

MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM
(Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)

Oleh: Ananto Pramandhika

Dosen Pembimbing: Drs. Fuad Mas'ud, MIR

ABSTRACT

Taman Pendidikan Qur'an (TPQ) is an educational institution that supports formal education in schools. Teachers as one component in the teaching and learning activities have a very important role in determining the success of learning. The TPQ teacher's role is not only to educate students to be able to read and write the Qur'an properly, but also teach the students living in Islamic ways. The purpose of this study was to determine why individuals become TPQ teachers and to find out what factors could be his motivation, either intrinsic factors or extrinsic factors.

This study uses qualitative methods in which data collection is done by the observation, to explore more about the TPQ teaching profession. The sample in this study were teachers who taught in a variety of TPQ in the Southern District of Semarang and has served for over 5 years.

The results of this study stated that the reason is because they teach TPQ vocation and merely wanted to practice their knowledge to the exclusion of the value of the material that will be obtained. In addition to these reasons researchers are also trying to explain work motivation within Islam, and to discover factors that influence the motivation of TPQ teachers, both intrinsic factors and extrinsic factors. Intrinsic factor TPQ teachers consists of, worship, personal desires and expectations, job satisfaction, and responsibility. While the extrinsic factor TPQ teachers are, working conditions, relations, and respect.

Key words: *Work Motivation, Intrinsic, Extrinsic, Islam, TPQ Teachers, Qualitative*

I. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Sebagai lembaga pendidikan nonformal TPQ sangat layak untuk dikelola dengan baik. Sebuah lembaga pendidikan yang mendukung pendidikan formal di sekolah, tidak sekadar mendidik anak (santri) bisa membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar, tetapi juga mengembangkan pendidikan agar anak (santri) dapat menjalani hidup secara islami. Selain itu TPQ bertujuan untuk menyiapkan anak didiknya menjadi generasi yang Qur'ani, yaitu generasi yang mencintai Al-Quran dan menjadikan sebagai bacaan serta pedoman hidupnya.

Kondisi guru mengaji di tanah air masih memprihatinkan. Sebagian besar hidup dengan tingkat kesejahteraan yang rendah dengan penghasilan jauh di bawah upah minimum rata-rata. Tercatat sebanyak 550 ribu guru mengaji yang terdaftar di berbagai perwakilan Perguji yang tersebar di 11 Provinsi. Persoalan yang dihadapi mereka hampir sama yaitu rendahnya tingkat kesejahteraan. Meskipun sebagian guru mengaji mempunyai kemampuan finansial yang cukup, tetapi jumlahnya masih belum sebanding dengan kondisi keseluruhan mereka. Demikian disampaikan oleh Ketua Umum Dewan Pimpinan Pusat Persatuan Guru Ngaji, Anas Nashuha (Republika, 2010).

Hal demikian menimbulkan pertanyaan mengapa guru TPQ masih tetap bertahan dengan profesinya. Setiap orang bisa kerasan dan semangat dalam bekerja sesuai dengan profesi masing-masing tentu ada faktor-faktor yang mempengaruhinya, tidak terkecuali profesi sebagai guru TPQ. Salah satu faktor yang menyebabkan adalah karena adanya motivasi. Jika kita melihat kondisi guru TPQ saat ini, ada ketidakseimbangan antara tanggung jawab tanggung jawab dan pengorbanan yang diberikan dengan honor yang diterima oleh guru TPQ setiap bulannya, tetapi tidak menyurutkan semangat para guru TPQ untuk tetap mengajar. Hal tersebut menunjukkan ada alasan lain bagi guru TPQ untuk tetap bertahan dengan profesinya.

John (dalam Winardi, 2002) menjelaskan motivasi untuk bekerja merupakan sebuah istilah yang digunakan dalam bidang perilaku keorganisasian

(*Organizational Behavior = OB*), guna menerangkan kekuatan-kekuatan yang terdapat pada diri seseorang individu, yang menjadi penyebab timbulnya tingkat, arah, dan persistensi upaya yang dilaksanakan dalam hal bekerja”. Dengan demikian analisis mengenai motivasi akan bersinggungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi. Ditegaskan Atkinson (dalam Winardi, 2002) bahwa analisis motivasi perlu memusatkan perhatian pada faktor-faktor yang menimbulkan dan mengarahkan aktivitas-aktivitas seseorang.

Gouzaly (2000) mengelompokkan faktor-faktor motivasi kedalam dua kelompok yaitu, faktor eksternal (karakteristik organisasi) dan faktor internal (karakteristik pribadi). Faktor eksternal (karakteristik organisasi) yaitu : lingkungan kerja yang menyenangkan, tingkat kompensasi, supervisi yang baik, adanya penghargaan atas prestasi, status dan tanggung jawab. Faktor internal (karakteristik pribadi) yaitu : tingkat kematangan pribadi, tingkat pendidikan, keinginan dan harapan pribadi, kebutuhan, kelelahan dan kebosanan.

Perumusan Masalah

Melihat kondisi yang tidak seimbang antara tanggung jawab dan pengorbanan didalam mengajar TPQ dengan honor yang diterima setiap bulannya, maka penulis tertarik untuk mengetahui motivasi kerja mereka. Masalah yang diangkat dalam penelitian ini adalah faktor-faktor motivasi kerja (yang menyangkut faktor eksternal dan faktor internal) guru TPQ, khususnya di Kecamatan Semarang Selatan. Dari uraian diatas maka muncul pertanyaan: “Apa dan bagaimana motivasi kerja guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan?”

II. TELAAH PUSTAKA

Konsep Kerja dalam Islam

Kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian. Amalan atau pekerjaan yang demikian selain memperoleh keberkahan serta kesenangan dunia, juga ada yang lebih penting yaitu merupakan jalan atau tiket dalam menentukan tahap kehidupan seseorang di akhirat kelak, apakah masuk golongan ahli syurga atau sebaliknya.

Menurut Asyraf Hj Ab Rahman (dalam Khayatun, 2008), istilah “kerja” dalam Islam bukanlah semata-mata merujuk kepada mencari rezeki untuk menghidupi diri dan keluarga dengan menghabiskan waktu siang maupun malam, dari pagi hingga sore, terus menerus tak kenal lelah, tetapi kerja mencakup segala bentuk amalan atau pekerjaan yang mempunyai unsur kebaikan dan keberkahan bagi diri, keluarga dan masyarakat sekelilingnya serta negara.

Dengan kata lain, orang yang berkerja adalah mereka yang menyumbangkan jiwa dan tenaganya untuk kebaikan diri, keluarga, masyarakat dan negara tanpa menyusahkan orang lain. Oleh karena itu, kategori “ahli surga” seperti yang digambarkan dalam Al-Qur’an bukanlah orang yang mempunyai pekerjaan/jabatan yang tinggi dalam suatu perusahaan/instansi sebagai manajer, direktur, teknisi dalam suatu bengkel dan sebagainya. Tetapi sebaliknya Al-Qur’an menggariskan golongan yang baik lagi beruntung (al-falah) itu adalah orang yang banyak taqwa kepada Allah, khusyu sholatnya, baik tutur katanya, memelihara pandangan dan kemaluannya serta menunaikan tanggung jawab sosialnya seperti mengeluarkan zakat dan lainnya (QS. Al Mu’minun).

Rasulullah SAW bersabda: “Binasalah orang-orang Islam kecuali mereka yang berilmu. Maka binasalah golongan berilmu, kecuali mereka yang beramal dengan ilmu mereka. Dan binasalah golongan yang beramal dengan ilmu mereka kecuali mereka yang ikhlas. Sesungguhnya golongan yang ikhlas ini juga masih dalam keadaan bahaya yang amat besar ...”

Makna yang dapat dipetik dari hadits diatas juga menjelaskan betapa niat yang disertai dengan keikhlasan itulah inti sebenarnya dalam kehidupan dan pekerjaan manusia. Alangkah baiknya kalau umat Islam hari ini, dapat bergerak dan bekerja dengan tekun dan mempunyai tujuan yang satu, yaitu *mardatillah* (keridhaan Allah) itulah yang dicari dalam semua urusan. Dari situlah akan lahir nilai keberkahan yang sebenarnya dalam kehidupan yang penuh dengan curahan rahmat dan nikmat yang banyak dari Allah. Inilah golongan yang diistilahkan sebagai golongan yang tenang dalam ibadah, ridha dengan kehidupan yang ditempuh, serta optimis dengan janji-janji Allah.

Prinsip Bekerja menurut Islam

Menurut Syamsudin (dalam Heriyanto, 2008), Seorang pekerja atau pengusaha muslim dalam melakukan berbagai aktivitas usaha harus selalu bersandar dan berpegang teguh pada dasar dan prinsip berikut ini:

- 1) Seorang muslim harus bekerja dengan niat yang ikhlas karena Allah *SWT*.
- 2) Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik.
- 3) Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal.
- 4) Seorang muslim dalam bekerja harus menunaikan hak-hak yang harus ditunaikan, baik yang terkait dengan hak-hak Allah *SWT* (seperti zakat) atau yang terkait dengan hak-hak manusia (seperti memenuhi pembayaran hutang atau memelihara perjanjian usaha dan sejenisnya).
- 5) Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya.
- 6) Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram dan bathil, karena kehormatan harta seseorang seperti kehormatan darahnya.
- 7) Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain.

- 8) Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan saksi hukum dan cacat moral.
- 9) Seorang muslim dalam bekerja dan berusaha harus bersikap loyal kepada kaum mukminin dan menjadikan *ukhuwah* di atas kepentingan bisnis, sehingga bisnis tidak menjadi sarana untuk menciptakan ketegangan dan permusuhan sesama kaum muslimin.

Etika Kerja menurut Islam

Menurut Salmiyah (2008), dalam melakukan setiap pekerjaan, aspek etika merupakan hal mendasar yang harus selalu diperhatikan. Seperti bekerja dengan baik, didasari iman dan taqwa, sikap baik budi, jujur dan amanah, kuat, kesesuaian upah, tidak menipu, tidak merampas, tidak mengabaikan sesuatu, tidak semena-mena (proporsional), ahli dan professional, serta tidak melakukan pekerjaan yang bertentangan dengan hukum Allah atau syariat Islam (Al-Qur'an dan Hadits).

Keutamaan Mengajar Al-Qur'an

Rasullullah SAW bersabda: "Sebaik-baiknya kalian adalah siapa yang mempelajari Al-Qur'an dan mengajarkannya" (HR. Al-Bukhari).

Hadis ini menunjukkan akan keutamaan membaca Al-qur'an. Suatu ketika Sufyan Tsauri ditanya, manakah yang engkau cintai orang yang berperang atau yang membaca Al-Qur'an? Ia berkata, membaca Al-Qur'an, karena Rasulullah SAW bersabda: "Sebaik-baik kalian adalah orang yang belajar Al-qur'an dan mengajarkannya kepada orang lain". Imam Abu Abdurrahman As-Sulami tetap mengajarkan Al-Qur'an selama empat puluh tahun di mesjid agung Kufah disebabkan karena ia telah mendengar hadis ini. Setiap kali ia meriwayatkan hadits ini, selalu berkata: "Inilah yang mendudukan aku di kursi ini".

Motivasi

Saat ini banyak definisi motivasi yang kita temukan, para praktisi dan akademisi atau sarjana punya definisi motivasi tersendiri. Motivasi berasal dari kata latin yaitu *movere* yang berarti “bergerak”.

Robbins (2008) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Motivasi adalah proses yang dimulai dengan defisiensi fisiologis atau psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan atau insentif (Luthans, 2006).

Menurut Handoko (2001) motivasi diartikan sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatankegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi merupakan hasrat dalam seseorang yang menyebabkan orang tersebut melakukan tindakan untuk mencapai tujuan (Mathis, 2001).

Teori Motivasi Non-Islam

Tahun 1950an merupakan periode perkembangan konsep-konsep motivasi. Teori-teori yang berkembang pada masa ini adalah hierarki teori kebutuhan, teori X dan Y, dan teori dua faktor. Teori-teori kuno dikenal karena merupakan dasar berkembangnya teori yang ada hingga saat ini yang digunakan oleh manajer pelaksana di organisasi-organisasi di dunia dalam menjelaskan motivasi karyawan (Robbins, 2008). Teori-teori motivasi tersebut diantaranya: teori kebutuhan McClelland, teori evaluasi kognitif, teori penentuan tujuan, teori penguatan, teori keadilan dan teori harapan.

Teori Motivasi dalam Islam

Motivasi adalah kekuatan-kekuatan dari dalam diri individu yang menggerakkan individu untuk berbuat. Jadi suatu kekuatan atau keinginan yang

datang dari dalam hati nurani manusia untuk melakukan suatu perbuatan tertentu (Anwar, 2010).

Untuk mengetahui motivasi kerja dalam Islam, kita perlu memahami terlebih dahulu fungsi dan kedudukan bekerja. Mencari nafkah dalam Islam adalah sebuah kewajiban. Islam adalah agama fitrah, yang sesuai dengan kebutuhan manusia, diantaranya kebutuhan fisik. Dan, salah satu cara memenuhi kebutuhan fisik itu ialah dengan bekerja (Rahmat, 2010).

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah fardlu lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Allah telah berjanji kepada orang yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik bahwa bagi mereka ampunan Allah dan ganjaran yang besar (QS. 6:9). Ayat ini menunjukkan bahwa adanya motivasi kerja yang utuh dalam Islam. Motivasi bekerja untuk mendapatkan ampunan dan ganjaran Allah adalah motivasi terbesar bagi seorang muslim. Bekerja dalam Islam tidak hanya mengejar “bonus duniawi” namun juga sebagai amal soleh manusia untuk menuju kepada kekekalan.

Al-Qur'an menyatakan: “Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu”. (QS. Adz-Dzariyat)

“Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya”. (QS. Huud)

“Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu”. (QS. Al-Ankabut)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja dijalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun.

Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik

Deci & Ryan(1985) dalam Self Determination Theory (SDT) membedakan antara berbagai jenis motivasi berdasarkan alasan yang berbeda atau tujuan yang menimbulkan suatu tindakan. Perbedaan paling mendasar adalah antara motivasi intrinsik, yang mengacu pada melakukan sesuatu karena secara inheren menarik atau menyenangkan, dan motivasi ekstrinsik, yang mengacu pada melakukan sesuatu karena hal tersebut mengarah ke hasil yang dipisahkan.

Menurut Sudrajat (2008), motivasi adalah ketekunan (energy) seseorang yang dapat menimbulkan tingkat persistensi dan entusiasme dalam melaksanakan suatu kegiatan, baik yang bersumber dari dalam diri individu itu sendiri (motivasi intrinsik) maupun dari luar individu (motivasi ekstrinsik). Sejalan dengan itu Wahjodumidjo (1999) menyatakan, motivasi sebagai proses dapat muncul yang diakibatkan oleh faktor didalam diri seseorang itu sendiri yang disebut intrinsik atau faktor diluar yang disebut ekstrinsik.

Menurut Gomes (2003), motivasi kerja seseorang biasanya melibatkan faktor-faktor individual dan organisasional. Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi yang sifatnya individual adalah kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan tujuan (*goals*), sikap (*attitude*) dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Sedangkan yang tergolong pada faktor-faktor yang berasal dari organisasi meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*) dan pekerjaan itu sendiri.

Teori dua faktor Herzberg seperti yang dikutip oleh Stoner dan Freeman (1996) menyebutkan ada dua faktor yang membuat orang merasa puas dan tidak yaitu faktor intrinsik dan faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik berhubungan dengan perasaan positif terhadap pekerjaan dan berasal dari pekerjaan itu sendiri. Faktor ekstrinsik berhubungan dengan perasaan negatif terhadap pekerjaan dan berhubungan dengan lingkungan dimana pekerjaan tersebut dilakukan. Faktor ekstrinsik tersebut akan berfungsi sebagai pemeliharaan faktor intrinsik, sehingga faktor ini sering disebut dengan faktor-faktor *hygiene*. Hal ini diperkuat oleh pendapat Hersey dan Blanchard (dalam Wisnuwardhana, 2001), bahwa faktor-

faktor lingkungan berperan memelihara faktor-faktor motivasi (pekerjaan itu sendiri).

Faktor-faktor intrinsik meliputi:

- 1) Prestasi
- 2) Pengakuan
- 3) Pekerjaan yang dilakukan
- 4) Tanggung jawab

Sedangkan faktor-faktor ekstrinsiknya adalah sebagai berikut:

- 1) Administrasi terhadap kebijakan
- 2) Supervisi
- 3) Gaji/imbalan
- 4) Hubungan antar karyawan
- 5) Kondisi kerja
- 6) Status

Tidak berbeda jauh dengan pendapat diatas, Saydan (dalam Sayuti, 2006), menyebutkan motivasi kerja seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya dipengaruhi oleh beberapa faktor, yaitu faktor intrnal yang berasal dari proses psikologis dalam diri seseorang, dan faktor eksternal yang berasal dari luar diri (*environment factors*).

Tabel. 2.1. Faktor Internal dan Eksternal

Faktor Internal	Faktor Eksternal
1) Kematangan Pribadi	1) Kondisi Lingkungan Kerja
2) Tingkat Pendidikan	2) Kompensasi yang Memadai
3) Keinginan dan Harapan Pribadi	3) Supervisi yang baik
4) Kebutuhan	4) Ada Jaminan karir
5) Kelelahan dan Kebosanan	5) Status dan tanggung jawab
6) Kepuasan Kerja	6) Peraturan yang Fleksibel

Sumber: Sayuti (2006)

III. METODE PENELITIAN

Penelitian merupakan suatu usaha yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki masalah tertentu yang memerlukan jawaban (Sekaran, 2004). Ada beberapa macam metode dalam penelitian, salah satunya yang diterapkan pada penelitian ini, yaitu metode penelitian kualitatif. Metodologi kualitatif menurut Bogdan dan Taylor dalam Moleong (2010) didefinisikan sebagai prosedur penelitian yang bertujuan mengumpulkan dan menganalisis data deskriptif berupa tulisan, ungkapan lisan dari orang dan perilakunya yang dapat diamati. Penelitian kualitatif merupakan tradisi dalam ilmuwan sosial yang secara fundamental bergantung pada pengamatan manusiadalam kawasannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut menurut bahasa dan peristilahannya (Kirk dan Miller dalam Moleong, 2010).

Bedasarkan beberapa pandangan tentang penelitian kualitatif, maka Moleong (2010) mendefinisikan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dll, secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologi, Husserl (dalam Moleong, 2010) mengartikan fenomenologi sebagai: 1) pengalaman subjektif atau pengalaman fenomenologikal; 2) suatu studi tentang kesadaran dari perspektif pokok dari seseorang. Istilah 'fenomenologi' sering digunakan sebagai anggapan umum untuk menunjukkan pada pengalaman subjektif dari berbagai jenis dan tipe subjek yang ditemui. Dalam arti yang lebih khusus, istilah ini mengacu pada penelitian terdisiplin tentang kesadaran dari perspektif pertama seseorang. Para fenomenolog berasumsi bahwa kesadaran bukanlah dibentuk karena kebetulan dan dibentuk oleh sesuatu hal lainnya dari pada dirinya sendiri.

Menurut Moleong (2010) fenomenologi merupakan pandangan berpikir yang menekankan pada fokus kepada pengalaman-pengalaman subjektif manusia

dan interpretasi-interpretasi dunia. Peneliti dalam pandangan fenomenologis berusaha memahami arti *peristiwa* dan *kaitan-kaitannya* terhadap orang-orang yang berada dalam situasi-situasi tertentu.

Subjek Penelitian

Subjek penelitian ini meliputi populasi dan sampel. Adapun definisi kedua istilah tersebut antara lain:

Populasi didefinisikan sebagai gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal atau orang yang memiliki karakteristik yang serupa yang menjadi pusat perhatian seorang peneliti, karena itu dipandang sebagai sebuah semesta penelitian (Ferdinand , 2006). Dalam penelitian ini populasi yang dimaksud adalah guru TPQ yang berada di wilayah Kecamatan Semarang Selatan.

Sampel adalah bagian dari populasi yang diambil melalui cara-cara tertentu yang juga memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang dianggap bisa mewakili populasi (Hasan, 2002).

Berhubung pelaksanaan wawancara mendalam pada penelitian kualitatif memakan waktu lama, maka jumlah sampel yang dipakai biasanya sangat terbatas. Dalam penelitian ini, pengambilan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pengambilan sampel yang didasarkan pada pilihan penelitian tentang aspek apa dan siapa yang dijadikan fokus pada saat situasi tertentu dan dilakukan secara terus-menerus selama penelitian. Pada penelitian ini sampel yang akan diambil secara *purposive* adalah Guru TPQ yang mengajar di wilayah Semarang Selatan dan telah mengajar selama minimal 5 tahun.

Metode Pengumpulan Data

Ada banyak metode dalam melakukan penelitian kualitatif. Tahap-tahap dalam pengumpulan data dalam suatu penelitian, yaitu tahap orientasi, tahap eksplorasi, dan tahap member cek.

1) Tahap orientasi

Dalam tahap ini yang dilakukan peneliti adalah melakukan prasurvey ke lokasi yang akan diteliti. Peneliti melakukan dialog dengan para pekerja,

kemudian peneliti juga melakukan studi dokumentasi serta kepastakaan untuk melihat dan mencatat data-data yang diperlukan dalam penelitian ini.

2) Tahap eksplorasi

Tahap ini merupakan tahap pengumpulan data di lokasi. Dalam tahap ini, peneliti akan mengumpulkan data melalui observasi dan wawancara.

3) Tahap member cek

Setelah data diperoleh dari lapangan, maka data yang ada tersebut diangkat dan dilakukan mengecek keabsahan data sesuai dengan sumber aslinya

Adapun definisi masing-masing metode adalah sebagai berikut.

Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Buford Junker dalam Patton (dalam Moleong, 2010) memberikan gambaran tentang peranan peneliti sebagai pengamat sebagai berikut:

1. Berperan serta secara lengkap

Pengamat dalam hal ini menjadi anggota penuh dari kelompok yang diamatinya. Dengan demikian ia dapat memperoleh informasi apa saja yang dibutuhkan.

2. Pemeranserta sebagai pengamat

Peranan peneliti sebagai pengamat dalam hal ini tidak sepenuhnya sebagai pemeranserta tetapi melakukan fungsi pengamatan. Ia sebagai anggota pura-pura, jadi tidak melebur dalam arti sesungguhnya. Penanan demikian masih membatasi para subjek menyerahkan dan memberikan informasi terutama yang bersifat rahasia.

3. Pengamat sebagai pemeranserta

Peranan pengamat secara terbuka diketahui oleh umum bahkan mungkin ia atau mereka disponsori oleh para subjek. Karena itu maka segala macam informasi termasuk rahasia sekalipun dapat dengan mudah diperolehnya.

4. Pengamat penuh

Biasanya hal ini terjadi pada pengamatan sesuatu eksperimen di laboratorium yang menggunakan kaca sepihal (*one way screen*). Peneliti dengan bebas mengamati secara subjek dari belakang kaca sedangkan subjeknya sama sekali tidak mengetahui apakah mereka sedang diamati.

Dalam hal ini, pengamat melakukan fungsi pengamat sebagai pemeran serta, dimana peneliti mengamati seluruh aktivitas subjek yang diamati dan tidak ikut serta melakukan aktivitas subjek yang diamati.

Wawancara

Wawancara merupakan salah satu perangkat metodologi favorit bagi peneliti kualitatif. Wawancara adalah percakapan dengan maksud tertentu (Moleong, 2010). Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (*interviewer*) yang mengajukan pertanyaan dan terwawancara (*interviewee*) yang memberikan jawaban atas pertanyaan itu. Wawancara merupakan bentuk perbincangan, seni bertanya dan mendengar (Norman dan Yvonna, 2009). Wawancara bukanlah sebuah perangkat netral dalam memproduksi realitas. Dalam konteks ini, berbagai jawaban diutarakan. Metode ini sangat dipengaruhi oleh karakteristik personal seorang peneliti, termasuk ras, kelas sosial, kesukaan, dan gender.

Ada bermacam-macam cara pembagian jenis wawancara. Patton (dalam Moleong, 2010), membagi wawancara sebagai berikut:

1. Wawancara Pembicaraan Informal
2. Pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara
3. Wawancara baku terbuka

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan wawancara dengan teknik pendekatan menggunakan wawancara baku terbuka, dimana teknik tersebut lebih terstruktur dan fokus sehingga informasi yang dikumpulkan diharapkan lebih efektif, namun pertanyaan pendalaman tetap dapat dilakukan disesuaikan dengan kondisi di lapangan.

Dokumentasi

Menurut Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2010), dokumen digunakan untuk keperluan penelitian karena alasan-alasan yang dapat dipertanggungjawabkan seperti: (1) Dokumen dan rekaman digunakan karena merupakan sumber yang stabil, kaya, dan mendorong, (2) Berguna sebagai bukti untuk suatu pengujian, (3) Keduanya berguna dan sesuai dengan penelitian kualitatif karena sifatnya yang alamiah, sesuai dengan konteks, lahir, dan berada dalam konteks. (4) Rekaman relatif murah dan tidak sukar diperoleh, tetapi dokumen harus dicari dan ditemukan (5) Keduanya tidak reaktif sehingga sukar ditemukan dengan teknik kajian isi. (6) Hasil pengkajian isi akan membuka kesempatan untuk lebih memperluas ilmu pengetahuan terhadap sesuatu yang diselidiki.

Metode dokumentasi yang digunakan untuk mengumpulkan data tentang guru TPQ yang diwakili oleh Badan Koordinasi TPQ Kecamatan Semarang Selatan, antara lain data tentang jumlah TPQ, jumlah guru TPQ dan bantuan dari pemerintah.

Teknik Analisis Data

Teknik analisis data merupakan proses pengaturan urutan data, pengorganisasian yang mengarah kepada suatu pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Dalam penelitian kualitatif, tidak ada pendekatan tunggal dalam analisis data.

Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2009), mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Aktivitas dalam analisis data yang dimaksud, yaitu: *data reduction*, *data display*, dan *conclusion drawing/verification*.

Ketiga aktivitas dalam analisis data tersebut memperkuat penelitian kualitatif yang dilakukan yang dilakukan oleh peneliti karena sifat data dikumpulkan dalam bentuk laporan, uraian dan proses untuk mencari makna sehingga mudah dipahami keadaannya baik oleh peneliti sendiri maupun orang lain.

Validasi Data

Dalam suatu penelitian, baik yang menggunakan metode kuantitatif maupun kualitatif, kriteria yang harus diperhatikan terhadap hasil penelitian adalah validitas, reliabilitas dan objektivitas. Uji keabsahan data dalam suatu penelitian, sering hanya ditekankan pada uji validitas dan reliabilitas. Susan Stainback (dalam Sugiyono, 2009) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif lebih menekankan pada aspek reliabilitas, sedangkan penelitian kualitatif lebih menekankan pada aspek validitas.

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua macam validasi, yakni validasi internal dan eksternal.

1. Validasi Internal

Validasi internal data penelitian dilakukan dilakukan melalui teknik *membercheck* oleh responden setelah peneliti melakukan tabulasi data hasil penelitian. Peneliti membuat tabulasi data yang berisi hasil wawancara apa adanya yang kemudian dipisahkan kedalam beberapa kategori dan selanjutnya diinterpretasikan oleh peneliti menurut pemahaman peneliti terhadap hasil wawancara dengan responden tersebut. Selanjutnya hasil tabulasi data tersebut ditunjukkan kembali kepada responden sehingga responden tahu hasil intepretasi peneliti.

2. Validasi Eksternal

Kemudian peneliti juga melakukan pengujian validitas eksternal dengan menggunakan sarana tabulasi data yang digunakan juga untuk *membercheck* pada saat yang sama. Pengujian validasi eksternal ini digunakan untuk mengukur tingkat *transferability*, dimana pengujian ini berfungsi untuk menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi dimana sampel itu diambil.

IV. HASIL PENELITIAN

Karakteristik Responden

1. Masa Pengabdian

Karakteristik utama peneliti memilih responden dalam penelitian ini adalah lamanya masa pengabdian. Responden yang dipilih adalah yang telah memiliki masa pengabdian minimal selama 5 tahun sebagai guru TPQ.

Dapat disimpulkan bahwa masa pengabdian yang cukup lama dengan ketidakjelasan status dan masa depan sebagai guru TPQ tidak menyurutkan motivasi guru TPQ untuk tetap mengajar dan mengamalkan ilmunya.

2. Upah (*Bisyaroh*)

Guru TPQ mempunyai penghasilan yang berbeda dari guru tetap, penghasilan yang diterima guru TPQ setiap bulannya tidak berupa gaji tetapi berupa upah atau yang biasa disebut *bisyaroh*. Besarnya penghasilan yang diterima oleh guru TPQ setiap bulannya tidak menentu, tergantung berapa jumlah jam mengajar mereka dalam satu bulan.

Dapat ditarik satu kesimpulan bahwa jumlah *bisyaroh* yang tidak seberapa tidak mempengaruhi motivasi kerja guru TPQ. Hal ini disebabkan karena responden tidak mencari materi dari mengajar TPQ, responden memiliki pekerjaan lain untuk mencari materi dan mencukupi kebutuhan hidupnya.

3. Jenis Kelamin

Hal yang sering diperdebatkan dalam permasalahan *gender* adalah adanya diskriminasi antara laki-laki dan perempuan. Dahulu perempuan identik dengan hal yang berkaitan dengan pekerjaan rumah tangga, tetapi saat ini perempuan sudah mulai bersaing dengan laki-laki. Hal ini dapat terlihat dari banyaknya perusahaan yang dipimpin oleh seorang perempuan, baik itu BUMN maupun swasta. Tentu tidak sampai disitu saja, di TPQ pun sudah banyak yang di pimpin oleh seorang perempuan, sebagai contoh responden (G4) yang juga merupakan kepala sekolah di TPQ tempatnya mengajar.

4. Tingkat Pendidikan

Dalam konteks mengajar di TPQ, pendidikan formal responden tidak secara langsung mempengaruhi kompetensi mengajarnya. Responden menyatakan bahwa kemampuan mengajar Al-Qur'an dimiliki karena sejak kecil mereka sudah mempelajari Al-Qur'an. Beberapa responden ada yang mempelajari Al-Qur'an dari orang tua mereka yang juga mengajar Al-Qur'an didesanya, selain itu ada juga responden yang pernah bersekolah di pondok pesantren. Secara umum dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa kemampuan mengajar Al-Qur'an para responden dimiliki karena sejak kecil responden akrab dengan Al-Qur'an. Selain itu para responden saat ini juga difasilitasi dengan diadakannya pertemuan MMQ (Majlis Muallimil Qur'an) setiap satu bulan sekali, yang bertujuan untuk meningkatkan kemampuan guru, meningkatkan rasa kebersamaan dan tanggung jawab, meningkatkan karya dan prestasi, serta menampung segala permasalahan guru.

5. Status Pernikahan

Dari 12 responden yang diteliti, 8 responden (G1, G3, G4, G5, G7, G8, G11, G12) menyanggah status telah menikah dan 4 responden (G2, G6, G9, G10) menyanggah status belum menikah. Dari 8 responden yang telah menikah, 5 responden (G3, G5, G7, G8, G12) adalah seorang kepala keluarga yang merupakan pencari nafkah utama.

Dapat disimpulkan bahwa status pernikahan tidak mempengaruhi responden untuk menekuni profesi lain disamping mengajar TPQ. Dari fakta tersebut juga dapat terlihat bahwa profesi sebagai guru TPQ adalah semata-mata bentuk pengabdian dan bukan untuk mengejar materi, karena sebagian besar dari responden mempunyai profesi lain yang dimanfaatkan untuk mencukupi kebutuhan ekonominya.

Latar Belakang Mengajar TPQ

Setiap manusia mempunyai tujuan hidupnya masing-masing, termasuk ketika mereka memutuskan untuk menekuni suatu profesi. Mereka mempunyai alasan yang mungkin berbeda satu sama lain, meskipun dalam satu profesi

sekalipun. Khayatun (2008) berpendapat bahwa, kemuliaan seorang manusia itu bergantung kepada apa yang dilakukannya. Dengan itu, sesuatu amalan atau pekerjaan yang mendekatkan seseorang kepada Allah adalah sangat penting serta patut untuk diberi perhatian.

Pada penelitian ini, ada berbagai alasan yang melatar belakangi para responden dalam mengajar TPQ, namun beberapa responden mengungkapkan bahwa alasan yang paling mendasar kenapa mereka mengajar TPQ adalah karena mereka merasa terpanggil secara rohani dan merasa memiliki kewajiban untuk mengamalkan ilmu yang dimilikinya dengan mengajar di TPQ. Selain itu, ada juga responden yang dilatarbelakangi dengan ketidaksengajaan dan akhirnya mencintai kegiatan mengajar di TPQ (G1, G6, G10).

Terlepas dari alasan responden yang beragam ada beberapa faktor yang juga mendukung dan mempengaruhi responden dalam mengajar TPQ. Faktor yang dimaksud adalah tanggapan keluarga terhadap profesi guru TPQ dan kesenangan responden terhadap dunia anak-anak. Sebagian besar responden menyatakan bahwa keluarga mendukung kegiatannya mengajar di TPQ dan beberapa responden menyatakan bahwa ketertarikan responden mengajar di TPQ juga didukung oleh kesenangan responden melihat tingkah laku para santri.

Gambaran Ideal Guru TPQ menurut Responden

Salah satu hal pokok yang digambarkan responden mengenai sosok guru TPQ yang ideal adalah guru yang dilandasi dengan keikhlasan dalam mengamalkan ilmu yang dimiliki. Selain itu, sebagian besar responden mengatakan bahwa guru TPQ yang ideal adalah guru yang tidak sekedar bisa membaca Al-Qur'an dengan *tartil* (dengan teratur dan benar), tetapi juga guru TPQ yang benar-benar menguasai makna yang terkandung didalam Al-Qur'an, dapat menerapkannya didalam kehidupannya baik dalam berperilaku maupun dalam berbicara. Sehingga sosok guru TPQ benar-benar dapat menjadi contoh bagi masyarakat, khususnya bagi para santri. Sejalan dengan itu responden (G2, G8, G11) menambahkan, idealnya guru TPQ juga harus memiliki dedikasi dan semangat yang tinggi untuk mengembangkan TPQ, sehingga muncul inovasi-

inovasi baru terkait dengan metode dan proses pembelajaran yang dapat membawa dampak positif terhadap pendidikan di TPQ.

Harapan Responden terhadap Profesi Guru TPQ

Sebagian besar responden mempunyai harapan agar pemerintah lebih memperhatikan lagi kesejahteraan para guru TPQ, karena meskipun para responden tidak melihat materi dalam mengajar tetapi sebuah penghargaan yang pantas akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan TPQ dan regenerasi guru TPQ di waktu yang akan datang. Tidak sekedar masalah kesejahteraan, responden mempunyai harapan lain untuk pemerintah. Pemerintah diharapkan mendukung penuh kegiatan pendidikan di TPQ, memberikan sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar di TPQ. Serta pemerintah juga diharapkan dapat menjadikan TPQ sebagai suatu pendidikan yang wajib, mengingat krisis akhlak dan moral bangsa saat ini setidaknya pemerintah dapat melihat potensi yang ada pada lembaga TPQ.

Motivasi Kerja dalam Islam

Motivasi kerja dalam Islam itu adalah untuk mencari nafkah yang merupakan bagian dari ibadah. Rahmat (2010) juga mengatakan bahwa motivasi kerja *dalam* Islam bukanlah untuk mengejar hidup hedonis, bukan juga untuk status, apa lagi untuk mengejar kekayaan dengan segala cara. Dengan demikian, motivasi kerja dalam Islam, bukan hanya memenuhi nafkah semata tetapi sebagai kewajiban beribadah kepada Allah setelah ibadah *fardlu* lainnya. Bekerja untuk mencari nafkah adalah hal yang istimewa dalam pandangan Islam.

Al-Qur'an menyatakan: "Dan di langit terdapat (sebab-sebab) rezekimu dan terdapat (pula) apa yang dijanjikan kepadamu". (QS. Adz-Dzariyat)
 "Dan tidak ada suatu makhluk (daabbah) pun di bumi, melainkan Allah lah yang menjamin rezekinya". (QS. Huud)
 "Dan berapa banyak binatang yang tidak dapat mencari rezekinya sendiri, Allah lah yang memberi rezeki kepadanya dan juga kepadamu". (QS. Al-Ankabut)

Dari ayat-ayat tersebut menunjukkan bahwa Allah menjamin rezeki tiap-tiap umatnya yang bekerja di jalan-Nya, bahkan dari sesuatu yang tidak pernah terfikir sekalipun. Hal demikian sudah dibuktikan oleh para responden yang berprofesi sebagai guru TPQ. Para responden mengakui bahwa penghasilan yang didapat setiap bulannya sebagai guru TPQ tidak mencukupi untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari. Namun responden menyatakan bahwa profesinya sebagai guru TPQ tidak untuk mengejar materi dan harta, tetapi semata-mata untuk beribadah kepada Allah. Dengan modal keikhlasan dalam mencurahkan tenaga, waktu dan fikiran saat mengajar TPQ, banyak responden yang sudah merasakan keberkahan dan hikmah yang Allah berikan. Allah mencukupi kebutuhan responden dengan berbagai cara yang tidak pernah terfikir sebelumnya. Responden sangat meyakini bahwa melakukan sesuatu yang baik, maka akan mendatangkan kebaikan pula untuk kita dan tidak ada sesuatu apapun yang dilakukan menjadi sia-sia.

Faktor-faktor Motivasi Kerja Guru TPQ

Perbedaan subjek penelitian dengan penelitian-penelitian yang terdahulu menimbulkan suatu temuan baru tentang faktor-faktor intrinsik-ekstrinsik guru TPQ yang kemudian merujuk pada konsep motivasi kerja didalam Islam.

Motivasi Intrinsik Guru TPQ

Setelah peneliti melakukan wawancara dan pengamatan dilapangan, peneliti menemukan beberapa faktor intrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja para responden, yaitu:

1. Ibadah
2. Keinginan dan Harapan Pribadi
3. Kepuasan Batin
4. Tanggung Jawab

Motivasi Ekstrinsik Guru TPQ

Selain faktor intrinsik, peneliti juga menemukan beberapa faktor ekstrinsik yang mempengaruhi motivasi kerja guru TPQ. Beberapa faktor ekstrinsik yang muncul dari para responden adalah sebagai berikut:

1. Kondisi Lingkungan TPQ
2. Hubungan antar Guru TPQ
3. Penghargaan

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Masa pengabdian yang cukup lama dengan ketidakjelasan status dan masa depan sebagai guru TPQ tidak menyurutkan motivasi guru TPQ untuk tetap mengajar dan mengamalkan ilmunya. Selain itu, jumlah *bisyaroh* yang tidak bisa untuk mencukupi kebutuhan sehari-hari juga tidak mempengaruhi motivasi kerja guru TPQ. Hal ini menunjukkan bahwa responden tidak semata-mata mencari materi didalam mengajar TPQ, tetapi dikarenakan dorongan dari dalam hati sehingga berdampak pada tingginya komitmen responden terhadap profesi guru TPQ.

Berbagai cerita diungkapkan para responden ketika peneliti menanyakan latar belakangnya mengajar TPQ. Alasan yang paling mendasari muncul dari dalam diri responden, responden merasa terpanggil hatinya untuk mengajar TPQ. Selain itu sebagai umat muslim responden menjalani profesi sebagai guru TPQ adalah untuk beribadah kepada Allah SWT. Pemahaman yang lebih mendalam terhadap Al-Qur'an yang menjadi pedoman hidup umat Islam juga mempengaruhi responden untuk mengajar TPQ. Didalam Al-Qur'an terdapat ayat yang mengandung makna sudah menjadi kewajiban bagi seseorang yang berilmu untuk mengamalkannya. Selain itu, peneliti menilai bahwa silsilah keluarga sedikit banyak berpengaruh terhadap keputusan mengajar para responden, hal ini dikarenakan banyak dari para responden yang mempunyai keluarga yang juga berprofesi sebagai guru mengaji. Responden lain ada yang menyatakan bahwa mengajar TPQ adalah hobinya.

Responden menggambarkan sosok seorang guru TPQ yang ideal yaitu yang dilandasi dengan keikhlasan dalam mengajar TPQ, tidak semata-mata mencari uang. Selain itu guru TPQ yang ideal tidak sekedar bisa membaca Al-Qur'an dengan *tartil* (dengan teratur dan benar), tetapi juga guru TPQ yang benar-benar menguasai makna yang terkandung didalam Al-Qur'an, dapat menerapkannya didalam kehidupannya baik dalam berperilaku maupun dalam berbicara. Sehingga sosok guru TPQ benar-benar dapat menjadi contoh bagi

masyarakat, khususnya bagi para santri. Dedikasi dan semangat yang tinggi dalam mengembangkan TPQ juga sangat penting untuk dimiliki oleh masing-masing guru TPQ.

Beberapa harapan responden terkait profesinya sebagai guru TPQ yang pertama diungkapkan adalah tentang kesejahteraan. Pemerintah diharapkan dapat lebih memperhatikan dan memberikan kompensasi yang pantas untuk para guru TPQ. Meskipun para responden tidak melihat materi dalam mengajar tetapi sebuah kompensasi yang pantas akan sangat berpengaruh terhadap kemajuan TPQ dan regenerasi guru TPQ diwaktu yang akan datang. Selain itu pemerintah juga diharapkan dapat mendukung penuh pendidikan TPQ dengan melengkapi sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar. Harapan responden terhadap para guru TPQ adalah agar para guru TPQ dapat selalu memperbaiki kualitasnya dan dapat menjadi guru yang “*uswatun hasanah*” bagi para santrinya. Selain itu responden mempunyai harapan agar orang tua santri juga berperan aktif dalam mengikuti perkembangan pendidikan agama anaknya.

Seperti yang sudah dijelaskan diatas bahwa Islam memaknai motivasi kerja sebagai aktivitas mencari nafkah yang dilandasi niat ibadah. Bekerja adalah sesuatu hal yang wajib bagi umat muslim. Islam mengajarkan umatnya untuk bekerja dengan cara-cara yang baik, tidak untuk mengejar hidup hedonis, status dan mengejar kekayaan dengan segala cara. Meskipun demikian Allah menjanjikan ampunan dan ganjaran yang besar kepada umatnya yang beriman dan melakukan pekerjaan yang baik.

Faktor-faktor intrinsik dari motivasi yang muncul pada profesi guru TPQ adalah ibadah, keinginan dan harapan pribadi, kepuasan batin dan tanggung jawab. Ibadah merupakan motivasi intrinsik yang paling utama dan mendasar dari responden dalam menekuni profesinya. Sedangkan faktor-faktor ekstrinsiknya adalah kondisi lingkungan TPQ, hubungan antar Guru TPQ dan penghargaan. Kondisi lingkungan kerja yang menyenangkan merupakan faktor yang paling memotivasi responden dalam mengajar TPQ. Karena hampir semua responden menyatakan senang mengajar di TPQ karena bisa dekat dengan anak-anak.

Saran

Berdasarkan hasil pembahasan dan kesimpulan yang diperoleh, maka diajukan beberapa saran yang dapat diterapkan bagi pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM) para guru TPQ yang dapat di implementasikan pada kebijakan pemerintah maupun pengembangan pribadi para guru, antara lain sebagai berikut:

1. Peningkatan kualitas dan motivasi guru TPQ dapat distimulasi dengan diadakannya suatu *event-event* tertentu yang dijadikan sebagai ajang kompetisi dan penghargaan prestasi. Kompetisi tersebut diadakan untuk para santri dan guru TPQ. Kompetisi untuk para santri mendorong para guru TPQ untuk lebih giat didalam mengajar, sedangkan kompetisi yang diadakan untuk para guru dapat digunakan sebagai pengembangan metode-metode pembelajaran bagi para santri.
2. Peningkatan kualitas dapat berjalan seiringnya peningkatan kesejahteraan para guru TPQ yang saat ini masih tergolong sangat rendah. Oleh karena itu perlu adanya perhatian dari pemerintah terkait masalah kesejahteraan ini. Guru TPQ mempunyai peran yang tidak kalah penting dari guru pendidikan formal di sekolah, apalagi melihat degradasi moral dan akhlak yang dialami bangsa kita saat ini.
3. Pemerintah hendaknya dapat memberikan dukungan yang penuh terhadap lembaga pendidikan TPQ dengan cara melengkapi sarana dan prasarana yang dapat menunjang kegiatan belajar mengajar.
4. Para guru TPQ sebaiknya dapat meningkatkan kualitas ilmunya secara berkesinambungan. Pertemuan MMQ setiap bulan yang dilaksanakan oleh Badko TPQ hendaknya dapat menjadi sarana peningkatan kualitas yang dimanfaatkan secara maksimal oleh para guru TPQ.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustina, Ika. 2010. *Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama*. Jakarta: Gunadarma.
- Ahmad, Nur Fawzan. 2009. *Gerakan Taman Pendidikan Al-Qur'an dan Permasalahannya*. Muswil IV Badko TPQ Jawa Tengah 24-26 April 2009.
- Anwar, Zainul. 2011. *Motivasi & Ice Breaking*. <http://zainulanwar.staff.umm.ac.id/2011/03/05/motivasi-ice-breaking/>. Diakses pada 26 Mei 2011.
- Arif, J. dan N. Nashrullah. 2011. *Guru Mengaji Memprihatinkan*. <http://www.republika.co.id/berita/dunia-islam/islamnusantara/11/02/10/163553kondisi-guru-mengaji-memprihatinkan/>. Diakses 25 Mei 2011.
- Azami, Syufi dan Hendro Prabowo. 2009. *Motivation at Work Part Time Teachers*. Jakarta: Gunadarma.
- Cahyono, Budhi. 2005. *Analisis Perbandingan Motivasi Dosen*. Jurnal Riset Bisnis Indonesia (JRBI), Volume 1 Nomor 1, h..1-12. Semarang: MM UNISSULA.
- Cameron, J. and W. D. Pierce. 1994. *Reinforcement, Reward, and Intrinsic Motivation: A Meta-Analysis, Review of Educational Research*. h..363-423.
- Deci, E. L., & Ryan, R. M. (1985). *Intrinsic motivation and self-determination in human behavior*. New York: Plenum.
- Denzin, Norman K. and Yvonna S Lincoln. 2009. *Handbook of Qualitative Research*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Djafar, Muh. 1996. *Profil Taman Pendidikan Al-Qur'an Ar Raudhah*. h..n.p, <http://www.balitbangdiklat.kemenag.go.id/>. Diakses pada tanggal 26 Mei 2011.
- Early. 1987. *Task Planning and Energy Expended: Exploration of How Goals Influence Performance*. *Journal of Psychology*, h..107-114.

- Elqorny, Ahmad. 2008. *The Management Lecture Resume: Motivasi Kerja*. h..n.p, <http://elqorni.wordpress.com/2008/05/03/motivasi-kerja>. Diakses pada tanggal 26 Mei 2011.
- Ferdinand, Augusty. 2006. *Metode Penelitian Manajemen : pedoman Penelitian Untuk Penulisan Skripsi, Tesis, dan Disertasi Ilmu Manajemen*. Semarang: BP UNDIP.
- Gitosudarmo, I. dan A. Mulyono. 2001. *Prinsip Dasar Manajemen*. Yogyakarta: BPFE.
- Gomes, Faustino C. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Gouzaly, Saydam. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Gunung Agung.
- Handoko, T. Hani. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia (Edisi 2)*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasan, M. Iqbal. 2002. *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya : Dilengkapi dengan Proposal Penelitian dan Laporan Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu SP. 2003. *Organisasi dan Motivasi Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Keutamaan Belajar dan Mengajar Al-Qur'an*. 2008. <http://matasalman.wordpress.com/2008/11/16/keutamaan-belajar-dan-mengajarkan-alcquran/>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2011.
- Khayatun. 2008. *Etos Kerja dalam Islam*. Disampaikan pada pengajian rutin DKSI-IPB tanggal 27 Juni 2008.
- Locke, E. A. 1968. *Toward a Theory of Task Motivation and Incentive, Organizational Behavior and Human Performance*. h..157-159.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi (Edisi 10)*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, AA Anwar Prabu, 2004, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

- Martoyo, Susilo. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi 4)*. Yogyakarta: BPFE.
- Masrukhin dan Waridin. 2006. *Pengaruh Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja, Budaya Organisasi, dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai*. Jurnal *EKOBIS*, Vol. 7 No. 2.
- Mathis, Robert. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- McClelland, David. C. 1987. *Human Motivation*. New York : Cambridge University Press.
- McCullagh, Penny. (2005). *Sport and Exercise Psychology Lecture*. Cal State University East Bay. 10/27.
- Moleong, Lexy. 2010. *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Muhammad, Abu Bakar. 1995. *Hadits Tarbiyah I*. Surabaya: Al-Ikhlas
- Nawawi, Imam. *At-Tibyaan fii Aadaabi Hamalatil Quran (Siri Tarbiyyah)*. Jakarta: Konsis Media.
- Rahmat, 2010. *Motivasi Kerja Dalam Islam*. <http://www.motivasi-islami.com/motivasi-kerja-dalam-islam/>. Diakses 29 Mei 2011.
- Robbins, Stephen P. & Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi (Edisi 12)*. Jakarta: Salemba Empat.
- Salmiyah, Abi Ummu. 2008. *Etika Kerja Dalam Islam*. <http://tarbiyah2008.wordpress.com/2008/02/25/etika-kerja-dalam-islam/>. Diakses pada tanggal 26 Mei 2011.
- Sayuti, 2006. *Motivasi dan Faktor-faktor yang Mempengaruhi*. Jakarta: Penerbit Ghalia.
- Sekaran, Uma. 2004. *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Siagian, Sondang P. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Soemanto, Wetsy. 1998. *Psikologi Pendidikan*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Stoner, J. A. F., dan R. E. Freeman. 1996. *Manajemen*. Jakarta: PT Prenhallindo.

- Sudrajat. Akhmad. 2008. *Teori-teori Motivasi*. <http://www.psb-psma.org/blogs/akhmadsudrajat?page=5>. Diakses pada tanggal 28 Mei 2011.
- Sugiyono. 2009. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Sujak, Abi. 1990. *Kepemimpinan Manajer*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Syamsudin, Zainal Abidin. *Mencari Kunci Rizki yang Hilang*. Jakarta: Pustaka Imam Abu Hanifah.
- Wahjosumidjo. 1999. *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Wahyuddin, M. dan Djumino. A. *Analisis Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kesatuan Bangsa dan Perlindungan Masyarakat (KESBANG dan LINMAS) di Kabupaten Wonogiri*. <http://eprints.ums.ac.id/126/1/Djumino.pdf>. Diakses pada tanggal 27 Mei 2011.
- Winardi, J. 2002. *Motivasi dan Pemasalahan dalam Manajemen*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wisnuwardhana, A. 2001. *Hubungan Faktor-faktor Motivasi dengan Kualitas Kerja Penyuluh Kehutanan Lapangan*. Bogor: IPB.