BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Manajemen Masjid Sebagai Pusat Dakwah.

1. Dakwah

Kata dakwah berasal dari kata *da'a* **(** دعا) *yad'u* (يدعو **)** *da'watan* (دعوة) yang yang berarti seruan, ajakan, panggilan, undangan, atau doa. Menurut istilah, dakwah dapat didefinisikan sebagai setiap usahan dari seseorang atau kelompok manusia yang menyeru, mengajak, memanggil, mengundang atau mendoakan diri sendiri, keluarga, orang lain atau masyarakat luas untuk mengikuti agama Allah dan jejak Rasulullah saw.[60]

Unsur – unsur yang terdapat di dalam dakwah antara lain adalah *da'i* (pelaku dakwah), *mad'u* (mitra dakwah), *maddah* (materi dakwah), *wasilah* (media dakwah), *thariqah* (metode), serta *atsar* (efek dakwah).[61]

Dakwah bertujuan untuk mengubah sikap mental dan tingkah laku manusia yang kurang baik menjadi lebih baik atau meningkatkan kualitas keimanan seseorang dengan berbasiskan kesadaran, tanpa adanya paksaan dari pihak manapun.

Sedangkan fungsi dakwah antara lain adalah yang pertama, menyebarkan Islam kepada manusia sebagai individu dan

[60] Jamaluddin Kafie, *Pengantar Ilmu Dakwah* (Surabaya: Penerbit Karunia, 1988), 1-4.
[61] Ibid, 75.

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

masyarakat sehingga mereka merasakan rahmat Islam sebagai agama yang *rahmatan lil alamin*. Kedua, melestarikan ajaran Islam dari generasi ke generasi, sehingga kelestarian agama Islam tetap terjaga. Ketiga, meluruskan akhlak, mencegah kemungkaran, dan mengeluarkan manusia dari kegelapan rohani.

Sebuah kegiatan dakwah yang baik haruslah menjadikan mad'u sebagai titik tolak kegiatan dakwah yang dilakukan. Sehingga dakwah yang dilakukan akan dapat benar-benar sesuai dengan kondisi *mad'u* sehingga lebih mudah dipahami serta diterima *mad'u*.[62]

2. Kedudukan Masjid Dalam Dakwah

Masjid memiliki beberapa fungsi yang antara lain adalah:[63]

a. Sebagai tempat beribadah dan mendekatkan diri kepada Allah
b. Sebagai tempat beri'tikaf, membersihkan diri, menggembleng batin agar selalu terpelihara keseimbangan jiwa dan raga.
c. Sebagai tempat musyawarah kaum muslimin untuk memecahkan masalah masyarakat.
d. Sebagai tempat berkonsultasi, meminta bantuan, dan pertolongan.

[62] Ibid, 347-348
[63] Moh. E. Ayub, *Manajemen Masjid* (Jakarta: Gema Insani, 1996), 7-8.

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

e. Sebagai tempat membina keutuhan ikatan jamaah dan bergotong-royong membangun kesejahteraan bersama.
f. Sebagai masjelis taklim untuk meningkatkan kecerdasan dan ilmu pengetahuan muslim.
g. Sebagai tempat pembinaan dan pengembangan calon pemimpin umat.
h. Sebagai tempat pengumpulan dana, penyimpanan, serta pembagian kepada masyarakat.

Jika kita menggunakan definisi dakwah yang berarti setiap usaha dari seseorang atau kelompok manusia yang menyeru, mengajak, memanggil, mengundang atau mendoakan diri sendiri, keluarga, orang lain atau masyarakat luas untuk mengikuti agama Allah dan jejak Rasulullah saw, maka setiap fungsi masjid di atas dapat digolongkan dalam kegiatan dakwah.

Masjid juga merupakan media dakwah yang tidak tergantikan dari awal di masa Rasulullah dulu, sekarang, hingga masa depan. Karena pada masa kapanpun masyarakat akan membutuhkan masjid sebagai sarana ibadah. Oleh karena itu dapat dinilai bahwa masjid memilih peranan yang sangat besar dalam dakwah.

3. Idarah Masjid

Idarah masjid secara bahasa dapat disebut juga sebagai manajemen masjid. Secara garis besar, idarah masjid dapat dibedakan menjadi dua bidang, yang pertama adalah *idarah binal*

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

maadiy atau manajemen fisik bangunan masjid serta yang kedua adalah *idarah binail ruhiy* atau manajemen fungsional masjid.[64]

Manajemen fisik masjid meliputi pengaturan pembangunan fisik masjid, pengaturan kebersihan, keindahan, serta kesucian masjid. Sedangkan manajemen fungsional masjid meliputi fungsi masjid sebagai wadah pembinaan umat, sebagai pusat pembangunan, pendidikan, moralitas dan kebudayaan umat.[65]

4. Mitra Dakwah Masjid

Mitra dakwah dapat disebut juga sebagai obyek dakwah atau mad'u. Masjid dalam menjalankan fungsi dakwahnya tentu tidak akan dapat dilepaskan dari mitra dakwahnya. Mitra dakwah masjid dapat digolongkan menjadi dua, yang pertama adalah mitra dakwah yang berada di luar struktur organisasi masjid (mitra dakwah eksternal), dan yang kedua adalah mitra dakwah yang berada di dalam struktur kepengurusan masjid (mitra dakwah internal).

Mitra dakwah eksternal masjid antara lain adalah jamaah, masyarakat sekitar masjid, serta tamu dan musafir yang berkunjung ke masjid. Sedangkan mitra dakwah internal masjid antara lain meliputi pengurus atau takmir masjid, remaja masjid, muadzin, imam, serta marbot masjid. Mitra dakwah internal masjid memerankan peran yang tidak kalah pentingnya dibandingkan dengan mitra dakwah eksternal dalam rangka menentukan sukses

[64] Ibid, 33.
[65] Ibid, 33.

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

tidaknya kegiatan dakwah yang dijalankan masjid tersebut.[66] Masjid sebagai sebuah organisasi atau lembaga dakwah tentu memerlukan kinerja yang baik SDM atau karyawannya. Karena tanpa memberikan perhatian kepada para pengelola masjid yang memiliki peranan besar dalam menjalankan program masjid, maka akan sulitnya kiranya masjid dapat memberikan layanan yang optimal kepada mitra dakwah eksternal masjid tersebut.[67]

B. Teori Motivasi Otonom

1. Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berrarti menggerakkan.[68] Motivasi terkait bagaimana SDM mau menjalankan pekerjaan yang diberikan. SDM dapat memahami hal apa yang harus dilakukan, menguasai keahlian yang diperlukan dalam menjalankan pekerjaan, namun tanpa adanya motivasi, SDM kemampuan dan pemahaman SDM tidak akan berwujud memjadi kinerja.

Beberapa macam perkembangan teori motivasi yang ada antara lain adalah teori hirarki kebutuhan manusia oleh Maslow, teori X dan Y oleh Douglas McGregor, teori motivasi-*higiene* oleh Frederick Herzberg, teori ERG oleh Clayton Alderfer, teori tigas

[66] Ibid, 101-159.
[67] Ahmad Sutarmadi, *Manajemen Masjid Kontemporer* (Jakarta: Media Bangsa, 2012), 189-204.
[68] J. Winardi, *Motivasi dan Pemotivasian* (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2004), 1.

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

kebutuhan oleh David McCleland,teori penentuan tujuan, teori penguatan, teori keadilan, serta teori harapan.[69]

Dalam berbagai penelitian telah ditemukan bahwa motivasi SDM memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM. Beberapa penelitian tersebut antara lain adalah penelitian Sindi Larasati dan Alini Gilang (2014)[70], Gusti Kade Sutawa (2015)[71], serta Judge, Thoresen, Bono, dan Patton (2001).[72]

2. Motivasi Intrinsik dan Motivasi Ektrinsik

Porter dan Lawler (1968) meyatakan bahwa motivasi dapat dibagi menjadi dua besaran yakni motivasi intrinsik dan ekstrinsik. Motivasi intrinsik adalah motivasi yang muncul dari aktifitas yang dilakukan itu sendiri. Ketika sesorang termotivasi secara intrinsik maka orang tersebut akan menilai bahwa aktifitas yang dilakukannya menarik serta secara spontan akan dapat memberikan kepuasan pada diri orang tersebut. Motivasi ekstrinsik adalah motivasi yang muncul di luar aktivitas yang dilakukan. Motivasi ekstrinsik dapat berupa pemberian suatu *tangible rewards* tertentu atau dapat pula diwujudkan dalam bentuk pujian.[73]

---

[69] Sondang P. Siagian, *Teori Motivasi dan Aplikasinya* (Jakarta: Rineka Cipta, 2012), 146-179.
[70] Sindi Larasati dan Alini Gilang, "Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi)", 212.
[71] Gusti Kade Sutawa, "Pemberdayaan Sumber Daya Manusia, Motivasi Kerja, dan Perubahan Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Usaha Perhotelan Di Bali", viii.
[72] Marylene Gagne´ dan Edrward L. Deci, "Self-Determination Theory and Work Motivation", 352.
[73]Ibid, 331.

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

Porter dan Lawler merekomendasikan, untuk dapat menghasilkan kinerja yang baik, maka seorang manajer harus memberikan motivasi intrinsik dan ekstrinsik kepada SDM. Karena dengan kombinasi antara motivasi intrinsik dan esktrinsik itulah yang akan dapat menghasilkan kinerja SDM yang maksimal.[74] Namun pandangan ini menjadi tidak relevan ketika Deci (1970) menemukan bahwa hubungan keduanya tidaklah demikian. Deci menjelaskan bahwa pemberian motivasi eksternal berupa *tangible reward* dapat menurunkan motivasi intrinsik seseorang, sedangkan pemberian *reward* dalam wujud verbal, misalkan dalam bentuk pujian, justru meningkat motivasi intrinsik seseorang. Dari situlah akhirnya dikenalkan pendekatan baru dalam ilmu motivasi yang dikenal sebagai *self-determination theory (SDT)*.[75]

3. Motivasi Otonom

Tingkat *self-determination* (determinasi diri) ditentukan oleh dua hal, yakni *autonomous motivation* (motivasi otonom) serta *controlled motivation* (motivasi terkontrol) pada diri seseorang. Motivasi otonom adalah motivasi yang menyebabkan seseorang termotivasi oleh hal yang dianggap menarik oleh orang tersebut yang munculnya dari aktifitas itu sendiri dan/atau oleh suatu nilai atau aturan-aturan dari aktifitas tersebut yang telah terintegrasi di dalam diri. Yang termasuk dalam motivasi otonom adalah motivasi

[74] Ibid, 331.
[75] Ibid. 331-332.

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

intrinsik serta motivasi ekstrinsik yang telah terinternalisasi dengan baik. Ketika sesorang telah termotivasi secara otonom, maka walaupun aktivitas tersebut tidak menyenangkan bagi dirinya, ia akan tetap termotivasi karena nilai-nilai dari aktivitas tersebut telah ia terima dan telah diiternalisasi.[76] Motivasi otonom telah teruji memberikan pengaruh pada peningkatan kinerja, kesiapan kerja, kepuasan kerja, menurunkan tingkat *turn over*, serta menurunkan kelelahan emosional.[77]

Pemenuhan akan tiga kebutuhan dasar manusia diperlukan untuk memunculkan motivasi otonom. Tiga kebutuhan dasar tersebut adalah kompetensi, otonomi, serta keterikatan. Kompetensi adalah kebutuhan untuk merasa mampu menjalankan suatu pekerjaan. Otonomi adalah kebutuhan untuk diberikan kebebasan dalam menentukan sikap atau dalam menjalankan pekerjaan.[78] Keterikatan adalah kebutuhan akan adanya hubungan atau rasa memiliki kepada rekan kerja, kelompok/organisasi, atau tujuan dari organisasi tersebut.[79]

Motivasi otonom akan muncul ketika orang merasa menguasai atau mampu dalam menjalankan suatu pekerjaan tertenu. Kompetensi punya peranan besar dalam memunculkan hal

---

[76] Liu Woon Chia, John Wang Chee Keng, *Building Autonomous Learner Perspectives from Research and Practice using Self-Determination Theory*, 11.
[77] Oxford Library of Psychology, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory, Edited by Marylène Gagné*, 18-20.
[78] Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations: Classic Definitions and New Directions", 64.
[79] Richard M. Ryan dan Edward L. Deci, "Intrinsic and Extrinsic Motivations", 64.

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

tersebut. Sebenarnya motivasi apapun akan membutuhkan adanya rasa percaya untuk mampu menjalankan pekerjaan tersebut. Namun dengan adanya otonomi, bersama-sama dengan kompetensi, nantinya yang akan mendorong munculnya motivasi intrinsik, yang kemudian melahirkan motivasi otonom. Keberadaan otonomi sangat penting dalam menumbuhkan motivasi otonom. Gagne (2014) menyebutkan bahwa adanya kebebasan seseorang dalam memilih hal menarik apa yang harus ia lakukan, termasuk target apa yang akan hendak ia capai dalam hal tersebut akan mengoptimalkan motivasi dalam diri individu tersebut.[80]

Keterikatan sendiri dibutuhkan agar seorang individu mampu menginternalisasi suatu nilai tertentu. Semakin orang merasa memiliki perusahaan/organisasi atau anggota di dalam organisasi tersebut, maka akan makin bagi individu tersebut untuk menginternalisasi nilai-nilai yang terkandung di dalam organisasi tersebut, dengan kata lain adanya keterikatan sangat mendorong terbentuknya motivasi otonom.[81]

C. Teori Kinerja

1. Penilaian Kinerja

Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil pekerjaan seorang karyawan atau SDM selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standard, target, sasaran, atau

[80] Oxford Library of Psychology, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory, Edited by Marylène Gagné*, 2.
[81] Ibid, 19.

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

kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja SDM akan dapat diukur dengan mengadakan sistem penilaian kinerja SDM.[82]

Penilaian kinerja adalah kegiatan mengevaluasi kinerja karyawan (SDM) di masa sekarang dan/atau di masa lalu dengan dibandingkan terhadap standar kinerjanya. Proses yang kita lakukan dalam melakukan penilaian kinerja antara lain adalah yang pertama menetapkan standar kerja, kedua menilai kinerja aktual karyawan dibadingkan dengan standar kinerja, dan yang ketiga memberikan tindak lanjut kepada SDM terhadap hasil penilaian kinerja SDM tersebut.[83]

Beberapa pertimbangan perlunya dilakukan penilaian kerja antara lain adalah pertama, hasil penilaian kinerja sangat dibutuhkan untuk merumuskan kompensasi. Kedua, penilaian kinerja digunakan untuk mengukur pencapaian SDM dalam menjalankan tugasnya. Ketiga, penilaian kinerja dapat digunakan oleh manajer sebagai alat dalam merumuskan langkah lanjut untuk melakukan manajemen yang lebih baik lagi.[84]

2. Dimensi Kinerja

Dimensi yang digunakan dalam mengukur kinerja antara lain adalah hasil kerja, perilaku, dan kompetensi. Hasil kerja adalah

[82] John Suprihanto, *Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan dan Pengembangan Karyawan* , 1-13.
[83] Gary Dessler, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 14*, terj. Diana Angelica (Jakarta: Penerbit Salemba Empat, 2015), 329-330.
[84] Ibid, 330.

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

keberhasilan SDM MAS dalam pelaksanaan output kerjanya. Perilaku adalah tindak tanduk SDM MAS dalam melaksanakan pekerjaan, pelayanan, kesopanan, sikap, dan perilakunya baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan. Kompetensi adalah kemahiran dan penguasaan SDM MAS sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan, keterampilan, dan keahliannya.[85]

D. Konsep Motivasi Otonom dan Kinerja dalam al Quran dan Hadis.

Ayat-ayat al-Quran serta hadis yang menyinggung tentang motivasi otonom serta kinerja antara lain adalah sebagai berikut:

وَلَا تَهِنُواْ وَلَا تَحۡزَنُواْ وَأَنتُمُ ٱلۡأَعۡلَوۡنَ إِن كُنتُم مُّؤۡمِنِينَ ١٣٩

"Janganlah kamu bersikap lemah, dan janganlah (pula) kamu bersedih hati, padahal kamulah orang-orang yang paling tinggi (derajatnya), jika kamu orang-orang yang beriman" (Q.S. Ali Imran: 139).[86]

Surat Ali Imran ayat 139 di atas menjelaskan bahwa umat muslim janganlah bersedih karena merasa rendah diri. Allah swt berfirman bahwa umat muslim harusnya merasa bangga, merasa dirinya orang yang tinggi derajatnya ketika ia beriman. Ayat ini menjelaskan bagaimana seorang muslim harus memiliki rasa kompetensi karena ia beriman.

[85] Moeheriono, *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, 116-118.
[86] Yayasan Penyelenggara Penterjemah Al-Quran, *al Quran dan Terjemahnya* (Surabaya: Surya Cipta Aksara, 1993), 98.

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

إِنَّ ٱلَّذِينَ يُلۡحِدُونَ فِيٓ ءَايَٰتِنَا لَا يَخۡفَوۡنَ عَلَيۡنَآۗ أَفَمَن
يُلۡقَىٰ فِي ٱلنَّارِ خَيۡرٌ أَم مَّن يَأۡتِيٓ ءَامِنٗا يَوۡمَ ٱلۡقِيَٰمَةِۚ ٱعۡمَلُواْ
مَا شِئۡتُمۡ إِنَّهُۥ بِمَا تَعۡمَلُونَ بَصِيرٌ ٤٠

"Sesungguhnya orang-orang yang mengingkari ayat-ayat Kami, mereka tidak tersembunyi dari kami. Maka apakah orang-orang yang dilemparkan ke dalam neraka lebih baik, ataukah orang-orang yang datang dengan aman sentosa pada hari kiamat? Perbuatlah apa yang kamu kehendaki; sesungguhnya Dia maha melihat apa yang kamu kerjakan" (Q.S. Fushilaat: 40).[87]

Allah swt dalam surat Fushilaat ayat ke 40 berfirman bahwa manusia diberikan kebebasan dalam bersikap. Perbuatan apa yang ingin dilakukan, manusia dapat melakukannya sesuai dengan yang dikehendakinya. Ayat ini menjelaskan bagaimana Allah swt memberikan otonomi kepada manusia atas apa saja yang ingin dilakukan. Namun Allah swt juga mengingatkan bahwa Allah swt akan melihat apa yang dilakukan oleh manusia, serta setiap pilihan sikap yang diambil manusia akan memiliki konsekuensi.

وَٱعۡتَصِمُواْ بِحَبۡلِ ٱللَّهِ جَمِيعٗا وَلَا تَفَرَّقُواْۚ وَٱذۡكُرُواْ
نِعۡمَتَ ٱللَّهِ عَلَيۡكُمۡ إِذۡ كُنتُمۡ أَعۡدَآءٗ فَأَلَّفَ بَيۡنَ قُلُوبِكُمۡ
فَأَصۡبَحۡتُم بِنِعۡمَتِهِۦٓ إِخۡوَٰنٗا وَكُنتُمۡ عَلَىٰ شَفَا حُفۡرَةٖ مِّنَ

[87] Ibid, 779.

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

ٱلنَّارِ فَأَنقَذَكُم مِّنْهَا ۗ كَذَٰلِكَ يُبَيِّنُ ٱللَّهُ لَكُمْ ءَايَٰتِهِۦ
لَعَلَّكُمْ تَهْتَدُونَ ﴿١٠٣﴾

Dan berpeganglah kamu semuanya kepada tali (agama) Allah, dan janganlah kamu bercerai berai, dan ingatlah akan nikmat Allah kepadamu ketika kamu dahulu (masa Jahiliyah) bermusuh-musuhan, maka Allah mempersatukan hatimu, lalu menjadilah kamu karena nikmat Allah, orang-orang yang bersaudara; dan kamu telah berada di tepi jurang neraka, lalu Allah menyelamatkan kamu dari padanya. Demikianlah Allah menerangkan ayat-ayat-Nya kepadamu, agar kamu mendapat petunjuk" (Q.S. Ali Imran: 103)[88]

Keterikan antar saudara sesama muslim sangat penting agar barisan umat Islam tetap kokoh. Ikatan tersebut harus dilandaskan atas dasar tali agama Allah, artinya bukan sekedar karena ikatan kedekatan antar individu, melainkan atas dasar agama. Ayat ini sangat sesuai dengan menggambarkan prinsip dimensi keterikatan dalam motivasi otonom yang menjelaskan bahwa keterikan harus muncul atas antar anggota organisasi serta kepada organisasi itu sendiri.

"Dalam sebuah hadits Rasul saw bersabda: Barang siapa pada malam hari merasakan kelelahan karena bekerja pada siang hari, maka pada malam itu ia diampuni Allah." (HR. Ahmad & Ibnu Asakir)

Hadis ini menjelaskan mengenai pentingnya seorang muslim memiliki kinerja yang baik. Apalagi ketika pekerjaan seorang muslim tersebut adalah sebagai SDM/karyawan lembaga dakwah. Maka ketika baik kinerjanya, maka akan semakin menunjang kesuksesan program

[88] Ibid, 93.

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

dakwah lembaga tersebut. Sehingga tidak salah kiranya ketika dengan lelahnya karyawan lembaga dakwah tersebut bekerja pada siang hari, ia akan diampuni oleh Allah swt pada malam harinya.

E. Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian terdahulu yang memiliki keterhubungan dengan penelitian ini, baik dari sisi teori yang digunakan maupun lembaga yang diterliti. Berikut ini penelitian yang memiliki kesamaan di sisi subyek penelitian.

Pertama penelitian dari Alim Puspianto (2014) yang berjudul *Strategi Dakwah Masjid Nasional Al Akbar Surabaya dalam Mempersatukan Umat Islam*. Penelitian ini menjelaskan bahwa strategi dakwah yang dilakukan MAS periode kepengurusan 2010-2015 turut berkontribusi dalam mempersatukan umat Islam, yakni dengan lebih mengedepankan pemaksimalan seluruh fungsi masjid di mana masjid tidak hanya sebagai tempat salat semata, melainkan fungsi sebagai pusat pendidikan, sebagai pusat perekonomian, sebagai pusat seni dan budaya dan khususnya sebagai pusat persatuan ukhuwah umat Islam.

Berikutnya penelitian dari Husniyah Suryani dan Siti Inayatul Faizah (2015) yang berjudul *Peran Masjid Sebagai Roda Penggerak Perekonomian Masyarakat (Penelitian Deskriptif Pada PKL Di Kawasan Masjid Al-Akbar Surabaya)***.** Penelitian ini menjelaskan bahwa MAS memiliki peranan sebagai roda penggerak perekonomian masyakarakat.

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

Muchamad Misbachuddin (2016) menulis penelitian yang berjudul *Manajemen Zakat Produktif Sebagai Alternatif Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Miskin (Studi Kasus Pada Masjid Al-Akbar Surabaya)*. Penelitian ini menjelaskan langkah manajemen zakat produktif Lembaga Amil Zakat Masjid Al Akbar Surabaya (LAZ MAS) mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan.

Perbedaan penelitian ini dengan ketiga penelitian di atas terletak pada pendekatan teori yang digunakan. Penelitian menggunakan pendekatan teori *motivasi otonom* untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja SDM MAS. Sedangkan hubungan penelitian ini dengan ketiga penelitan di atas, peneliti menggunakan ketiga penelitian di atas sebagai bahan studi pendahuluan untuk menguji kelayakan MAS sebagai subyek penelitian, selain peneliti juga menggunakan pendekatan observasi dan wawancara dalam melakukan studi pendahuluan.

Selain kesamaan akan subyek penelitian, peneliti juga menampilkan beberapa penelitian yang memiliki kesamaan dari sisi obyek penelitian.

Pertama penelitian dari Siti Fira Septiyana, Sumardjono Pm. dan Setyorini (2009) yang berjudul *Hubungan Antara Determinasi Diri dan Komunikasi Inter-Personal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling FKIP UKSW*. Penelitian ini menjelaskan bahwa makin tinggi skor determinasi diri mahasiswa, maka skor komunikasi interpersonal mahasiswa juga

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

makin tinggi, sebaliknya bila skor determinasi diri mahasiswa rendah maka skor komunikasi interpersonal mahasiswa juga rendah.

Ariani meneliti *Hubungan Antara Self Determination Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Pada Karyawan Pt Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo*. Penelitian ini menjelaskan bahwa ada hubungan positif antara *self determination* dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo.

Menyusul kemudian Marylene Gagne´ dan Edward L. Deci (2005) dengan penelitian yang berjudul *Self-Determination Theory (SDT) And Work Motivation*. Penelitian ini menjelaskan SDT sebagai teori motivasi kinerja serta relevansi SDT terhadap teori perilaku organisasi.

Terakhir adalah penelitan oleh Chak Fu Lam dan Suzanne T. Gurland (2008) yang berjudul *Self-Determined Work Motivation Predicts Job Outcomes, But What Predicts Self-Determined Work Motivation?*. Penelitian ini menjelaskan bahwa (1) *otonomi orientation* dapat memprediksi hasil pekerjaan dengan meningkatnya *self-determination* motivasi kinerja, (2) *controlled orientation* dapat memprediksi *self-determination* motivasi kinerja namun tidak memberikan efek terhadap hasil kinerja.

Penelitian ini jika dibandingkan dengan penelitian-penelitian di atas memiliki perbedaan pada subyek penelitian yang diteliti. Penelitian-penelitian di atas dilakukan pada konteks psikologi, ataupun jika

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

organisasi adalah organisasi bisnis, sedangkan penelitian ini menggunakan subyek penelitian MAS yang merupakan organisasi dakwah. Hubungan penelitian ini dengan penelitian di atas antara lain membantu peneliti dalam memahami konsep *self determination theory* dan *motivasi otonom*, serta pengembangan dari teori tersebut yang didapatkan dari hasil penelitian.

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

Judul Penelitian	Masalah Penelitian	Metode Penelitian	Kesimpulan	Keterkaitan Penelitian
Alim Puspianto (2014), *Strategi Dakwah Masjid Nasional Al Akbar Surabaya dalam Mempersatukan Umat Islam*	Dakwah di era modern seperti sekarang ini, sangat banyak hambatan dan rintangannya. Apalagi perpecahan umat Islam bukan hanya sekedar wacana belaka tetapi sudah menjadi realita. Sehingga perlu sebuah strategi dakwah untuk mengatasi hal tersebut.	Penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data dengan wawancara, dokumentasi dan observasi.	Strategi dakwah yang dilakukan MAS periode kepengurusan 2010-2015 turut berkontribusi dalam mempersatukan umat Islam	Lembaga yang diteliti sama-sama MAS, namun penelitian menggunakan pendekatan teori motivasi otonom untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja SDM MAS, sedangkan Alim Puspianto menggunakan pendekatan teori strategi.
Husniyah Suryani dan Siti Inayatul Faizah (2015), *Peran Masjid Sebagai Roda*	Masjid Al Akbar Surabaya adalah pusat dakwah Islam yang disekitarnya juga berkembangkan	Penelitian kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data	MAS memiliki peranan sebagai roda penggerak perekonomian masyakarakat	Lembaga yang diteliti sama-sama MAS, namun penelitian menggunakan pendekatan teori

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

Penggerak Perekonomian Masyarakat (Penelitian Deskriptif Pada PKL Di Kawasan Masjid Al-Akbar Surabaya)	roda perputaran ekonomi. Ada tidaknya peranan penggerak roda ekonomi yang dijalankan oleh Masjid Al Akbar akan dibahas dalam penelitian ini.	dengan wawancara dan observasi.		motivasi otonom untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja SDM MAS, sedangkan Husniyah Suryani dan Siti Inayatul mendekati dari sisi peranan ekonomi MAS.
Muchamad Misbachuddin (2016), *Manajemen Zakat Produktif Sebagai Alternatif Meningkatkan Pendapatan Masyarakat Miskin (Studi Kasus Pada Masjid Al-Akbar Surabaya)*	Ingin mengetahui manajemen zakat produktif yang diterapkan Lembaga Amil Zakat Masjid Al-Akbar Surabaya serta perkembangan perekonomian para mustahiq penerima dana zakat produktif di Lembaga Amil Zakat Masjid Al-Akbar Surabaya.	Penelitian kualitatif deskriptif.	Menjelaskan langkah manajemen zakat produktif Lembaga Amil Zakat Masjid Al Akbar Surabaya (LAZ MAS) mulai dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan	Lembaga yang diteliti sama-sama MAS, namun penelitian menggunakan pendekatan teori motivasi otonom untuk dicari pengaruhnya terhadap kinerja SDM MAS, sedangkan Muchamad Misbachuddin mendekati dari sisi langkah manajerial MAS dalam mengelola zakat.
Siti Fira Septiyana, Sumardjono Pm. dan Setyorini (2009), *Hubungan Antara*	Komunikasi interpersonal antara dosen dan mahasiswa merupakan faktor penting agar	Penelitian kuantitatif korelasi.	makin tinggi skor determinasi diri mahasiswa, maka skor komunikasi interpersonal	Sama-sama menggunakan konsep motivas otonom, yang ada di dalam SDT, namun peneliti hendak menerapkannya dalam

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

Determinasi Diri dan Komunikasi Inter-Personal Mahasiswa Bimbingan dan Konseling FKIP UKSW	proses belajar menjadi efektif. Perlu diteliti apakah terdapat hubungan antara determinasi diri dan komunikasi inter-personal mahasiswa bimbingan dan konseling FKIP UKSW.		mahasiswa juga makin tinggi, sebaliknya bila skor determinasi diri mahasiswa rendah maka skor komunikasi interpersonal mahasiswa juga rendah	konteks MAS, sedangkan Siti Fira Septiyana, Sumardjono Pm. dan Setyorini menerapkannya pada mahasiswa bimbingan dan konseling FKIP UKSW.
Ariani, *Hubungan Antara Self Determination Dengan Keterikatan Kerja (Work Engagement) Pada Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo*	Keterikatan kerja perlu dimunculkan agar pengelolaan SDM dapat dioptimalkan dalam mendukung persaingan usaha. SDT dengan keterikatan kerja Karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo akan diteliti hubungannya dalam penelitian ini.	Penelitian kuantitatif regresi.	Ada hubungan positif antara *self determination* dengan keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo.	Sama-sama menggunakan konsep motivas otonom, yang ada di dalam SDT, namun peneliti hendak menerapkannya dalam konteks MAS, sedangkan Ariani menerapkannya pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo.
Marylene Gagne´ dan Edward L. Deci (2005), *Self-Determination*	SDT telah banyak digunakan dalam bidang kesehatan, psikologi, serta	Penelitian Perkembangan	Menjelaskan SDT sebagai teori motivasi kinerja serta	Sama-sama menggunakan konsep motivas otonom, yang ada di dalam SDT,

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

Theory (SDT) And Work Motivation.	pendidikan. Namun belum diuji relevansinya dalam konteks organisasi.		relevansi SDT terhadap teori perilaku organisasi	namun peneliti hendak menerapkannya dalam konteks MAS, sedangkan Marylene Gagne´ dan Edward L. Deci menyelidiki kesesuaian SDT sebagai motivasi kinerja.
Chak Fu Lam dan Suzanne T. Gurland (2008), *Self-Determined Work Motivation Predicts Job Outcomes, But What Predicts Self-Determined Work Motivation?*	Telah diketahui bahwa SDT akan memprediksi kinerja, namun belum ada yang menjelaskan apa saja yang akan dapat memprediksi SDT.	Penelitian kuantitatif regresi.	(1) *otonomi orientation* dapat memprediksi hasil pekerjaan dengan meningkatnya *self-determination* motivasi kinerja, (2) *controlled orientation* dapat memprediksi *self-determination* motivasi kinerja namun tidak memberikan efek terhadap hasil kinerja.	Sama-sama menggunakan konsep motivas otonom, yang ada di dalam SDT, namun peneliti hendak menerapkannya dalam konteks MAS, sedangkan Ariani menerapkannya pada karyawan PT Japfa Comfeed Indonesia Cabang Sidoarjo

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