

Relawan Lembaga Filantropi Islam Ditinjau dari Teori Evaluasi Kognitif

Rozikan¹, Artesa Tsania Kun Khairihza², Muhammad Zakiy³

¹Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, rozikan@fai.umy.ac.id

²Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, artesa.tsania.fai18@mail.umy.ac.id

³Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, muhammad.zakiy@fai.umy.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis minat dan motivasi kerja relawan Lembaga Filantropi Islam ditinjau dari teori evaluasi kognitif. Faktor minat dan motivasi relawan Lembaga Filantropi Islam yang tinggi akan memberikan dampak positif terhadap kegiatan dan tujuan Lembaga Filantropi Islam. Hasil penelitian ini dapat dijadikan referensi lembaga filantropi Islam untuk mendapatkan dan mempertahankan relawan yang berkualitas. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling* dari total 19 informan yang merupakan relawan dan staf Kantor LAZISMU wilayah Daerah Istimewa Yogyakarta beserta Kantor Layanan LAZISMU naungannya dengan posisi dan tugas yang berbeda, menggunakan wawancara sebagai data utama, observasi, dan dokumentasi sebagai data pendukung. Hasil Penelitian menunjukkan sebanyak 100% relawan memiliki minat berdasarkan faktor intrinsik dan ekstrinsik, 92 % relawan memiliki motivasi karena faktor sosial dan peningkatan, 85% relawan memiliki motivasi karena faktor karier dan pelindung, berikutnya 100% relawan memiliki motivasi karena faktor nilai dan pemahaman. Peneliti juga menemukan strategi dan dukungan yang diberikan lembaga kepada relawan, antara minat, motivasi dan dukungan sesuai dengan teori evaluasi kognitif, kemudian jumlah relawan dan beban kerja di LAZISMU seimbang.

Kata kunci : Minat; LAZISMU; Relawan; Lembaga Filantropi Islam; Teori Evaluasi Kognitif.

Abstract

The purpose of this study was to analyze the interest and motivation of volunteers from the Islamic Philanthropy Institute in terms of cognitive evaluation theory. The high interest and motivation of Islamic Philanthropy Institute volunteers will have a positive impact on the activities and goals of the Islamic Philanthropy Institute. The results of this study can be used as a reference for Islamic philanthropic institutions to obtain and retain quality volunteers. This research uses descriptive qualitative research using purposive sampling and snowball sampling from a total of 19 informants who are volunteers and staff of the LAZISMU Office of the Special Region of Yogyakarta and their LAZISMU Service Office with different positions and tasks, using interviews as the main data, observations, and documentation as supporting data. The results showed that as many as 100% of volunteers had an interest based on intrinsic and extrinsic factors, 92% of volunteers had motivation due to social factors, and improvement, 85% of volunteers had motivation due to career and protective factors, and 100% of volunteers were motivated due to values and understanding factors. Researchers also found the strategies and support provided by the institution to volunteers, between interest,

motivation and support in accordance with cognitive evaluation theory, besides the number of volunteers and LAZISMU's workload were balanced.

Keywords: *Interest; LAZISMU; Volunteers; Islamic Philanthropy Institute; Cognitive Evaluation Theory.*

Pendahuluan

Filantropi Islam banyak diteliti dalam bidang sosial dan ekonomi. Seperti yang kita ketahui bahwa kemiskinan dan kesenjangan sosial menjadi masalah di setiap negara, di Indonesia sendiri angka kemiskinan menurut Badan Pusat Statistik, pada Maret 2021 mencapai 10,14% atau sekitar 27,54 juta penduduk. Data sebelumnya menunjukkan angka kemiskinan meningkat 0,36% atau 1,12 juta penduduk dibandingkan bulan Maret 2020 (Badan Pusat Statistik, 2021). Melihat kondisi ekonomi yang dihadapi masyarakat di Indonesia saat ini, sangat dibutuhkan kehadiran lembaga filantropi Islam yang berperan mendampingi pemerintah dalam mensejahterakan kehidupan umat (Armansyah & Siregar, 2020).

Filantropi Islam merupakan upaya pemberian zakat kepada orang yang lebih membutuhkan dan pemberian zakat ini termasuk dalam rukun Islam yang keempat, dimana umat Islam yang sudah mampu, wajib untuk menunaikan zakat (Hasan & Kamiluddin, 2021; Purwatiningsih & Yahya, 2019). Lembaga Filantropi Islam adalah lembaga sosial yang tidak mencari keuntungan (*non-profit*) dalam menjalankan program-program lembaganya. Selain itu berdirinya lembaga Filantropi Islam memiliki fungsi meningkatkan kualitas dan kesejahteraan hidup bagi penerima manfaat, kemudian diharapkan implementasi dari program, bermanfaat berjalan jangka panjang (Sholikhah et al., 2021). Akan tetapi umumnya lembaga non-profit memiliki sumber daya manusia yang terbatas maka diperlukan sumber daya manusia dari luar yang direkrut lembaga untuk membantu menjalankan program mereka.

Teori evaluasi kognitif menggambarkan seorang individu lebih termotivasi secara intrinsik untuk mencapai tujuan dan memenuhi kepuasan saat melakukan pekerjaan, sehingga mereka percaya bahwa pada saat melakukan pekerjaan karena upah atau faktor ekstrinsik lainnya, mereka akan kehilangan motivasi intrinsik (Riley, 2016). Pada teori ini mencerminkan sikap pada relawan yang bekerja tanpa pamrih. Maka langkah selanjutnya, lembaga perlu memberikan dukungan ekstrinsik kepada relawan mereka secara hati-hati dan tidak menurunkan motivasi intrinsik relawan. Motivasi intrinsik perlu dimiliki relawan karena kegiatan relawan berjalan cukup lama, apabila motivasi intrinsik tinggi maka menentukan relawan bertahan menjalankan tugas mereka (Rizkiawati et al., 2017).

Teori evaluasi kognitif merupakan pendekatan yang mempelajari bagaimana individu membuat penilaian dan keputusan berdasarkan informasi yang mereka terima (Robbins & Judge, 2017). Dalam konteks ini, relawan dianggap sebagai individu yang secara sukarela terlibat dalam aktivitas filantropi Islam. Penelitian ini akan menganalisis faktor-faktor kognitif yang mempengaruhi keputusan individu untuk menjadi relawan, termasuk persepsi mereka tentang manfaat dan motivasi mereka dalam berpartisipasi dalam lembaga filantropi Islam. Studi oleh Stukas et al. (2016) menjelaskan bahwa menjadi relawan dapat memberikan manfaat kesehatan fisik dan mental bagi relawan serta hasil positif bagi masyarakat. Selain itu, penelitian ini juga akan melihat bagaimana evaluasi kognitif dapat memengaruhi tingkat komitmen dan kepuasan relawan melalui motivasi intrinsik dalam menjalankan tugas-tugas mereka (Shareef & Atan, 2019). Dengan memahami faktor-faktor ini, studi pendahuluan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang berharga untuk pengembangan program relawan yang lebih efektif dan berkelanjutan di Lembaga Filantropi Islam.

Berdasarkan uraian diatas, Lembaga Filantropi Islam sebagai objek penelitian ini yaitu LAZISMU di Daerah Istimewa Yogyakarta. Relawan yang bergabung di LAZISMU didorong oleh keinginan mereka sendiri, sehingga minat menjadi relawan dipengaruhi oleh motivasi intrinsik. Dengan menggunakan pendekatan pada penelitian sebelumnya, yang melihat aspek nilai, pemahaman, sosial, karier, pelindung dan peningkatan diri. Dengan menganalisis minat dan motivasi relawan, LAZISMU dapat mengetahui maksud dan tujuan relawan serta memberikan dukungan yang sesuai dengan kebutuhan relawan, tanpa mempengaruhi kualitas kerja relawan sesuai dengan teori evaluasi kognitif. Selain itu, temuan dari penelitian ini dapat memberikan landasan yang kuat untuk penelitian lanjutan yang lebih mendalam tentang peran dan kontribusi relawan dalam Lembaga Filantropi Islam. Hasil penelitian ini juga dapat memberikan masukan penting untuk pengembangan kebijakan dan program yang bertujuan untuk meningkatkan partisipasi relawan dan memperkuat peran lembaga filantropi Islam dalam masyarakat.

Landasan Teori

1. Teori Penentuan Nasib Sendiri

Teori penentuan nasib sendiri (*Self Determination Theory*) menurut Robbins & Judge (2017) adalah teori motivasi yang berfokus pada pengaruh positif dari motivasi intrinsik dan pengaruh negatif dari motivasi ekstrinsik. Pada penelitian ini relawan LAZISMU memiliki alasan pribadi untuk bersedia mengabdikan diri menjadi relawan, sehingga mampu menaati dan menjalankan seluruh rangkaian kegiatan yang diadakan

oleh lembaga. Teori penentuan nasib sendiri sebagai kapasitas individu dalam memilih beberapa pilihan untuk memiliki dan melakukan suatu tekad, tindakan yang sesuai dengan, pilihan hati pada salah satu tujuan yang akan dicapai (Rhadiatullah et al., 2016).

2. Teori Evaluasi Kognitif

Teori evaluasi kognitif (*cognitive evaluation theory*) adalah salah satu jenis dari teori penentuan nasib sendiri. Teori evaluasi kognitif meyakini bahwa pengalokasian imbalan secara ekstrinsik terhadap perilaku yang sebelumnya berasal dari intrinsik, cenderung akan menurunkan motivasi secara keseluruhan, apabila imbalan yang diberikan sebagai aspek pengendalian (Robins & Judge, 2017). Berasal dari teori sebelumnya, relawan lembaga filantropi memiliki motivasi intrinsik yang tinggi, namun setelah diberikan imbalan yang bersifat mengendalikan, motivasi intrinsik yang berasal dari diri relawan tersebut akan cenderung berkurang. Kemudian menurut Shareef & Atan (2019) teori evaluasi kognitif menunjukkan sikap dan perilaku yang termotivasi intrinsik diarahkan oleh kepentingan pribadi, sedangkan perilaku yang dimotivasi secara ekstrinsik diatur oleh mekanisme eksternal (misalnya sanksi, insentif, dan penghargaan). Untuk itu faktor internal dan eksternal mempengaruhi motivasi relawan yang bekerja pada Lembaga Filantropi Islam (LAZISMU).

3. Minat

Minat merupakan suatu nilai yang mendorong seseorang dalam memilih dan mengambil suatu keputusan, sehingga menggerakkan seseorang untuk bekerja pada bidang spesifik, kemudian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan individu dan minat kerja (Widyanti, 2021). Sedangkan menurut Ashari & Hasanuddin (2020) minat kerja adalah kemampuan utama yang harus dimiliki untuk mengatur perasaan, dalam menghadapi masalah, berinteraksi, dan menjaga hubungan baik dengan orang lain. Kemudian ketika pencari kerja menemukan pekerjaan yang sesuai dengan minat, maka akan berpotensi terhadap kinerjanya (Chi et al., 2018).

4. Motivasi

Motivasi dapat mempengaruhi sikap, tindakan, dan perilaku seseorang yang tumbuh dengan sendirinya, seiring dengan kondisi lingkungan sekitar, dan setiap relawan lembaga filantropi memiliki motif yang berbeda-beda yang dapat tumbuh dari dalam (intrinsik) maupun luar (ekstrinsik) (Nugroho et al., 2019). Menurut D. A. Harahap & Amanah (2018), motivasi dibagi menjadi dua yaitu, motivasi intrinsik dan ekstrinsik.

Relawan

Relawan adalah mereka yang memberikan tenaga, pikiran, pengetahuan, dan keahlian kepada orang lain yang membutuhkan untuk mencapai tujuannya (Rozikan & Zakiy, 2019). Relawan tergabung dalam kelompok sosial untuk mencapai kepentingan pribadi dan sosial melalui kegiatan sosial dalam masyarakat dalam bentuk jasa, dukungan, dan motivasi yang dilaksanakan secara sukarela tanpa menerima imbalan atau upah dalam bentuk apapun (Ayu, 2019). Kelompok sosial mengelola relawan melalui proses rekrutmen, penentuan tujuan, proses seleksi, pengembangan program, dan pelatihan relawan, setelah itu diperlukan strategi untuk merekrut, mengembangkan dan menjaga retensi relawan (Akhtar et al., 2021). Adapun Volunteer Function Inventory (VFI) Clary et al (1998) dalam (Alfes, 2018) sebagai indikator untuk menganalisis motif yang mendasari seseorang menjadi relawan, adalah nilai, pemahaman, sosial, karier, pelindung, dan peningkatan.

5. Lembaga Filantropi Islam

Filantropi dalam Islam berdasarkan Al-Qur'an pada Surat Al Ma'un ayat (1-7), dalam ayat tersebut menyebutkan tanda orang yang mendustakan agama adalah orang yang taat dalam beribadah namun tidak peduli dengan anak yatim dan orang miskin. Memberi santunan kepada anak yatim dan membantu orang miskin termasuk pada konsep sosial keagamaan dalam bentuk filantropi yang diwujudkan dengan zakat untuk membersihkan diri dan harta (Muslim, 2020). Filantropi menurut Muhammad & Arief (2017) yaitu individu atau kelompok yang memiliki rasa peduli kepada orang lain karena kecintaannya kepada sesama manusia. Bentuk rasa cinta kepada orang lain tersebut diwujudkan dengan menolong orang lain yang membutuhkan.

Metode

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, sehingga peneliti mencari tahu dan mendeskripsikan lebih dalam tentang program, proses dan aktivitas yang dilakukan seseorang pada suatu kelompok. Obyek yang digunakan pada penelitian ini adalah Lembaga Filantropi Islam, dimana lokasi penelitian akan dilakukan di Lembaga Amil Zakat Infak dan Sedekah Muhammadiyah (LAZISMU) di Daerah Istimewa Yogyakarta dan kantor layanan LAZISMU naungannya yang disarankan oleh LAZISMU D. I Yogyakarta. Untuk menentukan lokasi pada penelitian ini, menggunakan teknik *purposive sampling*. Adapun kriteria sampel yang penulis gunakan pada penelitian ini, yaitu, pertama lokasi tersebut memiliki relawan, kedua memiliki program atau kegiatan yang dijalankan bersama relawan, ketiga memiliki staf yang berhubungan langsung dengan relawan. Ketiga hal tersebut mendukung peneliti untuk memilih lokasi penelitian. Selain itu peneliti menggunakan *snowball sampling* sebagai teknik tambahan karena keterbatasan informan yang dapat diwawancarai dari

kantor LAZISMU Wilayah DIY (sebagai kantor pusat LAZISMU di Daerah Istimewa Yogyakarta), sehingga peneliti direkomendasikan untuk menambah informan dari kantor layanan LAZISMU yang memiliki relawan aktif. Subjek dalam penelitian ini, yang pertama adalah staf yang bertanggung jawab dengan relawan sebanyak 6 informan, dan relawan LAZISMU yang bersedia ditunjuk oleh lembaga untuk menjadi informan sebanyak 13 informan.

Sumber data pada penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh melalui wawancara individu, pada penelitian ini peneliti akan terjun dan mengamati langsung keadaan pada objek penelitian yaitu LAZISMU di DIY. Peneliti melakukan wawancara dengan semi terstruktur, dengan membawa pedoman wawancara tetapi dengan nforman terbuka. Kemudian peneliti juga melakukan dokumentasi dengan cara merekam dan mengumpulkan dokumen dalam bentuk, foto, catatan, dan dokumen dari lembaga. Untuk keabsahan data, peneliti melakukan wawancara kepada sumber data lain dengan melakukan dokumentasi dan mengamati kondisi saat wawancara berlangsung. Kedua menggunakan bahan referensi, peneliti membuktikan data yang didapat dengan rekaman dan foto saat melakukan penelitian. Terakhir *member check* dilakukan untuk mengecek data yang dikumpulkan peneliti kepada sumber data atau pemberi data, bertujuan untuk mengetahui seberapa jauh dan sesuai data yang didapatkan dari pemberi data. Setelah data didapatkan, peneliti akan menganalisis data melalui reduksi data, konten analisis dan penarikan kesimpulan.

Hasil dan Pembahasan

Tujuan penelitian ini adalah melihat motivasi intrinsik relawan Lazismu wilayah DIY yang ditinjau dari Teori Evaluasi Kognitif. Analisis data kualitatif dilakukan untuk memahami lebih dalam makna dan pengalaman relawan dalam konteks lembaga filantropi Islam. Untuk lebih jelasnya, dapat dipaparkan sebagai berikut.

1. Minat dan Motivasi Kerja Relawan di LAZISMU

Minat merupakan aspek psikologis yang mempengaruhi seseorang untuk suka dan tertarik terhadap suatu hal yang berpengaruh terhadap tindakan yang dilakukan (Yazid, 2017). Minat kerja relawan tumbuh dari rasa suka terhadap pekerjaan karena hal menarik yang berkaitan dengan pekerjaan yang dipilih. Rasa suka tersebut dapat dipengaruhi oleh faktor internal (berasal dari dalam diri relawan) dan eksternal (pengaruh dari luar). Adapun minat relawan LAZISMU yang dipengaruhi oleh faktor internal, peneliti menemukan seluruh relawan LAZISMU memiliki minat yang dipengaruhi oleh faktor internal. Sebanyak 100% atau 13 informan relawan berminat menjadi relawan di LAZISMU karena pengaruh perhatian, ketertarikan, motivasi dan pengetahuan.

Menurut Kartika et al (2019) perhatian adalah bentuk konsentrasi untuk mengamati suatu hal dengan mengesampingkan hal lain yang tidak berpengaruh. Seperti informan 1 dan 2 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron menyampaikan, ketika melihat orang lain yang sedang membutuhkan bantuan, menjadi tidak enak hati dan menumbuhkan rasa ingin segera membantu. Kemudian informan 3 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron juga menyampaikan alasan informan suka membantu orang lain karena setiap melihat orang yang lebih membutuhkan bantuan kita, itu rasanya mengena.

Beberapa keterangan dari informan tersebut dapat dijelaskan, bahwa perhatian disini sebagai wujud rasa simpati terhadap keadaan yang sedang diamati relawan. Ketika keadaan yang sedang diamati perlu perhatian khusus dibandingkan hal lain, maka relawan berminat untuk segera membantu keadaan yang sedang diperhatikan tersebut. Sesuai dengan Jadmiko (2021) pada suatu keadaan yang sama, minat terhadap suatu perilaku dipengaruhi oleh keinginan yang dirasakan (kognitif yang diwujudkan dalam bentuk empati dan emosional dalam bentuk penilaian moral) dan kelayakan dirasakan dalam bentuk inisiatif, percaya diri, dan dukungan sosial yang terarah. Kemudian pendapat informan 7 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY, juga menyampaikan kesadaran dari dirinya sendiri untuk membantu sesama dan lingkungan sekitar dalam kegiatan yang bermanfaat. Maksud dari informan 7 adalah perhatian utama berasal dari dirinya sendiri, untuk memberikan perubahan terhadap keadaan yang sedang diamati. Faktor perhatian ini sejalan dengan penelitian Nugroho et al (2019) kondisi lingkungan dan kebutuhan masyarakat di sekitar, menjadikan relawan tergerak dan memberikan bantuan sesuai dengan masalahnya. Kemudian faktor kedua ketertarikan, adalah memiliki perasaan tertarik terhadap suatu kegiatan atau objek (Kartika et al., 2019). Seperti pendapat informan 1 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron yang menyampaikan Saya tertarik dengan program mengajar yang ditawarkan oleh LAZISMU karena sesuai dengan minat saya, selain itu pihak LAZISMU juga sedang membutuhkan relawan, jadi saya ikut bergabung.

Dari pendapat informan tersebut, dapat dijelaskan bahwa LAZISMU sedang membutuhkan relawan sebagai mentor program pendidikan yaitu beasiswa Darwis. Dijelaskan oleh informan 2 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron, bahwa beasiswa Darwis adalah program unggulan LAZISMU Mantrijeron dalam bidang pendidikan. Sejarah singkat mengenai beasiswa Darwis, diambil dari nama kecil Kyai Haji Ahmad Dahlan yaitu Muhammad Darwis (Seorang Ulama Besar dan Pahlawan Indonesia yang mendirikan Muhammadiyah). Kemudian kebutuhan akan posisi relawan, sesuai dengan minat informan 1, yaitu dalam bidang belajar mengajar. Kebutuhan akan

relawan sebagai mentor beasiswa Darwis, sesuai dengan penjelasan informan 8 selaku staf program dan penyaluran pendidikan LAZISMU Mantrijeron, bahwa khusus beasiswa Darwis, karena kita mengajar anak SD sampai SMA jadi yang kita butuhkan sudah lulus SMA, kemudian senang kepada anak-anak, punya keinginan untuk belajar mengajar khususnya bidang agama, agar yang disampaikan mempunyai konteks baru yang tidak membosankan.

maksud dari penjelasan informan 8 diatas, bahwa relawan mentor beasiswa darwis yang dibutuhkan, harus memiliki ketertarikan terhadap kegiatan belajar mengajar, karena diharapkan materi yang disampaikan dapat diterima oleh peserta beasiswa. Pendapat lain juga disampaikan informan 3, 6, 13, dan 14 sebagai relawan, bahwa minat di bidang sosial membuat informan tersebut tertarik melakukan kegiatan apapun yang berhubungan dengan sosial dan kemanusiaan. Faktor ketertarikan terhadap bidang yang disukai ini sejalan dengan penelitian Vinnicombe & Wu (2020) relawan festival musik tertarik menjadi relawan karena cinta terhadap acara musik, sehingga memiliki keinginan untuk berkontribusi dengan masyarakat selama festival berlangsung, dan keinginan untuk menghabiskan waktu dengan teman baru yang memiliki minat sama.

Faktor selanjutnya motivasi, menurut Kartika et al (2019) motivasi yaitu bentuk usaha yang mendorong secara sadar untuk melakukan suatu tindakan yang terarah demi mencapai suatu tujuan. Faktor tersebut sesuai dengan informan 19 sebagai relawan LAZISMU Mergangsan yang menyampaikan alasan utama menjadi relawan karena ingin mengajak dirinya untuk terbiasa menyelesaikan tanggung jawab diluar tugas pribadi, kemudian mendorong diri agar mau dan bisa bermanfaat. Maksud dari informan 19 adalah membiasakan dirinya untuk berpartisipasi dalam kegiatan LAZISMU, meluangkan waktu disamping pekerjaan utama informan, dengan tujuan bermanfaat bagi orang lain yang membutuhkan. Pendapat lain juga disampaikan informan 11 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota, bahwa Saya suka membantu apa yang bisa saya bantu, karena keinginan diri sendiri, dapat dukungan dari Ibu, suka dengan lingkungan dan teman-teman di LAZISMU.

Pendapat yang sama juga disampaikan oleh informan 12 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota, bahwa yang menyampaikan untuk menjadi relawan berawal dari diri sendiri, kemudian dukungan dari teman-teman di Aisyiyah, dan dukungan dari suami juga. Selain itu orang-orangnya ramah baik dan bikin semangat. Kemudian kalau hasil dari galang dana itu transparan, dananya kemana dan ada rinciannya jelas, terutama Mas Said dan teman-teman itu idenya cemerlang dan jempol pokoknya Mbak. Penjelasan yang disampaikan informan 11 dan 12 diatas, disampaikan bahwa informan memiliki keinginan untuk menjadi relawan berasal dari diri informan

sendiri, selain itu juga dukungan yang didapatkan informan dari keluarga dan lingkungan LAZISMU, hal tersebut memicu semangat relawan untuk membantu kegiatan LAZISMU dalam mencapai tujuan. Faktor motivasi ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya, bahwa motivasi seorang relawan terbagi menjadi 3, yaitu motivasi yang berasal dari diri sendiri karena keinginan, motivasi dari keluarga seperti orang tua, istri atau suami, dan motivasi dari luar selain keluarga seperti teman, lingkungan dan masyarakat (Nugroho et al., 2019).

Faktor internal terakhir pengetahuan, yaitu memahami dan mengetahui manfaat dari suatu pekerjaan atau kegiatan yang diminati (Kartika et al., 2019). Seperti pada informan 17 sebagai relawan LAZISMU Pandak Timur menjelaskan jobdesk relawan, yaitu pekerjaan seseorang yang rela berjuang dan membantu, selain itu informan 14 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY menyampaikan, bahwa relawan membantu bidang apapun yang sedang dibutuhkan, seperti kebencanaan atau kegiatan sosial. Kemudian diikuti informan 6 sebagai relawan LAZISMU Kotagede menjelaskan, relawan yaitu orang yang dengan senang hati memberikan tenaga, waktu, pikiran dan harta benda untuk membantu kebutuhan orang lain. Pada penjelasan informan sebelumnya, kebutuhan orang lain yang dimaksud, seperti keberlangsungan hidup, kebutuhan usaha dan meningkatkan kualitas SDM. Kebutuhan tersebut merupakan salah satu tujuan dari program yang dimiliki LAZISMU, sejalan dengan harapan informan 16 selaku kepala kantor LAZISMU Pandak Timur, bahwa setelah mempunyai relawan, harapannya bisa semakin merata dalam membantu orang banyak, karena dengan adanya relawan dapat meringankan tugas LAZISMU dan InsyaAllah keuangan jadi lancer.

maksud dari pendapat diatas, pengetahuan yang dimiliki informan, mengenai peran relawan diharapkan dapat diterapkan, sehingga tercapai tujuan LAZISMU melalui kegiatan penghimpunan dan penyaluran ZIS. Faktor pengetahuan yang sudah dijelaskan sebelumnya, sejalan dengan Rozikan & Zakiy (2019), pada dasarnya setiap individu ingin melakukan kebaikan, maka menjadi relawan adalah aksi nyata untuk memberikan manfaat kepada pihak lain yang membutuhkan, dengan menyumbangkan tenaga, pikiran, pengetahuan dan keahlian yang dimiliki. Selanjutnya selain faktor internal yang mempengaruhi minat relawan LAZISMU, juga terdapat faktor eksternal yang dipengaruhi oleh keadaan luar, seperti lingkungan, keluarga, dan rekan kerja. Pada penelitian ini faktor eksternal dilihat dari tiga aspek, yaitu kognitif, afektif, dan psikomotorik.

Peneliti menemukan 100% atau 13 informan LAZISMU memiliki minat yang dipengaruhi oleh faktor eksternal, hal tersebut dilihat dari aspek kognitif, aspek afektif

dan aspek psikomotorik. Aspek kognitif berasal dari pengalaman pribadi yang pernah dipelajari di lingkungan sekitar, rumah, sekolah, atau berasal dari berbagai jenis media yang memberi informasi (Kartika et al., 2019). Seperti informan 14 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY, selain di LAZISMU juga menjadi relawan kebencanaan, dan sejak tahun 2019 menjadi relawan nusantara di rumah zakat. Pengalaman serupa juga diungkapkan oleh informan 3 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron yaitu kesibukan saya saat ini mengajar TPA (Tempat Pembelajaran Al-Qur'an), relawan KGIB (Komunitas Gerakan Infak Beras), dan di LAZISMU itu sendiri kegiatannya satu bulan, tiga kali masuk.

Selanjutnya informan 3 juga mengatakan kunci untuk menjalani kegiatan kerelawanan adalah dengan meluruskan niat dan bersihkan hati. Dari keterangan informan 14 dan informan 3, pengalaman kegiatan relawan yang pernah diikuti di lingkungan dan tempat sebelumnya. Informan dapat mengambil manfaat selama kegiatan dan menumbuhkan minat untuk tulus berkontribusi pada kegiatan kerelawanan di LAZISMU. Sesuai dengan pendapat informan 15 selaku staf program LAZISMU Wilayah DIY mengungkapkan, salah satu cara rekrutmen relawan LAZISMU dengan melihat riwayat relawan, aktif dalam berbagai kegiatan sebelum di LAZISMU, mau belajar, tidak menutup diri dalam perubahan, serta tidak egois. Maksud dari informan 15 adalah untuk mendapatkan relawan yang berkualitas, dipilih individu yang aktif dalam kegiatan sosial, dan diikuti dengan kriteria yang diharapkan LAZISMU. Sejalan dengan Ashari & Hasanuddin (2020), apabila seseorang melakukan suatu kegiatan sesuai dengan minatnya, maka akan muncul aspek kognitif dan afektif yang berdampak positif terhadap pekerjaan, kemudian seimbang dengan kepuasan akan hasil dari kerja keras yang telah dilakukan.

Faktor eksternal yang kedua yaitu aspek afektif, aspek ini mengelompokkan hal-hal yang mempengaruhi perasaan dari kesadaran emosi, disposisi, dan keinginan yang berpengaruh pada pikiran dan tindakan yang dilakukan (Candraning & Muhammad, 2017). Aspek afektif pada relawan LAZISMU dapat dilihat dari sejak kapan relawan memiliki jiwa sosial yang tinggi sehingga memiliki minat pada kegiatan kerelawanan. Pada aspek ini sesuai dengan Informan 6 sebagai relawan LAZISMU Kotagede, mengatakan bahwa kedua orang tuanya merupakan relawan aktif, sehingga jiwa kerelawanan ditanamkan sejak masih kecil. Selanjutnya informan 14 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY juga menyampaikan sejak dari kecil sudah ditanamkan jiwa relawan oleh kedua orang tuanya, dengan nasehat, bahwa menjadi relawan merupakan suatu kontribusi pada kegiatan yang baik. Pendapat lain juga diungkapkan informan 11 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota, bahwa sejak kecil sudah sering mengikuti kegiatan gotong-royong yang ada di desa. Dari beberapa kebiasaan yang dilakukan oleh informan sebelumnya, menunjukkan jiwa sosial yang

dimiliki sejak dini mempengaruhi rasa percaya diri untuk menjadi relawan. Rasa percaya diri yang sudah tumbuh dapat dikembangkan relawan, dengan rasa senang terhadap kepercayaan yang sering diberikan LAZISMU. Seperti informan 2, 6, 12, 13, 14, dan 19 sebagai relawan yang merasa senang saat diberi kepercayaan oleh LAZISMU. Adapun kepercayaan yang diberikan yaitu, mengelola program LAZISMU, menghubungi calon muzaki, menjadi penanggung jawab kegiatan, dan memimpin suatu kegiatan.

Melalui kepercayaan yang sering diberikan LAZISMU membuat relawan merasa senang dan menumbuhkan loyalitas terhadap lembaga. Sesuai dengan pendapat informan 18 selaku staf bantu LAZISMU Mergangsan, mengungkapkan cara mempertahankan relawan, dengan memberikan tugas kepada relawan, merupakan wujud kepercayaan lembaga terhadap kinerja relawan, selanjutnya bisa menumbuhkan loyalitas relawan terhadap LAZISMU. Pendapat informan 18 sejalan dengan Alfariis & Zakiy (2021) bahwa komitmen afektif menggambarkan seorang karyawan yang merasa dirinya merupakan bagian dari perusahaan, terlibat, dan memutuskan untuk tetap tinggal karena kebutuhan perusahaan terhadap dirinya. Selain itu komitmen afektif menunjukkan keinginan kuat yang dimiliki seseorang, untuk bekerja, terikat, dan terlibat secara emosional, sehingga komitmen afektif karyawan yang tinggi akan berpengaruh terhadap tingginya loyalitas.

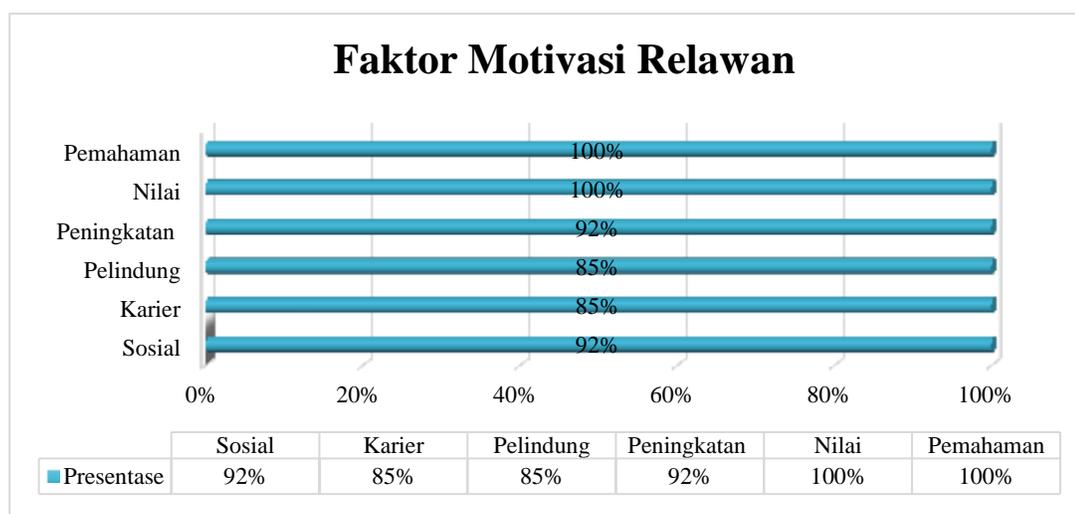
Terakhir yaitu aspek psikomotorik, dalam aspek ini nilai yang didapatkan dari aspek kognitif dan afektif, diwujudkan pada proses pelaksanaan melalui tindakan, dan tingkah laku. Dimana seseorang dalam keadaan memiliki minat tinggi terhadap hal tertentu akan mewujudkan ekspresi berupa tindakan nyata sesuai keinginannya (Kartika et al., 2019), Seperti informan 1 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron menyampaikan bahwa Saya berusaha mengikuti sesuai arahan. Seperti datang sesuai jadwal, dan mengajar materi yang sudah ditentukan. Kalau dibilang efektif tidaknya, saya rasa sudah cukup efektif. Tetapi yang bisa menilai lebih, dari koordinator sendiri ya Mbak, karena penilaian saya sendiri belum tentu sesuai dengan kriteria Lembaga.

Dari pernyataan informan 1 dibenarkan oleh informan 8 selaku staf LAZISMU Mantrijeron, bahwa kinerja relawan secara keseluruhan sudah efektif membantu tugas dan tanggung jawab yang harus diselesaikan Lembaga. Selain tanggung jawab yang diberikan relawan, pengaruh kepercayaan yang sering diberikan LAZISMU kepada relawan juga mendukung aspek ini. Seperti pengalaman informan 2 yang diberi amanah oleh LAZISMU untuk memegang tanggung jawab program pendidikan yang diselenggarakan pada 2 kantor layanan LAZISMU, selain ikut serta menjadi mentor, informan tersebut juga menjadi koordinator. Jadi aspek psikomotorik disini adalah

tindakan yang dilakukan setelah mendapatkan pelajaran dari pengalaman dan jiwa sosial tinggi yang dimiliki relawan.

Dalam faktor kepercayaan yang diberikan LAZISMU kepada relawan, terdapat temuan yang peneliti dapatkan. Temuan tersebut berasal dari pengalaman informan 12 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota, berawal menjadi relawan, informan tersebut mendiskusikan ide usahanya dengan lembaga, kemudian mendapat bantuan dari LAZISMU untuk mewujudkan ide usaha yang ingin informan wujudkan. Ide usaha tersebut yaitu mendirikan usaha dawet. Sebelum membuka usaha, LAZISMU mendatangkan pelatih untuk informan 12. Kemudian setelah usaha informan 12 berjalan, informan tersebut diberi kepercayaan untuk memberikan pelatihan kepada calon wirausaha yang akan mendirikan usaha yang sama. Uraian sebelumnya menunjukkan bahwa, selain relawan memberikan dedikasinya kepada LAZISMU, kepercayaan yang diberikan juga memicu ide dan kreativitas relawan. Temuan ini juga sejalan dengan Alfari & Zakiy (2021), bahwa pemimpin yang memberikan kepercayaan dan menerima masukan dari karyawan, menjadikan karyawan merasa bermanfaat, dihargai, kemudian menumbuhkan kreativitas dalam diri karyawan. Berasal dari uraian sebelumnya, minat utama relawan LAZISMU tumbuh dari diri relawan masing-masing yang dilatih oleh pengalaman, pelajaran, dan manfaat yang diambil, diimplementasikan melalui tindakan. Selain minat, motivasi juga sebagai pengaruh keinginan seseorang untuk menjadi relawan di LAZISMU, keduanya saling berkaitan. Seperti pada Akhtar et al (2021) menjelaskan bahwa faktor-faktor motivasi memberi pengaruh terhadap timbulnya minat relawan untuk bertindak mencapai tujuan, sehingga keduanya sangat erat kaitannya.

Gambar 1 Faktor motivasi relawan.



Sumber: LAZISMU di DIY 2022

Motivasi adalah dorongan dalam diri individu untuk menjalankan pekerjaan atau kegiatan secara maksimal dalam mencapai sebuah tujuan. (Aqmala et al., 2020). Selanjutnya motivasi kerja merupakan kekuatan internal dan eksternal yang berkumpul kemudian menyebabkan seseorang memilih cara bertindak dengan perilaku tertentu pada jalan yang sesuai (D. S. Harahap & Khair, 2019). Motivasi kerja relawan pada penelitian ini, diukur menggunakan VFI. Indikator pengetahuan dan nilai untuk mengukur faktor motivasi ekstrinsik, kemudian peningkatan, pelindung, karier, dan sosial untuk mengukur faktor intirnsik yang mendorong individu termotivasi menjadi relawan.

Adapun motivasi relawan yang diukur menggunakan VFI, dalam penelitian ini penulis menemukan motif sosial sebesar 92% atau 12 informan relawan. Motif sosial muncul karena perlu mempunyai teman atau menganggap penting aktivitas yang dilakukan bersama orang lain (Alfes, 2018). Motif sosial pada penelitian ini sesuai dengan pernyataan informan 11 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota, yaitu menjadi relawan untuk bisa membantu orang lain dan terbiasa berinteraksi dengan banyak orang. Selanjutnya informan 12 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota, menyatakan diusia saya ini ingin masih bisa membantu meluangkan waktu dan tenaga dalam hal yang positif daripada nganggur dirumah setelah pulang kerja, mendingan saya gunakan untuk yang bermanfaat.

dari pernyataan informan 11 dan 12, motif sosial yang mendasari motivasi menjadi relawan adalah keinginan bersosialisasi dengan orang lain, untuk mengisi waktu yang tersisa setiap harinya, melalui perbuatan atau tindakan yang bermanfaat. Sesuai dengan informan 9 selaku kepala kantor LAZISMU Bantul Kota, menyatakan bahwa relawan-relawan yang dimiliki LAZISMU Bantul kota hadir sendiri karena panggilan hati dan selalu bersinergi sesuai dengan peran masing-masing relawan. Maksud dari informan 9 adalah jiwa sosial yang dimiliki relawan mendorong untuk hadir sendiri tanpa diminta dan siap membantu kegiatan di LAZISMU yang membutuhkan bantuan relawan. Motif sosial atau afiliasi merupakan salah satu model motivasi yang memotivasi seseorang untuk menjadi relawan karena keinginan bersosialisasi dan senang berhubungan dengan banyak orang (Ayu, 2019).

Motif kedua adalah karier, adanya motif ini berasal dari keinginan untuk membangun keterampilan dan kemampuan yang berhubungan dengan karier, mungkin akan berfungsi untuk meningkatkan karier seseorang (Alfes, 2018). Pada penelitian ini ditemukan 85% atau 11 informan relawan dipengaruhi motif karier, hal ini sesuai dengan pernyataan informan 13 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY yaitu latar belakang pendidikan saya di bidang masyarakat, karena LAZISMU ini

kerjanya dibidang sosial, agama, dan filantropi jadi relevan dengan jurusan kuliah saya sebelumnya. Tertarik juga karena saya suka kerja di lapangan, kemudian untuk menambah pengalaman sebelum terjun ke dunia kerja sebenarnya.

Selanjutnya informan 19 sebagai relawan di LAZISMU Mergangsan juga menyampaikan bahwa terutama di organisasi, beberapa keterampilan yang bisa kita pelajari, baik di manajemen, keuangan, kehumasannya, dan program kita harus tau. Dari pernyataan informan 13, relawan memiliki motivasi karena program kerja yang dimiliki LAZISMU sesuai dengan latar belakang pendidikan relawan, sehingga bermanfaat untuk melatih keterampilan sebelum informan tersebut terjun ke tempat kerja. Kemudian maksud dari informan 19 adalah keterampilan-keterampilan yang dipelajari selama di LAZISMU dapat diaplikasikan di tempat kerja utama informan, keterampilan tersebut seperti, manajemen organisasi, pengelolaan keuangan, cara berhubungan dengan masyarakat atau orang lain, dan mengkoordinasi program-program yang diselenggarakan. Motif karier yang digunakan informan relawan untuk meningkatkan keterampilan, difasilitasi oleh LAZISMU. Fasilitas tersebut diungkapkan oleh informan 15 selaku staf LAZISMU Wilayah DIY, bahwa sebelum melakukan kegiatan relawan dibekali pelatihan. Kemudian diikuti informan 18 selaku staf bantu LAZISMU Mergangsan, bahwa diharapkan kewajiban dan tugas yang diberikan kepada relawan dapat membantu optimalisasi kegiatan di LAZISMU. Maka pelatihan untuk menjalankan tugas yang diberikan kepada relawan, dapat melatih dan meningkatkan keterampilan dalam menyelesaikan pekerjaan di LAZISMU, selanjutnya menjadi bekal relawan saat kerja diluar LAZISMU. Motif karier ini sejalan dengan penelitian Tanjung et al (2019), bahwa kepuasan kerja dari tugas dan kesempatan yang diberikan lembaga, berdampak positif terhadap kinerja karyawan dan persiapan karier di masa depan.

Motif ketiga pelindung, yaitu perlu mengurangi perasaan bersalah karena lebih beruntung daripada orang lain atau untuk mengatasi masalah pribadinya sendiri (Alfes, 2018). Adapun dari motif pelindung, peneliti menemukan 85% atau 11 dari 13 informan relawan memiliki motivasi karena motif pelindung. Sebagaimana diungkapkan oleh informan 3 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron bahwa Saya merasa, ternyata diluar sana masih banyak yang lebih membutuhkan. Jadi kita harus lebih bersyukur walaupun kadang kita pernah mengeluh. Ada dari mereka yang masuk ke toko untuk belanja saja belum pernah. Pernyataan ini diikuti informan 7 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY juga menyampaikan bahwa pertama masih banyak orang dibawah kita, mereka lebih membutuhkan bantuan dari kita dan kemudian diperlukannya pembangunan SDM (Sumber Daya Manusia) di beberapa daerah.

dari pernyataan informan diatas, motif pelindung relawan muncul ketika melihat kondisi sekitar, masih banyak yang kekurangan, belum bisa memenuhi kebutuhan pribadi maupun keluarganya, dan kurang beruntung dibanding keadaan informan relawan saat ini. Jadi muncul motif pelindung untuk memberikan perlindungan melalui tindakan yang sedang dibutuhkan. Sebelum melakukan tindakan, informan 3 juga menyampaikan dalam pelaksanaan kegiatan di LAZISMU, informan menanyakan terlebih dahulu terkait tugas yang diberikan agar tidak salah dalam pelaksanaan, kemudian saling membantu antara relawan dan lembaga di LAZISMU. Sesuai dengan informan 8 selaku staf LAZISMU Mantrijeron mengungkapkan, adanya relawan diharapkan kegiatan di LAZISMU terus berkembang dan pelaksanaannya lebih efektif, dengan menyelesaikan tugas dan kewajiban yang ada secara bersama-sama.

Motif keempat yaitu peningkatan, karena kebutuhan akan pertumbuhan dan perkembangan diri (Alfes, 2018). Peneliti menemukan 92% atau 12 informan yang dipengaruhi motif peningkatan. Hal tersebut sesuai dengan pendapat informan 2 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron bahwa karena saya suka sharing ya, nah di relawan itu saya menemukan kegiatan yang membuat saya nyaman untuk berkontribusi, ya mulai dari tertarik jadi malah suka. selain itu karena memang latar belakang pendidikan saya komunikasi kemudian ada kesempatan untuk mengembangkan jadi saya ambil kesempatan ini. Maksud motif peningkatan yang dikemukakan oleh informan 2 yaitu ingin meningkatkan kemampuan komunikasi, karena sesuai dengan latar belakang pendidikan informan, sehingga melalui kegiatan belajar mengajar informan tersebut dapat meningkatkan kemampuan komunikasi yang dipelajari sebelumnya. Pada motif peningkatan yang mempengaruhi motivasi disini, sejalan dengan penelitian Sequeira (2017), bahwa motivasi sebagai pokok utama dalam meningkatkan komitmen dan kinerja relawan.

Motif selanjutnya adalah nilai, dimana peneliti menemukan 100% atau 13 informan relawan LAZISMU memiliki motif nilai, dengan bertindak secara altruistik dan membantu orang lain (Alfes, 2018). Motif nilai disini penulis melihat dari keinginan informan terhadap penghargaan yang didapatkan, sesuai dengan pendapat informan 1 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron yang memiliki niat sepenuhnya membantu dan kebersamai anak-anak tanpa berharap lebih. Kemudian diikuti oleh pendapat informan informan 13 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY, mengenai rasa suka membantu orang lain karena belum memiliki banyak materi untuk membantu, maka relawan tersebut membantu dengan tenaga. Pendapat yang sama juga diungkapkan oleh informan 12 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota bahwa iya Mbak, kalau saya bisanya membantu tenaga ya saya bantu, kalau butuh finansial ya

saya bisa membantu sedikit ya saya bantu, karena saya percaya yang saya miliki saat ini ada hak orang lain Mbak, paling tidak 2,5% iya kan.

Dari hal yang disampaikan informan mengenai motif nilai diatas, bahwa relawan LAZISMU memiliki keinginan untuk bertindak memperhatikan orang lain yang lebih membutuhkan, dibanding kepentingannya sendiri. Seperti pendapat informan 1 pendapat mengenai penghargaan yang ingin didapatkan, informan tidak berharap penghargaan apapun karena sudah merasa bahagia ketika bisa membantu. Selanjutnya informan 13 rela mengorbankan tenaga, dan informan 12 rela memberikan tenaga serta finansial untuk membantu program penyaluran dana LAZISMU. Pendapat informan sebelumnya sejalan dengan Rozikan & Zakiy (2019) bahwa, cara orang perkotaan mewujudkan kedermawannya, selain diukur dari segi finansial, juga berkontribusi untuk mengabdikan menjadi relawan pada suatu lembaga, dengan memberikan ide, gagasan, dan tenaga. Kemudian ketika seseorang merasa dihargai dan diperlakukan dengan baik oleh pimpinan, maka timbul keinginan untuk memberikan manfaat kepada organisasi (Puspita & Zakiy, 2020).

Terakhir motif pemahaman, karena memiliki pengalaman baru dan kesempatan untuk mempraktekkan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan baru (Alfes, 2018). Pada penelitian ini penulis menemukan 100% atau seluruh relawan di LAZISMU memiliki motif pemahaman. Adapun motif pemahaman sesuai dengan pendapat informan 2 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron yang mengatakan bahwa anak-anak kalau sudah kami berikan materi kemudian mereka memberi respon balik saat saya tanya, nah disana saya melihat mereka mengerti dan paham. Disini saya merasa ternyata apa yang saya sampaikan, mereka mengerti dan itu alhamdulillah jadi pengalaman berharga bagi saya.

Selanjutnya informan 17 sebagai relawan LAZISMU Mergangsan, juga menyampaikan keterampilan yang dapat dikembangkan yaitu komunikasi ketika mengajak orang-orang sedekah dengan menabung untuk membantu sesama, dan harapan semakin hari pendapatan LAZISMU bertambah. Maksud dari penjelasan informan 2 adalah pengalaman berharga yang didapatkan saat menjadi relawan, informan mendapat kesempatan untuk menyampaikan pembelajaran kepada anak didik program beasiswa LAZISMU. Saat anak didik yang diajar oleh informan memberi respon baik, artinya kemampuan dan keterampilan informan tersalurkan. Selanjutnya informan 17 menyampaikan pengalaman saat menawarkan celengan kepada masyarakat untuk menyisihkan sebagian dari hartanya, yang akan digunakan untuk melancarkan program pentasyarufan di LAZISMU. Informan 17 juga menyampaikan rasa senang dan keinginan untuk terus bisa membantu LAZISMU karena sebagian pendapatan dari LAZISMU, masuk ke pendapatan Nasyyiatul

Aisyyiah, yang nantinya digunakan untuk menambah gaji guru TK dan PAUD yang masih minim. Keinginan informan 17 untuk terus membantu LAZISMU sejalan dengan Beckman et al (2021), menemukan hasil positif yang didapatkan pada kegiatan kesukarelaan, menghasilkan niat untuk terus menjadi relawan. Berdasarkan kegiatan yang dilakukan oleh informan 17 diatas sesuai dengan pendapat informan 16 selaku kepala kantor LAZISMU Pandak Timur, bahwa LAZISMU membutuhkan relawan untuk pengumpulan dana, pengembangan dengan menyalurkan dana ke masyarakat sebanyak-banyaknya, dengan membantu ekonomi yang masih lemah. Termasuk yang kami pikirkan saat ini adalah guru-guru PAUD dan TK yang gajinya masih jauh dari standar.

Dari informasi yang disampaikan informan diatas, terdapat temuan bahwa, selain membantu masalah perekonomian masyarakat sekitar, LAZISMU juga membantu guru TK dan PAUD yang mendapatkan gaji dibawah standar setiap bulan, dari bantuan tersebut diharapkan TK dan PAUD yang dibantu dapat terus berdiri dan berkembang. Pada penelitian ini seluruh penjelasan yang dipaparkan oleh informan ditinjau dari teori evaluasi kognitif. Teori tersebut meyakini bahwa pengalokasian imbalan secara ekstrinsik terhadap perilaku intrinsik, akan menurunkan motivasi secara keseluruhan. Apabila imbalan yang diberikan sebagai aspek pengendalian (Robins & Judge, 2017). Untuk meninjau minat dan motivasi dengan teori evaluasi kognitif dapat dilihat dari keadaan informan setelah mendapatkan upah/gaji/insentif. Sesuai dengan pendapat informan 2 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron, bahwa gaji/insentif/upah yang diberikan oleh lembaga cukup, karena informan sejak awal bergabung di LAZISMU berniat mengikuti kegiatan kerelawanan, sehingga tidak berpengaruh dan mengubah kualitas kerja informan.

Selanjutnya diikuti informan 6 sebagai relawan LAZISMU Kotagede, mengungkapkan bahwa tidak ingin diberi gaji/insentif/upah. Dikarenakan menurut informan bertentangan, ketika relawan mempertimbangkan gaji, karena relawan harus siap dan rela membantu, berbeda konteks dengan karyawan. Selanjutnya informan berpendapat lebih baik ikut memberi guna melancarkan kegiatan pengumpulan dana di LAZISMU. Pendapat informan 6 didukung oleh pendapat informan 10 sebagai relawan LAZISMU Bantul Kota dan 17 sebagai relawan LAZISMU Pandak Timur, bahwa beliau memberikan kembali hak yang didapatkan dari LAZISMU untuk program penyaluran bantuan lembaga. Pendapat lain diungkapkan oleh informan 7 sebagai relawan LAZISMU Wilayah DIY, menganggap insentif yang diberikan dianggap bonus yang sama sekali tidak mempengaruhi kualitas kerja informan. Kemudian informan 3 sebagai relawan LAZISMU Mantrijeron, juga menyampaikan

bahwa tidak diberi tahu apabila mendapatkan upah/gaji/insentif, sehingga ketika dapat tidak mempengaruhi minat dan motivasi relawan saat bekerja.

Hal ini dibenarkan oleh informan 4 selaku staf LAZISMU Kotagede, bahwa tidak ada gaji/upah/insentif untuk relawan, karena relawan di LAZISMU Kotagede tidak menginginkan. Selanjutnya diikuti oleh informan 9 selaku kepala kantor LAZISMU Bantul Kota, mengenai keluhan relawan terhadap upah/gaji/insentif dengan mengatakan Alhamdulillah tidak ada yang mengeluh. Seperti yang saya sampaikan tadi ada hak 10% untuk relawan. Ibu-Ibu fundraising mengatakan “alah Mas saya sudah ikhlas” kemudian beberapa dari beliau mengembalikan untuk donasi ke LAZISMU, jadi ya ada yang diterima ada yang tidak. Jadi untuk masalah mengeluh tidak ada, alhamdulillah mereka lillahita’ala, tanpa kita seleksi mereka hadir sendiri disini dari panggilan hati.

dari seluruh tanggapan minat dan motivasi yang diungkapkan informan relawan diatas, berbanding lurus dengan teori evaluasi kognitif, karena meski diberikan gaji/insentif/upah, tanggapan informan mengenai performance saat bekerja tetap sama. Dengan kata lain relawan tidak memperlakukan gaji/insentif/upah yang diberikan oleh LAZISMU, karena niat utama informan menjadi relawan. Selain itu dapat dipahami bahwa relawan adalah orang yang rela bekerja tanpa gaji/insentif/upah. Maka imbalan yang diberikan oleh LAZISMU tidak bersifat mengendalikan informan, sehingga tidak mempengaruhi motivasi intrinsik relawan. Pada keadaan tersebut kinerja relawan tetap sama, saat mendapat upah/gaji/insentif atau tidak. Kinerja relawan sangat diperhatikan karena kualitas kinerja relawan sangat penting. Sejalan dengan Kalimah & Zakiy, (2020) bahwa keberhasilan organisasi ditentukan oleh kinerja karyawan agar tujuan, pengembangan, dan pelaksanaan organisasi dapat tercapai. Dari seluruh tanggapan informan relawan sebelumnya, sudah memenuhi kriteria relawan yang memiliki minat dan motivasi yang tinggi, sehingga diharapkan bisa mencapai visi, misi, dan tujuan LAZISMU.

2. Strategi dan Dukungan LAZISMU

Sumber Daya Manusia (SDM) memiliki peran penting dalam membantu meningkatkan kinerja perusahaan, maka menjadi salah satu tujuan penting dalam organisasi. Oleh karena itu perlu strategi yang tepat untuk mengembangkan kualitas SDM, mulai dari rekrutmen, mengelola, dan mempertahankan SDM itu sendiri (Wulandari, 2021). Selanjutnya strategi menurut Muspawi (2018) merupakan kumpulan tahapan yang harus dilakukan suatu lembaga untuk mempermudah mencapai tujuan yang sempurna. Strategi untuk mendapatkan relawan dikemukakan oleh informan 15, LAZISMU mempunyai beberapa cara rekrutmen untuk mendapatkan relawan yang berkualitas. Adapun cara pertama dengan memanfaatkan

kader Muhammadiyah, seperti pemuda, IMM (Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah), dan organisasi Muhammadiyah lainnya. Cara pertama diambil karena calon relawan terbiasa berorganisasi dan dapat dinilai bagaimana kinerja kader tersebut selama berorganisasi.

Selanjutnya cara yang kedua yaitu rekrutmen seperti lembaga pada umumnya dengan melakukan wawancara. Kemudian yang ketiga mengambil dari pelatihan khusus yang dilaksanakan oleh LAZISMU Wilayah DIY. Pelatihan tersebut diikuti mahasiswa maupun umum, dari sana LAZISMU bisa melihat mana relawan yang berpotensi bisa berkembang dan berkolaborasi di LAZISMU. Pada kantor layanan LAZISMU lain juga menerapkan satu atau dua cara yang sama. Seperti informan 8 menggunakan sistem rekrutmen dan memanfaatkan kader Muhammadiyah yang ada. Selanjutnya informan staf 4, 9, 16, dan 19 memanfaatkan kader Muhammadiyah yang ada, dipilih dan bersedia membantu LAZISMU.

Selain strategi yang ditetapkan lembaga untuk mendapatkan relawan yang berkualitas, juga diperlukan dukungan untuk menjaga konsistensi minat dan motivasi relawan. Dukungan yang perlu diberikan yaitu dukungan sosial yang berfokus pada rasa nyaman, kepedulian, harga diri, dan seluruh perhatian lainnya yang didapatkan dari orang lain atau kelompok (Adnyaswari & Adnyani, 2017). Seperti informan 9 menyampaikan bahwa Kita perlu maintenance, relawan tidak hanya datang ketika kita butuh saja. Beberapa relawan mempunyai hak dan kewajiban, tetapi tidak ada hak relawan yang rutin setiap bulan karena relawan kan rela. Jadi beberapa yang perlu kita pertimbangkan, seperti di fundraising mereka ada hak 10% donasi yang didapatkan, karena tugas mereka mencari donatur baru dan juga mengambil donasi yang didapatkan. Seperti ketentuan Dewan Syariah LAZISMU bahwasanya dana infak itu bisa dikeluarkan untuk operasionalnya, oleh karena itu relawan-relawan fundraising ada hak 10%. Jadi kita buat rekening disini, setiap penyerahan kencleng langsung kita potong 10% sebagai ucapan terimakasih kami sudah dibantu. Kalau di program lain seperti bersih-bersih masjid yang bersangkutan dengan anak muda itu kita sering mengadakan touring. Jadi bakti sosial kemana mereka kita ajak touring sekalian refreshing seperti ke Gunungkidul, ke Kulonprogo. Disini harapannya agar mempererat keterkaitan kita, jadi kita ajak senang-senang. Seperti Syawalan juga kita ajak Syawalan bersama. Kita juga adakan evaluasi bersama sambil bakar-bakar atau mengadakan pengajian, kita undang Ibu-Ibu relawan untuk berkumpul. Jadi memang kita usahakan untuk menjaga hubungan baik agar tidak lepas begitu saja.

Dari penjelasan informan 9, LAZISMU memberikan upah/gaji/insentif kepada relawan yang membantu penghimpunan dana LAZISMU, sedangkan relawan pada

kegiatan lain difasilitasi liburan bersama kelompok, pengajian, dan makan bersama, kemudian LAZISMU juga selalu memberikan ucapan terimakasih setelah menyelesaikan suatu kegiatan. kemudian dukungan untuk relawan juga dijelaskan oleh informan 18 yaitu Pertama yang pasti kita memberikan kepercayaan untuk mengelola kegiatan, membuat laporan dan sebagainya, dari kepercayaan yang kami berikan diharapkan bisa menumbuhkan loyalitas relawan terhadap kami. Selanjutnya memberikan hak yang seharusnya memang didapatkan relawan.

Dari penjelasan informan 18, selain hak yang wajib diberikan kepada relawan, kepercayaan yang diberikan kepada relawan merupakan bentuk dukungan, karena saat relawan diberi kepercayaan maka akan berpengaruh terhadap harga diri, dimana peran mereka memang sangat dibutuhkan oleh lembaga. Cara lain juga diungkapkan oleh informan 15, bahwa untuk mempertahankan relawan kami sering-sering mengadakan pelatihan disana selain kita minta tolong, kami juga memberikan mereka ilmu, jadi tidak sekedar kita mintai tolong. Misal dari media, kita sering untuk melakukan pelatihan sendiri atau pelatihan bersama kantor layanan lain. Pendapat informan 15 dapat dijelaskan bahwa, dengan memberikan pelatihan kepada relawan LAZISMU, maka akan mendukung pertumbuhan dan perkembangan relawan. Selanjutnya tidak hanya diberikan tugas pokok, tetapi diberi kesempatan untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan. Pendapat lain juga disampaikan informan 4, bahwa Dengan melibatkan peran relawan di setiap program yang perlu dibantu sehingga relawan memiliki kesibukan dan pekerjaan yang harus diselesaikan. Selanjutnya informan 8 menyampaikan, berusaha untuk menciptakan suasana nyaman saat kerja bersama, dan mencari solusi bersama setiap menemui kesulitan. Dari beberapa dukungan yang diberikan oleh LAZISMU untuk mempertahankan relawan mereka, disisi lain LAZISMU juga masih memberi imbalan kepada relawan. Pemberian imbalan ini tidak akan bertentangan dengan teori evaluasi kognitif selama relawan tidak merasa terganggu.

Teori evaluasi kognitif tidak mencela pemberian hadiah/imbalan/penghargaan, karena penghargaan memiliki 2 arti yang berbeda. Penghargaan yang dianggap mengendalikan akan merusak motivasi intrinsik, sedangkan yang bersifat informasional, menegaskan atau mendukung individu dapat mempertahankan atau meningkatkan motivasi intrinsik (Riley, 2016). Maka pemberian dukungan yang diberikan LAZISMU kepada relawan sejalan dengan teori evaluasi kognitif, dimana bentuk dukungan yang diberikan tidak menurunkan, minat dan motivasi relawan. Kemudian dukungan yang diberikan ditujukan untuk mendukung perkembangan dan keterampilan relawan.

3. Kebutuhan Jumlah Relawan dan Beban Kerja LAZISMU di DIY

Jumlah relawan yang tersedia di masing-masing kantor LAZISMU berbeda-beda, mengikuti kebutuhan bantuan tenaga kerja. Perbedaan jumlah relawan tergantung pada beban kerja LAZISMU. Beban kerja adalah keadaan yang terjadi ketika karyawan tidak bisa menyelesaikan tugas karena kemampuan yang terbatas dan terlalu banyak pekerjaan yang harus diselesaikan untuk mencapai target dan hasil yang optimal (Fransiska & Tupti, 2020). Seperti informan 15 mengungkapkan karena disini khususnya LAZISMU Wilayah DIY, stafnya hanya ada 8 orang sedangkan masing-masing staf sudah memiliki job desk nya masing-masing. Jadi mengapa kita melakukan rekrutmen karena sebenarnya banyak yang harus dikerjakan di LAZISMU itu sendiri. Seperti pada program kita harus terjun ke lapangan, jadi tidak cukup jika dilakukan oleh staf programnya saja dan staf yang ada di LAZISMU. Kemudian pada bagian media dirasa sangat banyak yang harus dikelola oleh LAZISMU Wilayah DIY dan itu kita membutuhkan relawan untuk melancarkan seluruh kegiatan di LAZISMU. Selanjutnya menjadi salah satu langkah LAZISMU untuk menjalankan fungsinya seperti itu.

Diikuti oleh informan 18 menyampaikan, meskipun jumlah pengurus Kantor Layanan LAZISMU Mergangsan paling banyak di antara kantor lain, tetapi seluruh pengurus tidak bisa setiap hari di kantor. Hal tersebut karena kebanyakan pengurus LAZISMU adalah pimpinan cabang Muhammadiyah dan memiliki profesi lain, oleh karena itu membutuhkan relawan untuk mengelola kegiatan harian di LAZISMU. Selanjutnya informan 9 juga menyampaikan, jumlah staf yang ada sangat terbatas, sedangkan program penghimpunan, penyaluran, beserta kegiatan lain di LAZISMU sangat banyak, dan harus berjalan setiap hari. Maka dari jumlah staf yang terbatas, LAZISMU membutuhkan relawan. disini peneliti menemukan data jumlah relawan yang dimiliki 6 kantor LAZISMU dan laporan penghimpunan dana pada tahun 2021 sebagai berikut:

Tabel 1. Jumlah relawan LAZISMU

| LAZISMU | Jumlah Relawan |
|------------------------------------|----------------|
| Kantor LAZISMU Wilayah DIY | 44 Relawan |
| Kantor Layanan LAZISMU Mergangsan | 2 Relawan |
| Kantor Layanan LAZISMU Bantul Kota | 79 Relawan |
| Kantor Layanan LAZISMU Mantrijeron | 17 Relawan |
| Kantor Layanan LAZISMU Pandak Timu | 5 Relawan |
| Kantor Layanan LAZISMU Kotagede | 4 Relawan |

Sumber: LAZISMU di DIY 2022

Tabel 2. Jumlah penghimpunan ZIS dan DSKL LAZISMU

| LAZISMU | Jumlah Penghimpunan ZIS dan DSKL Th 2021 |
|-------------------------------------|--|
| Kantor LAZISMU Wilayah DIY | Rp 1.612.902.100 |
| Kantor Layanan LAZISMU Mergangsan | Rp 171.007.008 |
| Kantor Layanan LAZISMU Bantul Kota | Rp 1.200.158.800 |
| Kantor Layanan LAZISMU Mantrijeron | Rp 1.004.896.040 |
| Kantor Layanan LAZISMU Pandak Timur | Rp 335.802.300 |
| Kantor Layanan LAZISMU Kotagede | Rp 330.635.621 |

Sumber: LAZISMU di DIY 2022, data diolah

Informan 4 dan 16 juga menyampaikan, kebutuhan akan relawan karena keterbatasan kemampuan dalam mengelola data di LAZISMU, sehingga membutuhkan relawan yang ahli dalam bidang tersebut. Dari jumlah staf di setiap kantor LAZISMU yang rata-rata kurang dari 10 orang. Maka tidak mungkin dapat menyelesaikan seluruh kegiatan, karena keterbatasan waktu dan tenaga, oleh karena itu LAZISMU sangat membutuhkan relawan untuk menyelesaikan semua beban kerja yang harus berjalan secara optimal. Dari uraian diatas, kebutuhan jumlah relawan di LAZISMU menyesuaikan dengan beban kerja yang dapat dilihat dari jumlah dana yang diterima melalui laporan penghimpunan dana di LAZISMU. Penghimpunan tersebut selanjutnya akan disalurkan melalui kegiatan dan program LAZISMU. Kegiatan dan program tidak dapat dikendalikan oleh staf LAZISMU sendiri, sehingga membutuhkan relawan untuk membantu. Dengan demikian kebutuhan jumlah relawan setiap Kantor Layanan LAZISMU berbeda-beda, tergantung beban kerja yang harus diselesaikan LAZISMU. Kemudian dengan dibantu relawan yang cukup serta mempunyai minat dan motivasi yang tinggi, penghimpunan dan penyaluran dana bantuan di LAZISMU berjalan sesuai tujuan.

Simpulan

Relawan LAZISMU di DIY memiliki minat intrinsik dan ekstrinsik, selanjutnya memiliki motivasi karena aspek sosial, karier, pelindung (faktor internal) dan aspek nilai, pemahaman (faktor eksternal). Minat dan motivasi yang dimiliki relawan LAZISMU di DIY searah dengan teori evaluasi kognitif, karena tidak terpengaruh dengan upah/gaji/insentif yang diberikan LAZISMU untuk relawan. Strategi LAZISMU di DIY untuk mendapatkan relawan dengan memanfaatkan kader Muhammadiyah, melakukan rekrutmen, dan pelatihan. Dukungan yang diberikan LAZISMU di DIY juga sejalan dengan teori evaluasi kognitif karena tidak menurunkan minat dan motivasi relawan. Keterbatasan pada penelitian ini adalah

jumlah relawan yang bersedia untuk menjadi informan, sehingga pada penelitian selanjutnya dapat menggunakan metode kuantitatif dengan kuisioner. Temuan lain pada penelitian ini, terdapat informan yang dapat mewujudkan ide usahanya setelah menjadi relawan dan informan lain ingin membantu guru TK dan PAUD yang memiliki gaji di bawah minimum.

Daftar Rujukan

- Adnyaswari, N. A., & Adnyani, I. G. A. D. (2017). Pengaruh Dukungan Sosial Dan Burnout Terhadap Kinerja Perawat Rawat Inap RSUP Sanglah. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 6(5), 2474–2500.
- Akhtar, H., Pertiwi, R. E., & Mashuri, M. F. (2021). Eksplorasi motivasi relawan : Sebuah perspektif indigenous psychology. *Jurnal Psikologi Sosial*, 19(03), 206–216. <https://doi.org/10.7454/jps.2021.23>
- Alfaris, B., & Zakiy, M. (2021). Affective commitment as a mediation variables effect of empowering leadership on employee creativity. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam (Journal of Islamic Economics and Business)*, 7(2), 250. <https://doi.org/10.20473/jebis.v7i2.26685>
- Alfes, K. (2018). *People Management in Volunteer Organizations and Charities*. HRM in mission driven organization. https://doi.org/https://doi.org/10.1007/978-3-319-57583-4_3
- Aqmal, D., Ibnu, F., Sukono, F., Suseno, A., Imam, J., No, B., Kidul, P., Tengah, K. S., & Semarang, K. (2020). Faktor-Faktor Yang Membentuk Minat Berwirausaha Mahasiswa Program Studi Manajemen Universitas Dian Nuswantoro. *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, Vo. 22(No. 1), 60–70. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v22i1.10858>
- Armansyah, A., & Siregar, S. (2020). Analisis Penerapan Akuntansi Sumber Daya Manusia Sebagai Aset Pada Lembaga Filantropi. *Seminar Nasional Teknologi Komputer & Sains (SAINTEKS)*, 1(1), 601–606.
- Ashari, T., & Hasanuddin. (2020). Minat Kerja, Profesionalisme Konsel dan Kepuasan Kerja Konselor di LPT Grahita Indonesia di Banten Work Interest, Professionalism of Counselors and Job Satisfaction of Counselors at LPT Grahita Indonesia in Banten. *ANALITIKA Jurnal Magister Psikologi UMA*, 12(2), 123–129. <https://doi.org/DOI:http://doi.org/10.31289/analitika.v12i2.4192>
- Ayu, R. B. (2019). The Relationship Between Motivation and Cradibility of Volunteer Kakak Asuh (Study on Volunteer Kakak Asuh in SDN 01 Cimenyan – Bandung). *E-Proceeding of Management*, 6(3), 6346–6353.
- Badan Pusat Statistik. (2021). *Presentase Penduduk Miskin 2020-2021*. Data Sensus.
- Beckman, E., Pan, T., Kitterlin, M., & Cain, L. (2021). Identifying Motivating Factors Among College Students That Influence Repeat Participation Among Special Event Volunteers: The Moderating Role of Class Standing. *International Journal of Event and Festival Management*, 12(2), 148–167. <https://doi.org/10.1108/IJEFM-07-2020-0041>

- Candraning, C., & Muhammad, R. (2017). *Jurnal Ekonomi & Keuangan Islam*. 3(2), 90–98. <https://doi.org/10.20885/JEKI.vol3.iss2.art5>
- Chi, H., Yeh, H., & Guo, T. (2018). Salary or job interest? How salary and job interest moderates the willingness to apply for a job. *Asia-Pacific Journal of Business Administration*, 10(1), 64–78. <https://doi.org/10.1108/APJBA-09-2017-0086>
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(2), 224–234.
- Harahap, D. A., & Amanah, D. (2018). *Pengantar Manajemen* (1st ed.). Alfabeta CV.
- Harahap, D. S., & Khair, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Melalui Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Vol*, 2(1), 69–88. [https://doi.org/DOI: https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404](https://doi.org/DOI:https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3404)
- Hasan, Z., & Kamiluddin. (2021). Digital Zakat Fundraising in Times of Covid-19 Pandemic: Evidence from BAZNAS, Indonesia. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 1(2), 202–215. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i2.1>
- Jadmiko, P. (2021). Perceived Social Support as Moderator Variable Between the Attitude of Becoming A Social Entrepreneur (ATB) On Social Entrepreneurial Intention. *Journal of Islamic Economic and Business Research*, 1(1), 86–99. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i1.11703>
- Kalimah, S., & Zakiy, M. (2021). Analisis Kinerja , Profesionalisme dan Kompetensi Karyawan Lembaga Filantropi di Era Wabah COVID 19. *Prosiding UMY Grace*, 429–438.
- Kartika, S., Husni, H., & Millah, S. (2019). Pengaruh Kualitas Sarana dan Prasarana terhadap Minat Belajar Siswa dalam Pembelajaran Pendidikan Agama Islam. *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7(1), 113. <https://doi.org/10.36667/jppi.v7i1.360>
- Muhammad, O., & Arief, N. (2017). Peran Lembaga Filantropi Islam dalam Mengentaskan Kemiskinan Warga DKI Jakarta : Studi Kasus BAZIS DKI Jakarta. *Prosiding Seminar Nasional Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1).
- Muslim, A. B. (2020). Kesalehan Sosial Melalui Pendidikan Filantropi Islam. *JIEBAR : Journal of Islamic Education: Basic and Applied Research*, 01(April), 1.
- Muspawi, M. (2018). Menata Strategi Rekrutmen Tenaga Kerja. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 18(1), 87. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v18i1.436>
- Nugroho, A., Arfa, M., Studi, P., Perpustakaan, S.-I., Budaya, F. I., Diponegoro, U., Soedarto, J. P., & Tembalang, K. U. (2019). Motivasi Relawan Motor Pustaka “Cakruk Baca” Dalam Upaya Membangun Minat Baca Masyarakat Desa Kadirejo Kecamatan Pabelan Kabupaten Semarang. *Jurnal Ilmu Perpustakaan*, 6 (4), 61–70.
- Purwatiningsih, A. P., & Yahya, M. (2019). *Literature Review Filantropi Islam antara Tahun 2008 hingga 2018 A Review on Islamic Philanthropy Literatures between 2008 to 2018*. 6(2), 129–138. <https://doi.org/10.29244/jam.6.2.129-138>
- Puspita, A., & Zakiy, M. (2020). Aspek Keadilan Organisasi dan. *EQUILIBRIUM: Jurnal Ekonomi Syariah*, 8(1), 41–62. [https://doi.org/P-ISSN: 2355-0228](https://doi.org/P-ISSN:2355-0228)
- Rhadiatullah, S. H., Utara, U. S., Basic, T., & Satisfaction, N. (2016). Self determination

- pada relawan pemberdayaan pemuda. *Jurnal Divesita* 2, 1(5), 32–40.
- Riley, G. (2016). The Role of Self-Determination Theory and Cognitive Evaluation Theory in Home Education. *Cogent Education*, 32(1), 0–7. <https://doi.org/10.1080/2331186X.2016.1163651>
- Rizkiawati, R., Wibhawa, B., Santoso, M. B., & Raharjo, S. T. (2017). Pentingnya Buku Panduan Bagi Volunteer Pada Organisasi Sosial (Studi Kasus Pada Lembaga Rehabilitasi Odha Dan Konsumen Napza Rumah Cemara Kota Bandung). *Share : Social Work Journal*, 7(2), 53. <https://doi.org/10.24198/share.v7i2.15723>
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational Behavior, Seventeenth Edition* (17th ed.). Pearson Education Limited.
- Robins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi Organizational Behavior* (R. Saraswati & F. Sirait (eds.); Edisi 16). Salemba Empat.
- Rozikan, R., & Zakiy, M. (2019). Pengaruh Religiusitas dan Tanggungjawab Sosial Terhadap Etos Kerja Islami pada Karyawan Lembaga Filantropi. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 191. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.4968>
- Sequeira, A. T. (2017). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap komitmen Dan Kinerja Relawan Pada Radio Komunitas Di Timor Leste. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*, 10, 3515–3526. <https://doi.org/3515-3526>
 PENGARUH
- Shareef, R. A., & Atan, T. (2019). The Influence Of Ethical Leadership on Academic Employees' Organizational Citizenship Behavior and Turnover Intention: Mediating Role of Intrinsic Motivation. *Management Decision*, 57(3), 583–605. <https://doi.org/10.1108/MD-08-2017-0721>
- Sholikhah, N. A., Azam, S. A., Bestari, D. A., & Khoirul, M. (2021). Peran lembaga filantropi untuk kesejahteraan masyarakat global (Studi kasus pada Aksi Cepat Tanggap Madiun). *Journal of Islamic Philanthropy and Disaster*, 1(1), 27–42.
- Stukas, A. A., Hoye, R., Nicholson, M., Brown, K. M., & Aisbett, L. (2016). Motivations to Volunteer and Their Associations With Volunteers' Well-Being. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 45(1), 112–132. <https://doi.org/10.1177/0899764014561122>
- Tanjung, H., Studi, P., Manajemen, M., Muhammadiyah, U., Utara, S., & Kerja, K. (2019). Pengaruh Kompetensi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai 1,2. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15. <https://doi.org/https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3366> homepage:
- Vinnicombe, T., & Wu, Y. C. (2020). Generalizing Motivation Measurement Indexes: The Case of Midi Music Festival Volunteers. *International Journal of Event and Festival Management*, 11(3), 273–287. <https://doi.org/10.1108/IJEFM-09-2019-0046>
- Widyanti, R. (2021). *Manajemen Karir (Teori, Konsep, dan Praktik)* (Basuki (ed.)). Media Sains Indonesia.
- Wulandari, W. D. (2021). Linking Person Job Fit, Person Organization Fit and Organizational Culture to Employee Performance in Islamic Banks: the Mediating Role of Job Motivation. *Journal of Islamic Economic and Business Research*,

1(2), 125-139. <https://doi.org/10.18196/jiebr.v1i2.17>

Yazid, A. A. (2017). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Minat Muzakki Dalam Menunaikan Zakat Di Nurul Hayat Cabang Jember Azy. *Jurnal Ekonomi Dan Hukum Islam*, 8(2), 173-199. <https://doi.org/ISSN:2088-6365> e-ISSN: 2477-5576