinginan untuk diakui dan dihormati oleh orang lain. Untuk memperoleh status sosial yang lebih tinggi, orang mau mengeluarkan uangnya, untuk memperoleh uang itupun ia harus bekerja keras. Jadi, harga diri, nama baik, kehormatan yang ingin dimiliki itu harus diperankan sendiri, mungkin dengan bekerja keras memperbaiki nasib, mencari rezeki, sebab status untuk diakui sebagai orang yang terhormat tidak mungkin diperoleh bila yang bersangkutan termasuk pemalas, tidak mau bekerja, dan sebagainya.

4) Keinginan untuk memperoleh pengakuan

Bila kita perinci, maka keinginan untuk memperoleh pengakuan itu dapat meliputi adanya penghargaan terhadap prestasi, adanya hubungan kerja yang harmonis dan kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta perusahaan tempat bekerja dihargai oleh masyarakat.

5) Keinginan untuk berkuasa

Keinginan untuk berkuasa mendorong seseorang untuk bekerja. Kadang-kadang keinginan untuk berkuasa ini juga dipenuhi dengan cara-cara tidak terpuji, namun cara-cara yang dilakukan itu masih termasuk bekerja juga. Apalagi keinginan untuk berkuasa atau menjadi pimpinan itu dalam arti positif, yaitu ingin dipilih

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

menjadi ketua atau kepala, tentu sebelumnya si pemilih telah melihat sendiri bahwa orang itu benar-benar mau bekerja, sehingga ia pantas untuk dijadikan penguasa dalam unit kerja.

b. Faktor eksternal juga memegang peranan penting dalam meningkatkan dan menurunkan motivasi kerja seseorang. Yang termasuk dalam faktor ekternal yang mempengaruhi motivasi adalah :

1) Kondisi lingkungan kerja

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar karyawan yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan. Lingkungan kerja ini meliputi tempat bekerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, kebersihan, pencahayaan, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja yang ada antara orang-orang di tempat kerja tersebut. Oleh karena itu, pimpinan perusahaan yang mempunyai kreativitas tinggi akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawan.

2) Kompensasi yang memadai

Kompensasi merupakan sumber penghasilan utama bagi para karyawan untuk menghidupi diri beserta keluarganya. Kompensasi yang memadai merupakan alat motivasi yang paling ampuh bagi perusahaan untuk mendorong para karyawan bekerja dengan baik. Adapun kompensasi yang kurang memadai akan membuat mereka

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kurang tertarik untuk bekerja keras, dan memungkinkan mereka bekerja tidak tenang. Dari sini diketahui bahwa besar kecilnya kompensasi sangat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

3) Supervisi yang baik

Fungsi supervisi dalam suatu pekerjaan adalah memberikan penagrahan, membimbing kerja para karyawan, agar dapat melaksanakan kerja dengan baik tanpa membuat kesalahan. Dengan demikian, posisi supervisi sangat dekat dengan para karyawan, dan selalu menghadapi para karyawan dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Oleh karena itu, peranan supervisor yang melakukan pekerjaan supervise amat mempengaruhi motivasi kerja para karyawan.

4) Adanya jaminan pekerjaan

Setiap orang akan mau bekerja mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan, kalau yang bersangkutan merasa ada jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan. Mereka bekerja bukan untuk hari ini saja, tetapi mereka berharap akan bekerja sampai tua cukup dalam satu perusahaan saja, tidak usah sering kali pindah. Hal ini akan dapat terwujud bila perusahaan dapat memberikan jaminan karier untuk masa depan, baik jaminan akan adanya promosi jabatan, pangkat, maupun jaminan pemberian kesempatan untuk mengembangkan potensi diri. Sebaliknya, orang-

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

orang akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier ini kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka.

5) Status dan tanggung jawab

Status atau kedudukan dalam jabatan tertentu merupakan dambaan setiap karyawan dalam bekerja. Mereka bukan hanya mengharapkan kompensasi semata, tetapi pada suatu masa mereka juga berharap akan mendapat kesempatan menduduki jabatan dalam suatu perusahaan. Jadi, status dan kedudukan merupakan dorongan untuk memenuhi kebutuhan *sense of achievement* dalam tugas sehari-hari.

6) Peraturan yang fleksibel

Bagi perusahaan besar, biasanya sudah ditetapkan sistem dan prosedur kerja yang harus dipatuhi seluruh karyawan. Sistem dan prosedur kerja ini dapat kita sebut dengan peraturan yang berlaku dan bersifat mengatur dan melindungi para karyawan. Semua ini merupakan aturan main yang mengatur hubungan kerja antara karyawan dengan perusahaan, termasuk hak dan kewajiban para karyawan, pemberian kompensasi, promosi, mutasi dan sebagainya. Oleh karena itu, biasanya peraturan bersifat melindungi dan dapat memberikan motivasi para karyawan untuk bekerja lebih baik lagi.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB III
DATA PENELITIAN

A. Gambaran Umum Mandiri Entrepreneur Center

1. Sejarah Mandiri Entrepreneur Center[1]

Mandiri Entrepreneur Center didirikan oleh Yayasan Yatim Mandiri yang merupakan suatu lembaga nirlaba yang fokus pada pendidikan dan kemandirian anak-anak yatim di seluruh Indonesia. Yayasan Yatim Mandiri berdiri sejak tanggal 31 Maret 1994 di Kota Pahlawan Surabaya. Mereka anak-anak yatim disekolahkan mulai SD sampai SMA. Namun, setelah lulus SMA, mereka sulit mendapatkan pekerjaan. 'Bisa saja dapat kerja, tapi susah. Apalagi, harus bersaing sama lulusan diploma atau sarjana'. Dari situlah Awal mulanya pemikiran didirikan Mandiri Entrepreneur Center (MEC), agar adik-adik Yatim yang lulus SMA sederajat mampu bersaing.

Mandiri Entrepreneur Center (MEC) ini sendiri didirikan pada 1 Juni 2007. Dengan tim manajemennya adalah Direktur oleh Ir. Bimo Wahyu Wardojo, Manajer Akademik oleh Mochamad Syachudin, M.Pd, Humas oleh Hendy Nur Rokhmansyah, S.Sos, Admin dan HRD oleh Sari Anggraini,S.Pd, Keuangan oleh Nike Saridiana,S.Pd, Kepala Asrama

[1] Mandiri Entrepreneur Center, "Sejarah Mandiri Entrepreneur Center", dalam http://www.kampuskemandirian.org/profil-13.html, diakses pada 26 Maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

oleh Maksum Arif, S.Hi. Dimana pada tahun pertama pendiriannya jumlah peserta didik hanya 35 anak dari yang ditargetkan oleh Yayasan Yatim Mandiri adalah 100 anak. Dan akhirnya tim manajemen MEC membuka pendaftaran gelombang dua untuk bisa menutup target yang telah ditentukan hingga akhirnya didapatkan peserta didik sebanyak 50 anak dari berbagai belahan kota dan desa di Indonesia.

Diangkatan pertama jurusan yang dibuka adalah Diklat Guru TK Islam, Administrasi Komputer, Akuntansi Komputer dan Teknisi Komputer. Dimana pada konsep pendidikan jurusan-jurasan tersebut memiliki tiga pilar yaitu pendidikan akademik, pendidikan keagamaan dan pendidikan *entrepreneur*. Dan ketiga pilar itulah yang akhirnya hingga saat ini dipertahankan. Hal itu dengan harapan peserta didik yang ada di MEC dapat hidup mandiri secara ibadah, mandiri secara belajar dan mandiri secara ekonominya.

2. Visi, Misi dan Profil Lulusan Mandiri Entrepreneur Center[2]

Visi Mandiri Entrepreneur Center

"Pelopor diklat dalam memandirikan generasi bangsa yang berbasis *entrepreneurship* dan nilai-nilai keislaman"

[2] Mandiri Entrepreneur Center, "Visi, Misi dan Profil Lulusan Mandiri Entrepreneur Center", dalam www.kampuskemandirian.org/profil-16.html, diakses pada 26 Maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Misi Mandiri Entrepreneur Center

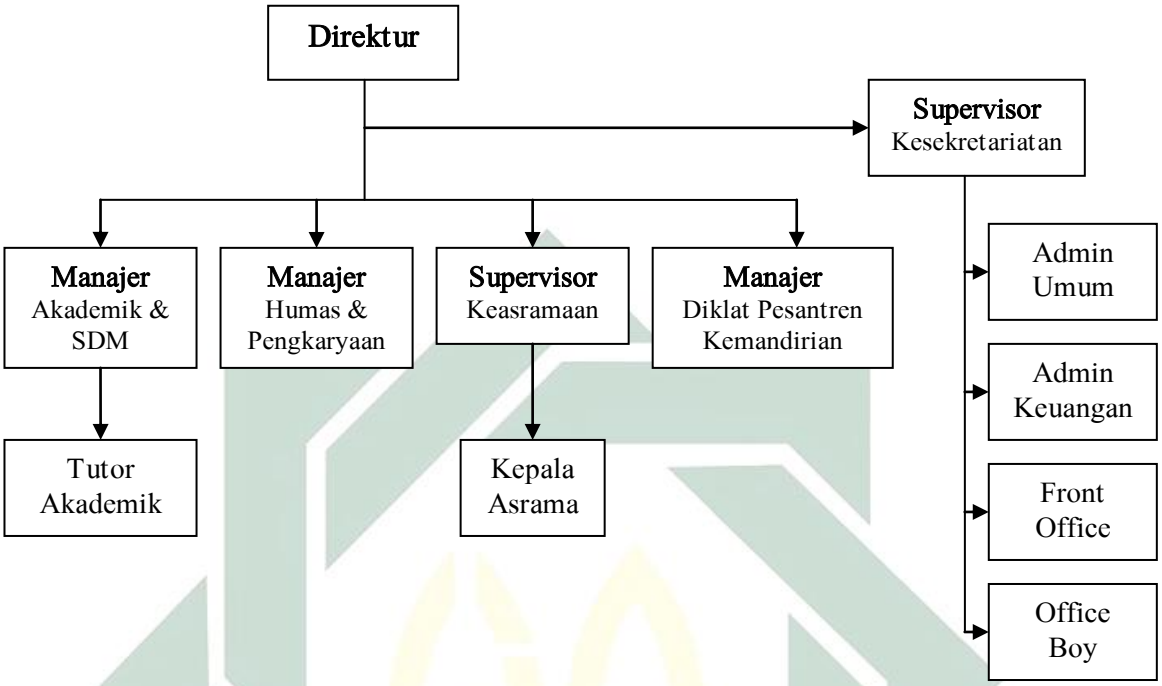
a. Mengembangkan sistem pendidikan vokasi berasrama yang berbasis nilai-nilai keislaman
b. Mengembangkan diklat yang mampu menciptakan profesional yang memiliki jiwa *entrepreneur*
c. Mengembangkan diklat yang mampu melahirkan generasi yang mandiri.

Profil Lulusan Mandiri Entrepreneur Center

a. Tertib sholat lima waktu
b. Mampu membaca Al Quran dan mengajarkannya
c. Hafal Al Quran minimal juz ke 30
d. Profesional di bidangnya
e. Mandiri secara ekonomi, belajar dan ibadah
f. Memiliki jiwa *entrepreneur*
g. Memiliki keberanian membuka rintisan usaha.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

3. Struktur Organisasi Mandiri Entrepreneur Center Surabaya[3]



Gambar 3.1. Struktur Organisasai Mandiri Entrepreneur Center

Direktur	: Muklis, ST
Manajer Akademik & Sdm	: Ita Nur Kumalasari, S.Pd.
Manajer Humas & Pengkaryaan	: Misdiantoro, S.Sos.
Manajer Diklat Pesantren Kemandirian	: Dedih Kurniawan, S.SI
Kepala Asrama Surabaya	: M. Hamim, S.HI
Kepala Asrama Sragen	: Mualimin
Kepala Asrama Semarang	: Siti Munawaroh
Kepala Asrama Bogor	: Aris Riswandi, S.Pd

[3] Mandiri Entrepreneur Center, "Struktur Organisasi Mandiri Entrepreneur Center" , dalam http://www.kampuskemandirian.org/profil-14.html, diakses pada 26 Maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Supervisor Kesekretariatan	: Saifan Nuha Al Fikri
Front Office	: Sitoh
Admin Keuangan	: Y. Yuli Wakhidatin
	: Chozinatul Ilmiyah
Admin Umum	: Muhaimin
Office Boy	: Anton Sigit Permadi

4. Bidang Keahlian (Jurusan) Di Mandiri Entrepreneur Center[4]

Program ini bertujuan untuk memberikan keterampilan khusus guna mencetak tenaga ahli dibidangnya yang memiliki karakter pribadi muslim yang jujur, amanah, dan profesional. Keterampilan yang diberikan antara lain: Akuntansi dan Administrasi Perkantoran, Teknisi Komputer & Jaringan, Desain Grafis, Otomotif, Kuliner, Bisnis dan Agro Industri.

B. Implementasi Motivasi Kerja Di Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

Motivasi adalah salah satu hal penting yang dapat dilakukan oleh perusahaan kepada karyawannya untuk dapat meningkatkan kinerja, atau dengan kata lain memberikan suatu dorongan kepada karyawan disamping keinginan yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri yang merangsangnya

[4] Mandiri *Entrepreneur Center*, "Mandiri *Entrepreneur Center* Penerimaan Peserta Didik Baru Angkatan XIII Tahun Pelajaran 2017-2018" Brosur (26 Maret 2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

untuk melakukan tindakan–tindakan yang nantinya hal tersebut dapat membuat tujuan perusahaan dapat tercapai. Adapun bentuk motivasi yang muncul pada diri para karyawan serta bentuk motivasi yang diberikan oleh pihak manajemen Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya kepada karyawannya adalah sebagai berikut:

1. Para karyawan menganggap bekerja di MEC merupakan panggilan jiwa bagi setiap karyawan, karena membantu sesama adalah kewajiban bagi setiap manusia.[5]
2. Pada dasarnya bekerja di MEC merupakan suatu bentuk amal dan ibadah yang dapat mereka lakukan untuk membantu mencerdaskan dan mensukseskan para anak yatim melalui program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC).[6]
3. Ingin menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain, karena sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi orang lain.[7]
4. Bekerja di MEC sebagai bentuk pemahaman tentang ketaqwaan kepada Allah, bahwa salah satu sifat baik yang harus dimiliki oleh hambaNya ialah amanah.[8]
5. Sebagai bentuk tanggung jawab untuk mengelola dana umat, sehingga nantinya dapat menjaga dan meningkatkan loyalitas donatur.[9]

---

[5] Misdiantoro, *Wawancara*, Surabaya, 29 Agustus 2017.
[6] Sitoh, *Wawancara*, Surabaya, 23 Mei 2017.
[7] Dedih Kurniawan, *Wawancara*, Surabaya, 30 Agustus 2017.
[8] Y. Yuli Wakhidatin, *Wawancara*, Surabaya, 31 Agustus 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

6. Adanya sebagian karyawan yang merupakan alumni dari Mandiri Entrepreneur Center, sehingga menjadi motivasi tersendiri untuk membantu mensukseskan program-program yang ada.[10]
7. Adanya rasa saling peduli antar sesama karyawan MEC, sehingga membuat karyawan merasakan adanya rasa kekeluargaan, dan hal itu membuat para karyawan menjadi nyaman ketika bekerja.[11]
8. Adanya budaya organisasi seperti mengaji bersama dan shalat berjamaah, sehingga membuat para karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya.[12]
9. Mengadakan evaluasi baik itu dalam bentuk rapat secara langsung atau melalui grup *whatsapp,* hal itu bertujuan untuk mengetahui keluh kesah yang dihadapi oleh karyawan, apa saja yang harus diperbaiki kedepannya, saran ataupun kritik, izin tidak masuk kerja agar semua orang tahu, ataupun konsultasi terkait masalah yang dihadapi, yang dimana hal tersebut bertujuan agar semua orang tahu dan dapat memberikan solusi agar Mandiri Entrepreneur Center Surabaya lebih baik kedepannya.[13]

---

[9] Ibid.
[10] Sitoh, *Wawancara*, Surabaya, 23 Mei 2017.
[11] Ita Nur Kumalasari, *Wawancara*, Surabaya, 26 Mei 2017.
[12] Muklis, *Wawancara*, Surabaya, 27 Maret 2017.
[13] Muklis, *Wawancara*, Surabaya, 15 Mei 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

10. Mengumpulkan kepala asrama beserta timnya dari seluruh cabang Mandiri Entrepreneur Center di Surabaya untuk *workshop* sekaligus evaluasi sebelum masa aktif akademik dimulai.[14]
11. Melalui pemberian pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar bagi para karyawan yang dimana pelatihan dan seminar tersebut disesuaikan dengan masing-masing bidang karyawan, selain itu para karyawan juga diikutsertakan pada pelatihan atau seminar yang diadakan oleh Yayasan Yatim Mandiri Pusat.[15]
12. Mengusulkan nama karyawan terbaik kepada Yayasan Yatim Mandiri Pusat untuk menerima promosi jabatan.[16]
13. Mengikutsertakan nama karyawan terbaik kepada Yayasan Yatim Mandiri Pusat untuk mendapatkan *reward* berupa umroh gratis bagi karyawan terbaik dari seluruh karyawan dari Yayasan Yatim Mandiri.[17]
14. Adanya bantuan dari masyarakat sekitar dan para staff pengajar guna mensukseskan program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.[18]
15. Sudah ada prosedur tugas untuk masing-masing staf.[19]

---

[14] Ita Nur Kumalasari, *Wawancara*, Surabaya, 26 Mei 2017.
[15] Muklis, *Wawancara*, Surabaya, 15 Mei 2017.
[16] Chozinatul Ilmiyah, *Wawancara*, Surabaya, 31 Agustus 2017.
[17] Muklis, *Wawancara*, Surabaya, 15 Mei 2017.
[18] Misdiantoro, *Wawancara*, Surabaya, 29 Agustus 2017.
[19] Muhaimin, *Wawancara*, Surabaya, 30 Agustus 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

16. Antara karyawan dan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) memiliki visi dan misi yang sama.[20]

C. Program Dan Tujuan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

1. Progarm-program atau Kegiatan-kegiatan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

Mandiri Entrepreneur Center (MEC) adalah program pendidikan dan pelatihan siap kerja bagi anak yatim lulusan SMA sederajat yang bertujuan untuk memberikan keterampilan khusus guna mencetak *entrepreneur* yatim dan tenaga ahli dibidangnya yang memiliki karakter pribadi muslim yang amanah, jujur, dan profesional.[21]

Karena konsep pendidikan yang diterapkan hingga saat ini di Mandiri Entrepreneur Center dilandasi oleh tiga pilar yaitu pendidikan akademik, pendidikan keagamaan dan pendidikan *entrepreneur*, hal itu membuat kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di Mandiri Entrepreneur Center menuntut para siswa dapat hidup mandiri secara ibadah, mandiri secara belajar dan mandiri secara ekonominya.

---

[20] Saifan Nuha Al Fikri, *Wawancara*, Surabaya, 29 Agustus 2017.

[21] Mandiri Entrepreneur Center, "Mandiri Entrepreneur Center Penerimaan Peserta Didik Baru Angkatan XIII Tahun Pelajaran 2017-2018" Brosur (26 Maret 2017)

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Adapun kegiatan-kegiatan yang terselenggara di Mandiri Entrepreneur Center Surabaya sesuai tiga pilar utama Mandiri Entrepreneur Center adalah sebagai berikut:[22]

a. Mandiri secara ibadah

Kegiatan ini meliputi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari oleh para siswa di asrama, dalam hal ini segala sesuatu yang berkaitan dengan kewajiban para siswa dalam beribadah seperti shalat jamaah, shalat sunnah, qiyamul lail, puasa sunnah, membaca Al-Qur'an dengan metode tilawati, hafalan Al-Qur'an minimal wajib hafal juz 30 dan al-matsurat sudah tidak perlu lagi disuruh atau diawasi lagi dalam pelaksanannya, karena hal itu terkait dengan kewajiban para siswa kepada Allah Swt. Hal itu bertujuan untuk melatih para siswa agar selalu ingat dan sadar akan kewajiban-kewajibannya kepada Allah Swt meskipun setelah lulus nanti.

b. Mandiri secara belajar

Kegiatan ini meliputi kegiatan-kegiatan akademik para siswa, diantaranya yaitu sekolah setiap harinya, belajar dan hal-hal lain terkait akademik para siswa.

c. Mandiri secara ekonomi

Kegiatan ini meliputi kegiatan-kegiatan yang mengajari para siswa untuk berwirausaha, diantaranya yaitu:

[22] Muklis, *Wawancara*, Surabaya, 06 April 2017.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

1) *Entrepreneur Camp*

Entrepreneur Camp merupakan kegiatan yang dilaksanakan seminggu sebelum masa aktif akademik dimulai atau setelah MOPD (Masa Orientasi Peserta Didik), pada masa *Entrepreneur Camp* ini para siswa dibagi dalam beberapa kelompok, dimana ada tantangan khusus untuk mencari uang. Para siswa dengan jalan kaki menyusuri area sekitar Mandiri Entrepreneur Center untuk observasi dan melihat potensi-potensi yang ada di sekitar Mandiri Entrepreneur Center. Dan pada saat *Entrepreneur Camp* ini para siswa tidak dibekali ilmu sama sekali sehingga mereka harus mencari uang dengan kemampuan mereka sendiri.

2) *Entrepreneur Session*

Entrepreneur Session merupakan kegiatan yang hampir sama dengan *entrepreneur camp,* namun bedanya jika *entrepreneur camp* dilaksanakan pada senin-jum'at sedangkan *entrepreneur session* dilaksanakan pada hari sabtu dan minggu secara rutin hingga lulus.

Selain itu pada *entrepreneur session* ini para siswa sudah mendapatkan ilmu tentang *entrepreneur* dan *marketing* serta pada *entrepreneur session* ini para siswa mendapatkan target untuk memperoleh hasil yang telah ditentukan, yang kemudian nantinya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

hasil dari berwirausaha tersebut ditabung atau digunakan untuk membeli kebutuhan sehari-hari para siswa.

Pada *Entrepreneur Session* ini dari pihak manajeman juga mencarikan produk-produk yang kemudian digunakan oleh para siswa untuk berjualan, namun hal tersebut juga tidak membatasai para siswa juga boleh mencari produknya sendiri.

3) Entrepreneur Motivation

Entrepreneur Motivation merupakan kegiatan mendatangkan para pengusaha-pengusaha yang telah sukses dalam bidangnya khususnya para pengusaha-pengusaha yatim untuk datang ke Mandiri Entrepreneur Center dan memotivasi atau berbagi ilmu ke para siswa yang dilakukan pada setiap hari jumat atau minimal 2x sebulan.

Selain itu pada *entrepreneur motivation* ini juga terdapat bimbingan konseling bagi para siswa yang belum mencapai target yang telah ditentukan oleh pihak manajemen pada setiap bulannya, hal ini bertujuan agar kedepannya para siswa dapat mencapai target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan pihak manajemen.

4) *Entrepreneur Challenge*

Entrepreneur Challenge merupakan kegiatan tantangan berupa para siswa harus pergi ke tempat-tempat ramai yang ada di

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya dengan dinaikkan mobil dan berangkat tanpa membawa apa-apa namun ketika pulang harus membawa hasil entah itu bagaimana caranya. Jadi nanti para siswa bisa mencari produk-produk yang dapat dijualkan pada penjual-penjual yang ada di sekitar tempat tersebut atau dengan menggunakan ide lainnya.

2. Tujuan dan Harapan Progarm-program atau Kegiatan-kegiatan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya[23]

a. *Entrepreneur Camp*

Tujuan dari *Entrepreneur Camp* ini adalah lebih mengarah pada pembentukan karakter. Mengajarkan kepada para siswa agar lebih berani dan menghilangkan rasa malu mereka agar tidak grogi dan takut pada saat menghadapi apapun termasuk para *customer*.

b. *Entrepreneur Session*

Tujuan dari *Entrepreneur Session* adalah agar para siswa tetap melakukan aktivitas di hari libur mereka dengan hal-hal yang lebih produktif, harapannya ilmu yang didapat para siswa dari *Entrepreneur Camp* ke *Entrepreneur Session* juga bertambah.

c. *Entrepreneur Motivation*

Tujuan dari *Entrepreneur Motivation* adalah memotivasi dan menginspirasi para siswa seputar dunia wirausaha melalui para pengusaha-pengusaha sukses khususnya para pengusaha yatim agar

[23] Ibid.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

kedepannya mereka memiliki cita-cita untuk membuka usaha sendiri bukan bekerja di perusahaan orang lain.

d. *Entrepreneur Challenge*

Tujuan dari *Entrepreneur Challenge* adalah untuk melatih mental serta kemandirian para siswa dengan cara memberi tantangan dan harapannya para siswa dapat menyelesaikannya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB IV
ANALISIS DATA

A. Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim Mandiri dalam mensukseskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya adalah sebagai berikut:

No.	Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan
1	Para karyawan menganggap bekerja di MEC merupakan panggilan jiwa bagi setiap karyawan, karena membantu sesama adalah kewajiban bagi setiap manusia
2	Pada dasarnya bekerja di MEC merupakan suatu bentuk amal dan ibadah yang dapat mereka lakukan untuk membantu mencerdaskan dan mensukseskan para anak yatim melalui program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC)
3	Ingin menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain, karena sebaik-baiknya manusia ialah yang bermanfaat bagi orang lain
4	Bekerja di MEC sebagai bentuk pemahaman tentang ketaqwaan kepada Allah, bahwa salah satu sifat baik yang harus dimiliki oleh hambaNya ialah amanah
5	Sebagai bentuk tanggung jawab untuk mengelola dana umat, sehingga nantinya dapat menjaga dan meningkatkan loyalitas donatur
6	Adanya sebagian karyawan yang merupakan alumni dari Mandiri Entrepreneur Center, sehingga menjadi motivasi tersendiri untuk membantu mensukseskan program-program yang ada
7	Adanya rasa saling peduli antar sesama karyawan MEC, sehingga membuat karyawan merasakan adanya rasa kekeluargaan, dan hal itu membuat para karyawan menjadi nyaman ketika bekerja
8	Adanya budaya organisasi seperti mengaji bersama dan shalat berjamaah, sehingga membuat para karyawan lebih semangat dalam menjalankan pekerjaannya

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

9	Mengadakan evaluasi baik itu dalam bentuk rapat secara langsung atau melalui grup *whatsapp,* hal itu bertujuan untuk mengetahui keluh kesah yang dihadapi oleh karyawan, apa saja yang harus diperbaiki kedepannya, saran ataupun kritik, izin tidak masuk kerja agar semua orang tahu, ataupun konsultasi terkait masalah yang dihadapi, yang dimana hal tersebut bertujuan agar semua orang tahu dan dapat memberikan solusi agar Mandiri Entrepreneur Center Surabaya lebih baik kedepannya
10	Mengumpulkan kepala asrama beserta timnya dari seluruh cabang Mandiri Entrepreneur Center di Surabaya untuk *workshop* sekaligus evaluasi sebelum masa aktif akademik dimulai
11	Melalui pemberian pelatihan-pelatihan atau seminar-seminar bagi para karyawan yang dimana pelatihan dan seminar tersebut disesuaikan dengan masing-masing bidang karyawan, selain itu para karyawan juga diikutsertakan pada pelatihan atau seminar yang diadakan oleh Yayasan Yatim Mandiri Pusat
12	Mengusulkan nama karyawan terbaik kepada Yayasan Yatim Mandiri Pusat untuk menerima promosi jabatan
13	Mengikutsertakan nama karyawan terbaik kepada Yayasan Yatim Mandiri Pusat untuk mendapatkan *reward* berupa umroh gratis bagi karyawan terbaik dari seluruh karyawan Yayasan Yatim Mandiri
14	Adanya bantuan dari masyarakat sekitar dan para staff pengajar guna mensukseskan program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya
15	Sudah ada prosedur tugas untuk masing-masing staf
16	Antara karyawan dan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) memiliki visi dan misi yang sama

Dari ke 16 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan tersebut, diketahui bahwasannya faktor pemikiran para karyawan yang menganggap bekerja di MEC merupakan suatu bentuk amal dan ibadah yang dapat mereka lakukan untuk membantu mencerdaskan dan mensukseskan para anak yatim melalui program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC) serta faktor adanya sebagian karyawan yang merupakan alumni dari Mandiri Entrepreneur Center menjadi faktor paling banyak yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Dimana dari hasil wawancara di lapangan, diketahui dari 9 karyawan yang berhasil

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

diwawancarai, 5 diantaranya mengatakan faktor tersebut menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan faktor sudah adanya prosedur tugas untuk masing-masing staf menjadi faktor yang paling sedikit dikatakan menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan hanya ada 1 orang yang mengatakannya.

B. Analisis Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja Karyawan Yayasan Yatim Mandiri Dalam Mensukseskan Program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya

Kegiatan-kegiatan atau program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya pada pelaksanaannya semuanya bertujuan untuk membantu dan mencerdaskan para anak yatim didikannya, sehingga hal itu membuat para karyawan beranggapan bahwa pada dasarnya bekerja di MEC merupakan suatu bentuk amal dan ibadah yang dapat mereka lakukan bagi para anak yatim dengan cara bekerja semaksimal mungkin untuk mensukseskan program-program yang ada. Hal itu sesuai dengan ayat Al-Qur'an yang tercantum dalam Qs. Asy-Syuura: 20 yang berbunyi:

مَن كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ ٱلْأَخِرَةِ نَزِدْ لَهُۥ فِى حَرْثِهِۦ ۖ وَمَن كَانَ يُرِيدُ حَرْثَ ٱلدُّنْيَا نُؤْتِهِۦ مِنْهَا وَمَا لَهُۥ فِى ٱلْأَخِرَةِ مِن نَّصِيبٍ ﴿٢٠﴾

"Barang siapa yang menghendaki keuntungan di akhirat akan kami tambah keuntungan itu baginya dan barang siapa yang menghendaki

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

keuntungan di dunia kami berikan kepadanya sebagian dari keuntungan dunia dan tidak ada baginya suatu bahagianpun di akhirat."

Selain para karyawan yang menganggap bahwa bekerja di Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya sebagai suatu bentuk amal dan ibadah, para karyawan juga beranggapan bahwa dengan bekerja mereka dapat membantu sesama khususnya para anak yatim serta dapat menjadi manusia yang bermanfaat bagi orang lain. Dimana hal itu merupakan sesuatu yang harusnya dilakukan oleh para umat muslim sebagai wujud ketaqwaan kepada Allah SWT sebagaimana telah diatur dalam beberapa ayat Al-Qur'an dan hadits yang menunjukkan bahwa Islam menganjurkan kita untuk membantu dan bermanfaat bagi sesama. Sebagaimana penjelasan dari *content theory* yang menekankan arti pentingnya faktor yang ada dalam diri individu yang menyebabkan mereka melakukan sesuatu atau bertingkah laku.

Dalam usaha mensukseskan program-programnya, adanya sebagaian karyawan yang merupakan alumni siswa dari Mandiri Entrepreneur Center juga menjadi faktor pendorong tersendiri bagi kesuksesan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya. Pasalnya mereka sudah mengetahui seluk-beluk Mandiri Entrepreneur Center (MEC) serta memiliki motivasi yang lebih dibandingkan dengan para karyawan lainnya, karena menurut mereka dengan bekerja di Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya ini, mereka dapat membalas budi dan membantu kesuksesan program bagi para anak yatim seperti apa yang mereka dapatkan sebelum menjadi karyawan

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya sebagaimana penjelasan dari *reinforcement theory* yang mengatakan bahwasanya apa yang terjadi di masa lalu akan mempengaruhi tindakan di masa yang akan datang. Sehingga hal tersebut secara tidak langsung membuat antara karyawan dengan pihak Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya memiliki visi dan misi yang sama dalam mencapai kesuksesan (*need for achievement*).

Selain itu dengan adanya rasa saling peduli antar sesama karyawan serta adanya budaya organisasi seperti mengaji bersama, shalat berjamaah dan tausiyah penyemangat membuat para karyawan merasakan adanya rasa kekeluargaan, sehingga hal tersebut membuat para karyawan menjadi nyaman dan lebih bersemangat ketika bekerja, karena pada dasarnya setiap manusia memiliki kebutuhan untuk berhubungan dengan orang-orang di sekitar mereka serta hasrat untuk mengenal lebih dekat rekan kerja mereka (*need for affiliation*). Hal itu sama halnya dengan teori dari Edy Sutrisno terkait faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan yang menyatakan bahwa lingkungan kerja meliputi tempat bekerja, ketenangan, termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut. Dimana hal-hal tersebut akan membuat suasana kerja menjadi lebih nyaman dan harmonis. Oleh karena itu, dalam suatu perusahaan dibutuhkan pimpinan yang mempunyai kreativitas tinggi agar mampu menciptakan lingkungan kerja yang menyenangkan bagi para karyawannya.

Demi tercapainya rasa kekeluargaan dan lingkungan kerja yang harmonis tersebut, pihak manajemen selalu mengadakan evaluasi baik itu

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

dalam bentuk rapat secara langsung ataupun melalui grup *whatsapp*. Hal itu dilakukan dengan tujuan agar semua karyawan dapat mengetahui apa saja yang harus diperbaiki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya kedepannya dengan menggunakan kemampuan, *skill*, potensi, kesempatan dalam mengemukakan pendapat serta kemampuan untuk memberikan penilaian, kritik dan saran mereka sebagai wujud pengaktualisasian diri mereka dalam bekerja. Selain itu evaluasi tersebut juga bertujuan untuk mengetahui keluh kesah yang dihadapi oleh karyawan lain, bahkan sampai masalah perizinan tidak masuk kerja dan konsultasi terkait masalah yang sedang dihadapi. Yang mana hal tersebut bertujuan agar semua karyawan tahu dan dapat memberikan solusi agar Mandiri Entrepreneur Center Surabaya lebih baik kedepannya serta rasa saling peduli antar sesama karyawan dapat terwujud. Sebagaimana pendapat yang telah dikemukakan oleh Edy Sutrisno, bahwasanya peraturan yang fleksibel dapat berlaku dan bersifat mengatur serta melindungi para karyawannya agar dapat memberikan motivasi untuk bekerja lebih baik.

Selain itu evaluasi juga dilakukan rutin setahun sekali sebelum masa akademik dimulai, evaluasi tersebut digunakan sebagai program kumpul tahunan bagi seluruh karyawan yang terlibat dalam proses akademik guna merancang apa saja kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan dalam waktu 1 tahun ke depan termasuk juga siapa saja yang akan mengisi posisi pengajar serta materi dan pelajaran apa yang akan diberikan, karena segala sesuatu yang berkaitan dengan perihal akademik akan dirancang sendiri oleh MEC

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Surabaya. Selain itu program kumpul tahunan tersebut juga bertujuan untuk memunculkan kesadaran-kesadaran dari diri para karyawan atas kekurangannya selama ini, sehingga kedepannya dapat bekerja lebih baik lagi.

Selain mengadakan evaluasi, pihak manajemen Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya juga rutin mengikutsertakan para karyawannya pada seminar-seminar atau pelatihan-pelatihan yang disesuaikan dengan bidang karyawan masing-masing atau mengikutsertakannya pada pelatihan atau seminar yang diadakan oleh Yayasan Yatim Mandiri Pusat. Hal itu dilakukan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya sebagai jaminan pekerjaan bagi karyawannya untuk melakukan pengembangan karier, karena nantinya setiap orang akan bersedia mati-matian mengorbankan apa yang ada pada dirinya untuk perusahaan kalau mereka merasakan adanya jaminan karier yang jelas dalam melakukan pekerjaan.

Selain dari pihak Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya itu sendiri, hal-hal yang dapat memotivasi kerja karyawan juga dapat muncul dari pihak luar Entrepreneur Center (MEC) Surabaya, salah satunya yaitu Yayasan Yatim Mandiri Pusat. Dimana pihak Yayasan Yatim Mandiri Pusat selalu memberikan masukan guna perbaikan MEC, selain itu segala bentuk pendanaan terkait dengan program-program MEC dan kebaikan MEC untuk kedepannya ditanggung oleh Yayasan Yatim Mandiri Pusat, hal itu membuat para karyawan MEC tidak terbebani dalam hal keuangan sehingga dapat lebih fokus dan termotivasi dalam mensukseskan program-programnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Pihak Yayasan Yatim Mandiri Pusat juga berperan dalam pemberian *reward* dan *punishment* bagi karyawan Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya. Pemberian *reward* dan *punishment* tersebut tak lain bertujuan untuk memberikan jaminan karier bagi masa depan karyawannya serta sebagai wujud penghargaan dari perusahaan pada karyawan guna memberikan kepuasan dalam bekerja, karena tidak menutup kemungkinan bahwa nantinya para karyawan akan lari meninggalkan perusahaan bila jaminan karier dari perusahaan kurang jelas dan kurang diinformasikan kepada mereka. Dimana dalam hal ini pihak manajemen Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya mengusulkan nama karyawan terbaik kepada Yayasan Yatim Mandiri Pusat untuk menerima promosi jabatan dan mengikutsertakan nama karyawan terbaiknya untuk masuk dalam salah satu calon karyawan yang akan mendapatkan *reward* berupa umroh gratis bagi karyawan terbaik dari seluruh karyawan Yayasan Yatim Mandiri. Selain pemberian *reward,* pihak manajemen dari Yayasan Yatim Mandiri Pusat juga memberikan *punishment* bagi karyawan-karyawan bermasalah.

Selain Yayasan Yatim Mandiri Pusat, adanya bantuan dari masyarakat sekitar dan andil dari para tenaga pendidik juga menjadi faktor pendorong tersendiri bagi kesuksesan program dan motivasi kerja karyawan. Dimana dalam hal ini keberadaan masyarakat sekitar selalu membantu keberlangsungan program dari MEC yaitu dengan cara menerima para siswa yang ingin mencari produk untuk dijualkan, sehingga hal tersebut juga membantu kesuksesan dari program MEC. Sedangkan untuk para tenaga

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

pendidik, meskipun mereka hanya sebatas sebagai guru honorer atau guru panggilan, mereka tetap memiliki dedikasi yang tinggi terhadap kesuksesan program-program yang dimiliki oleh Mandiri Entrepreneur Center (MEC). Meskipun posisinya bukan sebagai pegawai tetap dan hanya bekerja pada saat masa aktif akademik saja, mereka memiliki kesetiaan yang tinggi pada Mandiri Entrepreneur Center (MEC). Hal itu dibuktikan ketika setelah masa libur akademik Mandiri Entrepreneur Center (MEC) berakhir, mereka selalu bersedia ketika dipanggil untuk menjadi tenaga pendidik lagi di Mandiri Entrepreneur Center (MEC) meskipun pada kesehariannya mereka juga memiliki profesi tetap.

Adanya bentuk motivasi yang muncul baik dari diri para karyawan sendiri maupun berasal dari pihak manajemen dan pihak luar tersebut tak lain untuk mensukseskan program-program yang dimiliki disamping telah adanya prosedur atau aturan bagi masing-masing staff terkait kesuksesan program. Dimana karena konsep pendidikan yang diterapkan hingga saat ini di Mandiri Entrepreneur Center dilandasi oleh tiga pilar yaitu pendidikan akademik, pendidikan keagamaan dan pendidikan *entrepreneur*, hal itu membuat program-program atau kegiatan-kegiatan yang diselenggarakan di Mandiri Entrepreneur Center menuntut para siswa dapat hidup mandiri secara ibadah, mandiri secara belajar dan mandiri secara ekonominya. Adapun kegiatan-kegiatan yang terselenggara di Mandiri Entrepreneur Center Surabaya sesuai tiga pilar utama Mandiri Entrepreneur Center adalah sebagai berikut:

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

a. Mandiri secara ibadah

Kegiatan ini meliputi kegiatan-kegiatan yang dilakukan sehari-hari oleh para siswa di asrama, diantaranya yaitu shalat jamaah, shalat sunnah, qiyamul lail, puasa sunnah, membaca Al-Qur'an dengan metode tilawati, hafalan Al-Qur'an minimal wajib hafal juz 30 dan al-matsurat.

b. Mandiri secara belajar

Kegiatan ini meliputi kegiatan-kegiatan akademik para siswa, diantaranya yaitu sekolah setiap harinya, belajar dan hal-hal lain terkait akademik para siswa.

c. Mandiri secara ekonomi

Kegiatan ini meliputi kegiatan-kegiatan yang mengajari para siswa untuk berwirausaha, diantaranya yaitu:

1) *Entrepreneur Camp*

Entrepreneur Camp merupakan kegiatan yang dilaksanakan seminggu sebelum masa aktif akademik dimulai atau setelah MOPD (Masa Orientasi Peserta Didik), pada masa *Entrepreneur Camp* ini para siswa dibagi dalam beberapa kelompok, dimana ada tantangan khusus untuk mencari uang. Para siswa dengan jalan kaki menyusuri area sekitar Mandiri Entrepreneur Center untuk observasi dan melihat potensi-potensi yang ada di sekitar Mandiri Entrepreneur Center. Dan pada saat *Entrepreneur Camp* ini para siswa tidak dibekali ilmu sama sekali sehingga mereka harus mencari uang dengan kemampuan mereka sendiri.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

2) *Entrepreneur Session*

Entrepreneur Session merupakan kegiatan yang hampir sama dengan *entrepreneur camp,* namun bedanya jika *entrepreneur camp* dilaksanakan pada senin-jum'at sedangkan *entrepreneur session* dilaksanakan pada hari sabtu dan minggu secara rutin hingga lulus.

Selain itu pada *entrepreneur session* ini para siswa sudah mendapatkan ilmu tentang *entrepreneur* dan *marketing* serta pada *entrepreneur session* ini para siswa mendapatkan target untuk memperoleh hasil yang telah ditentukan, yang kemudian nantinya hasil dari berwirausaha tersebut ditabung atau digunakan untuk membeli kebutuhan sehari-hari para siswa.

Pada *Entrepreneur Session* ini dari pihak manajeman juga mencarikan produk-produk yang kemudian digunakan oleh para siswa untuk berjualan, namun hal tersebut juga tidak membatasai para siswa juga boleh mencari produknya sendiri.

3) Entrepreneur Motivation

Entrepreneur Motivation merupakan kegiatan mendatangkan para pengusaha-pengusaha yang telah sukses dalam bidangnya khususnya para pengusaha-pengusaha yatim untuk datang ke Mandiri *Entrepreneur Center* dan memotivasi atau berbagi ilmu ke para siswa yang dilakukan pada setiap hari jumat atau minimal 2x sebulan.

Selain itu pada *entrepreneur motivation* ini juga terdapat bimbingan konseling bagi para siswa yang belum mencapai target yang telah

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

ditentukan oleh pihak manajemen pada setiap bulannya, hal ini bertujuan agar kedepannya para siswa dapat mencapai target atau bahkan melebihi target yang telah ditentukan pihak manajemen.

4) *Entrepreneur Challenge*

Entrepreneur Challenge merupakan kegiatan tantangan berupa para siswa harus pergi ke tempat-tempat ramai yang ada di Surabaya dengan dinaikkan mobil dan berangkat tanpa membawa apa-apa namun ketika pulang harus membawa hasil entah itu bagaimana caranya. Jadi nanti para siswa bisa mencari produk-produk yang dapat dijualkan pada penjual-penjual yang ada di sekitar tempat tersebut atau dengan menggunakan ide lainnya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

BAB V
PENUTUP

A. Kesimpulan

1. Terdapat 16 faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan Yayasan Yatim mandiri dalam mensukeskan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya, dimana faktor pemikiran para karyawan yang menganggap bekerja di MEC merupakan suatu bentuk amal dan ibadah serta faktor adanya sebagian karyawan yang merupakan alumni dari Mandiri Entrepreneur Center menjadi faktor yang paling banyak mempengaruhi motivasi kerja karyawan. Sedangkan sudah adanya prosedur tugas untuk masing-masing staf menjadi faktor yang paling sedikit dikatakan menjadi faktor yang mempengaruhi motivasi kerja karyawan dengan hanya ada 1 orang yang mengatakannya.
2. Dalam upaya mensukseskan program-program atau kegiatan-kegiatan di Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya yang meliputi usaha untuk membuat para siswa didikannya mandiri secara ibadah, mandiri secara akademik dan mandiri secara ekonomi, diketahui bahwa adanya *controlling* serta dukungan dari pihak manajemen dan pihak luar membuat para karyawan menjadi termotivasi dan bersemangat dalam kerjanya guna membantu mensukseskan program-program yang dimiliki.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Sehingga hal tersebut membuat para karyawan murni menganggap segala sesuatu yang dilakukan ketika bekerja hanya demi kesuskesan anak yatim didikannya sebagai wujud ibadah mereka kepada Allah Swt yang mana sesuai dengan ayat Al-Qur'an yang tercantum dalam QS. Asy-Syuura:20. Sehingga hal itu membuat para setiap karyawan yang bekerja di Mandiri Entrepreneur Center Surabaya dalam kerjanya tidak bertujuan untuk mencari kebahagiaan dunia saja, tetapi dalam kerjanya mereka berniat mengumpulkan bekal untuk di akhirat kelak.

B. Saran

1. Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya diharapkan lebih mengutamakan para alumni yang notabennya sudah mengetahui seluk beluk Mandiri Entrepreneur Center (MEC) untuk melanjutkan karier sebagai karyawan, karena hal tersebut menjadi faktor terpenting dalam menambah motivasi para karyawan serta membuat peluang lebih besar dalam merealisasikan dan mensukseskan program yang dimiliki.
2. Para karyawan dan pihak manajemen diharapkan mampu selalu menjaga kerjasama dan bersinergi dalam menciptakan kondisi yang dapat memberikan dan menambah motivasi kerja para karyawan demi tercapainya kesuksesan program Mandiri Entrepreneur Center (MEC) Surabaya.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Daftar Pustaka

Akbar, Topik. , "Motivasi Pegawai Studi tentang Motivasi Peningkatan Kerja Pegawai oleh Camat Selaku Pimpinan di Kecamatan Kota Bangun Kabupaten Kutai Kartanegara", *EJurnal Administrasi Negara*, No.1, Vol.1, 2013.

Al-Hasan, Fahadil Amin dan Muhammad Irfan Maulana. "Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah dalam Menghadapi Persaingan Global", *SOSIO DIDAKTIKA: Social Science Education Journal*, No.3, Vol.1, 2016.

Bangun, Wilson. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Erlangga, 2012.

Departemen Agama Republik Indonesia. *Mushaf Ash-Shafa Edisi Terjemah Menyamping*, Solo: PT Tiga Serangkai Pustaka Mandiri, 2014.

Handoko, T. Hani. *Manajemen Edisi 2,* Yogyakarta: BPFE-Yogyakata, 1996.

Hasibuan, Malayu S.P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*, Jakarta: Bumi Aksara, 2003.

Husna, Shilvya. "Pentingkah Manajemen Sumber Daya Insani di Lembaga Keuangan Syariah Indonesia", dalam m.republika.co.id/berita/jurnalisme-warga/kabar/17/04/03/onu46r396-pentingkah-manajemen-sumber-daya-insani-di-lembaga-keuangan-syariah-indonesia, diakses pada 07 Mei 2017.

Jusmaliani. *Pengelolaan Sumber Daya Insani*, Jakarta: PT Bumi Aksara, 2014.

Kadarisman, M. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia,* Jakarta: Rajawali Pers, 2014.

M., Sardiman A. *Interaksi dan Motivasi Belajar Mengajar,* Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2006.

Mandiri *Entrepreneur Center. Mandiri Entrepreneur Center Penerimaan Peserta Didik Baru Angkatan XIII Tahun Pelajaran 2017-2018*, Surabaya: Mandiri Entrepreneur Center

-------. "Sejarah Mandiri Entrepreneur Center", dalam http://www.kampuskemandirian.org/profil-13.html, diakses pada 26 Maret 2017

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

-------. "Struktur Organisasi Mandiri Entrepreneur Center" , dalam http://www.kampuskemandirian.org/profil-14.html, diakses pada 26 Maret 2017

-------. "Visi, Misi dan Profil Lulusan Mandiri Entrepreneur Center", dalam www.kampuskemandirian.org/profil-16.html, diakses pada 26 Maret 2017

Mardalis. *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal.* Jakarta: Bumi Aksara, 1995.

Marsono. "Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Satwiga Mustika Naga Contractor", *Media Soerjo*, No. 2, Vol. 13, Oktober, 2013.

Martoyo, Susilo. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3.* Yogyakarta: BPFE-Yogyakarta, 1996.

Ngatemin dan Wanti Arumwati. "Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Provinsi Sumatera Utara", *Jurnal Riset Akuntasnsi dan Bisnis*, No. 2, Vol. 12, September, 2012.

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

Partiwi, Yualina Riastuti dan Suhana. "Efektivitas Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai", *Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir,* No. 2, Vol. 9, Oktober, 2012.

Pranoto, Johannes Sandhy. "Analisis Motivasi Karyawan di Rumah Makan Warung Kipung", *Performa: Jurnal Manajemen dan Start-Up Bisnis*, No.4, Vol 1, Oktober, 2016.

Puspita, Reni. "Motivasi Kerja Di Perpustakaan Bagi Pustakawan Lulusan Non Ilmu Perpustakaan Studi Kasus Perpustakaan Kementerian Kesehetan RI", Skripsi--UIN Syarif Hidayatullah Jakarta, 2015.

Rahmani, Adina Nur. "Gaya Kepemimpinan dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Yayasan Nurul Hayat Yogyakarta Tahun 2015", Skripsi--UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta, 2015.

Rahmawati, Desi. "Pengaruh Motivasi terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PR Fajar Berlian Tulungagung", *Jurnal Universitas Tulungagung Bonorowo*, No.1, Vol. 1, Tahun 2013.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id

Rahmayani, Azizah Nur. "Pengaruh Pelatihan Sumber Daya Insani terhadap Kinerja Karyawan BMT-UGT Sidogiri di Surabaya dan Sidoarjo", *Jurnal Ekonomi Syariah Teori & Terapan,* No. 1, Vol.1, Januari, 2014.

Rozzaid, Yusron, et al. "Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Kasus pada PT. Nusapro Telemedia Persada Cabang Banyuwangi)", *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, No. 2, Vol. 1, Desember, 2015.

Sari, Noviana. "Pengaruh Motivasi Kerja dan *Smart Working* terhadap Kinerja Karyawan Multi Level Marketing Syariah PT K-Link Surabaya". Skripsi--UIN Sunan Ampel Surabaya, 2016.

Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, Bandung: Alfabeta, 2015.

Sutrisno, Edy. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana, 2009.

Uno, Hamzah B. *Teori Motivasi & Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara, 2007.

Wibowo. *Perilaku dalam Organisasi,* Jakarta: Rajawali Pers, 2016.

Widjajakusuma, M. Karebet dan M. Ismail Yusanto. *Pengantar Manajemen Syariat,* Jakarta: Khairul Bayan Sumber Pemikiran Islam, 2002.

Yancomala, Olyvia. "Hubungan Gaya Kepemimpinan dengan Motivasi Kerja Pegawai di Dinas Pemuda dan Olahraga Provinsi Sumatera Barat", *Jurnal Administrasi Pendidikan Bahana Manajemen Pendidikan*, No. 1, Vol. 2, Juni, 2014.

Yayasan Yatim Mandiri. "Tentang Yatim Mandiri", dalam http://yatimmandiri.org/page/tentang-yatim-mandiri.html, diakses pada 01 Oktober 2016.

-------. *Foundation Profile*, Surabaya: Yatim Mandiri

Yusuf , Burhanuddin. *Manajemen Sunber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah,* Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Zainal, Veithzal Rivai et al. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik,* Jakarta: Rajawali Pers, 2015.

Zuhriyah, Luluk Fikri. *Metode Penelitian Kualitatif*, Surabaya: PT Revka Petra Media, 2012.

digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id digilib.uinsby.ac.id