

**KEPUTUSAN DEKAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA
NOMOR: 101 TAHUN 2025**

TENTANG

**TIM PENGELOLA DAN MITRA BESTARI JURNAL TARAADIN
PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

Bismillahirrahmaanirrahim,

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

- Menimbang : a. bahwa dalam rangka pelaksanaan Catur Dharma Perguruan Tinggi, penyelenggaraan kegiatan Penelitian dan Pengabdian Masyarakat perlu dikembangkan;
- b. bahwa untuk itu diperlukan wadah publikasi sebagai hasil penelitian Dosen, berupa Jurnal Penelitian;
- c. bahwa untuk kesinambungan Jurnal Penelitian tersebut, perlu dibentuk susunan pengelola Jurnal Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta;
- d. bahwa untuk itu perlu ditetapkan dengan Surat Keputusan Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta.

- Mengingat : 1. Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2003, tentang Sistem Pendidikan Nasional;
2. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 14 Tahun 2005 tentang Guru dan Dosen;
3. Peraturan Pemerintah RI Nomor 37 tahun 2009 tentang Dosen;
4. PP Nomor 66 Tahun 2010 tentang Perubahan atas PP Nomor 17 tahun 2010 tentang Pengelolaan dan Penyelenggaraan Pendidikan;
5. Undang-undang No. 12 Tahun 2012 Tentang Pendidikan Tinggi;
6. Peraturan BAN-PT Nomor 2 Tahun 2017 Tentang Sistem Akreditasi Nasional Pendidikan Tinggi (SAN-DIKTI);
7. Peraturan Menteri Pendidikan, Kebudayaan, Riset, Dan Teknologi Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2023 Tentang Penjaminan Mutu Pendidikan Tinggi;
8. Qaidah Perguruan Tinggi Muhammadiyah;
9. Statuta Universitas Muhammadiyah Jakarta Tahun 2022;
10. Rencana Strategis Universitas Muhammadiyah Jakarta;

11. Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta Nomor 322 Tahun 2020 Tentang Standar Mutu Universitas Muhammadiyah Jakarta;
12. Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta Nomor 323 Tahun 2020 Tentang Manual Mutu Universitas Muhammadiyah Jakarta;
13. Peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta No. 404 Tahun 2021 tentang Pedoman Penggajian bagi Pegawai UMJ;
14. Peraturan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta No. 980 Tahun 2022 tentang Standar Biaya Umum UMJ;
15. Keputusan Rektor Universitas Muhammadiyah Jakarta No. 525 Tahun 2025, tanggal 17 September 2025 tentang Pengangkatan Pejabat Dekan Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta;

Memperhatikan : Rapat Koordinasi Pimpinan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jakarta

MEMUTUSKAN

- Menetapkan** : KEPUTUSAN DEKAN NOMOR 100 TAHUN 2025 TENTANG PENGANGKATAN TIM PENGELOLA DAN MITRA BESTARI JURNAL TARAADIN FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA.
- Pertama** : Mengesahkan Tim Pengelola Mitra Bestari dan Jurnal Taraadin Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta dengan susunan personalia sebagaimana terdapat dalam Lampiran, yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari keputusan ini.
- Kedua** : Tugas pokok tim pengelola dan Mitra Bestari Jurnal Taraadin sebagaimana dimaksud pada Diktum Pertama Keputusan ini sebagai berikut:
1. Mempersiapkan segala sesuatu yang diperlukan baik teknis maupun administrasi untuk kelancaran pengelolaan dan penerbitan Jurnal Taraadin Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta;
 2. Menyelenggarakan kegiatan dimaksud sesuai dengan agenda dan jadwal yang sudah ditetapkan;
 3. Melakukan koordinasi dengan berbagai pihak terkait untuk kelancaran pengelolaan dan penerbitan Jurnal Taraadin tersebut;
 4. Melaporkan kepada pimpinan atas seluruh kegiatan setelah penerbitan berkala dilakukan.
- Ketiga** : Segala biaya yang ditimbulkan akibat dari diterbitkan Surat Keputusan ini dibebankan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta

- Ketiga : Segala biaya yang ditimbulkan akibat dari diterbitkan Surat Keputusan ini dibebankan kepada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta
- Keempat : Keputusan ini disampaikan kepada yang bersangkutan untuk dilaksanakan dengan sebaik-baiknya sebagai amanah.
- Kelima : Keputusan ini mulai berlaku sejak tanggal ditetapkan dan berakhir pada tanggal 6 November 2026 dan apabila di kemudian hari terdapat kesalahan akan diadakan pembetulan sebagaimana mestinya

Ditetapkan di : JAKARTA
Pada tanggal : 5 November 2025

Pj. Dekan,



Dr. Nurani, S.E., M.M.

NUPTK. 9759744645230072

Lampiran SK Nomor : 101 Tahun 2025

**TIM PENGELOLA JURNAL TARAADIN PROGRAM STUDI EKONOMI ISLAM
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JAKARTA**

Pimpinan Redaksi / Editor in Chief :

Dr. Jaharuddin, S.E., M.E. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
ID SCOPUS 58753371200

Dewan Redaksi / Editorial Board :

Prof. Dr. Andry Priharta, S.E., M.M. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
ID SCOPUS 57196287580

Dr. Hartutik, S.E., M.M. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
ID SINTA 6694669

Dr. Nuraeni, S.E., M.M., Universitas Muhammadiyah Jakarta.
ID SCOPUS 56535535000

Dr. Adi Mansah, M.A., Universitas Muhammadiyah Jakarta.
ID SINTA 6123998

Redaksi Pelaksana / Managing Editor :

Muhammad Fahmi, S.E.

Redaksi Penyunting / Assistant Editor :

Muhammad Rasyid Ridho, S.E., M.E.

Mitra Bestari / Reviewer :

Hasnan Bachtiar, Deakin University, Australia.
ID SCOPUS 59496822000

Dr. Aam Slamet Rusydiana, SEI, M.E. Sakarya University, Turkiye.
ID SCOPUS 57203022674

Dr. Dwi Nur'aini Ihsan, S.E., M.M. UIN Syarif Hidayatullah, Jakarta.
ID SCOPUS 57819797700

Dimas Bagus Wiranatakusuma, S.E., M.Ec., Ph.D. Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
ID SCOPUS 57205358611

Mochamad Fathoni, S.Sos., M.Si. Universitas Peradaban, Jawa Tengah.
ID SCOPUS 57220240961

Dr. Sasli Rais, S.E., M.Si. STIE Pengembangan Bisnis dan Manajemen, Jakarta.
ID SCOPUS 47439614100

Dr. Siti Jamilah, S.E., M.Si. Universitas Muhammadiyah Jakarta.
ID SINTA 6672285

Erika Takidah, S.E., Ak., M.Si., PhD. Universitas Negeri Jakarta.
ID SCOPUS 57211232097

Dr. Kuncoro Hadi, S.T., M.Si. Universitas Al Azhar Indonesia, Jakarta.
ID SINTA 6016605

Dr. Mohamad Heykal, S.E., M.Si. Binus University, Jakarta.

ID SINTA 6651913

Djusmalinar, MA., PhD. Prince of Songkla University, Pattani Campus. Thailand.

Terbitan / Issue :

September dan Maret (per tahun)

Alamat Redaksi / Mailing Address :

Jurnal Taraadin

Program Studi Ekonomi Islam Fakultas Ekonomi dan Bisnis

Universitas Muhammadiyah Jakarta

Jl. KH. Ahmad Dahlan Cirendeu, Tangerang Selatan

E-mail : taraadin@umj.ac.id

Website : <http://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin>

Ditetapkan di : JAKARTA

Pada tanggal : 5 November 2025

Pj. Dekan,



Dr. Nuraeni, S.E., M.M.

NUPTK. 9759744645230072

Reviewers

[Aam Slamet Rusdiana](#), (Scopus ID: [57203022674](#)), Sakarya University, Turkey

[Dwi Nura'ini Ihsan](#), (Scopus ID: [57819797700](#)), (Sinta ID: [6200528](#)), Universitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah Jakarta, Indonesia

[Mochamad Fathoni](#), (Sinta ID: [6199424](#)), Universitas Peradaban, Indonesia

[Sasli Rais](#), (Sinta ID: [6769360](#)), STIE Pengembangan Bisnis Dan Manajemen, Indonesia

[Erika Takidah](#), (Sinta ID: [6024887](#)), Universitas Negeri Jakarta, Indonesia

[Kuncoro Hadi](#), (Sinta ID: [6016605](#)), Universitas Al Azhar, Indonesia

[Djusmalinar](#), Prince of Songkla University, Thailand

[Mohamad Heykal](#), Universitas Bina Nusantara, Indonesia

.. e-ISSN :2774-7778:..



.. Policies & Procedures ..

[Editorial Team](#)

[Reviewer Team](#)

[Focus and Scope](#)

[Peer Review Process](#)

[Publication Ethics](#)

[Author Guidelines](#)

[Open Access Policy](#)

[Ethical Requirements](#)

[Open Access Statement](#)

[Policy of Screening for Plagiarism](#)

[Journal License](#)

[Author Fees](#)

Permintaan Review Artikel (Senin, 06 Oktober 2025)

[trd] Article Review Request

mail.google.com/mail/u/0/#label/A-Revui+Jurnal/FMfcgzQcqHPKzvSvsMQcCKJlftHdHXGh

Gmail

label:a-reviu-jurnal

Tulis

Sosial

Info Terbaru 133

Forum

Promosi 10

Selengkapnya

Label +

A-Penerbitan Buku

A-Pengiriman Artikel Ju...

A-Presenter Pertemuan ...

A-Revui Jurnal 2

Academia.Edu

Admin

BIFIST

BNI DPR RI 14

BPJS

BSI 50

BSI (BNIS) 6

BSI (BRIS) 4

BTN 4

Goggle Cendekia 61

Goggle Scholar 18

Upgrade →

[trd] Article Review Request

Muhammad Fahmi <jurnal@umj.ac.id>
kepada saya

6 Okt 2025, 09:02

Translate to English

Forward Translated Email

Sasli Rais:

I believe that you would serve as an excellent reviewer of the manuscript, "STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS LEMBAGA FILANTROPI BERBASIS TEORI MOTIVASI HERZBEG, ALDERFER, MCCLELLAND," which has been submitted to Taraadin : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. The submission's abstract is inserted below, and I hope that you will consider undertaking this important task for us.

Please log into the journal web site by 2025-10-27 to indicate whether you will undertake the review or not, as well as to access the submission and to record your review and recommendation.

The review itself is due 2025-11-03.

Submission URL: <https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/reviewer/submission?submissionId=25292&reviewId=7710&key=c2Wx85>

Thank you for considering this request.

Muhammad Fahmi
Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Jakarta
Phone 089603804083
m.fahmi12102@gmail.com

"STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS LEMBAGA FILANTROPI BERBASIS TEORI MOTIVASI HERZBEG, ALDERFER, MCCLELLAND"

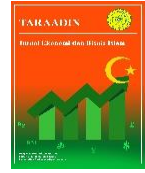
Abstract

Kurangnya motivasi donatur untuk mendonasikan hartanya pada Lembaga filantropi islam menjadi permasalahan yang signifikan dalam pengelolaan dana filantropi. Penurunan jumlah donasi yang diterima oleh Lembaga-lembaga ini dapat menghambat tercapainya tujuan social dan ekonomi. Artikel ini membahas tiga teori motivasi yang dapat diterapkan sebagai faktor penentu minat donatur pada Lembaga filantropi islam. Teori-teori yang dibahas adalah teori dua faktor Herzbeg, teori ARG Alderfer, dan teori kebutuhan McClelland. Penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan konsep dasar masing-masing teori dan bagaimana teori-teori tersebut dapat digunakan untuk memahami dan meningkatkan motivasi donatur. Untuk memahami lebih dalam, penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif melalui analisis beberapa jurnal dari berbagai sumber terkait. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menggali korelasi terkait teori motivasi dengan minat donatur dan dapat membantu Lembaga filantropi islam dalam mengembangkan strategi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi donatur mereka. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya perlunya saling menyeimbangkan kebutuhan hidup baik bagi amil maupun bagi donatur untuk berperan dalam lembaga filantropi islam.

← Balas

→ Teruskan

😊



STRATEGI PENINGKATAN KUALITAS **LEMBAGA FILANTROPI** BERBASIS TEORI MOTIVASI HERZBEG, ALDERFER, MCCLELLAND

Nur Sabrina Hasan¹⁾, Badrotul Jamila²⁾, Malia Wati³⁾, Atok Syihabuddin⁴⁾

1) UIN Sunan Ampel Surabaya, nursabrinahasan24@gmail.com,

2) UIN Sunan Ampel Surabaya, milaajmilaa@gmail.com,

3) UIN Sunan Ampel Surabaya, maliawati554@gmail.com,

4) UIN Sunan Ampel Surabaya, syihabuddin2008@gmail.com

Informasi Artikel

Terima

Revisi

Disetujui

Kata Kunci:

Implementasi,

Teori Moti

Donatur, Minat,

Lembaga

Filantropi

A B S T R A K

*Kurangnya motivasi donatur untuk mendonasikan hartanya pada Lembaga filantropi islam menjadi permasalahan yang signifikan dalam pengelolaan dana filantropi. Penurunan jumlah donasi yang diterima oleh Lembaga-lembaga ini dapat menghambat tercapainya tujuan social dan ekonomi. Artikel ini membahas tiga teori motivasi yang dapat diterapkan sebagai faktor penentu minat donatur pada **Lembaga filantropi islam**. Teori-teori yang dibahas adalah teori dua faktor Herzbeg, teori ARG Alderfer, dan teori kebutuhan McClelland. Penelitian ini bertujuan untuk menjabarkan konsep dasar masing-masing teori dan bagaimana teori-teori tersebut dapat digunakan untuk memahami dan meningkatkan motivasi donatur. Untuk memahami lebih dalam, penelitian ini dilakukan dengan metode kualitatif melalui analisis beberapa jurnal dari berbagai sumber terkait. Melalui pendekatan kualitatif, penelitian ini bertujuan untuk menggali korelasi terkait teori motivasi dengan minat donatur dan dapat membantu Lembaga filantropi islam dalam mengembangkan strategi untuk menarik, mempertahankan, dan memotivasi donatur mereka. Hasil yang didapat dari penelitian ini menunjukkan bahwasannya perlunya saling menyeimbangkan kebutuhan hidup baik bagi amil maupun bagi donatur untuk berperan dalam lembaga filantropi islam.*

Keyword:

Implementation,

Motivation

Theory, Donors,

Interest,

Philanthropic

Institutions

A B S T R A C T

The lack of donor motivation to donate their wealth to Islamic philanthropic institutions is a significant problem in the management of philanthropic funds. The decline in the amount of donations received by these institutions can hinder the achievement of social and economic goals. This article discusses three motivational theories that can be applied as determining factors for donor interest in Islamic philanthropic institutions.

The theories discussed are Herzberg's two-factor theory, Alderfer's ARG theory, and McClelland's need theory. This study aims to describe the basic concepts of each theory and how these theories can be used to understand and improve donor motivation. To understand more deeply, this study was conducted using a qualitative method through the analysis of several journals from various related sources. Through a qualitative approach, this study aims to explore the correlation between motivational theories and donor interest and can help Islamic philanthropic institutions in developing strategies to attract, retain, and motivate their donors. The results obtained from this research show that cells need to balance each other's living needs for both amil and donors to play a role in Islamic philanthropic institutions.

PENDAHULUAN

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), donatur adalah orang yang secara tetap memberikan sumbangan berupa uang kepada suatu perkumpulan dan sejenisnya. Bagi donatur, terutama dalam konteks filantropi Islam, motivasi utama adalah spiritual. Donasi sering dianggap sebagai bagian dari kewajiban agama (zakat, infaq, sedekah) yang diperintahkan oleh agama untuk membantu sesama. Mereka merasa terdorong untuk mendonasikan harta sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan dan untuk mendapatkan pahala atau berkah. Sebagaimana kutipan yang disampaikan oleh ketua BAZNAS RI, Prof. Dr. KH. Noor Achmad, MA. bahwa, potensi zakat di Indonesia untuk tahun 2024, sebesar Rp41 triliun. Jumlah ini belum termasuk infaq, sedekah, dan waqaf. Namun yang sering terjadi akhir-akhir ini adalah kurangnya motivasi donatur untuk mendonasikan hartanya pada lembaga filantropi Islam menjadi permasalahan yang signifikan dalam pengelolaan dana filantropi. Penurunan jumlah donasi yang diterima oleh lembaga-lembaga ini dapat menghambat tercapainya tujuan sosial dan ekonomi. Lembaga Filantropi juga harus memiliki strategi yang mana dapat meningkatkan minat donatur. Strategi-strategi tersebut dapat diambil dari teori motivasi yang cukup populer, yakni teori dua faktor Herzberg, teori ERG Alderfer, dan teori kebutuhan McClelland. Ketiga teori ini dipilih karena menawarkan perspektif yang berbeda namun saling melengkapi dalam memahami motivasi manusia. Dengan

memahami faktor-faktor ini, lembaga filantropi diharapkan dapat lebih efektif dalam membangun hubungan dengan donatur dan meningkatkan jumlah donasi yang diterima.

Adapun beberapa penelitian terdahulu sebagai rujukan dalam penelitian ini. Adapun yang pertama yakni penelitian oleh Muhammad Arinal Haq, Atok Syihabuddin, dkk. yang memaparkan tentang peningkatan kualitas Lembaga amil berdasarkan prinsip manajemen Henry Fayol. Kedua yakni penelitian oleh Mochammad Ilyas Junjuran, M. Maulana Assegaf, dkk. yang memaparkan tentang pengaruh transparansi, akuntabilitas, dan IGCC terhadap Tingkat kepercayaan muzakki di lembagaamil zakat dompet Amanah umat. Ketiga yakni penelitian oleh Junet Andi Setiawan dan Mugiyati yang memaparkan tentang peluang dan tantangan bank syariah di Indonesia dalam mempertahankan eksistensi di era digital. Pada penelitiab sebelumnya hampir seluruhnya memaparkan bahwasannya sebagai donatur perlu baginya untuk membuat sebuah lembaga menjadi Lembaga yang transparansi dan layak untuk diamanahi umat. Hal ini tentu sepatutnya dibahas secara mendalam, hanya saja dalam penelitian ini lebih mendalami bagian dasar-dasar teori dari ketiga penemu teori motivasi tersebut.

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintergrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan. Menurutnnya juga tujuan motivasi yakni untuk mendorong gairah dan semangat kerja karyawan, meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, meningkatkan produktivitas kerja karyawan, mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan perusahaan, meningkatkan kedisiplinan dan menurunkan tingkat absensi karyawan mengefektifkan pengadaan karyawan, menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik, meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan, meningkatkan tingkat kesejahteraan karyawan, mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas tugasnya, meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku. Dari sini dapat diambil pemahaman bahwa motivasi merupakan upaya dalam Perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya agar memiliki gairah, lebih aktif, kreatif, dan produktif. Contoh motivasi yang dilakukan bisa secara langsung maupun tidak langsung, seperti

pemberian pujian, piagam, ataupun fasilitas-fasilitas yang menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut.(Andriani & Widiawati, t.t.)

Teori Motivasi Menurut Herzberg

Frederick Herzberg merupakan seorang psikolog spesialis bidang kesehatan mental industri. Dan seorang profesor yang mengajar di Universitas Utah, Amerika Serikat. Penelitian terkenal yang ditemukan olehnya bersama mahasiswanya adalah teori motivasi atau lebih dikenal dengan teori dua factor. Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan, teori motivasi yang ideal dan dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Oleh karena itu, menurutnya factor yang mempengaruhi orang dalam melaksanakan pekerjaannya itu dipengaruhi oleh dua hal, yakni factor higienis dan factor motivasi. Teori tersebut digunakan untuk membedakan antara faktor motivator yang mendorong kepuasan dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan. (SP, 2012)

1. Faktor Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors)

Faktor higienis ini adalah factor yang pemeliharaan atau kebutuhan yang diinginkan oleh hakikatnya manusia dalam memperoleh ketentraman badaniah. Factor ini biasanya disebut dengan factor ekstrinsik. Kebutuhan ini meruoakan kebutuhan yang berlangsung terus-menerus karena kebutuhan ini akan Kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Apabila tidak ada maka dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan pada karyawan dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Contoh mudahnya adalah orang yang lapar menginginkan makan, kemudian setelah makan maka akan lapar lagi pada waktunya lalu makan lagi dan begitupula seterusnya. Factor pemeliharaan tersebut yakni :

a. Gaji

Gaji adalah sebuah bentuk pembayaran atau sebuah hak yang diberikan oleh sebuah perusahaan atau instansi kepada pegawai atau karyawan.

b. Kondisi Kerja

Kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan pencapaian produktivitas kerja.

c. Kebijakan dan administrasi Perusahaan

Kebijakan dan administrasi perusahaan adalah tingkat kesesuaian yang dirasakan tenaga kerja terhadap semua kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan

d. Hubungan antar pribadi

Intepersonal relation menunjukkan hubungan perseorangan antara bawahan dengan atasannya dan antara bawahan dengan rekan kerjanya, dimana kemungkinan bawahan merasa tidak dapat bergaul dengan atasannya atau rekan kerjanya.

e. Kualitas supervisi

Kualitas pengawasan yang kurang baik dapat menimbulkan kekecewaan bagi karyawan. Pimpinan harus paham cara mensupervisi karyawan sesuai dengan tanggung jawabnya. Pimpinan harus memiliki kecakapan untuk mengawasi karyawan dalam bekerja agar mereka merasa nyaman. Oleh karena itu, para pimpinan harus berusaha memperbaiki dirinya dengan jalan mengikuti pelatihan dan Pendidikan (Andjarwati, 2015)

2. Faktor Motivasi (Motivation Factors)

Faktor instrinsik merupakan pendorong karyawan untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri karyawan tersebut. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) Yang terdiri atas:

a. Prestasi

Keberhasilan pegawai dapat dilihat dari prestasi yang diraihinya, agar seseorang pegawai dapat berhasil dalam melaksanakan pekerjaanya, maka pemimpin harus mempelajari bawahanya dan pekerjaanya dengan memberikan kesempatan kepadanya agar bawahan dapat berusaha mencapai hasil yang terbaik.

b. Pengakuan

Pemimpin harus memberi pernyataan pengakuan terhadap keberhasilan bawanya dengan cara langsung menyatakanya, surat penghargaan, memberi hadiah, dan memberikan promosi.

c. Pekerjaan itu Sendiri

Pimpinan membuat usaha yang ril dan meyakinkan sehingga bawahan mengerti akan pentingnya pekerjaan yang dilakukan dan berusaha agar bawahan tidak merasa bosan dengan pekerjaanya dan dengan tepat menyelesaikan pekerjaanya.

d. Tanggung Jawab

Tanggung jawab dapat menjadi faktor motivator bagi bawahan apabila pimpinan menghindari supervise atau pengawasan yang ketat, yaitu dengan membiarkan bawahan bekerja sendiri sepanjang pekerjaan itu memungkinkan dan menerapkan prinsip partisipasi. Prinsip partisipasi yang diterapkan pimpinan membuat bawahan sepenuhnya merencanakan dan melaksanakan pekerjaannya sendiri.

e. Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan merupakan salah satu faktor motivator bagi bawahan. Jika faktor pengembangan ini benar-benar berfungsi sebagai motivator, maka pemimpin dapat memulainya dengan melatih bawasanya untuk pekerjaan agar lebih bertanggung jawab. Bila ini sudah dilakukan selanjutnya pemimpin memberi rekomendasi tentang bawahan yang siap untuk pengembangan, untuk menaikkan pangkatnya, dikirim mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan (Malayu SP, t.t.)

Dari teori yang diutarakan oleh Herzbeg dapat disimpulkan bahwab pegawai dapat termotivasi dan de-termotivasi berdasarkan teori dua faktor Herzberg tersebut dan dengan teori inilah seorang motivator ataupun atasan dapat nenotivasi karyawannya.

Teori Motivasi Clayton Paul Alderfer

Clayton Paul Alderfer adalah seorang pakar psikologi organisasi Amerika Serikat. Ia terkenal karena memiliki pendapat yang berbeda dan memodifikasi

teori terhadap pakar sebelumnya, yakni Abraham Maslow. Menurut risetnya, lima level kebutuhan dalam teori Maslow tidak selalu ada dan urutan level tidak selalu sama pada penerapannya. Menurut Abraham Maslow lima tingkat kebutuhan dasar itu adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan atau keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan ego, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu individu dari kultur berbeda cenderung memiliki kategori dan hirarki kebutuhan yang berbeda pula. Berdasarkan kelemahan-kelemahan tersebut, Alderfer memodifikasi teori Maslow. Piramida kebutuhan manusia yang digagas Maslow diklasifikasikan menjadi tiga kategori oleh Alderfer, yaitu eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan yang tidak bersifat hirarki. Teori ini dikenal dengan nama teori kebutuhan ERG Aldefer. Teori ini bertujuan untuk memahami bagaimana ketiga kategori kebutuhan ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan, pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas karyawan.

1. Eksistensi

Dalam teori ini dijelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan

2. Hubungan

Teori yang melibatkan interaksi dan komunikasi dengan orang lain.

3. Pertumbuhan

Teori ini mencakup keinginan untuk berkembang dan mencapai potensi maksimal. Dalam teori ini juga dinyatakan bahwa jika kebutuhan untuk tumbuh dihalangi oleh lingkungan dan tidak diberikan kesempatan, maka karyawan akan terdemotivasi dan mencari pemenuhan kebutuhan di tingkat yang lebih rendah. Tapi bisa saja seseorang merasa terpenuhi kebutuhannya untuk bertumbuh walau kebutuhan eksistensi dan hubungannya belum terpenuhi

Ada tiga klasifikasi keterkaitan antar tiga tingkatan kebutuhan di dalam teori motivasi ERG oleh Alderfer ini. Ketiganya adalah: kepuasan-peningkatan, frustasi-regresi, dan penguatan bersama antar kebutuhan pada teori ERG Alderfer. Ketiga tingkat kebutuhan dalam teori ERG bisa saling menguatkan dan mendorong seseorang untuk ke tingkat yang lebih tinggi. Dan teori ini memungkinkan seorang pekerja untuk tetap termotivasi meski ada tingkatan

kebutuhan yang belum terpenuhi. Misalnya pada tahap frustrasi-regresi, seorang karyawan yang merasa tidak bisa memenuhi kebutuhan pertumbuhannya di tingkat yang tertinggi maka dia akan mencari pemuasan kebutuhan di bawahnya, kebutuhan untuk hubungan dan selanjutnya kebutuhan eksistensi meski telah terpuaskan sebelumnya. (Ruswanti dkk., 2013)

Teori motivasi McClelland

David Clarence McClelland merupakan pakar psikologi yang dikenal atas penemuannya pada pencapaian motivasi. Idenya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg. David McClelland dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "The Achieving Society". Teori motivasi McClelland mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan yang memotivasi perilaku individu, yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi.

1. Kebutuhan akan prestasi (n-ACH)

Kebutuhan akan prestasi merupakan dorongan untuk mengungguli, berprestasi sehubungan dengan seperangkat standar, bergulat untuk sukses. Kebutuhan ini pada hirarki Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan akan aktualisasi diri. Ciri-ciri individu yang menunjukkan orientasi tinggi antara lain bersedia menerima resiko yang relatif tinggi, keinginan untuk mendapatkan umpan balik tentang hasil kerja mereka, keinginan mendapatkan tanggung jawab pemecahan masalah.

N-ACH adalah motivasi untuk berprestasi, karena itu karyawan akan berusaha mencapai prestasi tertingginya, pencapaian tujuan tersebut bersifat realistis tetapi menantang, dan kemajuan dalam pekerjaan. Karyawan perlu mendapat umpan balik dari lingkungannya sebagai bentuk pengakuan terhadap prestasinya tersebut.

Menurut McClelland, orang yang mempunyai motivasi berprestasi mempunyai sikap yang positif dan lebih mementingkan hasil kerja. Sikap positif ini mengacu pada sikap yang terbuka bagi diri sendiri maupun pada lingkungan sekitar. Orang dengan motivasi berprestasi yang tinggi biasanya akan bisa "mengubah diri dan

memberi manfaat bagi lingkungannya” Padahal jauh sebelum itu Rasulullah telah bersabda bahwa “sebaik-baiknya manusia adalah yang banyak menebar manfaat bagi lingkungannya”.

Menurut Mc Clelland, manusia dapat berubah bila mereka menghendakinya (people can be different if they want to be). Sebuah training peningkatan motivasi berprestasi dilakukan di daerah Kakinada di India. Hasilnya menunjukkan para usahawan yang mengikuti training tersebut berubah haluan ke arah lebih maju. Seorang juru kamera mulai beralih usaha pada penyelepan lensa, seorang pemilik toko radio kecil mendirikan pabrik cat dan vernis. Sehingga bisa membuka peluang kerja bagi masyarakat sekitar. Inti dari motivasi berprestasi ini adalah perubahan dalam bersikap sehingga perilaku lebih baik dan menghasilkan hasil kerja yang optimal. Orang yang mempunyai motivasi berprestasi yang tinggi juga merupakan orang-orang yang *fastabiqu*.

2. Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow)

Kebutuhan akan kekuasaan adalah kebutuhan untuk membuat orang lain berperilaku dalam suatu cara dimana orang-orang itu tanpa dipaksa tidak akan berperilaku demikian atau suatu bentuk ekspresi dari individu untuk mengendalikan dan mempengaruhi orang lain. Kebutuhan ini pada teori Maslow terletak antara kebutuhan akan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. McClelland menyatakan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat berhubungan dengan kebutuhan untuk mencapai suatu posisi kepemimpinan.

N-pow adalah motivasi terhadap kekuasaan. Karyawan memiliki motivasi untuk berpengaruh terhadap lingkungannya, memiliki karakter kuat untuk memimpin dan memiliki ide-ide untuk menang. Ada juga motivasi untuk peningkatan status dan prestise pribadi.

3. Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (naffil)

Kebutuhan akan Afiliasi adalah hasrat untuk berhubungan antar pribadi yang ramah dan akrab. Individu merefleksikan keinginan untuk mempunyai hubungan yang erat, kooperatif dan penuh sikap

persahabatan dengan pihak lain. Individu yang mempunyai kebutuhan afiliasi yang tinggi umumnya berhasil dalam pekerjaan yang memerlukan interaksi sosial yang tinggi.

McClelland mengatakan bahwa kebanyakan orang memiliki kombinasi karakteristik tersebut, akibatnya akan mempengaruhi perilaku karyawan dalam bekerja atau mengelola organisasi. Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menjelaskan bahwa setiap individu memiliki dorongan yang kuat untuk berhasil. Dorongan ini mengarahkan individu untuk berjuang lebih keras untuk memperoleh pencapaian pribadi ketimbang memperoleh penghargaan (Susanto & Lestari, t.t.)

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi penerapan strategi berdasarkan teori motivasi sebagai faktor penentu minat donatur dan dampaknya terhadap hasil pengelolaan dana pada lembaga filantropi Islam. Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor motivasional yang mendorong individu dalam mendonasikan hartanya. Penelitian ini juga menggunakan desain studi kasus untuk meneliti beberapa lembaga filantropi Islam sebagai objek studi. Pengumpulan data dilakukan melalui analisis beberapa artikel jurnal yang terkait, seperti laporan tahunan pada beberapa lembaga filantropi islam. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik yang mana data diklasifikasikan sesuai dengan tema yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

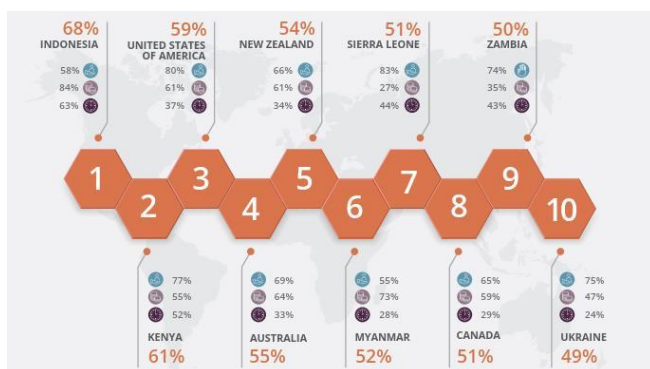
PENERAPAN TEORI MOTIVASI TERHADAP LEMBAGA FILANTROPI ISLAM

Lembaga Filantropi Islam adalah lembaga sosial yang tidak mencari keuntungan (non-profit) dalam menjalankan program-program lembaganya. Akan tetapi umumnya lembaga non-profit memiliki sumber daya manusia yang terbatas dan juga donatur yang terbatas. Oleh karena itu, maka diperlukan sumber daya manusia dari luar yang direkrut

lembaga untuk membantu menjalankan program mereka. Dengan demikian, Lembaga Filantropi Islam perlu melakukan penerimaan relawan guna melengkapi sumber daya manusia yang dibutuhkan dalam menjalankan program lembaga. Maka penting bagi sebuah lembaga untuk mengidentifikasi dengan tepat apa yang menggerakkan individu sehingga memiliki minat dan motivasi menjadi sukarelawan. Selanjutnya lembaga perlu menerapkan strategi yang lebih disesuaikan untuk perekrutan sukarelawan sehingga meningkatkan keseluruhan efisiensi dan produktivitas organisasi. Menurut Rhadiatullah et al (2016) faktor minat menjadi salah satu hal yang mempengaruhi relawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kualitas dirinya. Contohnya ketika Lembaga Filantropi Islam memiliki relawan yang bertanggung jawab karena tertarik terhadap program lembaga untuk meningkatkan kemampuan dirinya. Tanggung jawab besar dimiliki seorang karyawan ketika mendapatkan motivasi dan dukungan yang berasal dari kepercayaan pimpinan dan lingkungan sekitar (Alfaris & Zakiy, 2021).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah no 14 tahun 2014 terhadap Undang-Undang No 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat pada BAB I ketentuan umum pasal 1 ayat 3 menyantumkan bahwasannya Lembaga Amil Zakat yang selanjutnya disingkat LAZ adalah sebuah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat yang memiliki tugas membantu mengumpulkan, mendistribusikan dan produktifitas dana zakat. Maka lembaga amil zakat merupakan organisasi atau pihak swasta dalam artian bukan didirikan oleh pemerintah negara melainkan warga negara atau masyarakat sendiri untuk mendirikan organisasi dalam pengelolaan zakat yaitu dalam hal pendistribusian, pengumpulan, dan pendayagunaan harta benda wakaf. (Haq dkk., 2024)

Berdasarkan data yang dirilis oleh Charities Aid Foundation (CAF), sebuah lembaga amal terkemuka yang beroperasi secara internasional, Indonesia menempati posisi pertama sebagai negara paling dermawan di dunia. World Giving Index merupakan indeks yang memperlihatkan hasil studi terhadap perilaku kedermawanan negara-negara dunia. Data laporan terakhir menggunakan data dari 119 negara dan merepresentasikan lebih dari 90 % populasi masyarakat dewasa global. (Jubba dkk., 2023)



Sumber: Laporan Charities Aid Foundation, 2022

Pada gambar tersebut terlihat bahwa di antara 119 negara, Indonesia berada pada posisi pertama dengan skor 68 %. Ini menunjukkan bahwa rata-rata, sebanyak 68 dari 100 orang dalam jumlah populasi masyarakat Indonesia terlibat dalam aktivitas filantropi, baik dalam hal menolong orang asing, mendonasikan uang, serta waktunya. Berdasarkan data CAF, Indonesia menempati posisi ini selama lima tahun berturut-turut. Ini menunjukkan bahwa Indonesia memiliki tingkat donasi dan kerelawanan tertinggi di dunia. Ini berarti 8 dari 10 orang Indonesia berdonasi dengan uang dan 6 dari 10 orang meluangkan waktu untuk kerelawanan. (Hartnell, 2020)

Motif atau dorongan yang dimiliki seorang relawan dibahas dalam teori penentuan nasib sendiri (self determination theory), sebagaimana penelitian yang dilakukan oleh Rhadiatullah et al pada 2016 yang menunjukkan bahwa teori penentuan nasib sendiri merupakan konsep motivasi dan kepribadian manusia dalam mengambil keputusan hidupnya. Teori tersebut membedakan motivasi menjadi dua, yaitu motivasi intrinsik yang datang dari dirinya sendiri dan motivasi ekstrinsik berasal dari pengaruh lingkungan, motivasi intrinsik meliputi, penghargaan, tanggung jawab, prestasi, kesempatan, pertumbuhan dan perkembangan. Selanjutnya motivasi ekstrinsik mencakup, kondisi kerja, hubungan dengan pekerja, kebijakan lembaga, pengawasan, keamanan kerja dan upah.

Teori Evaluasi Kognitif adalah bagian dari konsep teori penentuan nasib sendiri yang digunakan untuk menjelaskan dampak ekstrinsik yang berpengaruh pada motivasi intrinsik. 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. Oleh karena itu pada umumnya seseorang yang tidak mendapatkan upah saat bekerja, kemungkinan akan meninggalkan organisasi secara tiba-tiba, sedangkan pada teori ini mencerminkan

sikap pada relawan yang bekerja tanpa pamrih. Relawan bekerja tanpa pamrih karena keinginan mereka untuk menolong dan membantu orang lain. Maka langkah selanjutnya, lembaga perlu memberikan dukungan ekstrinsik kepada relawan mereka secara hati-hati dan tidak menurunkan motivasi intrinsik relawan. (Rozikan dkk., 2023)

Penerapan Teori Motivasi Herzberg terhadap Perputaran Zakat

Penerapan teori motivasi Herzberg dalam lembaga filantropi Islam menunjukkan bahwa pemahaman tentang apa yang memotivasi donatur dan relawan sangat penting untuk meningkatkan partisipasi mereka. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivator dan higienis, lembaga filantropi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua pihak terlibat, sehingga tujuan sosial dan spiritual dari kegiatan filantropi dapat tercapai secara optimal. Dari sudut pandang seorang muzakki maka teori motivasi Herzberg dapat diterapkan melalui beberapa aspek, seperti faktor motivasi yang mendorong kepuasan si muzakki sendiri dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan muzakki.

1. Faktor Motivasi

Faktor-faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Dalam lembaga filantropi Islam, beberapa faktor motivator yang dapat diidentifikasi adalah:

- a. **Makna dan Tujuan:** Donatur dan relawan sering kali termotivasi oleh tujuan mulia dari kegiatan filantropi, seperti membantu sesama dan mendapatkan ridha Allah. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip motivasi dalam Islam yang menekankan niat baik dalam setiap Tindakan. (Sukmawati, t.t.)
- b. **Pengakuan:** Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka dapat meningkatkan kepuasan. Lembaga filantropi yang memberikan penghargaan kepada donatur atau relawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berpartisipasi
- c. **Pengembangan Diri:** Kesempatan untuk belajar dan mengembangkan sumber daya manusia dalam keterampilan sosial atau manajerial melalui kegiatan filantropi juga menjadi pendorong motivasi (Setiawan, 2024)

2. Faktor Higienis

Faktor-faktor ini berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, beberapa faktor higienis meliputi:

- a. **Kondisi Kerja:** Lingkungan yang nyaman dan mendukung bagi para relawan sangat penting. Ini termasuk fasilitas yang memadai untuk kegiatan penggalangan dana atau distribusi bantuan. (Nuari & Hendratmi, 2020)
- b. **Kebijakan Organisasi:** Kebijakan yang jelas dan transparan mengenai pengelolaan dana zakat dan sumbangan sangat penting untuk membangun kepercayaan donatur.
- c. **Hubungan Interpersonal:** Hubungan baik antara pengurus lembaga dengan donatur dan relawan juga berkontribusi pada kepuasan mereka. Interaksi positif dapat mengurangi rasa ketidakpuasan dan meningkatkan komitmen.

Penerapan Teori Motivasi Alderfer terhadap Perputaran Zakat

Penerapan teori motivasi Alderfer dalam lembaga filantropi Islam menunjukkan bahwa pemahaman tentang kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan sangat penting untuk memotivasi donatur dan relawan. Dengan memenuhi ketiga kategori kebutuhan ini, lembaga filantropi tidak hanya dapat meningkatkan partisipasi tetapi juga menciptakan dampak sosial yang lebih besar dalam masyarakat. Penerapan strategi yang berfokus pada pemenuhan kebutuhan ini dapat membantu lembaga filantropi mencapai tujuan sosialnya secara lebih efektif.

1. Kebutuhan Eksistensi (Existence)

Kebutuhan eksistensi mencakup kebutuhan fisiologis dan keselamatan. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, ini dapat diartikan sebagai:

- a. **Kesejahteraan Dasar:** Lembaga filantropi harus memastikan bahwa program-program mereka membantu memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. Misalnya, program zakat yang mendistribusikan bantuan kepada keluarga kurang mampu secara langsung memenuhi kebutuhan eksistensi mereka.
- b. **Keamanan dan Perlindungan:** Memberikan rasa aman kepada donatur dan penerima manfaat dengan transparansi dalam pengelolaan dana serta akuntabilitas yang jelas. (Ilyas Junjuran, 2020)

2. Kebutuhan Hubungan (Relatedness)

Kebutuhan hubungan berfokus pada interaksi sosial dan pengakuan dari orang lain. Dalam lembaga filantropi Islam, aspek ini dapat diterapkan melalui:

- a. **Komunitas dan Keterlibatan Sosial:** Membangun komunitas di sekitar kegiatan amal yang memungkinkan relawan dan donatur untuk berinteraksi satu sama lain.

Kegiatan seperti penggalangan dana atau acara sosial dapat memperkuat rasa kebersamaan.

- b. **Pengakuan atas Kontribusi:** Memberikan penghargaan atau pengakuan kepada donatur dan relawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat hubungan antara lembaga dan para pemangku kepentingan.

3. Kebutuhan Pertumbuhan (Growth)

Kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan pengembangan diri dan pencapaian potensi penuh. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, ini dapat diwujudkan melalui:

- a. **Pendidikan dan Pelatihan:** Menyediakan program pelatihan bagi relawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam manajemen proyek sosial, komunikasi, atau fundraising. Ini membantu mereka merasa lebih berdaya dan terlibat dalam misi lembaga.

Kesempatan untuk Berkontribusi Secara Aktif: Mendorong donatur untuk tidak hanya memberikan sumbangan finansial tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan amal. Ini memberikan mereka rasa pencapaian dan tujuan yang lebih besar. (R. SP & AJ., 2015)

Penerapan Teori Motivasi McClelland terhadap Perputaran Zakat

Penerapan teori McClelland membantu memahami motivasi donatur dan relawan dalam berkontribusi pada kegiatan amal. Dengan memenuhi ketiga kebutuhan ini, lembaga filantropi tidak hanya dapat meningkatkan partisipasi tetapi juga menciptakan dampak sosial yang lebih besar dalam masyarakat. Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif, mendukung tujuan amal yang lebih luas. Berikut adalah penjelasan tentang bagaimana masing-masing kebutuhan dapat diintegrasikan dalam lembaga filantropi Islam:

1. Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement)

Kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai tujuan dan melakukan tugas dengan baik. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, penerapan kebutuhan ini dapat dilakukan melalui:

- a. **Pengembangan Program yang Efektif:** Lembaga filantropi dapat merancang program-program yang terukur dan memiliki target yang jelas,

sehingga relawan dan donatur merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik.

- b. **Pencapaian yang Terukur:** Menggunakan indikator kinerja untuk menilai keberhasilan program, sehingga relawan dan donatur dapat melihat dampak langsung dari kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan.

2. Kebutuhan untuk Berkuasa (Need for Power)

Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk mempengaruhi orang lain dan mengambil tanggung jawab. Dalam lembaga filantropi Islam, hal ini dapat diterapkan dengan cara:

- a. Pemberian Kepemimpinan kepada Relawan: Memberikan kesempatan kepada relawan untuk memimpin proyek atau kegiatan tertentu, sehingga mereka merasa memiliki kontrol dan pengaruh atas hasil kerja mereka.
- b. Membangun Jaringan: Mendorong relawan dan donatur untuk terlibat dalam jaringan sosial yang lebih luas, di mana mereka dapat berbagi pengalaman dan mempengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam kegiatan amal.

3. Kebutuhan untuk Berafiliasi (Need for Affiliation)

Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, penerapannya meliputi:

- a. Membangun Komunitas: Menciptakan lingkungan yang mendukung di mana relawan dan donatur dapat saling berinteraksi, berbagi pengalaman, dan membangun hubungan yang kuat.

Acara Sosial: Mengadakan acara sosial atau kegiatan bersama yang memungkinkan para donatur dan relawan untuk bersosialisasi, memperkuat ikatan, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap lembaga.

KESIMPULAN DAN SARAN

Motivasi merupakan faktor kunci dalam menentukan minat **dan keterlibatan relawan** serta donatur pada lembaga filantropi Islam. Pemahaman yang mendalam tentang teori-teori motivasi sangat penting dalam mengembangkan strategi yang efektif untuk menarik, mempertahankan, dan meningkatkan kinerja relawan dan donatur.

Tiga teori motivasi utama yang dibahas adalah teori dua faktor Herzberg, teori ERG Alderfer, dan teori kebutuhan McClelland. Teori Herzberg menekankan pentingnya faktor higienis (eksternal) dan faktor motivasi (internal) dalam mempengaruhi kepuasan dan motivasi individu. Teori ERG Alderfer menyederhanakan hierarki kebutuhan Maslow menjadi tiga kategori: eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan, menunjukkan bahwa individu dapat termotivasi oleh berbagai kebutuhan secara bersamaan. Sementara itu, teori McClelland berfokus pada tiga kebutuhan utama: prestasi, kekuasaan, dan afiliasi.

Penerapan ketiga teori ini dapat membantu lembaga filantropi Islam dalam merancang program yang memenuhi berbagai kebutuhan relawan dan donatur, menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, mengembangkan sistem penghargaan yang efektif, menyediakan peluang pertumbuhan, dan membangun hubungan yang kuat. Penting untuk diingat bahwa motivasi bersifat individual dan dapat berubah seiring waktu, sehingga diperlukan pendekatan yang fleksibel dan personal dalam mengelola relawan dan donatur.

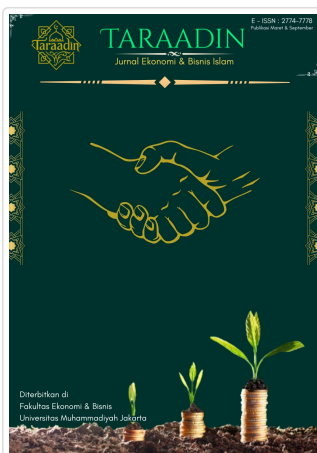
DAFTAR PUSTAKA

- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari Sudut Pandang Teori Hirarki Kebutuhan Maslow, Teori Dua Faktor Herzberg, Teori X Y Mc Gregor, dan Teori Motivasi Prestasi Mc Clelland. *jmm17*, 2(01). <https://doi.org/10.30996/jmm17.v2i01.422>
- Andriani, M., & Widiawati, K. (t.t.). *Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor Frederick Herzberg Pada PT Aristika Kreasi Mandiri*.
- Haq, M. A., Adawiyah, S. R., Alamsyah, R. M., & Syihabuddin, A. (2024). *PENINGKATAN KUALITAS LEMBAGA AMIL ZAKAT BERDASARKAN PRINSIP MANAJEMEN HENRY FAYOL*. 5(1).
- Hartnell, C. (2020). *Philanthropy in Indonesia*. WINGS.
- Ilyas Junjuran, M. (2020). Pengaruh Transparansi, Akuntabilitas, dan ICGG terhadap Tingkat Kepercayaan Muzakki di Lembaga Amil Zakat Dompot Amanah Umat. *Akuntansi : Jurnal Akuntansi Integratif*, 6(2), 112–125. <https://doi.org/10.29080/jai.v6i2.289>
- Jubba, H., Ishlahuddin, I., Safitri, L. Y., & Huda, A. F. (2023). Motivasi Filantropi di Kalangan Milenial Muslim Indonesia. *Al-Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*, 115. <https://doi.org/10.31332/ai.v0i0.6696>
- Malayu SP, H. (t.t.). *Manajemen: Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Nuari, R., & Hendratmi, A. (2020). FAKTOR MINAT BERDONASI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT SAHABAT MUSTAHIQ. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*, 6(11), 2272. <https://doi.org/10.20473/vol6iss201911pp2272-2282>
- Rozikan, R., Khairihza, A. T. K., & Zakiy, M. (2023). Relawan Lembaga Filantropi Islam Ditinjau dari Teori Evaluasi Kognitif. *Islamadina : Jurnal Pemikiran Islam*, 307. <https://doi.org/10.30595/islamadina.v0i0.14058>

- Ruswanti, E., Rosita, A. R., & Januarko, U. (2013). *APLIKASI TEORI KEBUTUHAN ERG ALDERFER TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM HIDAYATULLAH YOGYAKARTA*. 10.
- Setiawan, J. A. (2024). *Peluang dan Tantangan Bank Syariah di Indonesia Dalam Mempertahankan Eksistensi di Era Digital*. 6(1).
- SP, R., & AJ., T. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi Kesepuluh*.
- SP, S. (2012). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sukmawati, V. (t.t.). *HALAMAN JUDUL PROGRAM STUDI PERBANKAN SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN MAS SAID SURAKARTA*.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (t.t.). *MENGURAI PROBLEMATIKA PENDIDIKAN NASIONAL BERBASIS TEORI MOTIVASI ABRAHAM MASLOW DAN DAVID MCCLELLAND*.

Artikel hasil review, dengan judul: **MOTIVASI DONATUR DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM: IMPLEMENTASI TEORI HERZBERG, ALDERFER, DAN MCCLELLAND PADA LEMBAGA FILANTROPI**” diterbitkan oleh Jurnal Taraadin, Volume 6, Nomor 1, tanggal 03 November 2025, halaman 81 s/d 96

Home (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/index>)
 / Archives (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/issue/archive>)
 / Vol. 6 No. 1 (2025): Taraadin : Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam



Published: 2025-11-03

(<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/issue/view/1094>)

Articles

Analisis Potensi Wakaf Produktif dan Wakaf Uang untuk Bidang Kesehatan (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/28791>)

Adi Mansah, Dede Mahendra, R. Melda Maesarach, Muhammad Fahmi
 1 - 14

Abstract views: 43 / Download: 49

PDF (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/28791/12659>)

Dialektika Metode Istihsat Hukum Imam Hanafi : Dinamika Pengembangan Istihsan Dan Implementasinya Dalam Bidang Ekonomi Dan Keuangan Syari'ah (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/27965>)

Muhammad Mifthah Enaldi Mifthah, Muhajirin Muhajirin, Oneng Nurul Bariyah Oneng
 15 - 27

Abstract views: 32 / Download: 58

PDF (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/27965/12670>)

.. e-ISSN :2774-7778:..



(<https://issn.brin.go.id/terbit/detail/1601967302>)

.. Policies & Procedures ..

Editorial Team (</index.php/taraadin/about/editorialTeam>)

Reviewer Team (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/Reviewers>)

Focus and Scope (</index.php/taraadin/FocusAndScope>)

Peer Review Process

(https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/Peer_Review_Process)

Publication Ethics (/index.php/taraadin/Publication_Ethics)

Author Guidelines

(https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/Author_Guidelines)

Open Access Policy

(https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/Open_Access_Policy)

Ethical Requirements

(https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/Archive_Policy)

Open Access Statement (/index.php/taraadin/Open_Access_Statement)

Policy of Screening for Plagiarism

(/index.php/taraadin/Policy_of_Plagiarism)

Journal License

(https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/Journal_License)

Author Fees (</index.php/taraadin/AuthorFee>)

Indexing (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/indexing>)

.. Information ..

For Readers

(<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/information/readers>)

For Authors

(<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/information/authors>)

For Librarians

(<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/information/librarians>)

.. Tools ..

Analisis Maqashid Syariah Pada Penggunaan Uang Elektronik (E-Money) (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/29026>)

Muhammad Hanif Hediyanto, Solahuddin Al-Ayubi
28 - 41

Abstract views: 18 / Download: 23

PDF (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/29026/12675>)

Analisis Bibliometrik Peran Zakat Untuk Pemberdayaan Masyarakat (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/29308>)

Aditya Darmawan, Muhammad Nur Ikhwan, Awalludin Taufiq, Inna Khoridatul Bahiyah, Ikin Ikin
42 - 58

Abstract views: 31 / Download: 24

PDF (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/29308/12856>)

Equity Crowdfunding Syariah Sebagai Instrumen Pembiayaan Berkeadilan Bagi Umkm Pasca Pandemi Covid-19 Di Indonesia (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/19948>)

Asep Abdul Aziz, Euis Fitriani, Salaakwan Hairawan
59 - 80

Abstract views: 24 / Download: 28

PDF (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/19948/12673>)

Motivasi Donatur Dalam Perspektif Ekonomi Islam: Implementasi Teori Herzberg, Alderfer, Dan McClelland Pada Lembaga Filantropi (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/29027>)

Nur Sabrina Hasan, Badrotul Jamila, Malia Wati, Atok Syihabuddin
81 - 96

Abstract views: 50 / Download: 66

PDF (<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/article/view/29027/12676>)



(<https://www.mendeley.com/reference-management/web-importer>)



(<https://turnitin.com>)



(<https://plagiarismcheckerx.com/>)



(<https://www.siue.edu/~prose/classes/APAFormatTemplate.doc>)

.. Support ..



(<https://apji.org>)



(<https://relawanjurnal.id/>)

.. Template ..



(<https://docs.google.com/document/d/1KRL-IVp81R82CWm7WSf8rrT1WaDqSJ/edit?tab=t.0>)

.: Contact Wa:.



([https://api.whatsapp.com/send/?](https://api.whatsapp.com/send/?phone=%2B6285691330594&text&type=phone_number&app_absent=0)

[phone=%2B6285691330594&text&type=phone_number&app_absent=0](https://api.whatsapp.com/send/?phone=%2B6285691330594&text&type=phone_number&app_absent=0))

.: Visitors:.



(<https://info.flagcounter.com/0GoJ>)

Taraadin

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Jakarta

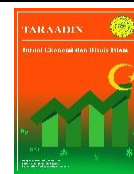
Jl. KH Ahmad Dahlan, Cirendeui, Ciputat, Tangerang Selatan, 15419

Telp: 085691330594 | Email : taraadin@umj.ac.id

(<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/management/settings/website/mailto:taraadin@umj.ac.id>)

Platform &
workflow by
OJS / PKP

(<https://jurnal.umj.ac.id/index.php/taraadin/about/about>)



MOTIVASI DONATUR DALAM PERSPEKTIF EKONOMI ISLAM: IMPLEMENTASI TEORI HERZBERG, ALDERFER, DAN MCCLELLAND PADA LEMBAGA FILANTROPI

Nur Sabrina Hasan¹⁾, Badrotul Jamila²⁾, Malia Wati³⁾, Atok Syihabuddin⁴

- ¹⁾ UIN Sunan Ampel Surabaya, nursabrinahasan24@gmail.com,
- ²⁾ UIN Sunan Ampel Surabaya, milaajmilaa@gmail.com,
- ³⁾ UIN Sunan Ampel Surabaya, maliawati554@gmail.com,
- ⁴⁾ UIN Sunan Ampel Surabaya, syihabuddin2008@gmail.com

Informasi Artikel

Terima 17/12/2024
Revisi 06/10/2025
Disetujui 14/10/2025

Kata Kunci:

Lembaga
filantropi Islam,
teori motivasi,
Herzberg,
Alderfer,
McClelland,
ekonomi Islam

A B S T R A K

Kurangnya motivasi donatur dalam menyalurkan dana ke lembaga filantropi Islam menjadi tantangan utama dalam optimalisasi potensi sosial-ekonomi umat. Penelitian ini bertujuan untuk merumuskan strategi peningkatan kualitas lembaga filantropi Islam melalui pendekatan teori motivasi Herzberg, Alderfer, dan McClelland dalam kerangka nilai-nilai ekonomi Islam. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui analisis literatur terhadap jurnal nasional dan internasional terindeks Scopus yang relevan dengan topik motivasi dan filantropi Islam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa integrasi teori motivasi dengan prinsip maqāṣid al-syarī'ah memberikan pemahaman yang komprehensif tentang perilaku donatur. Faktor higienis Herzberg sejalan dengan prinsip amanah dan transparansi, faktor motivator berhubungan dengan nilai ihsan dan itqan, sedangkan teori ERG Alderfer mengilustrasikan hubungan antara kebutuhan eksistensi, hubungan sosial, dan pertumbuhan dengan dimensi ḥifẓ al-naḥs, ḥifẓ al-naṣl, dan ḥifẓ al-'aql. Sementara itu, teori McClelland dapat dipadukan dengan semangat fastabiqul khairāt sebagai dorongan berprestasi spiritual. Penelitian ini menyimpulkan bahwa strategi peningkatan kualitas lembaga filantropi Islam harus diarahkan pada pembangunan sistem motivasi yang integratif, mencakup dimensi spiritual, psikologis, dan kelembagaan, guna mencapai al-falāḥ (kesejahteraan dunia dan akhirat).

Keyword:

islamic
philanthropy,
motivation
theory, Herzberg,
Alderfer,
McClelland,

A B S T R A C T

The lack of donor motivation to contribute to Islamic philanthropic institutions poses a major challenge to optimizing the socio-economic potential of Muslim communities. This study aims to formulate strategies for improving the quality of Islamic philanthropic institutions by

*Islamic
economics*

integrating Herzberg's Two-Factor Theory, Alderfer's ERG Theory, and McClelland's Need Theory within the framework of Islamic economic principles. Using a qualitative approach, this research employs literature analysis of national and international Scopus-indexed journals related to motivation and Islamic philanthropy. The findings reveal that the integration of motivational theories with maqāṣid al-syarī'ah principles provides a comprehensive understanding of donor behavior. Herzberg's hygiene factors align with the Islamic values of amanah (trust) and transparency, while motivator factors correspond to ihsan (excellence) and itqan (professionalism). Alderfer's ERG theory reflects the linkage between existence, relatedness, and growth needs with the maqāṣid dimensions of ḥifẓ al-nafs, ḥifẓ al-nasl, and ḥifẓ al-'aql. Meanwhile, McClelland's theory resonates with the Islamic ethos of fastabiqul khairāt (competing in good deeds) as a form of spiritual achievement. The study concludes that improving the quality of Islamic philanthropic institutions requires developing an integrative motivational system encompassing spiritual, psychological, and institutional dimensions to achieve al-falāh—holistic well-being in both worlds.

PENDAHULUAN (Times New Roman 12; Bold; Line Spacing 1.5)

Berdasarkan Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI), donatur ialah orang yang secara tetap memberikan sumbangan berupa uang kepada suatu perkumpulan dan sejenisnya. Bagi donatur, terutama dalam konteks filantropi Islam, motivasi utama adalah spiritual. Donasi sering dianggap sebagai bagian dari kewajiban agama (zakat, infaq, sedekah) yang diperintahkan oleh agama untuk membantu sesama. Mereka merasa terdorong untuk mendonasikan harta sebagai bentuk pengabdian kepada Tuhan dan untuk mendapatkan pahala atau berkah. Sebagaimana kutipan yang disampaikan oleh ketua BAZNAS RI, Prof. Dr. KH. Noor Achmad, MA. bahwa, potensi zakat di Indonesia untuk tahun 2024, sebesar Rp41 triliun. Jumlah ini belum termasuk infaq, sedekah, dan waqaf. Namun yang sering terjadi akhir-akhir ini adalah kurangnya motivasi donatur untuk mendonasikan hartanya pada lembaga filantropi Islam menjadi permasalahan yang signifikan dalam pengelolaan dana filantropi. Penurunan jumlah donasi yang diterima oleh lembaga-lembaga ini dapat menghambat tercapainya tujuan sosial dan ekonomi. Lembaga Filantropi juga harus memiliki strategi yang mana dapat meningkatkan minat donatur. Strategi-strategi tersebut dapat diambil dari teori motivasi yang cukup populer, yakni teori dua faktor Herzberg, teori ERG Alderfer, dan teori kebutuhan McClelland. Ketiga teori ini dipilih karena menawarkan perspektif yang

berbeda namun saling melengkapi dalam memahami motivasi manusia. Dengan memahami faktor-faktor ini, lembaga filantropi diharapkan dapat lebih efektif dalam membangun hubungan dengan donatur dan meningkatkan jumlah donasi yang diterima. Adapun beberapa penelitian terdahulu sebagai rujukan dalam penelitian ini.

Adapun yang pertama yakni penelitian oleh Muhammad Arinal Haq, Atok Syihabuddin, dkk. yang memaparkan tentang peningkatan kualitas Lembaga amal berdasarkan prinsip manajemen Henry Fayol. Kedua yakni penelitian oleh Mochammad Ilyas Junjuna, M. Maulana Assegaf, dkk. yang memaparkan tentang pengaruh transparansi, akuntabilitas, dan IGCC terhadap Tingkat kepercayaan muzakki di lembagaamil zakat dompet Amanah umat. Ketiga yakni penelitian oleh Junet Andi Setiawan dan Mugiyati yang memaparkan tentang peluang dan tantangan bank syariah di Indonesia dalam mempertahankan eksistensi di era digital. Pada penelitiannya sebelumnya hampir seluruhnya memaparkan bahwasannya sebagai donatur perlu baginya untuk membuat sebuah lembaga menjadi Lembaga yang transparansi dan layak untuk diamanahi umat. Hal ini tentu sepatutnya dibahas secara mendalam, hanya saja dalam penelitian ini lebih mendalami bagian dasar-dasar teori dari ketiga penemu teori motivasi tersebut

KAJIAN LITERATUR

Pengertian Motivasi

Menurut Hasibuan, motivasi merupakan proses pemberian dorongan atau kekuatan yang mampu membangkitkan semangat kerja individu, sehingga mereka terdorong untuk bekerja sama, bekerja secara efisien, serta berkontribusi secara optimal dalam mencapai kepuasan kerja. Ia juga menyatakan bahwa tujuan dari motivasi adalah untuk membangkitkan semangat dan antusiasme karyawan dalam bekerja, meningkatkan moral serta kepuasan kerja, mendorong peningkatan produktivitas, menjaga loyalitas dan stabilitas tenaga kerja dalam perusahaan, menumbuhkan kedisiplinan, mengurangi tingkat ketidakhadiran, memperlancar proses perekrutan, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, serta mendorong kreativitas dan partisipasi karyawan. Selain itu, motivasi juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan, menumbuhkan rasa tanggung jawab terhadap tugas yang diemban, serta mengoptimalkan pemanfaatan peralatan dan bahan baku. Dengan demikian, motivasi dapat dipahami sebagai strategi perusahaan dalam mendorong karyawan agar lebih bersemangat, aktif, inovatif, dan produktif dalam bekerja. Contoh motivasi yang dilakukan bisa secara langsung maupun tidak langsung, seperti pemberian pujian, piagam, ataupun fasilitas-fasilitas yang menunjang kenyamanan karyawan dalam bekerja di perusahaan tersebut (Andriani & Widiawati, 2017).

Teori Motivasi Menurut Herzberg

Frederick Herzberg dikenal sebagai seorang psikolog yang fokus pada bidang kesehatan mental di lingkungan industri. Ia juga menjabat sebagai profesor di University of Utah, Amerika Serikat. Salah satu hasil penelitiannya yang paling terkenal, yang

dilakukan bersama para mahasiswanya, adalah teori motivasi yang kemudian populer dengan sebutan Two-Factor Theory atau teori dua faktor. Menurut Frederick Herzberg yang dikutip oleh Hasibuan, teori motivasi yang ideal dan dapat merangsang usaha adalah peluang untuk mengembangkan kemampuan. Oleh karena itu, menurutnya factor yang mempengaruhi orang dalam melaksanakan pekerjaannya itu dipengaruhi oleh dua hal, yakni factor higienis dan factor motivasi. Teori tersebut digunakan untuk membedakan antara faktor motivator yang mendorong kepuasan dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan (Siagian S. P., 2012)

Faktor Higienis (Hygiene Factor/Maintenance Factors), Faktor higienis ini adalah factor yang pemeliharaan atau kebutuhan yang diinginkan oleh hakikatnya manusia dalam memperoleh ketentraman badaniah. Factor ini biasanya disebut dengan factor ekstrinsik. Kebutuhan ini meruoakan kebutuhan yang berlangsung terus- menerus karena kebutuhan ini akan Kembali pada titik nol setelah dipenuhi. Apabila tidak ada maka dapat menyebabkan timbulnya ketidakpuasan pada karyawan dan tingkat absensi serta turnover karyawan akan meningkat. Contoh mudahnya adalah orang yang lapar menginginkan makan, kemudian setelah makan maka akan lapar lagi pada waktunya lalu makan lagi dan begitupula seterusnya

Factor pemeliharaan tersebut yakni: Gaji, Gaji merupakan bentuk kompensasi atau imbalan yang menjadi hak karyawan dan dibayarkan oleh perusahaan atau lembaga tempat mereka bekerja; Kondisi Kerja, Kondisi kerja mencakup seluruh aspek fisik, psikologis, serta ketentuan-ketentuan dalam lingkungan kerja yang berperan dalam memengaruhi tingkat kepuasan karyawan serta hasil produktivitas mereka; Kebijaksanaan dan administrasi Perusahaan, Kebijakan dan administrasi perusahaan merujuk pada sejauh mana karyawan merasakan keselarasan atau kecocokan terhadap berbagai aturan dan kebijakan yang diterapkan di dalam perusahaan; Hubungan antar pribadi, Hubungan interpersonal mencerminkan interaksi antara individu di lingkungan kerja, baik antara karyawan dengan atasan maupun sesama rekan kerja. Dalam hal ini, ada kemungkinan muncul perasaan dari karyawan bahwa mereka kesulitan menjalin hubungan atau berkomunikasi secara baik dengan atasan maupun rekan sejawatnya, Kualitas supervisi, Pengawasan yang tidak efektif dapat menyebabkan rasa kecewa di kalangan karyawan. Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memahami cara melakukan supervisi yang sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pemimpin juga dituntut memiliki kemampuan dalam membimbing dan mengawasi karyawan agar tercipta suasana kerja yang nyaman. Untuk meningkatkan kualitas pengawasan, pimpinan sebaiknya terus mengembangkan diri melalui pelatihan dan Pendidikan (Andjarwati, 2015).

Faktor Motivasi (Motivation Factors)

Faktor instrinsik merupakan pendorong karyawan untuk berprestasi yang bersumber dari dalam diri karyawan tersebut. Menurut Herzberg yang dikutip oleh Luthans (2011) Yang terdiri atas: Prestasi, Keberhasilan seorang pegawai tercermin dari pencapaian atau prestasi yang diperolehnya. Untuk mendukung pegawai mencapai hasil

kerja yang optimal, seorang pemimpin perlu memahami karakteristik bawahannya serta jenis pekerjaan yang dilakukan. Pemimpin juga harus memberikan kesempatan dan dukungan yang diperlukan agar karyawan dapat berupaya mencapai kinerja terbaiknya; Pengakuan, Seorang pemimpin perlu memberikan pengakuan atas keberhasilan bawahannya, baik melalui pernyataan langsung, pemberian surat penghargaan, hadiah, maupun kesempatan promosi jabatan; Pekerjaan itu Sendiri, Seorang pemimpin perlu melakukan upaya nyata dan meyakinkan agar bawahan memahami pentingnya tugas yang mereka jalankan. Selain itu, pemimpin juga harus menciptakan suasana kerja yang mencegah kebosanan serta mendorong karyawan untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat dan efektif; Tanggung Jawab, Tanggung jawab dapat berperan sebagai faktor motivasi bagi bawahan jika seorang pemimpin menghindari pengawasan yang terlalu ketat. Hal ini dapat diwujudkan dengan memberikan kebebasan kepada bawahan untuk bekerja secara mandiri selama pekerjaan tersebut memungkinkan, serta menerapkan prinsip partisipasi. Dengan prinsip ini, bawahan diberikan kesempatan penuh untuk merencanakan dan melaksanakan tugasnya sendiri; Pengembangan Potensi Individu, Pengembangan diri menjadi salah satu faktor yang dapat memotivasi bawahan. Jika pengembangan ini berperan efektif sebagai motivator, pemimpin dapat memulainya dengan memberikan pelatihan kepada bawahan agar mereka lebih bertanggung jawab dalam menjalankan tugasnya. Setelah itu, pemimpin dapat merekomendasikan bawahan yang dianggap siap untuk mengikuti pengembangan lebih lanjut, seperti kenaikan pangkat atau dikirim untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan lanjutan (Malayu SP, 2001).

Dari teori yang diutarakan oleh Herzberg dapat disimpulkan bahwa pegawai dapat termotivasi dan de-termotivasi berdasarkan teori dua faktor Herzberg tersebut dan dengan teori inilah seorang motivator ataupun atasan dapat memotivasi karyawannya

Teori Motivasi Clayton Paul Alderfer

Clayton Paul Alderfer adalah seorang pakar psikologi organisasi Amerika Serikat. Ia terkenal karena memiliki pendapat yang berbeda dan memodifikasi teori terhadap pakar sebelumnya, yakni Abraham Maslow. Menurut risetnya, lima level kebutuhan dalam teori Maslow tidak selalu ada dan urutan level tidak selalu sama pada penerapannya. Menurut Abraham Maslow lima tingkat kebutuhan dasar itu adalah kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan atau keselamatan, kebutuhan social, kebutuhan ego, dan kebutuhan aktualisasi diri. Selain itu, individu yang berasal dari budaya berbeda biasanya memiliki kategori dan tingkatan kebutuhan yang berbeda pula. Menanggapi kelemahan ini, Alderfer melakukan modifikasi terhadap teori Maslow. Ia mengelompokkan piramida kebutuhan manusia yang awalnya dikemukakan Maslow menjadi tiga kategori utama, yaitu kebutuhan eksistensi, kebutuhan akan hubungan, dan kebutuhan pertumbuhan, yang tidak disusun secara hirarkis. Teori ini dikenal dengan nama teori kebutuhan ERG Aldefer. Teori ini bertujuan untuk memahami bagaimana ketiga kategori kebutuhan ini mempengaruhi motivasi kerja karyawan, pentingnya motivasi kerja dalam meningkatkan prestasi dan produktivitas karyawan

Eksistensi, Dalam teori ini dijelaskan bahwa manusia bekerja memenuhi kebutuhan keberadaan; Hubungan, Teori yang melibatkan interaksi dan komunikasi dengan orang lain; Pertumbuhan, Teori ini menekankan keinginan individu untuk berkembang dan mewujudkan potensi terbaiknya. Dalam teori tersebut juga dijelaskan bahwa apabila kebutuhan akan pertumbuhan terhambat oleh lingkungan dan kesempatan tidak diberikan, karyawan cenderung kehilangan motivasi dan mencari pemenuhan kebutuhan pada tingkat yang lebih rendah. Namun, ada kemungkinan seseorang merasa terpenuhi kebutuhan pertumbuhannya meskipun kebutuhan eksistensi dan hubungan belum sepenuhnya terpenuhi.

Dalam teori motivasi ERG yang dikembangkan oleh Alderfer, terdapat tiga jenis hubungan antara tingkatan kebutuhan, yaitu kepuasan-peningkatan, frustrasi-regresi, dan penguatan bersama antar kebutuhan. Ketiga tingkatan kebutuhan ini saling mempengaruhi dan dapat mendorong individu untuk mencapai tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Teori ini juga menjelaskan bagaimana seorang pekerja dapat tetap termotivasi meskipun ada beberapa kebutuhan yang belum terpenuhi. Contohnya, pada tahap frustrasi-regresi, jika seorang karyawan merasa gagal memenuhi kebutuhan pertumbuhan di tingkat tertinggi, ia akan beralih mencari pemenuhan pada kebutuhan yang lebih rendah, seperti kebutuhan akan hubungan dan eksistensi, meskipun kebutuhan tersebut sebelumnya sudah terpenuhi (Ruswanti & Rita Rosita, 2013).

Teori motivasi McClelland

David Clarence McClelland merupakan pakar psikologi yang dikenal atas penemuannya pada pencapaian motivasi. Idenya telah diadopsi secara luas di berbagai organisasi, dan berkaitan erat dengan teori Frederick Herzberg. David McClelland dikenal menjelaskan tiga jenis motivasi, yang diidentifikasi dalam buku "The Achieving Society". Teori motivasi McClelland mengidentifikasi tiga jenis kebutuhan yang memotivasi perilaku individu, yakni kebutuhan akan prestasi, kebutuhan akan kekuasaan, dan kebutuhan untuk berafiliasi

Kebutuhan akan prestasi (n-ACH), Kebutuhan akan pencapaian merupakan motivasi untuk melebihi standar tertentu dan berjuang demi keberhasilan. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan ini berada di antara kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. Individu dengan orientasi tinggi terhadap pencapaian biasanya menunjukkan ciri-ciri seperti kesiapan menerima risiko yang cukup besar, keinginan untuk menerima umpan balik mengenai hasil kerja mereka, serta hasrat untuk memikul tanggung jawab dalam menyelesaikan masalah. N-ACH merupakan dorongan untuk meraih prestasi, sehingga karyawan akan berusaha mencapai hasil terbaik yang realistis namun tetap menantang, serta kemajuan dalam pekerjaannya. Selain itu, karyawan memerlukan umpan balik dari lingkungan sekitar sebagai bentuk pengakuan atas pencapaian yang telah diraih.

Menurut McClelland, individu dengan motivasi berprestasi cenderung memiliki sikap positif dan lebih fokus pada hasil kerja. Sikap positif ini mencakup keterbukaan terhadap diri sendiri maupun lingkungan di sekitarnya. Orang yang memiliki motivasi

berprestasi tinggi biasanya mampu melakukan perubahan pada diri sendiri sekaligus memberikan manfaat bagi lingkungan mereka. Hal ini sejalan dengan ajaran Rasulullah yang menyatakan bahwa “sebaik-baiknya manusia adalah yang paling banyak memberi manfaat bagi orang di sekitarnya”. Menurut McClelland, seseorang dapat berubah jika mereka menginginkannya (people can be different if they want to be). Sebuah pelatihan untuk meningkatkan motivasi berprestasi pernah dilakukan di Kakinada, India. Hasilnya menunjukkan bahwa para pengusaha yang mengikuti pelatihan tersebut mengalami perubahan positif dalam arah usaha mereka. Misalnya, seorang juru kamera beralih ke bisnis penyewaan lensa, dan seorang pemilik toko radio kecil mulai mendirikan pabrik cat dan vernis, sehingga membuka peluang kerja bagi masyarakat sekitar. Esensi dari motivasi berprestasi adalah perubahan sikap yang membawa pada perilaku yang lebih baik dan pencapaian hasil kerja yang optimal. Individu dengan motivasi berprestasi tinggi juga seringkali termasuk orang-orang yang berlomba-lomba dalam kebaikan (fastabiqul khairat).

Kebutuhan akan kekuasaan (n-pow), Kebutuhan akan kekuasaan adalah dorongan untuk memengaruhi atau mengarahkan perilaku orang lain dengan cara yang tidak dipaksakan, serta merupakan bentuk ekspresi individu untuk mengendalikan dan memimpin orang lain. Dalam hierarki kebutuhan Maslow, kebutuhan ini berada di antara kebutuhan penghargaan dan aktualisasi diri. McClelland juga menegaskan bahwa kebutuhan akan kekuasaan sangat terkait dengan keinginan untuk meraih posisi kepemimpinan. N-pow merupakan dorongan motivasi yang berkaitan dengan kekuasaan. Karyawan dengan motivasi ini ingin memberikan pengaruh dalam lingkungan sekitarnya, memiliki karakter kepemimpinan yang kuat, serta ide-ide untuk meraih kemenangan. Selain itu, mereka juga terdorong oleh keinginan untuk meningkatkan status dan prestise pribadi.

Kebutuhan untuk berafiliasi atau bersahabat (naffil), Kebutuhan akan afiliasi adalah keinginan untuk menjalin hubungan interpersonal yang hangat dan akrab. Individu dengan kebutuhan ini mencerminkan keinginan untuk memiliki hubungan yang erat, bersifat kooperatif, dan penuh dengan sikap persahabatan terhadap orang lain. Biasanya, individu yang memiliki kebutuhan afiliasi tinggi cenderung sukses dalam pekerjaan yang menuntut banyak interaksi social. Menurut McClelland, sebagian besar individu memiliki perpaduan dari karakteristik tersebut, yang pada akhirnya akan memengaruhi cara mereka bertindak dalam pekerjaan maupun dalam mengelola organisasi. Menurut McClelland, setiap individu memiliki kebutuhan sendiri-sendiri sesuai dengan karakter serta pola pikir yang membentuknya. McClelland menyatakan bahwa setiap individu memiliki kebutuhan yang berbeda-beda, yang dipengaruhi oleh karakter dan pola pikir masing-masing. Ia menjelaskan bahwa setiap orang memiliki motivasi kuat untuk meraih keberhasilan, di mana dorongan ini membuat mereka berusaha lebih keras demi pencapaian pribadi daripada sekadar mendapatkan penghargaan (Susanto & Lestari, 2018).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi penerapan strategi berdasarkan teori motivasi sebagai faktor penentu minat donatur dan dampaknya terhadap hasil pengelolaan dana pada lembaga filantropi Islam. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang digunakan untuk meneliti pada kondisi yang alamiah (Amtai, et al., 2023). Metode kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan untuk menggali faktor-faktor motivasional yang mendorong individu dalam mendonasikan hartanya. Penelitian ini juga menggunakan desain studi kasus untuk meneliti beberapa lembaga filantropi Islam sebagai objek studi. Pengumpulan data dilakukan melalui analisis beberapa artikel jurnal yang terkait, seperti laporan tahunan pada beberapa lembaga filantropi Islam. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan metode analisis tematik yang mana data diklasifikasikan sesuai dengan tema yang relevan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Teori Motivasi Terhadap Lembaga Filantropi Islam

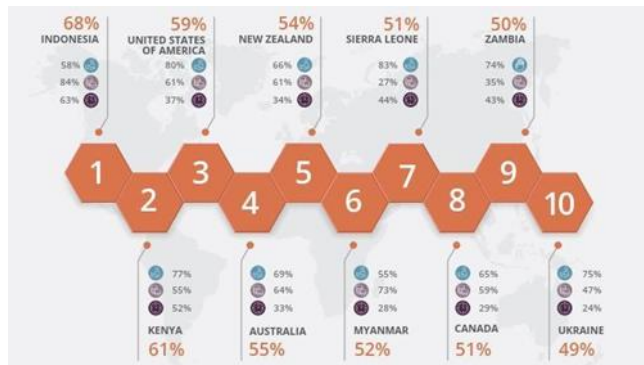
Lembaga Filantropi Islam merupakan organisasi sosial yang beroperasi tanpa tujuan mencari keuntungan (non-profit) dalam pelaksanaan program-programnya. Namun, lembaga non-profit pada umumnya menghadapi keterbatasan dalam hal sumber daya manusia maupun donatur. Oleh sebab itu, lembaga ini perlu merekrut tenaga dari luar berupa relawan untuk membantu pelaksanaan program yang dijalankan. Dengan demikian, sangat penting bagi lembaga untuk dapat mengidentifikasi secara tepat faktor-faktor yang memotivasi individu agar tertarik menjadi sukarelawan. Selanjutnya, lembaga harus mengembangkan strategi perekrutan yang sesuai untuk relawan guna meningkatkan efisiensi dan produktivitas organisasi secara keseluruhan.

Menurut (Rhadiatullah & Rahma Fauzia, 2016) Minat merupakan salah satu faktor penting yang memengaruhi relawan dalam mengembangkan dan meningkatkan kualitas diri mereka. Misalnya, ketika seorang relawan di Lembaga Filantropi Islam menunjukkan rasa tanggung jawab karena tertarik dengan program lembaga dan ingin meningkatkan kemampuannya. Seorang karyawan akan memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi apabila mendapatkan motivasi dan dukungan yang datang dari kepercayaan pimpinan serta lingkungan di sekitarnya (Rozikan, Khairihza, & Zaky, 2023).

Berdasarkan Peraturan Pemerintah No. 14 Tahun 2014 yang mengacu pada Undang-Undang No. 23 Tahun 2011 tentang pengelolaan zakat, pada BAB I ketentuan umum pasal 1 ayat 3 dijelaskan bahwa Lembaga Amil Zakat (LAZ) adalah lembaga yang dibentuk oleh masyarakat dengan tugas membantu dalam pengumpulan, pendistribusian, dan pemanfaatan dana zakat secara produktif. Dengan demikian, LAZ merupakan organisasi atau entitas swasta yang bukan didirikan oleh pemerintah, melainkan oleh warga masyarakat sendiri, yang berperan dalam pengelolaan zakat, termasuk pengumpulan, distribusi, dan pemanfaatan harta wakaf (Haq, Siti Robi'ah, Rafli Maulana, & Atok, 2024).

Menurut data yang dipublikasikan oleh Charities Aid Foundation (CAF), sebuah lembaga amal internasional ternama, Indonesia menempati peringkat pertama sebagai negara paling dermawan di dunia. World Giving Index adalah sebuah indeks yang

menunjukkan hasil penelitian mengenai perilaku kedermawanan di berbagai negara. Laporan terbaru menggunakan data dari 119 negara yang mencakup lebih dari 90% populasi dewasa di seluruh dunia (Jubba, Ishlahuddin, Lale Yomi, & Ahmad Fathul, 2023).



Sumber: Laporan Charities Aid Foundation, 2022

Pada gambar tersebut terlihat bahwa dari 119 negara yang disurvei, Indonesia menduduki posisi pertama dengan skor 68%. Artinya, secara rata-rata, 68 dari setiap 100 orang dalam populasi Indonesia aktif dalam kegiatan filantropi, seperti membantu orang asing, memberikan donasi uang, maupun menyumbangkan waktu. Data dari CAF menunjukkan bahwa Indonesia berhasil mempertahankan posisi ini selama lima tahun berturut-turut. Hal ini menandakan bahwa Indonesia memiliki tingkat donasi dan partisipasi sukarelawan tertinggi di dunia, di mana 8 dari 10 orang Indonesia memberikan donasi uang, dan 6 dari 10 orang meluangkan waktu untuk kegiatan sukarelawan (Hartnell, 2020).

Motivasi atau dorongan yang dimiliki oleh seorang relawan dijelaskan dalam teori penentuan nasib sendiri (self-determination theory). Penelitian oleh Rhadiatullah et al. pada tahun 2016 menyatakan bahwa teori ini merupakan konsep yang menggambarkan motivasi dan kepribadian manusia dalam mengambil keputusan hidupnya. Teori ini membagi motivasi menjadi dua jenis, yaitu motivasi intrinsik yang berasal dari dalam diri individu, dan motivasi ekstrinsik yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitar. Motivasi intrinsik mencakup hal-hal seperti penghargaan, tanggung jawab, prestasi, kesempatan, serta pertumbuhan dan perkembangan pribadi. Sementara itu, motivasi ekstrinsik meliputi kondisi kerja, hubungan dengan rekan kerja, kebijakan lembaga, pengawasan, keamanan kerja, dan upah.

Teori Evaluasi Kognitif merupakan bagian dari teori penentuan nasib sendiri yang menjelaskan bagaimana faktor-faktor ekstrinsik dapat memengaruhi motivasi intrinsik seseorang. Teori ini menyatakan bahwa individu lebih terdorong oleh motivasi intrinsik untuk mencapai tujuan dan merasakan kepuasan saat melakukan suatu pekerjaan. Namun, ketika pekerjaan tersebut diiringi dengan upah atau faktor ekstrinsik lainnya, motivasi intrinsik bisa menurun. Oleh karena itu, biasanya seseorang yang tidak menerima upah atas pekerjaannya cenderung meninggalkan organisasi secara mendadak. Teori ini juga mencerminkan sikap para relawan yang bekerja tanpa pamrih, karena dorongan mereka berasal dari keinginan untuk membantu orang lain. Dengan demikian,

lembaga perlu memberikan dukungan ekstrinsik kepada relawan secara bijaksana agar tidak mengurangi motivasi intrinsik mereka (Rozikan, Khairihza, & Zaky, 2023).

Penerapan Teori Motivasi Herzberg terhadap Perputaran Zakat

Penerapan teori motivasi Herzberg dalam lembaga filantropi Islam menunjukkan bahwa pemahaman tentang apa yang memotivasi donatur dan relawan sangat penting untuk meningkatkan partisipasi mereka. Dengan memperhatikan faktor-faktor motivator dan higienis, lembaga filantropi dapat menciptakan lingkungan yang mendukung bagi semua pihak terlibat, sehingga tujuan sosial dan spiritual dari kegiatan filantropi dapat tercapai secara optimal. Dari sudut pandang seorang muzakki maka teori motivasi Herzberg dapat diterapkan melalui beberapa aspek, seperti faktor motivasi yang mendorong kepuasan si muzakki sendiri dan faktor higienis yang mencegah ketidakpuasan muzakki.

Faktor Motivasi, Faktor-faktor ini berhubungan dengan kepuasan kerja dan motivasi intrinsik. Dalam lembaga filantropi Islam, beberapa faktor motivator yang dapat diidentifikasi adalah: Maksud dan Tujuan, Donatur dan relawan sering kali termotivasi oleh tujuan mulia dari kegiatan filantropi, seperti membantu sesama dan mendapatkan ridha Allah. Hal ini sejalan dengan prinsip-prinsip motivasi dalam Islam yang menekankan niat baik dalam setiap Tindakan; Pengakuan, Penghargaan dan pengakuan atas kontribusi mereka dapat meningkatkan kepuasan. Lembaga filantropi yang memberikan penghargaan kepada donatur atau relawan dapat meningkatkan motivasi mereka untuk terus berpartisipasi; Pengembangan Diri, Kesempatan untuk belajar dan mengembangkan sumber daya manusia dalam keterampilan sosial atau manajerial melalui kegiatan filantropi juga menjadi pendorong motivasi.

Faktor Higienis, Faktor-faktor ini berfungsi untuk mencegah ketidakpuasan. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, beberapa faktor higienis meliputi: Kondisi Kerja, Lingkungan yang nyaman dan mendukung bagi para relawan sangat penting. Ini termasuk fasilitas yang memadai untuk kegiatan penggalangan dana atau distribusi bantuan (Ricky & Achsanika, 2019); Kebijakan Organisasi, Kebijakan yang jelas dan transparan mengenai pengelolaan dana zakat dan sumbangan sangat penting untuk membangun kepercayaan donatur; Hubungan Interpersonal: Hubungan baik antara pengurus lembaga dengan donatur dan relawan juga berkontribusi pada kepuasan mereka. Interaksi positif dapat mengurangi rasa ketidakpuasan dan meningkatkan komitmen.

Penerapan Teori Motivasi Alderfer terhadap Perputaran Zakat

Penerapan teori motivasi Alderfer dalam lembaga filantropi Islam menunjukkan bahwa pemahaman tentang kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan sangat penting untuk memotivasi donatur dan relawan. Dengan memenuhi ketiga kategori kebutuhan ini, lembaga filantropi tidak hanya dapat meningkatkan partisipasi tetapi juga menciptakan dampak sosial yang lebih besar dalam masyarakat. Penerapan strategi yang

berfokus pada pemenuhan kebutuhan ini dapat membantu lembaga filantropi mencapai tujuan sosialnya secara lebih efektif

Kebutuhan Eksistensi (Existence), Kebutuhan eksistensi mencakup kebutuhan fisiologis dan keselamatan. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, ini dapat diartikan sebagai: Kesejahteraan Dasar, Lembaga filantropi harus memastikan bahwa program-program mereka membantu memenuhi kebutuhan dasar masyarakat, seperti makanan, tempat tinggal, dan kesehatan. Misalnya, program zakat yang mendistribusikan bantuan kepada keluarga kurang mampu secara langsung memenuhi kebutuhan eksistensi mereka; Keamanan dan Perlindungan, Memberikan rasa aman kepada donatur dan penerima manfaat dengan transparansi dalam pengelolaan dana serta akuntabilitas yang jelas (Mochammad Ilyas, M Maulana, & Moh, 2020).

Kebutuhan Hubungan (Relatedness), Kebutuhan hubungan berfokus pada interaksi sosial dan pengakuan dari orang lain. Dalam lembaga filantropi Islam, aspek ini dapat diterapkan melalui: Komunitas dan Keterlibatan Sosial, Membangun komunitas di sekitar kegiatan amal yang memungkinkan relawan dan donatur untuk berinteraksi satu sama lain. Kegiatan seperti penggalangan dana atau acara sosial dapat memperkuat rasa kebersamaan; Pengakuan atas Kontribusi, Memberikan penghargaan atau pengakuan kepada donatur dan relawan sebagai bentuk apresiasi terhadap kontribusi mereka. Hal ini tidak hanya meningkatkan motivasi tetapi juga memperkuat hubungan antara lembaga dan para pemangku kepentingan

Kebutuhan Pertumbuhan (Growth), Kebutuhan pertumbuhan berkaitan dengan pengembangan diri dan pencapaian potensi penuh. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, ini dapat diwujudkan melalui: Pendidikan dan Pelatihan, Menyediakan program pelatihan bagi relawan untuk meningkatkan keterampilan mereka dalam manajemen proyek sosial, komunikasi, atau fundraising. Ini membantu mereka merasa lebih berdaya dan terlibat dalam misi Lembaga; Kesempatan untuk Berkontribusi Secara Aktif, Mendorong donatur untuk tidak hanya memberikan sumbangan finansial tetapi juga terlibat langsung dalam kegiatan amal. Ini memberikan mereka rasa pencapaian dan tujuan yang lebih besar (Siagian S. , 2014)

Penerapan Teori Motivasi McClelland terhadap Perputaran Zakat

Penerapan teori McClelland membantu memahami motivasi donatur dan relawan dalam berkontribusi pada kegiatan amal. Dengan memenuhi ketiga kebutuhan ini, lembaga filantropi tidak hanya dapat meningkatkan partisipasi tetapi juga menciptakan dampak sosial yang lebih besar dalam masyarakat. Pendekatan ini membantu menciptakan lingkungan yang produktif dan kolaboratif, mendukung tujuan amal yang lebih luas.

Berikut adalah penjelasan tentang bagaimana masing-masing kebutuhan dapat diintegrasikan dalam lembaga filantropi Islam: Kebutuhan Berprestasi (Need for Achievement), Kebutuhan ini berkaitan dengan dorongan individu untuk mencapai tujuan dan melakukan tugas dengan baik. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, penerapan kebutuhan ini dapat dilakukan melalui: Pengembangan Program yang Efektif,

Lembaga filantropi dapat merancang program-program yang terukur dan memiliki target yang jelas, sehingga relawan dan donatur merasa termotivasi untuk mencapai hasil yang lebih baik; Pencapaian yang Terukur, Menggunakan indikator kinerja untuk menilai keberhasilan program, sehingga relawan dan donatur dapat melihat dampak langsung dari kontribusi mereka. Hal ini dapat meningkatkan rasa pencapaian dan kepuasan.

Kebutuhan untuk Berkuasa (Need for Power), Kebutuhan ini mencakup keinginan untuk mempengaruhi orang lain dan mengambil tanggung jawab. Dalam lembaga filantropi Islam, hal ini dapat diterapkan dengan cara: Pemberian Kepemimpinan kepada Relawan, Memberikan kesempatan kepada relawan untuk memimpin proyek atau kegiatan tertentu, sehingga mereka merasa memiliki kontrol dan pengaruh atas hasil kerja mereka; Membangun Jaringan, Mendorong relawan dan donatur untuk terlibat dalam jaringan sosial yang lebih luas, di mana mereka dapat berbagi pengalaman dan mempengaruhi orang lain untuk berpartisipasi dalam kegiatan amal.

Kebutuhan untuk Berafiliasi (Need for Affiliation), Kebutuhan ini berhubungan dengan keinginan untuk menjalin hubungan baik dengan orang lain. Dalam konteks lembaga filantropi Islam, penerapannya meliputi: Membangun Komunitas, Menciptakan lingkungan yang mendukung di mana relawan dan donatur dapat saling berinteraksi, berbagi pengalaman, dan membangun hubungan yang kuat; Acara Sosial, Mengadakan acara sosial atau kegiatan bersama yang memungkinkan para donatur dan relawan untuk bersosialisasi, memperkuat ikatan, dan meningkatkan rasa memiliki terhadap Lembaga.

Perspektif Ekonomi Islam dan Diskursus Akademis tentang Motivasi Donatur

Kajian teoritis dan empiris mutakhir menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lembaga filantropi Islam tidak dapat dilepaskan dari integrasi antara teori motivasi klasik dan prinsip ekonomi Islam. Pendekatan psikologis yang diwakili oleh teori Herzberg, Alderfer, dan McClelland, ketika dihubungkan dengan nilai-nilai syariah seperti ihsan, amanah, dan ta'awun, mampu memberikan kerangka yang lebih komprehensif dalam menjelaskan perilaku donatur Muslim. Penelitian (Bekkers & Wiepking, 2011) mengidentifikasi delapan mekanisme utama yang mendorong perilaku filantropi, yaitu kesadaran nilai, kepercayaan sosial, reputasi, efikasi, dan kepuasan psikologis. Hasil tersebut memperlihatkan bahwa motif religius dan sosial tidak dapat dipisahkan, dan keduanya saling melengkapi dalam mendorong partisipasi masyarakat terhadap lembaga amal.

Dalam konteks lembaga filantropi Islam, motivasi spiritual memainkan peran dominan. Studi (Altamimi, 2024) terhadap komunitas Muslim di Amerika Serikat menemukan bahwa religiositas secara signifikan memengaruhi niat memberi, tetapi faktor penghargaan sosial dan rasa memiliki tetap menjadi determinan sekunder yang penting. Artinya, nilai ikhlas dan tazkiyah al-nafs sebagai motivasi utama dapat diperkuat melalui pengakuan sosial yang tidak bertentangan dengan prinsip syariah. Temuan ini sejalan dengan konsep Herzberg, bahwa faktor motivator seperti pengakuan dan prestasi dapat diadaptasi menjadi sistem penghargaan non-material di lembaga zakat dan wakaf

Sementara itu, teori ERG Alderfer dapat dijelaskan dalam kerangka maqāṣid al-syarī'ah. Kebutuhan eksistensi berkorelasi dengan ḥifẓ al-nafs dan ḥifẓ al-māl, yaitu pemenuhan kebutuhan dasar dan perlindungan harta masyarakat. Kebutuhan hubungan (relatedness) sejalan dengan ḥifẓ al-nasl dan ta'awun, yang menekankan solidaritas sosial dan kebersamaan. Kebutuhan pertumbuhan (growth) mencerminkan ḥifẓ al-'aql dan aktualisasi potensi manusia dalam bentuk pemberdayaan ekonomi produktif. Dalam penelitian (Widiastuti, Effendi, & Yulianti, 2023) integrasi antara zakat, infak, sedekah, dan wakaf terbukti efektif menciptakan model Islamic Social Finance yang mendorong pertumbuhan sosial-ekonomi secara berkelanjutan

Dari sisi implementasi kelembagaan, beberapa riset internasional menegaskan pentingnya transparansi dan akuntabilitas. (Alam, Mohd, Aziz, & Ahmad, 2022) dalam tinjauan sistematis terhadap literatur kepercayaan lembaga zakat menemukan bahwa trust, accountability, dan transparency merupakan faktor paling menentukan dalam menjaga loyalitas donatur. Keterbukaan informasi dan audit publik yang sesuai dengan prinsip amanah menjadi bentuk nyata penerapan faktor higienis Herzberg dalam konteks syariah. Di sisi lain, (Behl, Jayawardhena, Pereira, & Dwivedi, 2023) meneliti perilaku donatur pada platform crowdfunding dan menemukan bahwa mekanisme pengakuan non-material, seperti sistem peringkat dan cerita penerima manfaat, meningkatkan donasi berulang. Hal ini memberikan peluang bagi lembaga filantropi Islam untuk mengadopsi inovasi serupa dengan menjaga niat spiritual agar terhindar dari riya'.

Secara konseptual, teori McClelland tentang kebutuhan berprestasi (need for achievement), kebutuhan berkuasa (need for power), dan kebutuhan berafiliasi (need for affiliation) dapat dipadukan dengan semangat fastabiqul khairāt sebagaimana tercantum dalam Al-Baqarah ayat 148. Donatur dan amil yang berorientasi pada prestasi spiritual akan termotivasi untuk mencapai al-falāh (kebahagiaan dunia dan akhirat) melalui kerja filantropi yang profesional dan berkelanjutan. Dalam konteks ini, kekuasaan dimaknai sebagai kepemimpinan moral—kemampuan memengaruhi masyarakat untuk berbuat kebaikan, bukan dominasi materialistik

Dengan demikian, teori-teori motivasi modern dapat diislamisasi secara epistemologis melalui pendekatan nilai dan maqāṣid. Pengelolaan lembaga filantropi Islam perlu memperhatikan keseimbangan antara dimensi spiritual (niat, ikhlas, pahala) dan dimensi psikologis (pengakuan, tanggung jawab, aktualisasi diri). Pendekatan ini tidak hanya memperkuat kepercayaan donatur, tetapi juga menjadikan lembaga filantropi Islam sebagai institusi yang mampu mencapai tujuan sosial-ekonomi Islam, yakni al-falāh dan kesejahteraan berkeadilan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lembaga filantropi Islam tidak hanya ditentukan oleh aspek manajerial dan kelembagaan semata, tetapi juga oleh pemahaman mendalam terhadap faktor-faktor motivasional yang memengaruhi perilaku donatur dan relawan. Berdasarkan integrasi antara teori motivasi klasik—Herzberg, Alderfer, dan McClelland—dengan prinsip-prinsip ekonomi Islam, dapat disimpulkan

bahwa motivasi spiritual dan sosial merupakan dua dimensi yang saling melengkapi dalam membangun komitmen berkelanjutan terhadap aktivitas filantropi.

Pertama, teori dua faktor Herzberg menjelaskan pentingnya keseimbangan antara faktor higienis (seperti transparansi, kebijakan lembaga, dan hubungan interpersonal) dengan faktor motivator (seperti pengakuan, tanggung jawab, dan pengembangan diri). Dalam konteks syariah, faktor higienis dapat dipandang sebagai manifestasi prinsip amanah dan mas'uliyah (tanggung jawab), sedangkan faktor motivator sejalan dengan nilai ihsan dan itqan (profesionalisme dalam amal). Dengan demikian, lembaga filantropi Islam perlu memastikan tata kelola yang akuntabel, transparan, dan memberikan ruang aktualisasi spiritual bagi para donatur maupun amil.

Kedua, teori ERG Alderfer menunjukkan bahwa kebutuhan eksistensi, hubungan, dan pertumbuhan memiliki padanan dengan maqāsid al-syarī'ah—yakni ḥifẓ al-nafs (menjaga jiwa), ḥifẓ al-nasl (menjaga keturunan dan hubungan sosial), serta ḥifẓ al-'aql (pengembangan potensi dan intelektualitas). Penerapan teori ini dalam lembaga filantropi menuntut keseimbangan antara pemenuhan kebutuhan dasar masyarakat melalui zakat konsumtif dan upaya pemberdayaan produktif berbasis wakaf dan infaq. Lembaga filantropi yang berhasil memenuhi tiga dimensi kebutuhan ini akan menciptakan sistem sosial yang berkeadilan dan berdaya tahan secara ekonomi.

Ketiga, teori kebutuhan McClelland menggarisbawahi tiga dorongan utama manusia: kebutuhan akan prestasi (n-achievement), kekuasaan (n-power), dan afiliasi (n-affiliation). Dalam perspektif Islam, ketiga kebutuhan ini dapat ditransformasikan menjadi motivasi fastabiqul khairat (berlomba dalam kebaikan), kepemimpinan moral (imamah), dan ukhuwah sosial. Donatur yang berorientasi pada prestasi spiritual akan terdorong untuk mencapai al-falah (kebahagiaan dunia dan akhirat) melalui kontribusi sosial yang terukur dan berkelanjutan. Sementara itu, kebutuhan akan afiliasi menumbuhkan solidaritas sosial berbasis ta'awun (tolong-menolong) yang menjadi fondasi ekonomi Islam.

Penelitian ini juga memperlihatkan bahwa penerapan teori motivasi dalam lembaga filantropi Islam tidak dapat dipisahkan dari nilai-nilai tauhid, ihsan, dan maqāsid al-syarī'ah. Motivasi donatur tidak hanya bersumber dari kepentingan pribadi atau sosial, melainkan juga dari kesadaran teologis bahwa harta adalah amanah yang harus dikelola untuk kemaslahatan umat. Oleh karena itu, strategi peningkatan kualitas lembaga filantropi Islam harus diarahkan pada pembangunan sistem motivasi yang integratif—menggabungkan dimensi psikologis, spiritual, dan sosial-ekonomi.

Secara praktis, penelitian ini memberikan implikasi bahwa lembaga filantropi Islam perlu memperkuat tiga aspek utama: (1) transparansi dan akuntabilitas kelembagaan sebagai representasi faktor higienis Herzberg; (2) program pemberdayaan produktif yang mencerminkan kebutuhan pertumbuhan dalam teori ERG; dan (3) pengembangan budaya kerja spiritual yang memotivasi donatur dan amil untuk berprestasi secara kolektif menuju kesejahteraan umat.

Dengan demikian, lembaga filantropi Islam yang berlandaskan pada teori motivasi dan prinsip ekonomi Islam dapat menjadi instrumen efektif dalam mencapai al-

falah dan menciptakan sistem ekonomi yang berkeadilan, berkelanjutan, serta berpihak pada kemanusiaan universal sebagaimana diamanatkan oleh syariat Islam

DAFTAR PUSTAKA

- Alam, A., Mohd, R., Aziz, S., & Ahmad, N. (2022). Trust studies of zakat institutions: A systematic literature review and research agenda. *Journal of Islamic Accounting and Business Research*, 567–589.
- Altamimi, H. A. (2024). Philanthropic motivations among Muslim donors in the United States: A religiosity–social capital perspective. *International Journal of Islamic and Middle Eastern Finance and Management*, 310–328.
- Amtai, A., Ade, P. O., Suharti, B., Laxmi, Nanang, R., Eko, S., . . . Richway. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Tasikmalaya: Penerbit Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia (PRCI) .
- Andjarwati, T. (2015). Motivasi dari sudut pandang teori hirarki kebutuhan Maslow, teori dua faktor Herzberg, teori xy Mc Gregor, dan teori motivasi prestasi Mc Clelland. *JMM17: Jurnal Ilmu ekonomi dan manajemen*.
- Andriani, M., & Widiawati, K. (2017). Penerapan Motivasi Karyawan Menurut Teori Dua Faktor. *JURNALADMINISTRASI KANTOR*, 83– 98.
- Behl, A., Jayawardhena, C., Pereira, V., & Dwivedi, Y. K. (2023). An empirical investigation of repeated donations on online crowdfunding platforms: The role of gamification and donor engagement. *Technological Forecasting and Social Change*.
- Bekkers, R., & Wiepking, P. (2011). A literature review of empirical studies of philanthropy: Eight mechanisms that drive charitable giving. *Nonprofit and Voluntary Sector Quarterly*, 924–973.
- Haq, M. A., Siti Robi'ah, A., Rafli Maulana, A., & Atok, S. (2024). PENINGKATAN KUALITAS LEMBAGA AMIL ZAKAT BERDASARKAN PRINSIP MANAJEMEN HENRY FAYOL. *Jurnal al-Idārah*.
- Hartnell, C. (2020). *PHILANTHROPY IN INDONESIA*.
- Jubba, H., Ishlahuddin, Lale Yomi, S., & Ahmad Fathul, H. (2023). Motivasi Filantropi di Kalangan Milenial Muslim Indonesia. *Al Izzah: Jurnal Hasil-Hasil Penelitian*.
- Malayu SP, H. (2001). *Manajemen*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mochammad Ilyas, J., M Maulana, A., & Moh, T. (2020). PENGARUH TRANSPARANSI, AKUNTABILITAS, DAN IGCG . *AKUNTANSI: Jurnal Akuntansi Integratif*.

- Rhadiatullah, S. H., & Rahma Fauzia, S. (2016). SELF DETERMINATION PADA RELAWAN PEMBERDAYAAN PEMUDA. *Jurnal Diversita*.
- Ricky, N., & Achsania, H. (2019). FAKTOR MINAT BERDONASI PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT SAHABAT MUSTAHIQ. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori dan Terapan*.
- Rozikan, R., Khairihza, A. T., & Zaky, M. (2023). Relawan Lembaga Filantropi Islam Ditinjau dari Teori Evaluasi Kognitif. *Islamadina: Jurnal Pemikiran Islam*.
- Ruswanti, E., & Rita Rosita, A. (2013). APLIKASI TEORI KEBUTUHAN ERGALDERFER TERHADAP MOTIVASI KARYAWAN RUMAH SAKIT ISLAM HIDAYATULLAHYOGYAKARTA. *Forum Ilmiah*.
- Siagian, S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksar.
- Siagian, S. P. (2012). *Teori motivasi dan aplikasinya dalam organisasi*. Rineka Cipta.
- Susanto, N. H., & Lestari, C. (2018). Mengurai Problematika Pendidikan Nasional Berbasis Teori Motivasi Abraham Maslow Dan David McClelland. *Journal of Education Research*.
- Widiastuti, T., Effendi, J., & Yulianti, I. (2023). Developing an integrated model of Islamic social finance for sustainable community empowerment. *International Journal of Ethics and Systems*, 99–115.