

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang dilakukan dan tertulis pada hasil penelitian dapat disimpulkan menjadi:

1. Faktor-faktor motivasi kerja karyawan lembaga amal zakat, infaq dan shadaqah, tergolong dalam beberapa aspek, yaitu:
 - a) Aspek fisiologis, diantaranya adalah karyawan bekerja untuk memenuhi fisiologis. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan Cristine (2016) yang menunjukkan bahwa kebutuhan fisiologis menjadi faktor utama dalam bekerja.
 - b) Aspek *Instinc and Innate Biological Determinant for Behaviour*, faktor utama bekerja di Lazis karena adanya faktor dari dalam diri atas kecintaan terhadap hal tertentu. Dorongan tersebut adalah sebuah pengabdian untuk perserikatan dan sedang atau tinggal di Yogyakarta.
 - c) Aspek Komitmen, yaitu bekerjanya di Lazis karena termotivasi dapat mengembangkan Lazis dengan menjunjung keikhlasan yang tinggi.
 - d) Aspek Personaliti dan Psikis, bekerjanya di Lazis karena memiliki dorongan untuk membangun sistem lembaga dari awal sehingga ikut berkembang bersama lembaga, lembaga tersebut memiliki sanksi dan penghargaan yang seimbang, SOP yang jelas dan sistem kerja

yang bersifat kekeluargaan hal tersebut menjadikan dorongan yang kuat.

2. Perbedaan motivasi kerja karyawan Lazis PWNU dan PWM DIY adalah sebagai berikut:
 - a) Lazis PWNU DIY, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan motivasi aspek *Instinct and Innate Biological Determinant for Behaviour* dan Komitmen dimiliki oleh karyawan lembaga tersebut.
 - b) Lazis PWM DIY, berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan motivasi kerja karyawan lembaga ini, terdapat dalam aspek Fisiologis, Komitmen dan Personaliti serta Psikis.
3. Kelebihan dan kekurangan Lazis PWNU dan PWM DIY adalah sebagai berikut:
 - a) Lazis PWNU DIY, memiliki kelebihan sistem kerja yang bersifat kekeluargaan dan tidak ada kewajiban jam kerja, sanksi dan penghargaan diterapkan dengan tegas dan seimbang. Kekurangan pada lembaga ini adalah inventaris kantor yang belum lengkap, karyawan memiliki prioritas ganda, tidak semua karyawan mengetahui kebijakan strategi operasional lembaga dan SOP yang diterapkan belum jelas.
 - b) Lazis PWM DIY, memiliki kelebihan karawan diberikan kebebasan untuk berkembang dan mengembangkan lembaga, upgrading amil rutin dilakukan da inventaris kantor lengkap. Kekuranga dari Lazis PWM DIY adalah karyawan terlihat individual dalam melakukan

pekerjaan dan penghargaan ataupun sanksi yang diterapkan tidak tegas dan belum maksimal diterapkan.

B. Keterbatasan Penelitian dan Saran Penelitian Selanjutnya

Peneliti terlalu banyak menggunakan pedoman wawancara sehingga kurang fokus dan kurang mengembangkan keterangan dari informan. Kurangnya pendekatan yang dilakukan terhadap informan, sehingga informan terlihat berhati-hati dalam memberikan keterangan. Seluruh informan memberikan jawaban yang positif. Peneliti telah mengupayakan dengan merangsang pertanyaan yang mengarah pada jawaban negatif, tetapi cenderung karyawan memilih tidak menjawab.

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

C. Implikasi Manajerial

- 1) Lazis PWNU DIY perlu memberikan kelengkapan inventaris sebagai penunjang kinerja karyawan. Adanya keperluan kantor yang lengkap menjadikan karyawan nyaman bekerja di kantor. Perlunya memberikan kewajiban jam kerja kantor dan pembuatan SOP yang jelas serta disosialisasikan kepada karyawan. SOP menjadi dasar penting dalam menjalankan kegiatan operasional agar tidak adanya pekerjaan yang tumpang tindih.

- 2) Lazis PWM DIY perlu melakukan upgrading internal atau rekreasi bersama agar kekeluargaannya lebih terjalin.