

MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM

(Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)



SKRIPSI

Diajukan sebagai salah satu syarat
untuk menyelesaikan Program Sarjana (S1)
pada Program Sarjana Fakultas Ekonomi
Universitas Diponegoro

Disusun oleh :

ANANTO PRAMANDHIKA
NIM. C2A607017

FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS DIPONEGORO
SEMARANG
2011

PERSETUJUAN SKRIPSI

Nama Penyusun : Ananto Pramandhika
Nomor Induk Mahasiswa : C2A607017
Fakultas/Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Judul Skripsi : **MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM**
(Studi Kasus pada Guru TPQ di
Kecamatan Semarang Selatan)

Dosen Pembimbing : Drs. Fuad Mas'ud, MIR

Semarang, 12 Agustus 2011

Dosen Pembimbing,

(Drs. Fuad Mas'ud, MIR)
NIP. 19620331 1988033 1002

PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN

Nama Mahasiswa : Ananto Pramandhika
Nomor Induk Mahasiswa : C2A607017
Fakultas / Jurusan : Ekonomi/ Manajemen

Judul Skripsi : **MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM**
(Studi Kasus pada Guru TPQ di
Kecamatan Semarang Selatan)

Telah dinyatakan lulus ujian pada tanggal 19 Agustus 2011

Tim Penguji :

1. Drs. Fuad Mas'ud, MIR (.....)
2. Dr. Ahyar Yuniawan, SE., M.Si (.....)
3. Dra. Rini Nugraheni (.....)

PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya, Ananto Pramandhika, menyatakan bahwa skripsi dengan judul : **MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)** adalah hasil tulisan saya sendiri. Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa dalam skripsi ini tidak terdapat keseluruhan atau sebagian tulisan orang lain yang saya ambil dengan cara menyalin atau meniru dalam bentuk rangkaian kalimat atau simbol yang menunjukkan gagasan atau pendapat atau pemikiran dari penulis lain, yang saya akui seolah-olah sebagai tulisan saya sendiri, dan/atau tidak terdapat bagian atau keseluruhan tulisan yang saya salin itu, atau yang saya ambil dari tulisan orang lain tanpa memberikan pengakuan penulis aslinya.

Apabila saya melakukan tindakan yang bertentangan dengan hal tersebut di atas, baik disengaja maupun tidak, dengan ini saya menyatakan menarik skripsi yang saya ajukan sebagai hasil tulisan saya sendiri ini. Bila kemudian terbukti bahwa saya melakukan tindakan menyalin atau meniru tulisan orang lain seolah-olah hasil pemikiran saya sendiri, berarti gelar dan ijasah yang telah diberikan oleh universitas batal saya terima.

Semarang, 12 Agustus 2011
Yang membuat pernyataan,

(Ananto Pramandhika)
NIM : C2A607017

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

MOTTO:

“Dan Aku tidak menciptakan jin dan manusia melainkan supaya mereka menyembah-Ku.” (QS. Adz Dzariat: 56)

“Barang siapa yang mengerjakan kebaikan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya. Dan barang siapa yang mengerjakan kejahatan seberat zarah pun, niscaya dia akan melihat (balasan) nya pula.” (QS. Az Zalzalah: 7-8)

“Sesungguhnya setelah ada kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain, dan hanya kepada Tuhanmulah hendaknya kamu berharap.” (QS Alam Nasyrah : 6-8)

“Tugas kita bukanlah untk berhasil. Tugas kita adalah untuk mencoba, karena dengan begitu kita menemukan dan belajar membangun kesempatan untuk berhasil.” (Mario Teguh)

PERSEMBAHAN:

Dengan mengucap syukur atas nikmat dan karunia yang diberikan Allah SWT, saya ingin mempersembahkan Tugas Akhir ini kepada Ayah, Mama dan Adik tercinta yang telah memberikan do'a dan dukungan penuh kepada saya, serta untuk almamater yang saya banggakan yaitu Universitas Diponegoro.

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*

ABSTRAK

Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) merupakan lembaga pendidikan yang mendukung pendidikan formal di sekolah. Guru sebagai salah satu komponen dalam kegiatan belajar mengajar memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pembelajaran. Peran guru TPQ tidak sekedar mendidik santri agar bisa membaca dan menulis Al-Qur'an dengan baik dan benar, tetapi juga agar para santri dapat menjalani hidup secara Islami. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui mengapa individu mau menjadi guru TPQ dan untuk mengetahui faktor-faktor apa saja yang dapat menjadi motivasi kerjanya, baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dimana pengumpulan datanya dilakukan dengan observasi sehingga mampu menggali lebih dalam tentang profesi guru TPQ tersebut. Sampel dalam penelitian ini adalah guru TPQ yang mengajar di berbagai TPQ di wilayah Kecamatan Semarang Selatan dan telah mengabdikan selama lebih dari 5 tahun.

Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menyatakan bahwa alasan mereka mengajar TPQ adalah karena panggilan hati dan semata-mata ingin mengamalkan ilmu yang dimiliki dengan mengesampingkan nilai materi yang akan didapat. Selain alasan tersebut peneliti juga mencoba menjelaskan motivasi kerja didalam Islam, serta menemukan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja seorang guru TPQ, baik itu faktor intrinsik maupun faktor ekstrinsik. Faktor intrinsik guru TPQ terdiri dari, ibadah, keinginan dan harapan pribadi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. Sedangkan faktor ekstrinsik guru TPQ yaitu, kondisi lingkungan kerja, hubungan kerja, penghargaan dan jaminan hari akhir.

Kata kunci : *Motivasi Kerja, Intrinsik, Ekstrinsik, Islam, Guru TPQ, Kualitatif*

KATA PENGANTAR

Bismilahirrahmanirrahim ...

Alhamdulillah, segala puji dan syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, karena atas limpahan rahmat dan hidayah-Nya penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul “**MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)**”. Skripsi ini disusun sebagai syarat akademis dalam menyelesaikan studi program Sarjana (S1) Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.

Penulis menyadari bahwa selama proses hingga terselesaikannya penyusunan skripsi ini banyak mendapat kontribusi dari berbagai pihak. Dengan segala kerendahan hati, penulis ingin menyampaikan rasa terima kasih yang sebesar-besarnya atas segala bantuan, dukungan serta saran yang telah diberikan. Oleh karena itu izinkan penulis menyampaikan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Drs. H. Mohamad Nasir, M.Si, Ph.D, Akt selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro Semarang.
2. Bapak Drs. Fuad Mas’ud, MIR selaku dosen pembimbing yang dengan sabar dan bijaksana memberikan bimbingan serta saran sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan baik.
3. Ibu Dra. Hj. Endang Tri Widyawarti, M.M selaku dosen wali yang telah banyak membantu penulis selama menempuh pendidikan di Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro.

4. Segenap Dosen Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro yang telah mendidik dan memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat bagi penulis.
5. Para responden: Ibu Ati Rohati, Bapak Didik Marjono, Bapak Edhy Suroso, Ibu Inni Hikmatin, Bapak Khaeruddin, Saudara M. Rofi'i, Bapak M. Shirot, Bapak Mukhtamid, Bapak Nurwahyono, Saudari Tiara Pertiwi Adipurti, Ibu Umi Zaidah dan Saudara Yusa Hanafi yang telah membantu penulis dalam melakukan penelitian dan memberikan informasi yang bermanfaat sampai terselesaikannya skripsi ini.
6. Kedua orang tua tercinta Ayahanda R.B.K. Pramukanto dan Ibunda Meiliana, serta adikku tersayang Okky Tamami yang selalu mendo'akan dan memberikan dukungan penuh kepada penulis sehingga penulis dapat menyelesaikan pendidikan di Universitas Diponegoro ini.
7. Teman spesial penulis, Diajeng Sarsa Putranto yang juga banyak memberikan motivasi kepada penulis sehingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Sahabat-sahabat seperjuangan, Aditama, Adega, Akbar, Dwi, Lukman, Yugo dan sahabat-sahabat yang lainnya yang tidak dapat disebutkan satu persatu yang telah banyak memberikan dukungan serta saran kepada penulis, serta teman-teman Manajemen Reguler II angkatan 2007 yang telah mengukir banyak kenangan selama masa perkuliahan.
9. Seluruh staf dan tata usaha yang telah banyak direpotkan oleh penulis dan membantu penulis selama menjalani perkuliahan di Universitas Diponegoro.

Penulis menyadari bahwa dalam skripsi ini masih terdapat banyak kekurangan. Oleh karena itu, penulis sangat mengharapkan kritik dan saran dari semua pihak agar penulis dapat lebih menyempurnakan skripsi ini.

Akhir kata, penulis berharap semoga skripsi ini dapat memberikan manfaat bagi penulis maupun orang lain yang membacanya.

Semarang, 12 Agustus 2011

Penulis,

Ananto Pramandhika
NIM. C2A607017

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
HALAMAN PERSETUJUAN	ii
HALAMAN PENGESAHAN KELULUSAN UJIAN	iii
PERNYATAAN ORISINALITAS SKRIPSI	iv
MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
ABSTRAK	vii
KATA PENGANTAR	viii
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR LAMPIRAN.....	xv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah.....	1
1.2. Perumusan Masalah	6
1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian	6
1.3.1. Tujuan Penelitian	6
1.3.2. Kegunaan Penelitian	6
1.4. Sistematika Penulisan.....	7
BAB II TELAAH PUSTAKA.....	8
2.1. Tinjauan Pustaka.....	8
2.1.1. Konsep Kerja dalam Islam	8
2.1.1.1. Prinsip Bekerja menurut Islam.....	12
2.1.1.2. Etika Kerja menurut Islam.....	15
2.1.1.3. Keutamaan Mengajar Al-Qur'an	21
2.1.2. Motivasi.....	24
2.1.2.1. Teori Motivasi Non-Islam	26
2.1.2.2. Teori Motivasi dalam Islam.....	33
2.1.2.3. Motivasi Intrinsik dan Ekstrinsik.....	35
2.2. Penelitian Terdahulu	40

2.3. Kerangka Pemikiran.....	41
BAB III METODE PENELITIAN	43
3.1. Metode Penelitian	43
3.2. Pendekatan Penelitian	44
3.3. Lokasi Studi.....	45
3.4. Subjek Penelitian.....	45
3.5. Objek Penelitian	46
3.6. Jenis dan Sumber Data	46
3.7. Metode Pengumpulan Data	47
3.7.1. Observasi	47
3.7.2. Wawancara.....	50
3.7.3. Dokumentasi.....	52
3.8. Teknik Analisis Data.....	53
3.8.1. Reduksi Data.....	53
3.8.2. Penyajian Data	54
3.8.3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi	54
3.9. Validasi Data	55
BAB IV HASIL DAN ANALISIS	58
4.1. Kondisi Pendidikan Al-Qur'an di Kecamatan Semarang Selatan	58
4.2. Profil TPQ	60
4.3. Profil Responden.....	66
4.4. Karakteristik Responden	67
4.4.1. Masa Pengabdian	67
4.4.2. Upah (<i>Bisyaroh</i>)	68
4.4.3. Jenis Kelamin	70
4.4.4. Tingkat Pendidikan	72
4.4.5. Status Pernikahan.....	73
4.5. Perjuangan Guru TPQ.....	75
4.5.1. Latar Belakang Mengajar TPQ.....	75
4.5.2. Gambaran Ideal Guru TPQ menurut Responden.....	77
4.5.3. Harapan Responden terhadap Profesi Guru TPQ.....	78

4.6. Motivasi Kerja dalam Islam	80
4.7. Faktor-faktor Motivasi Guru TPQ	81
4.7.1. Motivasi Intrinsik Guru TPQ.....	82
4.7.2. Motivasi Ekstrinsik Guru TPQ.....	86
BAB V PENUTUP	89
5.1. Kesimpulan.....	89
5.2. Saran.....	91
DAFTAR PUSTAKA	93
LAMPIRAN-LAMPIRAN.....	97

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 2.1. Faktor Internal dan Eksternal.....	39
Tabel 4.1. Daftar Nama Responden.....	67

DAFTAR LAMPIRAN

- Lampiran A : Foto Responden
- Lampiran B : Foto Lokasi Penelitian
- Lampiran C : Biodata Responden
- Lampiran D : Data TPQ di Kecamatan Semarang Selatan
- Lampiran E : Lembar *Member Check*

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah wadah mengantar anak didik untuk dapat menulis dan membaca Al-Qur'an, keberadaan Taman Pendidikan Al-Qur'an merupakan suatu kewajiban kolektif (*fardhu kifayah*). Dengan demikian, Taman Pendidikan Al-Qur'an lahir akibat kebutuhan masyarakat, berkembang seiring dengan perkembangan masyarakat. Berkembangnya suatu Taman Pendidikan Al-Qur'an dianggap adanya pengaruh kekuatan pendukung atau perubah, demikian juga tidak terlaksananya dan tercapainya beberapa program kegiatan dianggap adanya kekuatan penghambat. Kekuatan atau pengaruh tersebut dapat berasal dari dalam atau sistem madrasah itu sendiri, juga berasal dari masyarakat, kekuatan dari luar tersebut (masyarakat) dapat berwujud sebagai partisipasi dan juga dapat berwujud sebagai suatu kebijaksanaan yang kurang mendapat dukungan (Djafar,1996).

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.

Keberhasilan program pendidikan TPQ tidak terlepas dari peran guru yang mengajar. Kita sering menyebut mereka sebagai guru agama, guru mengaji atau guru TPQ. Guru agama secara umum adalah seseorang yang telah mengkhususkan dirinya untuk melakukan kegiatan menyampaikan ajaran agama kepada orang lain. Selanjutnya sekarang pengertian guru agama Islam berkembang sesuai dengan tugas dan peran yang dilaksanakan dalam rangka penyampaian materi pendidikan agama Islam. Pada saat ini guru agama Islam tidak terbatas sebagai pangajar saja, namun beliau juga memiliki tugas dan fungsi sebagai pengajar, pendidik dan sebagai penghimpun informasi. Guru adalah perencana dan pelaksana dari sistem pendidikan adalah suatu kesatuan dari berbagai unsur yang satu sama lain saling berhubungan dalam mengemban sesuatu tugas untuk mencapai tujuan yang telah dibebankan pada sistem tersebut (Soemanto, 1998).

Kondisi guru mengaji di tanah air masih memprihatinkan. Sebagian besar hidup dengan tingkat kesehateraan 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 (Replubika, 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.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2001) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang

manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Pentingnya motivasi karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal (Wahyuddin, 2010).

Chung & Megginson (dalam Gomes, 2001) menjelaskan, motivasi melibatkan (1) faktor-faktor individual dan (2) faktor-faktor organisasional. Faktor-faktor individual meliputi kebutuhan-kebutuhan (*needs*), tujuan-tujuan (*goals*), sikap (*attitude*), dan kemampuan-kemampuan (*abilities*). Faktor-faktor organisasional meliputi pembayaran atau gaji (*pay*), keamanan pekerjaan (*job security*), sesama pekerja (*co-workers*), pengawasan (*supervision*), pujian (*praise*), dan pekerjaan itu sendiri (*job itself*).

Helleriegel dan Slocum sebagaimana dikutip Sujak (1990) mengklasifikasikan tiga faktor utama yang mempengaruhi motivasi meliputi (1) perbedaan karakteristik individu, (2) perbedaan karakteristik pekerjaan, dan (3) perbedaan karakteristik lingkungan kerja atau organisasi. Karakteristik individu yang berbeda jenis kebutuhan, sikap dan minat menimbulkan motivasi yang bervariasi, misalnya pegawai yang mempunyai motivasi untuk mendapatkan uang sebanyak-banyaknya akan bekerja keras dengan resiko tinggi dibanding dengan pegawai yang mempunyai motivasi keselamatan, dan akan berbeda pada pegawai yang bermotivasi untuk memperoleh prestasi. Setiap pekerjaan yang berbeda membutuhkan persyaratan keterampilan, identitas tugas, signifikansi tugas, otonomi dan tipe-tipe penilaian yang berbeda pula. Perbedaan karakteristik yang melekat pada pekerjaan itu membutuhkan pengorganisasian dan penempatan

orang secara tepat sesuai dengan kesiapan masing-masing pegawai. Setiap organisasi juga mempunyai peraturan, kebijakan, sistem pemberian hadiah, dan misi yang berbeda-beda yang akan berpengaruh pada setiap pegawainya. Motivasi seseorang dipengaruhi oleh stimuli kekuatan intrinsik yang ada pada diri seseorang/individu yang bersangkutan, stimuli eksternal mungkin juga dapat mempengaruhi motivasi, tetapi motivasi itu sendiri mencerminkan reaksi individu terhadap stimuli tersebut.

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.

Berdasarkan dari uraian di atas dalam kesempatan ini peneliti bermaksud menganalisa sejauh mana faktor-faktor motivasi (faktor eksternal dan faktor internal) mempengaruhi motivasi kerja guru TPQ di Kota Semarang, khususnya di Kecamatan Semarang Selatan. Kajian ini selanjutnya akan diwujudkan dalam bentuk penelitian skripsi dengan judul: “MOTIVASI KERJA DALAM ISLAM (Studi Kasus pada Guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan)”.

1.2. 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?”

1.3. Tujuan dan Kegunaan Penelitian

1.3.1. Tujuan Penelitian

Tujuan diadakan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memotivasi para guru TPQ dalam menjalankan pekerjaannya.

1.3.2. Kegunaan Penelitian

Adapun kegunaan dari penelitian ini adalah:

1. Hasil penelitian ini diharapkan menambah wawasan peneliti dan sebagai referensi bidang Sumber Daya Manusia (SDM).
2. Memberi masukan bagi kegiatan penelitian lain mengenai motivasi, khususnya tentang guru TPQ.

1.4. Sistematika Penulisan

Untuk lebih mempermudah dan memberikan gambaran yang jelas mengenai isi skripsi ini, maka dibuat sistematika penulisan sebagai berikut:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini menjelaskan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan dan kegunaan penelitian serta sistematika penulisan.

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini menjelaskan tentang landasan teori yang didasarkan sebagai bahan acuan dalam penelitian ini, penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode Penelitian merupakan bagian yang menjelaskan bagaimana metode yang digunakan, sampel sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data.

BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini berisi hasil dan pembahasan yang menjelaskan deskripsi obyek penelitian, analisis data, dan pembahasan.

BAB V PENUTUP

Bab ini menguraikan kesimpulan dan saran.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Pustaka

2.1.1. 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).

Golongan ini mungkin terdiri dari pegawai, supir, tukang sapu ataupun seorang yang tidak mempunyai pekerjaan tetap. Sifat-sifat di ataslah sebenarnya yang menjamin kebaikan dan kedudukan seseorang di dunia dan di akhirat kelak. Jika membaca hadits-hadits Rasulullah SAW tentang ciri-ciri manusia yang baik di sisi Allah, maka tidak heran bahwa di antara mereka itu ada golongan yang memberi minum anjing kelaparan, mereka yang memelihara mata, telinga dan lidah dari perkara yang tidak berguna, tanpa melakukan amalan sunnah yang banyak dan seumpamanya.

Banyak hadits yang menjelaskan tentang pentingnya bekerja didalam Islam, berikut beberapa hadits yang penulis kutip:

“Dari Miqdan r.a. dari Nabi Muhammad Saw, bersabda: Tidaklah makan seseorang lebih baik dari hasil usahanya sendiri. Sesungguhnya Nabi Daud a.s., makan dari hasil usahanya sendiri.” (HR. Bukhari)

“Dari Abu Abdullah Az-Zubair bin Al-‘Awwam r.a., ia berkata: Rasulullah Saw bersabda: Sungguh seandainya salah seorang di antara kalian mengambil beberapa utas tali, kemudian pergi ke gunung dan kembali dengan memikul seikat kayu bakar dan menjualnya, kemudian dengan hasil itu Allah mencukupkan kebutuhan hidupmu, itu lebih baik daripada meminta-minta kepada sesama manusia, baik mereka memberi ataupun tidak.” (HR. Bukhari)

“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)

“Rasulullah saw pernah ditanya, Pekerjaan apakah yang paling baik? Beliau menjawab, Pekerjaan terbaik adalah usaha seseorang dengan tangannya sendiri dan semua perjualbelian yang dianggap baik.” (HR. Ahmad dan Baihaqi)

Dalam satu hadits yang diriwayatkan oleh Umar r.a., berbunyi : “Bahwa setiap amal itu bergantung pada niat, dan setiap individu itu dihitung berdasarkan apa yang diniatkannya ...”.

Dalam riwayat lain, 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 ...”

Dalam hadits-hadits yang disebutkan di atas, menunjukkan bahwa bekerja merupakan perbuatan yang sangat mulia dalam ajaran Islam. Rasulullah SAW memberikan pelajaran menarik tentang pentingnya bekerja. Dalam Islam bekerja bukan sekadar memenuhi kebutuhan perut, tapi juga untuk memelihara harga diri dan martabat kemanusiaan yang seharusnya dijunjung tinggi. Karenanya, bekerja dalam Islam menempati posisi yang teramat mulia. Islam sangat menghargai orang yang bekerja dengan tangannya sendiri.

Ketika seseorang merasa kelelahan atau capai setelah pulang bekerja, maka Allah SWT mengampuni dosa-dosanya saat itu juga. Selain itu, orang yang bekerja, berusaha untuk mendapatkan penghasilan dengan tangannya sendiri baik untuk membiayai kebutuhannya sendiri ataupun kebutuhan anak dan isteri (jika sudah berkeluarga), dalam Islam orang seperti ini dikategorikan *jihad fi sabilillah*. Dengan demikian Islam memberikan apresiasi yang sangat tinggi bagi mereka yang mau berusaha dengan sekuat tenaga dalam mencari nafkah (penghasilan).

Kerja juga berkait dengan martabat manusia. Seorang yang telah bekerja dan bersungguh-sungguh dalam pekerjaannya akan bertambah martabat dan kemuliannya. Sebaliknya, orang yang tidak bekerja alias menganggur, selain kehilangan martabat dan harga diri di hadapan dirinya sendiri, juga di hadapan orang lain. Jatuhnya harkat dan harga diri akan menjerumuskan manusia pada perbuatan hina. Tindakan mengemis, merupakan kehinaan, baik di sisi manusia maupun di sisi Allah SWT.

Seperti hadits di atas Rasulullah mengutarakan bahwa orang yang pergi ke gunung dengan membawa seutas tali untuk mencari kayu bakar yang kemudian ia jual, maka apa yang dihasilkan dari menjual kayu bakar itu lebih baik daripada ia meminta-minta kepada sesama manusia.

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.

Bekerja dalam Islam akan mendapatkan pahala, kenapa? Jawabannya sederhana, karena bekerja dalam konsep Islam merupakan kewajiban atau fardhu.

Dalam kaidah fiqh, orang yang menjalankan kewajiban akan mendapatkan pahala, sedangkan mereka yang meninggalkannya akan terkena sanksi dosa.

Tentang kewajiban bekerja, Rasulullah bersabda: “Mencari rezeki yang halal itu wajib sesudah menunaikan yang fardhu (seperti shalat, puasa dan sebagainya)”. (HR. Ath-Thabrani dan al-Baihaqi)

Karena bekerja merupakan kewajiban, maka tidak heran jika Umar bin Khaththab pernah menghalau orang yang berada di masjid agar keluar untuk mencari nafkah. Umar tidak suka melihat orang yang pada siang hari tetap asyik duduk di masjid, sementara matahari sudah terpancar bersinar.

Akan tetapi perlu diingat bahwa yang dimaksud dalam hadits-hadits di atas adalah orang yang bekerja sesuai dengan ajaran Islam. Bekerja pada jalur halal dan bukan bekerja dengan pekerjaan yang diharamkan oleh Allah SWT.

2.1.1.1. 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. Karena dalam kacamata syariat, bekerja hanyalah untuk menegakkan ibadah kepada Allah SWT agar terhindar dari hal-hal yang diharamkan dan dalam rangka memelihara diri dari sifat-sifat yang tidak baik, seperti meminta-minta atau menjadi beban orang lain. Bekerja juga bisa menjadi sarana untuk berbuat baik kepada orang lain dengan cara ikut andil membangun umat di masa sekarang dan masa yang akan datang, serta

melepaskan umat dari belenggu ketergantungan kepada ummat lain dan jeratan transaksi haram.

- 2) Seorang muslim dalam usaha harus berhias diri dengan akhlak mulia, seperti: sikap jujur, amanah, menepati janji, menunaikan hutang dan membayar hutang dengan baik, memberi kelonggaran orang yang sedang mengalami kesulitan membayar hutang, menghindari sikap menanggukuhkan pembayaran hutang, tamak, menipu, kolusi, melakukan *pungli* (pungutan liar), menyuap dan memanipulasi atau yang sejenisnya.
- 3) Seorang muslim harus bekerja dalam hal-hal yang baik dan usaha yang halal. Sehingga dalam pandangan seorang pekerja dan pengusaha muslim, tidak akan sama antara proyek dunia dengan proyek akhirat. Baginya tidak akan sama antara yang baik dan yang buruk atau antara yang halal dan haram, meskipun hal yang buruk itu menarik hati dan menggiurkan karena besarnya keuntungan materi yang didapat. Ia akan selalu menghalalkan yang halal dan mengharamkan yang haram, bahkan hanya berusaha mencari rizki sebatas yang dibolehkan oleh Allah SWT dan Rasul-Nya.
- 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). Karena menunda pembayaran hutang bagi orang yang mampu merupakan suatu bentuk kedzaliman. Menyia-nyiakan amanah dan melanggar perjanjian

bukanlah akhlak seorang muslim, hal itu merupakan kebiasaan orang-orang munafik.

- 5) Seorang muslim harus menghindari transaksi riba atau berbagai bentuk usaha haram lainnya yang menggiring ke arahnya. Karena dosa riba sangat berat dan harta riba tidak berkah, bahkan hanya akan mendatangkan kutukan dari Allah SWT dan Rasul-Nya, baik di dunia maupun akherat.
- 6) Seorang pekerja muslim tidak memakan harta orang lain dengan cara haram dan bathil, karena kehormatan harta seseorang seperti kehormatan darahnya. Harta seorang muslim haram untuk diambil kecuali dengan kerelaan hatinya dan adanya sebab syar'i untuk mengambilnya, seperti upah kerja, laba usaha, jual beli, hibbah, warisan, hadiah dan yang semisalnya.
- 7) Seorang pengusaha atau pekerja muslim harus menghindari segala bentuk sikap maupun tindakan yang bisa merugikan orang lain. Ia juga harus bisa menjadi mitra yang handal sekaligus kompetitor yang bermoral, yang selalu mengedepankan kaidah "*Segala bahaya dan yang membahayakan adalah haram hukumnya*".
- 8) Seorang pengusaha dan pekerja muslim harus berpegang teguh pada aturan syari'at dan bimbingan Islam agar terhindar dari pelanggaran dan penyimpangan yang mendatangkan sanksi 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. Dan ketika berbisnis jangan berbicara sosial, sementara ketika bersosial jangan berbicara bisnis, karena berakibat munculnya sikap tidak ikhlas dalam beramal dan berinfak.

2.1.1.2. 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).

1) Melakukan pekerjaan dengan baik.

Allah memerintahkan umatnya agar melakukan suatu pekerjaan dengan baik dan sungguh-sungguh. Di dalam Al-Qur'an Allah SWT berfirman:

"Hai rasul-rasul, makanlah dari makanan yang baik-baik, dan kerjakanlah amal yang saleh. Sesungguhnya Aku Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan." (QS. Al-Mu'minuun).

"Hai orang-orang yang beriman, makanlah di antara rezki yang baik-baik yang kami berikan kepadamu dan bersyukurlah kepada Allah, jika benar-benar kepada-Nya kamu menyembah." (QS. Al-Baqarah).

Selain itu, didalam Hadits Rasulullah SAW bersabda:

"Sesungguhnya Allah mencintai salah seorang di antara kamu yang melakukan suatu pekerjaan dengan baik (ketekunan)." (HR. Al Baihaqi).

Dalam memilih seseorang untuk diserahi suatu tugas, Rasulullah saw melakukannya secara selektif, di antaranya dilihat dari segi keahlian, keutamaan, dan kedalaman ilmunya. Beliau juga selalu mengajak mereka agar tekun dalam menunaikan pekerjaan.

2) Taqwa dalam melakukan pekerjaan.

Al-Qur'an banyak sekali mengajarkan kita agar taqwa dalam setiap perkara dan pekerjaan. Jika Allah SWT ingin menyeru kepada orang-orang mukmin dengan nada panggilan seperti "Wahai orang-orang yang beriman", biasanya diikuti oleh ayat yang berorientasi pada kerja dengan muatan ketaqwaan. Di antaranya, "Keluarkanlah sebahagian dari apa yang telah Kami anugerahkan kepadamu." "Janganlah kamu ikuti/rusak sedekah-sedekah (yang telah kamu keluarkan) dengan olok-anolokan dan kata-kata yang menyakitkan."

"Wahai orang-orang yang beriman, bertaqwalah kamu kepada Allah. "Berebakkallah, dan sesungguhnya sebaik-baik bekal adalah taqwa dan bertaqwalah kepada-Ku hai orang-orang yang berakal." (QS. Al-Baqarah).

"Hai anak Adam, sesungguhnya Kami telah menurunkan kepadamu pakaian untuk menutup auratmu dan pakaian indah untuk perhiasan. Dan pakaian takwa itulah yang paling baik. yang demikian itu adalah sebahagian dari tanda-tanda kekuasaan Allah, mudah-mudahan mereka selalu ingat." (QS. Al-A'raf).

Kerja mempunyai etika yang harus selalu diikutsertakan didalamnya, oleh karena kerja merupakan bukti adanya iman dan parameter bagi pahala dan siksa. Hendaknya para pekerja dapat meningkatkan tujuan akhirat dari pekerjaan yang mereka lakukan, dalam arti bukan sekedar memperoleh upah dan imbalan, karena tujuan utama kerja adalah demi memperoleh keridhaan Allah SWT sekaligus berkhidmat kepada umat. Etika bekerja yang disertai dengan ketaqwaan merupakan tuntunan Islam.

- 3) Adanya sikap baik budi, jujur dan amanah, kesesuaian upah, tidak menipu, merampas, mengabaikan sesuatu, dan semena-mena.

Pekerja harus memiliki komitmen terhadap agamanya, memiliki motivasi untuk menjalankan kewajiban-kewajiban Allah, seperti bersungguh-sungguh dalam bekerja dan selalu memperbaiki muamalahnya. Disamping itu, mereka harus mengembangkan etika yang berhubungan dengan masalah kerja sehingga menjadi suatu tradisi kerja yang didasarkan pada prinsip-prinsip agama. Cara seperti ini mempunyai dasar yang kuat dalam ajaran Islam. Akhlak Islam tidak tergantung pada manusia bekerja atau tidak bekerja, namun akhlak Islam lahir dari aqidah Islam, konsisten pada ajaran-ajaran Islam serta bertalian dengan halal dan haram.

- 4) Adanya keterikatan individu terhadap diri dan kerja yang menjadi tanggung jawabnya.

Sikap ini muncul dari iman dan rasa takut individu terhadap Allah. Kesadaran ketuhanan dan spiritualitasnya mampu melahirkan sikap-sikap kerja positif. Kesadaran bahwa Allah melihat, mengontrol dalam kondisi apapun, serta akan menghisab seluruh amal perbuatannya secara adil dan fair, kemudian akan membalasnya dengan pahala atau siksaan di dunia.

Allah SWT berfirman:

"Sebagai bimbingan yang lurus, untuk memperingatkan siksaan yang sangat pedih dari sisi Allah dan memberi berita gembira kepada orang-orang yang beriman, yang mengerjakan amal saleh, bahwa mereka akan mendapat pembalasan yang baik," (QS. Al-Kahfi).

Kesadaran inilah yang menuntut untuk bersikap cermat dan bersungguh-sungguh dalam bekerja, berusaha keras memperoleh keridhaan Allah, dan memiliki hubungan yang baik dengan relasinya. Dewasa ini sikap semacam itu telah banyak dilupakan orang. Hal ini disebabkan karena lemahnya komitmen terhadap agama dan kurangnya konsistensi terhadap ajaran-ajarannya. Oleh karenanya, harus diupayakan penanaman ketaqwaan dalam hati dan jiwa manusia.

- 5) Berusaha dengan cara halal dalam seluruh jenis pekerjaan.

Rasulullah SAW pernah ditanya tentang pekerjaan yang paling utama. Beliau menjawab: "Jual beli yang baik dan pekerjaan seorang laki-

laki dengan tangannya sendiri ." (HR. Abu Ya'la). Selanjutnya Rasulullah SAW bersabda:

"Sesungguhnya Allah adalah Dzat Yang Baik, mencintai yang baik, dan tidak menerima (sesuatu) kecuali yang baik dan sesungguhnya Allah memerintahkan kepada orang-orang mukmin sesuatu yang diperintahkan kepada para utusan-Nya." (HR. Muslim dan Tirmidzi).

"Mencari yang halal adalah wajib bagi setiap muslim." (HR. Ath Thabrani)

"Empat hal sekiranya ada pada diri anda maka sesuatu yang tidak ada pada diri anda (dari hal keduniaan) tidak membahayakan anda, yaitu menjaga amanah, berbicara benar, berperagai baik, dan iffah dalam hal makanan." (HR. Ahmad dan Ath Thabrani).

- 6) Dilarang memaksakan (memforsir) seseorang, alat-alat produksi, atau binatang dalam bekerja.

Semua harus dipekerjakan secara proporsional dan wajar, misalnya tidak boleh mempekerjakan buruh atau hewan secara zhalim. Termasuk didalamnya penggunaan alat-alat produksi secara terus menerus.

Rasulullah SAW bersabda: "Sesungguhnya tubuhmu mempunyai hak atas dirimu."

Para ahli fiqih telah menegaskan pentingnya kasih sayang terhadap para pekerja dan hewan yang dipekerjakan. Mereka yang sadar amat memperhitungkan beban yang semestinya dipikul oleh para pekerja. Mereka melarang membebani binatang diluar kekuatannya. Mereka menyuruh para pekerja menurunkan barang-barang muatan dari atas punggung hewan yang mengangkutnya jika sedang istirahat, agar tidak membahayakan.

Demikian pula terhadap alat-alat produksi, agar tidak dipergunakan secara terus menerus tanpa ada waktu istirahat, guna mengurangi kerusakan yang terlalu cepat, apalagi jika alat-alat tersebut milik umum.

7) Islam tidak mengenal pekerjaan yang mendurhakai Allah.

Dalam bekerja tidak melakukan hal-hal yang bertentangan dengan syariat Islam seperti memeras bahan & bahan minuman keras, sebagai pencatat riba, pelayan bar, pekerja seks komersial (PSK), pengedar narkoba, dan bekerja dengan penguasa yang menyuruh kejahatan seperti membunuh orang dan sebagainya.

Rasulullah SAW bersabda :

"Tidak ada ketaatan terhadap makhluk untuk mendurhakai Sang Pencipta." (HR. Ahmad bin Hambal dalam Musnad-Nya dan Hakim dalam Al Mustadraknya, kategori hadits shahih).

8) Kuat dan dapat dipercaya (jujur) dalam bekerja.

Baik pekerja pemerintah, swasta, bekerja pada diri sendiri, ataukah di umara, para hakim, para wali rakyat, maupun para pekerja biasa, mereka adalah orang-orang yang disebut "pegawai tetap". Begitupun kelompok pekerja lain, seperti tukang sepatu, penjahit, dan lainnya ; atau para pedagang barang-barang seperti beras; atau para petani, mereka juga harus dapat dipercaya dan kuat, khususnya mereka mandiri dalam kategori terakhir. Allah SWT berfirman :

"Salah seorang dari kedua wanita itu berkata: "Ya bapakku ambillah ia sebagai orang yang bekerja (pada kita), karena

sesungguhnya orang yang paling baik yang kamu ambil untuk bekerja (pada kita) ialah orang yang kuat lagi dapat dipercaya."

9) Bekerja secara profesional (ahli).

Aspek profesionalisme ini amat penting bagi seorang pekerja. Maksudnya adalah kemampuan untuk memahami dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan prinsipnya (keahlian). Pekerja tidak cukup hanya dengan memegang teguh sifat-sifat amanah, kuat, berakhlak dan bertakwa, namun dia harus pula mengerti dan menguasai benar pekerjaannya.

Umar ra. sendiri pernah mempekerjakan orang dan beliau memilih dari mereka orang-orang yang profesional dalam bidangnya. Bahkan Rasulullah SAW mengingatkan: "Bila suatu pekerjaan tidak diserahkan kepada ahlinya, maka tunggulah kehancurannya." (Al-Hadits).

Jadi tanpa adanya profesionalisme atau keahlian, suatu usaha akan mengalami kerusakan dan kebangkrutan. Juga menyebabkan menurunnya kualitas dan kuantitas produksi, bahkan sampai pada kesemrawutan manajemen, serta kerusakan alat-alat produktivitas. Hal-hal ini tentunya jelas akan menyebabkan juga terjadinya kebangkrutan total yang tidak diinginkan.

2.1.1.3. 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".

Al Hafiz Ibnu Katsir berkata: Maksud dari sabda Rasulullah SAW, "Sebaik-baik kalian adalah orang yang belajar Al-Qur'an dan mengajarkan kepada orang lain" adalah, bahwa ini sifat-sifat orang-orang mukmin yang mengikuti dan meneladani para rasul. Mereka telah menyempurnakan diri sendiri dan menyempurnakan orang lain. Hal itu merupakan gabungan antara manfaat yang terbatas untuk diri mereka dan yang menular kepada orang lain.

“Orang yang membaca Al-Qur'an sedangkan dia mahir melakukannya, kelak mendapat tempat di dalam surga bersama-sama dengan rasul-rasul yang mulia lagi baik. Sedangkan orang yang membaca Al-Qur'an, tetapi dia tidak mahir, membacanya tertegun-tegun dan nampak agak berat lidahnya (belum lancar), dia akan mendapat dua pahala.” (HR. Bukhari & Muslim)

“Perumpamaan orang mukmin yang membaca Al-Qur'an adalah seperti buah Utrujjah yang baunya harum dan rasanya enak. Perumpamaan orang mukmin yang tidak membaca Al-Qur'an seperti buah kurma yang tidak berbau sedang rasanya enak dan manis. Perumpamaan orang munafik yang membaca Al-Qur'an adalah seperti raihanah yang baunya harum sedang rasanya pahit. Dan perumpamaan orang munafik yang tidak membaca Al-Qur'an adalah seperti hanzhalah yang tidak berbau sedang rasanya pahit.” (HR. Bukhari & Muslim)

“Sesungguhnya Allah SWT mengangkat derajat beberapa golongan manusia dengan kalam ini dan merendahkan derajat golongan lainnya.” (HR. Bukhari & Muslim)

“Bacalah Al-Qur’an karena dia akan datang pada hari Kiamat sebagai juru syafaat bagi pembacanya.” (HR. Muslim)

“Tidak bisa iri hati, kecuali kepada dua seperti orang: yaitu orang lelaki yang diberi Allah SWT pengetahuan tentang Al-Qur’an dan diamalkannya sepanjang malam dan siang; dan orang lelaki yang dianugerahi Allah swt harta, kemudian dia menafkahkanya sepanjang malam dan siang.” (HR. Bukhari & Muslim)

Rasulullah SAW bersabda, Allah SWT berfirman: “Barangsiapa disibukkan dengan mengkaji Al-Qur’an dan menyebut nama-Ku, sehingga tidak sempat meminta kepada-Ku, maka Aku berikan kepadanya sebaik-baik pemberian yang Aku berikan kepada orang-orang yang meminta. Dan keutamaan kalam Allah atas perkataan lainnya adalah seperti, keutamaan Allah atas makhluk-Nya. (HR. Tirmidzi)

“Sesungguhnya orang yang tidak terdapat dalam rongga badannya sesuatu dari Al-Qur’an adalah seperti rumah yang roboh.” (HR. Tirmidzi)

“Dikatakan kepada pembaca Al-Qur’an, bacalah dan naiklah serta bacalah dengan tartil seperti engkau membacanya di dunia karena kedudukanmu adalah pada akhir ayat yang engkau baca.” (HR. Abu Dawud, Tirmidzi dan Nasa’I)

“Barangsiapa membaca Al-Qur’an dan mengamalkan isinya, Allah memakaikan pada kedua orang tuanya di hari kiamat suatu mahkota yang sinarnya lebih bagus dari pada sinar matahari di rumah-rumah di dunia. Maka bagaimana tanggapanmu terhadap orang yang mengamalkan ini.” (HR. Abu Dawud)

Abdul Humaidi Al-Hamani, berkata: “Aku bertanya kepada Sufyan Ath-Thauri, manakah yang lebih engkau sukai, orang yang berperang atau orang yang membaca Al-Qur’an?” Sufyan menjawab: “Membaca Al-Qur’an. Karena Nabi saw bersabda. ‘Orang yang terbaik di antara kamu adalah orang yang belajar Al-Qur’an dan mengajarkannya.’”

Begitu banyak keutamaan membaca Al-Qur'an. Membaca sedikit tapi secara terus menerus itu lebih baik daripada banyak tapi terputus. Oleh karenanya, jika kita lalai atau ketiduran maka tidak salahnya jika kita menggantinya keesokan harinya. Nabi SAW bersabda:

”Siapa saja tidur melupakan hizbnya atau sesuatu darinya, lalu membacanya pada waktu antara Shalat Subuh dan Shalat Duhur, maka dicatat baginya pahala seakan-akan ia telah membacanya di malam hari.” (HR Muslim).

2.1.2. 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).

Menurut Masrukhin dan Waridin (2006) motivasi merupakan faktor psikologis yang menunjukkan minat individu terhadap pekerjaan, rasa puas dan ikut bertanggungjawab terhadap aktivitas atau pekerjaan yang dilakukan. Sedangkan Yohanas (2006) menyatakan motivasi adalah faktor yang kehadirannya

dapat menimbulkan kepuasan kerja dan meningkatkan produktivitas atau hasil kerja dan menimbulkan berbagai perilaku manusia.

Menurut Mangkunegara (2004) motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*), karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan. Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal.

Menurut Gitosudarmo dan Mulyono (2001) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu perbuatan atau kegiatan tertentu, oleh karena itu motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Setiap tindakan yang dilakukan oleh seorang manusia pasti memiliki sesuatu faktor yang mendorong perbuatan tersebut. Selain itu Martoyo (2000) mengatakan *motive* atau dorongan adalah suatu dorongan yang menjadi pangsang seseorang melakukan sesuatu atau bekerja. Seseorang yang sangat termotivasi, yaitu orang yang melaksanakan upaya substansial, guna menunjang tujuan tujuan produksi kesatuan kerjanya, dan organisasi dimana ia bekerja. Seseorang yang tidak termotivasi, hanya memberikan upaya minimum dalam hal bekerja. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dengan demikian motivasi atau *motivation* berarti pemberian motif, penimbulan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan, tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan (Siagian, 2003). Definisi lain tentang motivasi menurut Winardi (2002), motivasi adalah keinginan yang terdapat pada seseorang individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan.

2.1.2.1. 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).

1. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori motivasi yang paling terkenal adalah hierarki teori kebutuhan milik Abraham Maslow (1954). Teori ini pada intinya berkisar pada pendapat bahwa manusia mempunyai lima tingkat atau hierarki kebutuhan, yaitu : (1) kebutuhan fisiologikal (*physiological needs*), seperti : rasa lapar, haus, istirahat dan sex; (2) kebutuhan rasa aman (*safety needs*), tidak dalam arti fisik semata, akan tetapi juga

mental, psikologikal dan intelektual; (3) kebutuhan akan kasih sayang (*love needs*); (4) kebutuhan akan harga diri (*esteem needs*), yang pada umumnya tercermin dalam berbagai simbol-simbol status; dan (5) aktualisasi diri (*self actualization*), dalam arti tersedianya kesempatan bagi seseorang untuk mengembangkan potensi yang terdapat dalam dirinya sehingga berubah menjadi kemampuan nyata. Kebutuhan-kebutuhan yang disebut pertama (fisiologis) dan kedua (keamanan) kadang-kadang diklasifikasikan dengan cara lain, misalnya dengan menggolongkannya sebagai kebutuhan primer, sedangkan yang lainnya dikenal pula dengan klasifikasi kebutuhan sekunder.

Terlepas dari cara membuat klasifikasi kebutuhan manusia itu, yang jelas adalah bahwa sifat, jenis dan intensitas kebutuhan manusia berbeda satu orang dengan yang lainnya karena manusia merupakan individu yang unik. Juga jelas bahwa kebutuhan manusia itu tidak hanya bersifat materi, akan tetapi bersifat psikologikal, mental, intelektual dan bahkan juga spiritual (Anwar, 2011).

Menarik pula untuk dicatat bahwa dengan makin banyaknya organisasi yang tumbuh dan berkembang di masyarakat dan makin mendalamnya pemahaman tentang unsur manusia dalam kehidupan organisasional, teori “klasik” Maslow semakin dipergunakan, bahkan dikatakan mengalami “koreksi”. Penyempurnaan atau “koreksi” tersebut terutama diarahkan pada konsep “hierarki kebutuhan” yang dikemukakan oleh Maslow. Istilah “hierarki” dapat diartikan sebagai tingkatan. Atau secara analogi berarti anak tangga. Logikanya ialah bahwa menaiki suatu tangga berarti dimulai dengan anak tangga yang pertama, kedua, ketiga dan seterusnya. Jika konsep tersebut diaplikasikan pada pemuasan

kebutuhan manusia, berarti seseorang tidak akan berusaha memuaskan kebutuhan tingkat kedua, dalam hal ini keamanan sebelum kebutuhan tingkat pertama yaitu sandang, pangan, dan papan terpenuhi, yang ketiga tidak akan diusahakan pemuasan sebelum seseorang merasa aman, demikian pula seterusnya.

Berangkat dari kenyataan bahwa pemahaman tentang berbagai kebutuhan manusia makin mendalam penyempurnaan dan “koreksi” dirasakan bukan hanya tepat, akan tetapi juga memang diperlukan karena pengalaman menunjukkan bahwa usaha pemuasan berbagai kebutuhan manusia berlangsung secara simultan. Artinya, sambil memuaskan kebutuhan fisik, seseorang pada waktu yang bersamaan ingin menikmati rasa aman, merasa dihargai, memerlukan teman serta ingin berkembang. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lebih tepat apabila berbagai kebutuhan manusia digolongkan sebagai rangkaian dan bukan sebagai hierarki (Anwar, 2001). Anwar (2011) menambahkan bahwa dalam hubungan ini, perlu ditekankan bahwa :

- 1) Kebutuhan yang satu saat sudah terpenuhi sangat mungkin akan timbul lagi di waktu yang akan datang;
- 2) Pemuasaan berbagai kebutuhan tertentu, terutama kebutuhan fisik, bisa bergeser dari pendekatan kuantitatif menjadi pendekatan kualitatif dalam pemuasannya.
- 3) Berbagai kebutuhan tersebut tidak akan mencapai “titik jenuh” dalam arti tibanya suatu kondisi dalam mana seseorang tidak lagi dapat berbuat sesuatu dalam pemenuhan kebutuhan itu. Kendati pemikiran Maslow tentang teori kebutuhan ini tampak lebih bersifat teoritis, namun telah

memberikan fundasi dan mengilhami bagi pengembangan teori-teori motivasi yang berorientasi pada kebutuhan berikutnya yang lebih bersifat aplikatif.

2. Teori X dan Y

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan. Kesimpulan yang didapatkan adalah pandangan manajer mengenai sifat manusia didasarkan atas beberapa kelompok asumsi tertentu dan bahwa mereka cenderung membentuk perilaku mereka terhadap karyawan berdasarkan asumsi-asumsi tersebut (Robbins, 2008).

Menurut teori X, ada empat asumsi yang dimiliki oleh manajer adalah:

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipaksa, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.
- 4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutnya sebagai teori Y:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggungjawab.
- 4) Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang didedarkan ke seluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

3. Teori Dua Faktor

Ilmuwan ketiga yang diakui telah memberikan kontribusi penting dalam pemahaman motivasi Herzberg. Teori yang dikembangkannya dikenal dengan “Model Dua Faktor” dari motivasi, yaitu faktor motivasional dan faktor hygiene atau “pemeliharaan”.

Menurut teori ini yang dimaksud faktor motivasional adalah hal-hal yang mendorong berprestasi yang sifatnya intrinsik, yang berarti bersumber dalam diri seseorang, sedangkan yang dimaksud dengan faktor hygiene atau pemeliharaan adalah faktor-faktor yang sifatnya ekstrinsik yang berarti bersumber dari luar diri yang turut menentukan perilaku seseorang dalam kehidupan seseorang (Anwar, 2011).

Menurut Herzberg, yang tergolong sebagai faktor motivasional antara lain ialah pekerjaan seseorang, keberhasilan yang diraih, kesempatan bertumbuh,

kemajuan dalam karier dan pengakuan orang lain. Sedangkan faktor-faktor hygiene atau pemeliharaan mencakup antara lain status seseorang dalam organisasi, hubungan seorang individu dengan atasannya, hubungan seseorang dengan rekan-rekan sekerjanya, teknik penyeliaan yang diterapkan oleh para penyelia, kebijakan organisasi, sistem administrasi dalam organisasi, kondisi kerja dan sistem imbalan yang berlaku (Anwar, 2011).

Salah satu tantangan dalam memahami dan menerapkan teori Herzberg ialah memperhitungkan dengan tepat faktor mana yang lebih berpengaruh kuat dalam kehidupan seseorang, apakah yang bersifat intrinsik ataukah yang bersifat ekstrinsik

4. Teori Kebutuhan McClelland

Teori kebutuhan McClelland dikembangkan oleh David McClelland dan teman-temannya. Menurut McClelland (1987) teori kebutuhan berfokus pada tiga kebutuhan yang didefinisikan sebagai berikut:

- 1) Kebutuhan berprestasi: dorongan untuk melebihi, mencapai standar-standar, berusaha keras untuk berhasil.
- 2) Kebutuhan berkuasa: kebutuhan untuk membuat individu lain berperilaku sedemikian rupa sehingga mereka tidak akan berperilaku sebaliknya.
- 3) Kebutuhan berafiliasi: keinginan untuk menjalin suatu hubungan antarpersonal yang ramah dan akrab.

5. Teori Evaluasi Kognitif

Cameron (1994) mendefinisikan teori evaluasi kognitif adalah teori yang menyatakan bahwa pemberian penghargaan-penghargaan ekstrinsik untuk perilaku yang sebelumnya memuaskan secara intrinsik cenderung mengurangi tingkat motivasi secara keseluruhan. Teori evaluasi kognitif telah diteliti secara ekstensif dan ada banyak studi yang mendukung.

6. Teori Penentuan Tujuan

Menurut Locke (1968), teori penentuan tujuan adalah teori yang mengemukakan bahwa niat untuk mencapai tujuan merupakan sumber motivasi kerja yang utama. Artinya, tujuan memberitahu seorang karyawan apa yang harus dilakukan dan berapa banyak usaha yang harus dikeluarkan (Early, 1987).

7. Teori Penguatan

Teori penguatan adalah teori di mana perilaku merupakan sebuah fungsi dari konsekuensi-konsekuensinya, jadi teori tersebut mengabaikan keadaan batin individu dan hanya terpusat pada apa yang terjadi pada seseorang ketika ia melakukan tindakan (Robbins, 2008).

8. Teori Keadilan

Robbins (2008) mendefinisikan teori keadilan adalah teori bahwa individu membandingkan masukan-masukan dan hasil pekerjaan mereka dengan masukan-

masuk dan hasil pekerjaan orang lain, dan kemudian merespons untuk menghilangkan ketidakadilan.

9. Teori Harapan

Sedangkan teori harapan menurut Robbins (2008) adalah kekuatan dari suatu kecenderungan untuk bertindak dalam cara tertentu bergantung pada kekuatan dari suatu harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti dengan hasil yang ada dan pada daya tarik dari hasil itu terhadap individu tersebut.

2.1.2.2. 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.

2.1.2.3. 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 (*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.

Menurut Winardi (2002), beberapa faktor-faktor yang menyebabkan motivasi kerja secara umum yaitu faktor *intrinsik* dan faktor *ekstrinsik*. Faktor yang berasal dari dalam diri (*intrinsik*) yaitu :

- a. Keinginan

Terlepas dari kebutuhan atau perasaan takut yang dirasakan, dibelakang setiap tindakan individu yang dilaksanakan dengan tujuan tertentu, senantiasa terdapat keinginan tertentu baik yang disadari maupun yang tidak disadari dan menyebabkan individu bertindak dan melakukan suatu tindakan.

b. Kemampuan

Kapasitas-kapasitas biologikal yang diwarisi oleh-Nya, baik secara mental maupun fisikal. Kesiediaan untuk melaksanakan upaya tinggi untuk mencapai tujuan-tujuan, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya, untuk memenuhi kebutuhan individual tertentu.

c. Sumber-sumber daya

Individu mengeluarkan energinya untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya karena manusia mendambakan kekuasaan, maka individu mengorbankan upayanya, waktunya dan sumber-sumber daya lainnya untuk memenuhi keinginannya

Faktor yang berasal dari luar diri (*ekstrinsik*) yaitu :

1) Gaji

Suatu imbalan untuk pekerjaan yang dilaksanakan. Imbalan berupa gaji atau upah merupakan salah satu faktor ekstrinsik yang dapat dicapai orang-orang melalui kegiatan bekerja

2) Promosi

Suatu usaha dari pemasaran dalam menginformasikan dan mempengaruhi orang atau pihak lain sehingga tertarik untuk melakukan sesuatu hal.

3) Pujian

Karyawan akan senang menerima pengakuan apabila yang bersangkutan bekerja dengan baik. Pujian yang diberikan atasan justru akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih baik.

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

Prestasi berhubungan dengan keberhasilan menyelesaikan pekerjaan, memecahkan masalah, mempertahankan pendapat dan merasakan atau melihat hasil pekerjaan.

2) Pengakuan

Mendapat perhatian dari orang atau pihak lain, misalnya teman, atasan, dan instansi.

3) Pekerjaan yang dilakukan

Pekerjaan yang dilakukan meliputi cara-cara melaksanakan pekerjaan sehari-hari atau tugas yang dilaksanakan untuk menyelesaikan pekerjaan.

4) Tanggung jawab

Wewenang dan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Sedangkan faktor-faktor ekstrinsiknya adalah sebagai berikut:

1) Administrasi terhadap kebijakan

Administrasi dan kebijakan meliputi kebijaksanaan organisasi, jalur komunikasi di organisasi dan pelaksanaan kebijaksanaan yang telah ditetapkan.

2) Supervisi

Pengawasan yang diterima seseorang dalam melaksanakan tugasnya, termasuk kemampuan atasan dalam melaksanakan pengawasan.

3) Gaji/imbalan

Semua imbalan material yang diterima seseorang dalam melaksanakan pekerjaan.

4) Hubungan antar karyawan

Hubungan seseorang dengan atasannya yang meliputi keterbukaan atasan dan dorongan-dorongan yang diberikan oleh atasan.

5) Kondisi kerja

Meliputi kondisi fisik tempat kerja, jumlah pekerjaan atau fasilitas yang tersedia untuk melaksanakan pekerjaan.

6) Status

Kondisi status dan posisi seseorang.

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)

2.2. Penelitian Terdahulu

Kajian pustaka tentang penelitian terdahulu bertujuan untuk mengetahui hubungan antara penelitian yang pernah dilakukan sebelumnya dengan yang akan dilakukan. Di bawah ini peneliti akan memberikan kesimpulan hasil penelitian yang pernah dilakukan.

Penelitian tentang motivasi sebelumnya pernah dilakukan oleh Azami (2009) yang mengangkat judul “Motivation at Work Part Time Teachers” yang hasilnya menunjukkan bahwa individu mau menjadi guru honorer karena untuk memenuhi kebutuhan hidupnya, sulit untuk mencari pekerjaan, kebebasan yang diperoleh dan mempunyai sertifikat untuk mengajar. Dalam penelitian ini ditemukan alasan lain mau menjadi guru honorer yaitu karena hobi mengajar.

Cahyono (2005) melakukan penelitian tentang motivasi dengan judul “Analisis Perbandingan Motivasi Dosen”. Penelitian ini menetapkan Dosen Yayasan dan Dosen PNS di lingkungan Universitas Sultan Agung sebagai responden. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi motivasi pada kedua jenis responden dan ada tidak perbedaan antara yang diinginkan dan apa yang didapatkan. Dan hasilnya, Dosen Yayasan menilai faktor yang memotivasi mereka berturut-turut adalah *good salary*, kondisi kerja yang kondusif dan kesempatan untuk mengembangkan diri. Sedangkan Dosen PNS menginginkan juga adanya *good salary*, dan diikuti kondisi kerja yang mendukung dan kestabilan serta keamanan dimasa depan.

Agustina (2010) juga pernah melakukan penelitian dengan judul “Faktor-faktor Motivasi yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan pada PT. Gaya Manunggal Kresitama” yang bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh faktor motivasi intrinsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Gaya Manunggal Kresitama (2) Untuk mengetahui variabel apa yang paling kuat dari motivasi intrnsik dan ekstrinsik terhadap kinerja karyawan PT. Gaya Manunggal Kresitama. Penelitian tersebut menunjukkan hasil bahwa motivasi intrinsik dan

ekstrinsik sangat berpengaruh terhadap kinerja karyawan, adapun variabel-variabelnya yaitu tanggung jawab, pengakuan, pengembangan, insentif, lingkungan kerja, keamanan, dan hubungan. Dan setelah diteliti lebih lanjut variabel yang paling kuat pengaruhnya yaitu lingkungan kerja dilihat dari hasil perhitungan regresi.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Hasibuan (2003) motivasi penting karena motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan, dan mendukung perilaku manusia supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Jelaslah bahwa motivasi yang menjadi dasar utama bagi seseorang memasuki berbagai organisasi adalah dalam rangka usaha orang yang bersangkutan memuaskan berbagai kebutuhannya, baik yang bersifat politik, ekonomi, sosial dan berbagai kebutuhan lainnya yang semakin kompleks. Motivasi dapat didefinisikan sebagai intensitas dan arah usaha (McCullagh, 2005). Intensitas mengacu pada kuantitas usaha, sementara arah yang mengacu pada apa yang membuat anda tertarik.

Gouzaly (2000) mengelompokkan faktor-faktor motivasi ke dalam 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.

Sedangkan menurut Handoko (2001), jika dilihat atas dasar fungsinya motivasi terbagi atas: (a) motivasi intrinsik dan (b) ekstrinsik. Motivasi intrinsik yaitu motivasi yang berfungsi tanpa adanya rangsangan dari luar, dalam diri individu sudah ada suatu dorongan untuk melakukan tindakan. Motivasi ekstrinsik yaitu motivasi yang berfungsi dengan adanya faktor dorongan dari luar individu.

Dari telaah pustaka diatas dapat disimpulkan bahwa banyak faktor yang menyebabkan munculnya motivasi pada setiap individu, faktor tersebut bisa dari dalam diri individu maupun dari luar (lingkungan). Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin membuktikan faktor-faktor motivasi apa saja yang muncul dari profesi sebagai guru TPQ.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. 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 manusia dalam kawaannya sendiri dan berhubungan dengan orang-orang tersebut menurut bahasa dan peristilahannya (Kirk dan Miller dalam Moleong, 2010).

Di lain sisi, penelitian kualitatif adalah penelitian yang menghasilkan prosedur analitis yang tidak menggunakan prosedur analisis statistik atau cara kuantifikasi lainnya. Hal ini bertentangan dengan penelitian kuantitatif yang memerlukan prosedur analisis statistik. Adapun tujuan dari penelitian kualitatif itu sendiri adalah mengumpulkan data dalam setting alamiah, yang akan digunakan untuk menyusun teori melalui analisis data secara induktif.

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.

3.2. Pendekatan Penelitian

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.

Yang ditekankan oleh peneliti fenomenologis ialah aspek subjektif dari perilaku orang. Mereka berusaha untuk masuk ke dalam dunia konseptual para

subjek yang ditelitinya sedemikian rupa sehingga mereka mengerti apa dan bagaimana suatu pengertian yang dikembangkan oleh mereka di sekitar peristiwa dalam kehidupannya sehari-hari. Para fenomenolog percaya bahwa pada makhluk hidup tersedia berbagai cara untuk menginterpretasikan pengalaman melalui interaksi dengan orang lain, dan bahwa pengertian pengalaman kitalah yang membentuk kenyataan.

3.3. Lokasi Studi

Penelitian dilakukan di beberapa Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPQ) di Kota Semarang, tepatnya di Kecamatan Semarang Selatan, Provinsi Jawa Tengah.

3.4. 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.

3.5. Objek Penelitian

Dalam penelitian ini objek penelitiannya adalah yang terkait dengan masalah-masalah yang diteliti, yaitu faktor-faktor motivasi guru TPQ di Kecamatan Semarang Selatan.

3.6. Jenis dan Sumber Data

Adapun data yang digunakan dalam penelitian ini, antara lain:

1. Data primer merupakan data yang diperoleh dari lapangan langsung, baik dalam bentuk observasi maupun wawancara kepada informan. Dalam hal ini data primer dilakukan dengan wawancara yang ditujukan kepada responden (guru TPQ) yang merupakan inti dari subjek penelitian.
2. Data sekunder, jika didefinisikan mengandung pengertian sebagai data yang diperoleh dari sumber-sumber sekunder, dalam hal ini adalah selain yang dilakukan secara langsung, yaitu bisa dengan data pendukung.

3.7. 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 kepustakaan 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.

3.7.1. Observasi

Observasi atau pengamatan merupakan salah satu teknik penelitian yang sangat penting. Pengamatan digunakan karena berbagai alasan. Menurut Guba dan Lilcoln (dalam Moleong, 2010), ada beberapa alasan mengapa pengamatan dimanfaatkan dalam penelitian kualitatif.

Pertama, Teknik Pengamatan didasarkan atas pengalaman secara langsung. Pengamatan merupakan guru yang terbaik, dan merupakan alat yang ampuh untuk mengetes suatu kebenaran. Jika suatu data diperoleh kurang meyakinkan, biasanya peneliti ingin menanyakan kepada subjek, tetapi karena ia hendak memperoleh keyakinan tentang keabsahan data tersebut, jalan yang ditempuh adalah mengamati sendiri yang berarti mengalami langsung peristiwanya.

Kedua, teknik pengamatan juga memungkinkan melihat dan mengamati sendiri, kemudian mencatat perilaku dan kejadian sebagaimana yang terjadi pada keadaan sebenarnya.

Ketiga, pengamatan memungkinkan peneliti mencatat peristiwa dalam situasi yang berkaitan dengan pengetahuan proporsional maupun pengetahuan yang langsung diperoleh dari data.

Keempat, sering terjadi ada keraguan pada peneliti, dan adanya ketakutan akan data yang keliru atau bias. Kemungkinan keliru itu terjadi karena kurang dapat mengingat peristiwa atau hasil wawancara, adanya jarak antara peneliti dan yang diwawancarai, ataupun karena reaksi peneliti yang emosional. Jalan yang terbaik untuk mengecek kepercayaan data tersebut ialah dengan jalan memanfaatkan pengamatan.

Kelima, teknik pengamatan memungkinkan peneliti mampu memahami situasi-situasi yang rumit. Situasi yang rumit mungkin terjadi jika peneliti ingin memperhatikan beberapa tingkah laku sekaligus. Jadi pengamatan dapat menjadi

alat yang ampuh untuk situasi-situasi yang rumit dan untuk perilaku yang kompleks.

Enam, dalam kasus-kasus tertentu di mana teknik komunikasi lainnya tidak dimungkinkan, pengamatan menjadi alat yang bermanfaat.

Pengamatan dapat diklasifikasikan atas pengamatan melalui cara berperan serta dan yang tidak berperan serta. Pada pengamatan tanpa peran serta. Pengamat hanya melakukan satu fungsi, yaitu mengadakan pengamatan. Pengamat berperan serta melakukan dua peranan sekaligus, yaitu sebagai pengamat dan sekaligus menjadi anggota resmi dari kelompok yang diamati.

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.

3.7.2. 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, kesukuan, dan gender.

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

1. Wawancara Pembicaraan Informal

Pada jenis wawancara ini pertanyaan yang diajukan sangat bergantung pada pewawancara itu sendiri, jadi bergantung pada spontanitasnya dalam mengajukan pertanyaan kepada terwawancara. Hubungan pewawancara dengan terwawancara adalah dalam suasana biasa, wajar, sedangkan pertanyaan dan jawabannya berjalan seperti pembicaraan biasa dalam kehidupan sehari-hari. Bahkan barang kali terwawancara tidak mengetahui atau tidak menyadari bahwa ia sedang diwawancarai.

2. Pendekatan menggunakan petunjuk umum wawancara

Jenis wawancara ini mengharuskan pewawancara membuat kerangka dan garis besar pokok-pokok yang dirumuskan tidak perlu ditanyakan secara berurutan. Demikian pula penggunaan dalam hal tertentu tidak perlu dilakukan sebelumnya. Pelaksanaan wawancara dan pengurutan pertanyaan disesuaikan dengan keadaan responden dalam konteks wawancara yang sebenarnya.

3. Wawancara baku terbuka

Jenis wawancara ini adalah wawancara yang menggunakan seperangkat pertanyaan baku. Urutan pertanyaan, kata-katanya dan cara penyajiannya punsama untuk setiap responden. Keluwesan mengadakan pertanyaan

pendalaman (probing) terbatas, dan hal itu bergantung pada situasi wawancara dan kecakapan pewawancara.

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.

3.7.3. Dokumentasi

Dokumen sudah lama digunakan dalam penelitian sebagai sumber data karena dalam banyak hal dokumen sebagai sumber data dimanfaatkan untuk menguji, menafsirkan, bahkan meramalkan (Moleong, 2010). Menurut Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2010), dokumen digunakan untuk keperluan penelitian karena alasan-alasan yang dapat dipertanggung jawabkan 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.

3.8. 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*.

3.8.1. Reduksi Data

Data yang diperoleh dari lapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu maka perlu dicatat secara teliti dan rinci. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya (Sugiyono, 2009). Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

Dalam mereduksi data, setiap peneliti akan dipandu oleh tujuan yang akan dicapai. Tujuan utama dari penelitian kualitatif adalah pada temuan. Oleh karena itu, sesuatu yang dipandang asing dan tidak memiliki pola harus dijadikan perhatian peneliti dalam melakukan reduksi data.

3.8.2. Penyajian Data

Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, flowchart, dan sejenisnya. Yang paling sering digunakan untuk menyajikan data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.

3.8.3. Penarikan Kesimpulan/Verifikasi

Kesimpulan dalam penelitian kualitatif yang diharapkan adalah merupakan temuan yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu objek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori (Sugiyono, 2009).

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.

3.9. 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.

Validitas merupakan derajat ketepatan antara data yang terjadi pada obyek penelitian dengan data yang dapat dilaporkan oleh peneliti (Sugiyono, 2009). Dengan demikian data yang valid adalah data yang tidak berbeda antara data yang dilaporkan oleh peneliti dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek penelitian. Sedangkan reliabilitas berkenaan dengan derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Karena reliabilitas berkaitan dengan derajat konsistensi, maka bila ada peneliti lain mengulangi atau mereplikasi dalam penelitian pada objek yang sama dengan metode yang sama, maka akan menghasilkan data yang sama.

Tetapi perlu diketahui bahwa kebenaran realitas data menurut penelitian kualitatif tidak bersifat tunggal, tetapi jamak dan tergantung pada konstruksi manusia, dibentuk dalam diri seorang sebagai hasil proses mental individu dengan berbagai latar belakangnya. Oleh karena itu, pengertian reliabilitas dalam penelitian kualitatif berbeda dengan penelitian kuantitatif karena sifat

majemuk/ganda/dinamis selalu berubah sehingga tidak ada yang konsisten dan berulang seperti semula.

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. Apabila ada hasil intepretasi peneliti yang tidak sesuai dengan maksud yang disampaikan oleh responden pada saat wawancara, maka responden berhak untuk tidak memberikan *membercheck* dan meminta peneliti untuk memperbaiki. Namun apabila responden menyetujui hasil intepretasi peneliti, maka responden dapat memberikan *membercheck* pada hasil tabulasi data dan kemudian menandatangani sebagai bukti keabsahan data.

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. Transferabilitas yang baik dapat terlihat dari kejelasan gambaran dan pemahaman pembaca tentang konteks penelitian yang dilakukan oleh peneliti.