



# SALAM

## Jurnal Sosial dan Budaya Syar-i

P-ISSN: 2356-1459. E-ISSN: 2654-9050

Vol. 9 No. 6 (2022), pp.1721-1742

DOI: [10.15408/sjsbs.v9i5.28068](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.28068)

<http://journal.uinjkt.ac.id/index.php/salam/index>



## Model Kepengurusan Organisasi Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja DKM Masjid Di Masjid Al-Furqon Haurgeulis\*

Sobirin<sup>1</sup>, Zulhayti<sup>2</sup>, Afrig<sup>3</sup>

Institut Agama Islam Az-Zaytun Indonesia (IAI AL-AZIS)



[10.15408/sjsbs.v9i5.28068](https://doi.org/10.15408/sjsbs.v9i5.28068)

### Abstract

Meanwhile, in general, a mosque is a holy place for Muslims that functions as a place of worship, a center for religious and community activities that must be fostered, maintained and developed in a regular and planned manner. The purpose of this research is to find out the management model of the Al-Furqon Haurgeulis Mosque DKM organization. The method used in this research is qualitative research with data collection techniques through observation, interviews and documentation. The Chairperson of the Mosque Prosperity Council is a driving force that encourages existing activities such as: 1) Providing motivation and direction to his subordinates. 2) Develop a work program 3) As a facilitator between activity units 4) Delegate tasks to subordinates 5) As an inspiration.

**Keywords:** Mosque; Model; Motivation; Management

### Abstrak

Secara umum masjid adalah tempat suci umat Islam yang berfungsi sebagai tempat ibadah, pusat kegiatan keagamaan, dan kemasyarakatan yang harus dibina, dipelihara dan dikembangkan secara teratur dan terencana. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui model kepengurusan organisasi DKM Masjid Al-Furqon Haurgeulis. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Model Kepengurusan Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis. Ketua Dewan Kemakmuran Masjid adalah sebagai penggerak yang mendorong aktifitas kegiatan yang ada seperti: 1) Memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya. 2) Menyusun program kerja 3) Sebagai fasilitator antar unit kegiatan 4) Mendelegasikan tugas kepada bawahannya 5) Sebagai inspirator.

**Kata Kunci:** Masjid; Model; Motivasi; Kepengurusan

---

\*Received: Mei 12, 2022, Revision: June 25, 2022, Published: September 10, 2022.

<sup>1</sup> **Sobirin** adalah Dosen Institut Agama Islam Az-Zaytun Indonesia, email: sobirin@iai-alzaytun.ac.id

<sup>2</sup> **Zulhayati** adalah Mahasiswa pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Institut Agama Islam Az-Zaytun Indonesia, email: titi.love99@gmail.com

<sup>3</sup> **Afrig** adalah Dosen Institut Agama Islam Az-Zaytun Indonesia, email: afrig@iai-alzaytun.co.id

## A. PENDAHULUAN

Masjid adalah rumah Allah SWT yang dibangun sebagai sarana bagi umat Islam untuk mengingat, mensyukuri dan menyembah Allah SWT dengan baik. Selain itu, masjid juga merupakan tempat melaksanakan berbagai aktifitas amal shaleh, seperti tempat bermusyawarah, pernikahan, benteng dan strategi perang, mencari solusi permasalahan yang terjadi di tengah-tengah umat dan sebagainya. Masjid dapat diumpamakan dengan kolam-kolam spritual yang membersihkan segala bentuk dosa, noda dan bekas-bekas kelengahan seorang hamba.<sup>4</sup> Sedangkan secara umum masjid adalah tempat suci umat Islam yang berfungsi sebagai tempat ibadah, pusat kegiatan keagamaan, dan kemasyarakatan yang harus dibina, dipelihara dan dikembangkan secara teratur dan terencana. Untuk menyemarakkan siar Islam, meningkatkan semangat keagamaan dan menyemarakkan kualitas umat Islam dalam mengabdikan kepada Allah, sehingga partisipasi dan tanggung jawab umat Islam terhadap pembangunan bangsa akan lebih besar.<sup>5</sup>

Dengan demikian, masjid merupakan tempat orang berkumpul dan melakukan shalat secara berjama'ah, dengan tujuan meningkatkan solidaritas dan silaturahmi di kalangan kaum muslimin. Di masjid pulalah tempat terbaik untuk melangsungkan shalat jum'at. Masjid merupakan tempat ibadah multi fungsi. Masjid bukanlah tempat ibadah yang dikhususkan untuk shalat dan I'tikaf semata. Masjid menjadi pusat kegiatan positif kaum muslimin dan bermanfaat bagi umat. Dari sanalah seharusnya kaum muslimin merancang masa depannya, baik dari segi din (agama), ekonomi, politik, sosial, dan seluruh sendi kehidupan, sebagaimana para pendahulunya memfungsikan masjid secara maksimal.

Suatu organisasi dalam pelaksanaan tugas dan kewajiban baik organisasi yang bergerak di bidang pemerintah maupun non pemerintah berusaha untuk mencapai suatu tujuan yang sama, yaitu mengharapkan hasil yang baik serta memuaskan sesuai apa yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas didalam organisasi tergantung pada aspek sumber daya. Sumber daya yang paling dibutuhkan dan paling penting dalam organisasi yaitu sumber daya manusia, karena didalam organisasi sumber daya manusia inilah yang akan berperan terhadap jalannya suatu organisasi. Instansi pemerintah maupun swasta memerlukan sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, keterampilan, pengetahuan agar dapat melaksanakan tugas-tugas yang telah diberikan. Dengan demikian sumber daya manusia harus digerakkan dan dikelola secara aktif agar terwujudnya efektivitas dan keberlangsungan kerja dalam instansi pemerintah atau swasta.

Organisasi takmir masjid merupakan sumber daya manusia atau aset organisasi yang paling utama dalam mencapai visi, misi, dan tujuan organisasi yang ada di masjid. Selain itu organisasi takmir masjid adalah sarana yang terpenting dalam mengatur sumber daya manusia dan kebutuhan organisasi yang ada di masjid. Peranan takmir masjid didalam kepengurusan sangat penting untuk membantu organisasi dalam

---

<sup>4</sup> Al-Qaradhawi, Y. 2000. *Tuntutan Membangun Masjid, Al-Shirat Al-Syar'iyah li Bina Al- Masjid*. Jakarta: Gema Insani Prees. hlm. 8

<sup>5</sup> Syahrudin. 1986. *Mimbar Masjid*. CV Haji Masagung. hlm. 339.

rangka mencapai tujuan organisasi tersebut. Tujuan organisasi dapat diraih semaksimal mungkin apabila didukung dengan kinerja yang baik dari para orang-orang yang ada dalam kepengurusan takmir masjid tersebut. Kinerja takmir masjid umumnya mengarah kepada kemampuan dari seorang pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas pekerjaan sesuai dengan tanggung jawabnya yang didasarkan kepada aturan serta indikator-indikator keberhasilan yang telah ditetapkan oleh kepengurusan organisasi tersebut. Kinerja takmir masjid mempengaruhi seberapa banyak mereka memberikan kontribusi kepada instansi. Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari pegawai maka harus diupayakan pengarahannya yang terstruktur dan efektif. Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>6</sup>

Hasil observasi peneliti dari beberapa masjid Agung yang ada di kecamatan Gantar, kecamatan Haurgeulis, kecamatan Anjatan, kecamatan Patrol dari beberapa masjid yang peneliti observasi meliputi kepengurusan organisasi, program-program kerja, sarana dan prasarana dan jumlah jamaah yang hadir pada kegiatan sholat berjamaah, dari keempat hasil observasi di beberapa masjid itu yang memenuhi persyaratan kelayakan untuk diteliti yaitu Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu. Kepengurusan takmir masjid perlu mengetahui berbagai kelemahan dan kelebihan jajaran kepengurusan yang ada sebagai landasan untuk memperbaiki kelemahan dan menguatkan kelebihan dalam rangka meningkatkan produktivitas, sehingga kinerja kepengurusan DKM masjid harus dioptimalkan demi tercapainya tujuan. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan yang telah ditetapkan, untuk itu para atasan harusnya memperhatikan kinerja setiap dibawahnya.

Maka kinerja takmir masjid diorientasikan untuk dapat melaksanakan tugas dan tanggungjawab pekerjaan secara terkoordinir sesuai bidang kerjanya untuk melaksanakan program kerja dari organisasi kepengurusan ditempatnya bekerja, salah satu komponen untuk meningkatkan kinerja pegawai yaitu adanya motivasi kerja. Memotivasi pegawai bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda antara satu dengan yang lainnya dalam memenuhi kebutuhan dan harapannya. Motivasi kerja pegawai merupakan keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak tanpa motivasi, seorang pegawai tidak dapat memenuhi pekerjaannya sesuai standar atau melampaui standar karena apa yang menjadi motivasi dalam bekerja tidak terpenuhi. sekalipun seseorang memiliki kemampuan bekerja yang tinggi tetapi tidak memiliki motivasi untuk menyelesaikan tugasnya maka hasil akhir dalam pekerjaannya tidak maksimal.

Dengan adanya motivasi yang tepat para pegawai akan terdorong untuk berbuat semaksimal mungkin dalam melaksanakan tugasnya. Melihat pentingnya motivasi dan kinerja pegawai, maka dalam hal ini DKM Masjid Al-Furqon juga perlu memperhatikan hal tersebut agar dapat meningkatkan produktivitas kerja para pegawainya. DKM Masjid Al-Furqon merupakan organisasi kemasjidan yang menangani masalah kepengurusan masjid, secara umum memberikan pelayanan kepada masyarakat, maka

---

<sup>6</sup> Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.

segala bentuk masalah atau hambatan kerja yang ada harus ditangani lebih tepat agar kredibilitas DKM tetap terjaga. Namun demikian kinerja kepengurusan masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat seperti ketidak mengadakan rapat masih ada anggota kepengurusan yang tidak hadir. Melihat bahwa pegawai mempunyai tanggungjawab sendiri, dan telah menyumbangkan semua tenaganya dengan semaksimal mungkin guna mencapainya tujuan organisasi. Sehingga pemberian bentuk motivasi kerja yang diberikan oleh seorang leader terhadap anggota di bawahnya sangat perlu untuk meningkatkan kinerja guna mencapai kinerja yang lebih baik lagi.

Setelah mencermati uraian di atas, maka penulis ingin mengadakan penelitian dengan mengangkat judul "Model Kepengurusan Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja DKM Masjid di Masjid Al-Furqon Haurgeulis". Salah satu alasan mengapa penulis memilih judul ini, karena terdorong oleh keinginan penulis untuk berusaha mengkaji masalah motivasi kerja yang nampak pada Model Kepengurusan Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja DKM Masjid di Masjid Al-Furqon Haurgeulis.

## B. METODE PENELITIAN

Metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme*, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan *secarapurposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan data dengan triangulasi, analisis data bersifat induktif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi. Penelitian kualitatif tidak menggunakan istilah populasi, tetapi menggunakan "*social situation*" atau situasi sosial yang terdiri atas tiga elemen yaitu: tempat (*place*), pelaku (*actor*), dan aktivitas (*activity*) yang berinteraksi secara sinergis.<sup>7</sup>

Jenis penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dan dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah.<sup>8</sup>

Pengumpulan data dapat menggunakan dua sumber, yaitu sumber primer dan sumber sekunder. Dalam penelitian ini penulis menggunakan dua sumber data, yaitu: 1) Sumber data primer, yaitu yang langsung dikumpulkan oleh peneliti dari sumber pertamanya. Adapun yang menjadi sumber data primer adalah Kepala Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu. 2) Sumber data sekunder, yaitu data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti sebagai penunjang dari sumber pertama. Dapat juga dikatakan data yang tersusun dalam bentuk dokumen-dokumen. Adapun yang menjadi sumber data sekunder dokumen-dokumen Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu.

---

<sup>7</sup> Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Cet Ke 3*. Bandung: Alfabet. hlm. 15.

<sup>8</sup> Moeleong, L. 2011. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosadakarya. hlm 16.

## C. HASIL TEMUAN DAN PEMBAHASAN

### 1. Model

Secara umum model diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu kegiatan. Dalam pengertian lain, model juga diartikan sebagai barang atau benda sesungguhnya, seperti “*globe*” yang merupakan model dari bumi tempat kita hidup. Atas dasar pemikiran tersebut, maka yang dimaksud model belajar mengajar adalah kerangka konseptual dan prosedur yang sistematis dalam mengorganisasikan pengalaman belajar untuk mencapai tujuan belajar tertentu, berfungsi sebagai pedoman bagi perancang pengajaran, serta para guru dalam merencanakan dan melaksanakan aktivitas belajar mengajar.<sup>9</sup>

Model adalah representasi dari suatu objek, benda, atau ide-ide dalam bentuk yang disederhanakan dari kondisi atau fenomena alam. Model berisi informasi-informasi tentang suatu fenomena yang dibuat dengan tujuan untuk mempelajari fenomena sistem yang sebenarnya. Model dapat merupakan tiruan dari suatu benda, sistem atau kejadian yang sesungguhnya yang hanya berisi informasi-informasi yang dianggap penting untuk ditelaah.<sup>10</sup>

### 2. Pengertian Pengaruh

Kata pengaruh yakni “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda), yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”. Pengaruh adalah “daya yang ada atau timbul dari sesuatu (orang atau benda) yang ikut membentuk watak kepercayaan dan perbuatan seseorang”.<sup>11</sup> Pengaruh adalah daya yang ada atau timbul dari sesuatu, baik orang maupun benda dan sebagainya yang berkuasa atau yang berkekuatan dan berpengaruh terhadap orang lain.<sup>12</sup> Bila ditinjau dari pengertian diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pengaruh adalah sebagai suatu daya yang ada atau timbul dari suatu hal yang memiliki akibat atau hasil dan dampak yang ada.

### 3. Pengertian Organisasi

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.<sup>13</sup>

Organisasi terdiri dari kelompok orang-orang, atau dapat dikatakan juga terdiri dari kelompok-kelompok tenaga kerja (dalam hal organisasi perusahaan) yang bekerja

---

<sup>9</sup> Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya. hlm. 13.

<sup>10</sup> Achmad, M. 2008. *Tehnik Simulasi dan Permodelan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada. hlm. 1

<sup>11</sup> Depdikbud. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm. 845.

<sup>12</sup> Poerwadarminta, W.J.S. 1987. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka. hlm. 731.

<sup>13</sup> Hasibuan, S.P.M. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 119.

untuk mencapai tujuan organisasinya.<sup>14</sup> Penempatan fungsi pengorganisasian segera setelah perencanaan, merupakan hal logis karena suatu rencana yang telah tersusun dengan rapi dan ditetapkan berdasarkan berbagai macam perhitungan, tidak terlaksana dengan sendirinya. Artinya, adanya rencana tidak dengan sendirinya, mendekatkan organisasi kepada tujuan yang ingin dicapainya.<sup>15</sup>

Dengan adanya pengorganisasian maka tersusunlah suatu pola atau bentuk kerja sama. Setiap masing-masing orang mendukung usaha kerja sama itu, mengetahui pekerjaan apa yang akan dilaksanakan, sampai sejauh mana wewenang masing-masing, serta jalinan hubungan antara satu dengan yang lainnya dalam rangka usaha kerja sama tersebut. Menurut Dirjen Bimas Islam dan Urusan Haji, Depag organisasi adalah pengelompokan kegiatan-kegiatan kemasjidan dalam kesatuan-kesatuan tertentu, menetapkan para pelaksana yang kompeten serta memberikan wewenang dan jalinan hubungan diantara mereka.<sup>16</sup>

#### 4. Model Organisasi

Model atau bentuk-bentuk struktur organisasi dikatakan baik bagi organisasi atau paling sedikit sesuai dengan organisasi, jika struktur tersebut dirancang sesuai dengan: 1) Tujuan yang hendak dicapai 2) Kondisi lingkungan yang mengelilingi organisasi 3) Sifat produksi atau pelayanan yang dihasilkan /diberikan 4) Teknologi yang dipergunakan dalam proses produksi/pelayanan tersebut.<sup>17</sup>

Ada beberapa model struktur organisasi yang diungkapkan para ahli. Mengklasifikasikan model struktur organisasi menjadi 3, yaitu: <sup>18</sup>

- a. Model Tradisional. Bentuk umum model ini secara esensial adalah piramid. Struktur ini dapat berkembang seiring dengan perkembangan jaman namun hanya berlaku pada tingkatan bawah dan menengah. Pemegang setiap posisi hierarki organisasi bertanggung jawab, secara teoritis ataupun pada kenyataannya, pada tindakan-tindakan bawahannya yang berhubungan dengan dia.
- b. Model Hubungan Manusiawi. Teori ini tidak berurusan langsung dengan struktur organisasi, tetapi lebih dimaksudkan sebagai usaha penyediaan sejumlah teknik bagi para pimpinan, yang akan membantu mereka dan para bawahannya untuk menyesuaikan diri dengan batasan-batasan struktur yang ada daripada hanya sekedar menyediakan prinsip-prinsip untuk mengarahkan perancangan struktur itu sendiri.

---

<sup>14</sup> Suyanto, Sutnah dan Bagong. 2010. *Metode Penelitian Sosial. Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group. hlm. 247.

<sup>15</sup> Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara. hlm. 60.

<sup>16</sup> Suherman, E. 2012. *Manajemen Masjid*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 92.

<sup>17</sup> Thoah, M. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta: Rajawali Pers. hlm. 85.

<sup>18</sup> Reksohadiprojo, S dan Handoko, S.T. 2000, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE. hlm. 87.

- c. Model Sumber Daya Manusia. Model ini menjelaskan bahwa manusia mempunyai kemampuan untuk mempelajari pengarah dan pengendalian lebih kreatif daripada pekerjaan sekarang. Bawahan dilibatkan dalam menetapkan tujuan organisasi. Perubahan yang terjadi adalah pada hubungan antara bawahan dan atasan, hubungan tugas dan tingkat yang sama, dan bawahan berhak ikut campur dalam menggariskan kegiatan pada dirinya sendiri. Struktur ini memberikan kesempatan bagi anggotanya untuk mengarahkan dan memutuskan kegiatannya sendiri dan setiap anggota akan secara langsung terikat dengan anggota yang lain, sesuai bidangnya. Tanggung jawabnya hanya pada berhasilnya tujuan yang ingin dicapai.

Menurut Syamsi ada beberapa struktur organisasi, yaitu:

- a. Struktur Linier (*Line Structure*), struktur ini baik digunakan oleh organisasi yang masih sederhana, dengan ciri-ciri: wewenang dan tanggung jawab langsung dikaitkan dengan jabatan dan tugas tiap tingkatan; bawahan hanya mempunyai satu atasan; kesatuan komando atau perintah; tidak mempunyai tenaga staf penasehat.
- b. Struktur Lini dan Staf (*Line and Staff Structure*), struktur ini cocok untuk organisasi yang sudah berkembang, dengan ciri mempunyai beberapa tenaga staf ahli sesuai dengan bidang yang dibutuhkan. Dengan tenaga ahli, membuat tugas pimpinan pucuk lebih ringan.
- c. Struktur Fungsional (*Functional Structure*), penciptanya adalah Taylor. Dalam struktur ini masing-masing kepala unit dapat memberikan komando kepada unit lain sesuai dengan bidang atau fungsinya. Selain itu, tiap unit bertugas sebagai penasihat dan pemberi bantuan baik kepada pucuk pimpinan maupun kepada unit lain sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Di Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu dimana tiap-tiap kepala bagian memberikan komando kepada bawahannya, dan tiap-tiap kepala bagian dapat membantu kepala bagian yang lain dan bertanggung jawab kepada pimpinan puncak.<sup>19</sup>

## 5. Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi adalah kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.<sup>20</sup> Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Jadi, motivasi kerja adalah suatu kondisi yang menimbulkan dorongan atau membangkitkan semangat kerja seorang karyawan untuk mencapai tujuan perusahaan.<sup>21</sup>

Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala

---

<sup>19</sup> Syamsi, I. 2000. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 3.

<sup>20</sup> Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada. hlm. 839.

<sup>21</sup> Sadili Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia. hlm. 81.

daya upayanya untuk mencapai kepuasan.<sup>22</sup> Motivasi kerja adalah sesuatu yang menimbulkan semangat atau dorongan kerja. Oleh sebab itu motivasi kerja dalam psikologi karya biasa disebut pendorong semangat kerja. Kuat dan lemahnya semangat kerja seseorang ikut menentukan besar kecilnya prestasi.<sup>23</sup>

Uraian diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam disimpulkan bahwa motivasi kerja merupakan dorongan dari dalam pekerjaannya dengan sebaik-baiknya.

Motivasi kerja hirarki kebutuhan Maslow, sebagai berikut:<sup>24</sup>

- a. Kebutuhan fisikologis, kebutuhan ini adalah makan, minum, rumah, tidur dan sebagainya. Kebutuhan tersebut harus dipenuhi dengan upaya kerja sehingga orang akan bekerja giat untuk memenuhi kebutuhan tersebut.
- b. Kebutuhan akan rasa aman, kebutuhan akan kebebasan dari ancaman. Karyawan akan merasa terlindungi dan merasa aman yaitu menginginkan penjaminan rasa aman seperti asuransi kesehatan, jamsostek, pensiun, perlengkapan keselamatan kerja dan sebagainya.
- c. Kebutuhan akan kasih sayang, kebutuhan saling mengasahi untuk memberi dan menerima, mempunyai teman dan kelompok untuk saling berinteraksi. Mempunyai bagian menjadi orang yang dicintai dan mencintai.
- d. Kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan akan penghargaan diri yakni mendapatkan pengakuan dari pimpinan, temandan lingkungannya.
- e. Kebutuhan akan aktualisasi diri, kebutuhan mengaktualisasikan diri dengan menggunakan kemampuan yang dimiliki dan potensi yang optimal untuk mencapaiprestasi kerjayang luarbiasa untuk pekerjaannya. Sehingga dia dapat melakukan pekerjaan dengan baik.

## 6. Masjid

Kata masjid merupakan kata jadian dari akar kata aslinya yang merupakan kata benda "*sajdan*". Kata jadian ini berupa *isim* makanya itu kata benda yang menunjukkan tempat. Dengan demikian masjid adalah tempat sujud atau tempat menundukkan kepala hingga ketanah sebagai ungkapan ketundukkan penuh kepada Allah SWT.<sup>25</sup>

Masjid adalah kosa kata Bahasa Arab, sajada yang memiliki akar kata s-j-d yang bermakna sujud atau menundukan kepala hingga dahi menyentuh tanah". Kata masjid merupakan kata jadian dari akar kata aslinya yang berupa kata benda "*sajdan*". Kata ini merupakan "*isim makan*" yakni kata benda yang menunjukan tempat.<sup>26</sup> Dengan demikian masjid adalah tempat sujud atau tempat menundukkan kepala hingga ketanah sebagai ungkapan ketundukan penuh terhadap Allah SWT. Masjid adalah sebuah bangunan, tempat ibadah umat Islam yang digunakan umat terutama sebagai tempat

---

<sup>22</sup> Hasibuan, S.P.M. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara. hlm. 92.

<sup>23</sup> As'ad, M. 1995. *Pisikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty. hlm. 45.

<sup>24</sup> Usmara. 2006. *Motivasiindo. Kerja: Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Asmara Books. hlm 17

<sup>25</sup> Asep, U dan Cacap, C. 2010. *Manajemen Masjid*. Bandung: Angkasa. hlm. 1.

<sup>26</sup> Ismail, U.A. dan Castrawijaya, C. 2010. *Manajemen Masjid*. Bandung: Remaja Rosadakarya. hlm. 1.



dilangsungkannya shalat berjama'ah.<sup>27</sup> Kata masjid terulang sebanyak dua puluh delapan kali di dalam Al-Quran. Masjid juga disebut *Baitullah* atau "Rumah Allah". Masjid sebagai tempat ibadah, selain itu Ia berpendapat pemilihan kata masjid untuk menyebut tempat shalat adalah karena sujud merupakan perbuatan paling mulia dalam shalat, untuk mendekatkan diri kepada Tuhan. Jadi ia tidak disebut *marka'* (tempat rukuk).<sup>28</sup>

Dinamika masjid-masjid sekarang ini banyak yang menyesuaikan diri dengan kemajuan ilmu dan teknologi, artinya masjid tidak hanya berperan sebagai tempat ibadah shalat, tetapi juga sebagai wadah beraneka kegiatan jamaah. Pada zaman Rasulullah, masjid secara garis besar mempunyai dua aspek kegiatan, yaitu sebagai pusat ibadah (shalat) dan sebagai tempat pembinaan umat.<sup>29</sup> Pada jaman sekarang masjid semakin perlu untuk difungsikan, diperluas jangkauan aktivitasnya dan pelayanan serta ditangani dengan organisasi dan manajemen yang baik. Masjid memiliki fungsi dalam kehidupan umat Islam diantaranya:

- a. Tempat beribadah, makna ibadah dalam Islam luas menyangkut segala aktivitas kehidupan yang ditujukan untuk mendapat ridha Allah.
- b. Tempat pendidikan, masjid berfungsi sebagai tempat belajar mengajar baik ilmu agama maupun ilmu yang lain seperti ilmu alam, sosial, keterampilan. Masjid sebagai tempat pendidikan nonformal, juga berfungsi membina manusia menjadi insan beriman, bertakwa, berilmu, beramal shaleh, berakhlak dan menjadi warga yang baik serta bertanggung jawab.
- c. Tempat pembinaan jama'ah, adanya umat Islam disekitar masjid, masjid perlu melakukan perannya dalam mengkoordinir baik untuk shalat berjama'ah maupun aktivitas yang lainnya, dalam rangka menyatukan potensi dan kepemimpinan umat.
- d. Pusat dakwah dan kebudayaan, masjid merupakan jantung kehidupan umat Islam untuk menyebarkan dakwah Islamiyah dan budaya Islami. Masjid merupakan pusat dakwah yang selalu menyelenggarakan kegiatan-kegiatan rutin seperti pengajian, ceramah-ceramah agama, dan kuliah subuh. Kegiatan semacam ini bagi para jama'ah di anggap sangat penting karena forum inilah mereka mengadakan internalisasi tentang nilai-nilai dan norma-norma agama yang sangat berguna untuk pedoman hidup di tengah-tengah masyarakat secara luas.
- e. Pusat kaderisasi umat, sebagai tempat pembinaan jama'ah dan pembinaan umat, masjid memerlukan aktivitas yang berjuang, patah tumbuh hilang berganti. Karena itu pembinaan kader perlu dipersiapkan dan dipusatkan di masjid, sejak mereka masih kecil sampai dewasa.
- f. Basis kebangkitan umat, Islam dikaji dan ditelaah dari berbagai segi, ekonomi, politik, budaya, hukum, sosial. Kemudian dikembangkan dengan menafasi,

---

<sup>27</sup> Syahidin. 2003. *Pemberdayaan Umat Berbasis Masjid*. Bandung: Alfabeta Setia. hlm. 121.

<sup>28</sup> Yasin, H. 2011. *Fikih Masjid*. Jakarta: Pustaka Al-Kausar. hlm. 12.

<sup>29</sup> Yasin, H. 2011. *Fikih Masjid*. Jakarta: Pustaka Al-Kausar. hlm. 12.

kehidupan dunia ini dengan nilai-nilai Islam, dan pada akhirnya proses Islamisasi dalam segala aspek kehidupan dilaksanakan secara arif dan bijaksana. Dalam proses Islamisasi tentunya memerlukan masjid sbagai basisnya.<sup>30</sup>

Takmir masjid adalah organisasi yang mengurus seluruh kegiatan yang ada kaitannya dengan masjid, baik dalam membangun, merawat maupun memakmurkannya, termasuk usaha-usaha pembinaan remaja muslim di sekitar masjid. Pengurus takmir masjid harus berupaya untuk membentuk remaja masjid sebagai wadah aktivitas bagi remaja muslim. Dengan adanya remaja masjid tugas pembinaan remaja muslim akan menjadi lebih ringan. Pengurus takmir masjid, melalui bidang pembinaan remaja masjid, tinggal memberi kesempatan dan arahan kepada remaja masjid untuk tumbuh dan berkembang, serta mampu beraktivitas sesuai dengan nilai-nilai Islam. Jadi takmir masjid merupakan petugas yang terorganisir untuk mengelola kegiatan kemasjidan, yang memimpin, mengatur, melayani, memfasilitasi para jama'ah masjid.<sup>31</sup>

Keberadaan takmir masjid akan sangat menentukan di dalam membawa jamaahnya kepada kehidupan yang lebih baik. Berfungsinya masjid sebagai tempat ibadah dan pusat pembinaan ummat sangat ditentukan oleh kreatifitas dan keihlisan Dewan Kemakmuran Masjid dalam memenuhi amanahnya. Siapapun yang telah dipercaya memegang amanah ini haruslah berani mempertanggung jawabkan seluruh hasil karyanya, baik dihadapan Allah maupun dihadapan jamaahnya sendiri. Kemajuan masyarakat karena keimannnya yang mantap disertai amal sholeh (karya positif yang dihasilkan) akan banyak dipengaruhi oleh kreatifitas takmir masjid dalam mengelola kegiatan sebagaimana telah tersebut di atas. Oleh karena itu tanggung jawab Dewan Kemakmuran Masjid masjid di sini dapat dikatakan amat berat namun sangatlah mulia. Dewan Kemakmuran Masjid harus senantiasa mendekati diri kepada Allah, menjauhi sifat-sifat takabur dan riya. Tidak pernah membanggakan diri dan besar kepala karena aktifitas dan kegiatannya yang semarak. Dewan Kemakmuran Masjid harus rela berkorban demi kemaslahatan jamaahnya. Apabila takmir masjid dapat berhasil di dalam pengelolaan masjidnya, maka insya Allah, balasan Allah akan segera dijumpai.

Peran masjid dapat dilihat dari beberapa kegiatan pendidikan yang diselenggarakan oleh Dewan Kemakmuran Masjid. Kegiatannya sebagai berikut:

- a. Pengajian Agama (Majelis Ta'lim). Majelis taklim adalah salah satu sarana pendidikan dalam Islam. Majelis Taklim lebih dikenal dengan istilah pengajian-pengajian dan sering pula berbentuk halaqah. Umumnya berisi ceramah atau khotbah-khotbah keagamaan Islam. Tetapi dalam perkembangannya, majelis taklim sering digunakan sebagai wadah wahana ilmiah, sosiologis, politik, hukum, dan seterusnya. Ini terlihat pada masing-masing tempat di lingkungan perguruan tinggi. Diselenggarakan secara berkala dan teratur yang diikuti oleh

---

<sup>30</sup> Siawanto. 2005. *Panduan Praktis Organisasi Remas*. Jakarta: Al-Kautsar. hlm. 27.

<sup>31</sup> Ridin, S. 2013. *Penguatan Manajemen Pemberdayaan Fungsi Masjid Al-Fattah Kelurahan Krapyak Semarang*. Semarang: LPPM. hlm. 19.

jama'ah yang relatif banyak yang bertujuan untuk membina dan mengembangkan serta mencerahkan kehidupan.<sup>32</sup>

- b. Taman Pendidikan Al-Qur'an (TPA) adalah lembaga pendidikan diluar sekolah yang berfungsi sebagai pengajaran dasar-dasar pelaksanaan ibadah dalam agama Islam, oleh sebab itu bersifat ilmiah. Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah salah satu organisasi yang banyak menjamur di masyarakat sebagai bentuk kepedulian terhadap pendidikan agama pada anak-anak. Taman Pendidikan Al-Qur'an sebagai penunjang dari pendidikan agama di MI/SD yang dilaksanakan di luar jam sekolah. Oleh sebab itu sangat perlu untuk menghindari bentuk-bentuk pemaksaan dalam pembelajarannya. Tujuan didirikannya Taman Pendidikan Al-Qur'an adalah menyiapkan anak didik menjadi generasi muslim yang bisa membaca Al-Qur'an, mencintainya, komitmen terhadapnya dan menjadikannya sebagai pandangan hidupnya. Materi yang diajarkan juga harus menunjang pemahaman santri tentang pendidikan agama. Materinya seperti materi pokok yaitu santri dapat membaca Al-Qur'an dengan baik dan benar sesuai tajwid. Sedangkan materi penunjangnya adalah hafalan surat-surat pendek, hafalan bacaan shalat, doa sehari-hari, bahasa Arab, menulis Arab, akhlak, dan akidah.<sup>33</sup>

Kajian Tahsin Al-Qur'an merupakan upaya pembinaan bagi anggota yang berkeinginan untuk dapat membaca Al-Qur'an serta mengenal ilmu tajwid. Kegiatan tahsin ini dimaksudkan untuk memperkenalkan Al-Qur'an dan bacaannya melalui metode-metode yang praktis dalam membaca Al-Qur'an, sehingga peserta dapat dan mampu membaca Al-Qur'an dengan lancar dan benar (tartil) dan mengerti hukum-hukum bacaannya. Kegiatan tahsin diselenggarakan dengan menyediakan forum yang kondusif bagi mereka, terutama untuk belajar membaca dan menulis huruf Al-Qur'an (Arab). Kegiatan tahsin juga diharapkan dapat memberi pencerahan bagi anggota masyarakat dan berbagai manfaat, antara lain: 1) Menambah rasa cinta pada Al-Qur'an 2) Meningkatkan kemampuan dalam membaca Al-Qur'an 3) Mampu menulis huruf Al-Qur'an (Arab) 4) Mengetahui ilmu tajwid 5) Memahami kelimuan seputar Al-Qur'an berinteraksi dengan Al-Qur'an.<sup>34</sup>

Pengurus masjid yang telah mendapatkan kepercayaan untuk mengelola masjid sesuai dengan fungsinya memegang peran penting dalam memakmurkan masjid. Merekalah lokomotif atau motor yang menggerakkan umat Islam untuk mengelola masjid, memakmurkan masjid, membina jamaah, membentuk remaja masjid dan menganekaragamkan kegiatan yang dapat diikuti oleh masyarakat sekitar. Masjid yang dikelola secara baik akan membuahkan hasil yang baik pula. Keadaan fisik masjid akan terawat dengan baik. Kegiatan-kegiatan masjid akan berjalan dengan baik, jamaah pun akan terbina dengan baik dan masjid menjadi makmur.<sup>35</sup>

Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu, terletak di kota Kecamatan Haurgeulis Indramayu Lokasi Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu. sangat

---

<sup>32</sup> Jasa, ASU. 2015. *Prinsip-perinsip Manajemen Pemesaran Jasa*. Yogyakarta: CAPS. hlm. 161.

<sup>33</sup> Tim Pena Cendekia. 2010. *Panduan Mengajar TPQ/TPA*. Solo: Gazza Media. hlm. 11.

<sup>34</sup> Siawanto. 2005. *Panduan Praktis Organisasi Remas*. Jakarta: Al-Kautsar. hlm. 295.

<sup>35</sup> Ayub, E.M. 2007. *Manajemen Masjid*. Jakarta: Gema Insani. hlm. 75.

strategis membuat masjid ini mudah di jumpai. Berawal dari sebuah langgar kecil di Haurgeulis, yang didirikan oleh warga serta dimotori oleh Muhammadiyah ranting Haurgeulis, Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu ini di bangun. Peletakan batu pertama pembangunan masjid ini pada tahun 1968. Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayudibangun diatas tanah seluas 2.482 m<sup>2</sup> merupakan tanah wakaf Ibu Hj. Siti Maryam. Tanah waqaf Hj. Siti Maryam yang diwaqafkan untuk pembangunan Masjid Al-Furqon Haurgeulis dengan ikrar waqaf Kohir No.C07 Persil 85 a D1 Desa Haurgeulis Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu. Ikrar waqaf ditandatangani juga oleh yang menerima sebagai perwakilan dari Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis yaitu Bp H. Rajinan, S.Pd selaku ketua Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis, yang juga turut mengesahkan akta ikrar waqaf yaitu Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Haurgeulis yaitu Bapak Dulkafi, S.Ag., dengan nomor Akta Ikrar Wakaf: KK.10.12.17/ BA.01/W.02/VI/2012 (Dokumentasi arsip Masjid Al-Furqon Haurgeulis).

Donatur pembanguan Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu adalah Bapak H. Sukardi dan warga sekitar masjid. Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu berada di keramaian, menjadikan masjid ini cukup mudah untuk di jumpai. Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu memiliki satu lantai, satu serambi dan satu menara, kemudian di samping serambi terdapat bangunan sekretariat Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu, Madrasah Diniyah Awwaliyah (MDA), terdapat dua tempat wudhu, sebelah selatan tempat wudu Nisa (wanita) dan disebelah utara tempat wudhu Rijal (laki-laki). Sedangkan total daya tampung jama'ah masjid adalah sekitar 500 orang. Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu awalnya adalah sebuah daerah yang jauh dari situasi keagamaan.

Awal berdiri yaitu tahun 1968 masjid ini belum memiliki struktur kepengurusan, pengelolaannya masih menggunakan cara-cara yang tradisional, Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu memiliki struktur kepengurusan pada tahun 2010. Priode sekarang kepemimpinan 2019 ini Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu mengalami pergantian dari ketua umum, yang sebelumnya dipimpin oleh Bapak Rajinan S.Pd, ke Bapak Abdul Rosyid, S.Pd.I., M.M., sekarang Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu dipimpin Bapak Abdul Roysid, S.Pd., M.M. Pergantian kepemimpinan masjid diatur oleh ketetapan pemerintan daerah yaitu kabupaten yang mengacu pada peraturan pemerintah tentang organisasi kemasjidan.<sup>36</sup>

Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu sejak pertama berdiri jama'ah sudah ramai, sebab disana ada pengajian yang rutin dilakukan oleh pengurus Muhammadiyah cabang Haurgeulis. Aktivitas Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu semakin tahun semakin ramai, jama'ahnya pun bukan hanya dari lingkungan masjid saja, tapi dari daerah luar dari desa Haurgeulis. Sampai sekarang, kondisi Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu yang sudah masuk kepengurusan yang ketiga dan semakin

---

<sup>36</sup> Roysid. 2019. Wawancara dengan ketua DKM Masjid Al-Furqon Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu.

membalik dengan beberapa fasilitas yang memadai untuk aktivitas ibadah dan kegiatan-kegiatan lain.

Ada dua pembahasan dalam penelitian ini yaitu: Pertama bagaimana model kepengurusan organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis. Kedua bagaimanaketua Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon dalam memotivasi kerja pengurusnya. Dengan demikian, dalam rangka untuk mengetahui bagaimana model kepengurusan Dewan Kemakmuran Masjid, penting untuk menelusuri lebih dalam bagaimana berjalannya organisasi. Dalam hal ini akan membahas temuan dari penelitian lapangan yang berkaitan dengan Model kepengurusan organisasi Dewan Kemakmuran Masjid dalam memotivasi anggotanya bagaimana mekanisme pengetahuan. Analisis pada bagian ini didasarkan pada informasi kualitatif dengan pendekatan studi kasus.<sup>37</sup> Dalam penelitian ini menggunakan teknik *bottom-up*, di mana penelitian dimulai dengan memahami situasi di lapangan melalui sumber daya manusia yang terlibat dalam organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu. Proses triangulasi bisa dilakukan hingga akhirnya mendapatkan hasil dari pada pengujian triangulasinya.

Adapun teknik triangulasi yang digunakan dalam pengambilan data dengan wawancara menggunakan triangulasi teknik dan triangulasi sumber. Proses ini dilakukan guna menghasilkan informasi yang memiliki tingkat kredibilitas yang tinggi dan dapat menggambarkan informasi yang sesungguhnya terjadi di dalam ruang interaksi. Triangulasi teknik terdiri dari observasi, wawancara dan dokumentasi. Proses yang dilakukan peneliti adalah dengan mendatangi tempat penelitian, mengamati aktor dalam penelitian, dan berada didalam ruang interaksi untuk mengetahui aktivitas yang dilakukan oleh organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu. Berikut penjelasan dari triangulasi teknik

Kegiatan awal sebelum, peneliti memutuskan untuk mewawancarai seseorang peneliti mendapatkan informasi dari jamaah Masjid Al-Furqon Haurgeulis, lalu melakukan observasi. Hasil observasi sebelum peneliti meneliti di Masjid Al-Furqon Haurgeulis peneliti sudah mengadakan observasi di beberapa masjid disekitar Kecamatan Gantar, Kecamatan Haurgeulis dan Kecamatan Anjatan, dari beberapa Masjid Agung yang ada di tiga kecamatan tersebut peneliti membandingkan keunggulan yang ada di Masjid Agung di tiap-tiap kecamatan, dari segi manajemen, kegiatan keagamaan, kegiatan pembangunan, dan menjaga kehormatan masjid Al-Furqon lebih baik dari beberapa masjid agung yang menjadi obyek observasi peneliti. Dengan adanya observasi membuat peneliti lebih mengetahui objek, kondisi dan bagaimana kepengurusan dari organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Masjid Al-Furqon Haurgeulis, proses berjalannya kepengurusan, diawali dari proses obsevasi inilah peneliti mulai bertanya kepada beberapa jama'ah Masjid Al-Furqon. Observasi ini dilakukan dengan berkoordinasi dengan ketua Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis, diawali dengan perkenalan dengan Ketua Dewan Kemakmuran Masjid inilah peneliti meminta ijin untuk mengadakan penelitian di Masjid Al-Furqon Haurgeullis. Setelah mendapatkan contact person dengan Ketua Dewan Kemakmuran

---

<sup>37</sup> Yin, R.K. 2011. *Studi Kasus (Desain dan Metode)*. Jakarta: Raja Grafindo. hlm 4.

Masjid Bapak Abdul Rosyid, S.Pd.I, M.M. Pertama, peneliti membuat janji untuk melakukan wawancara. Kemudian melakukan observasi langsung ke Masjid Al-Furqon.<sup>38</sup>

Wawancara merupakan bagian dari teknik yang peneliti gunakan di dalam penelitian, hal ini peneliti anggap sebagai keadaan dimana informasi diperoleh dengan melanjutkan teknik pengamatan yaitu wawancara atau dengan menanyai para informan guna menghasilkan informasi yang mampu menjawab permasalahan di dalam penelitian ini. Pada tahapan ini peneliti dalam menghimpun data ialah melakukan wawancara dan diskusi mengenai, model kepengurusan organisasi dalam memotivasi DKM Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu kepada beberapa pengurus yang berada di jajaran Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu. Tahap selanjutnya adalah melakukan wawancara mendalam. Pelaksanaan wawancara mendalam ditujukan kepada Ketua Dewan Kemakmuran Masjid Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu. Pelaksanaan wawancara mendalam dilakukan untuk menambah data-data yang telah didapatkan sebelumnya melalui observasi. Dokumen mengenai profil tentang kegiatan pembangunan fisik dan non fisik Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu.

Dokumentasi merupakan bagian yang tidak terlepas dari teknik yang dijalankan di dalam penelitian ini seperti observasi dan wawancara. Dokumentasi sendiri berperan sebagai penguat informasi dari hasil wawancara ataupun dari pengamatan yang dilakukan oleh peneliti selama penelitian berlangsung dari awal hingga diakhir penelitian. Informasi yang peneliti peroleh dari dokumentasi merupakan penggambaran dari apa yang peneliti amati, telusuri, dan didapatkan secara sengaja guna mendokumentasikan perjalanan penelitian seperti diantaranya foto dari lokasi penelitian, foto dari informan yang teridentifikasi, foto kegiatan-kegiatan Dewan Kemakmuran Masjid Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu, yang termuat dalam laporan tahunan Pertanggung jawaban Dewan Kemakmuran Masjid. Pengujian validitas data yang dipakai oleh peneliti selanjutnya adalah triangulasi sumber dilakukan dengan cara *cross check* data dengan fakta dari informan yang berbeda-beda dan hasil penelitian lainnya.

Model kepengurusan organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Masjid Al-Furqon Haurgeulis. Untuk mengetahui bagaimana model kepengurusan organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis, peneliti menguraikannya melalui bagaimana proses kegiatan organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis dalam menjalankan roda organisasi yang diamati langsung, wawancara maupun mengamatinya melalui dokumen-dokumen yang peneliti dapatkan dari pengurus Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan adanya model kepengurusan organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu mekanisme-mekanisme formal pengelolaan suatu organisasi yang menunjukkan kerangka dan

---

<sup>38</sup> Roysid. 2019. Wawancara dengan ketua DKM Masjid Al-Furqon Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu.

susunan perwujudan pola tetap hubungan di antara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi. Model mengandung unsur-unsur spesialisasi kerja, standarisasi, koordinasi, sentralisasi, desentralisasi dalam pembuatan keputusan dan besaran satuan kerja.

Model organisasi dikaitkan dengan pengambilan keputusan manajerial yang menentukan struktur dan proses yang mengkoordinasikan dan mengendalikan pekerjaan organisasi, dalam hal ini adalah Dewan Kemakmuran Masjid. Hasil keputusan model organisasi adalah suatu sistem pekerjaan dan pengelompokan kerja termasuk proses yang melingkarinya. Proses yang berhubungan ini termasuk hubungan wewenang dan jaringan komunikasi dalam kaitannya pada perencanaan spesifik dan teknik pengendalian. Sebagai akibat, model organisasi akan berpengaruh pada pembentukan suatu super struktur di dalam kerja dari organisasi Dewan Kemakmuran Masjid.

Model organisasi telah menjadi inti kerja manajerial karena usaha-usaha sebelumnya untuk mengembangkan teori manajemen. Kepentingan keputusan model telah menstimulasi minat yang besar atas topik bahasan. Manajer dan pakar teori perilaku organisasi dan peneliti telah berkontribusi terhadap apa yang disebut sebagai badan bacaan yang dapat dipertimbangkan. Manajer yang menghadapi perlunya mendesain struktur organisasi adalah pada posisi tidak kehilangan ide. Sangat berbeda, bahan model organisasi telah mempunyai sejumlah ide yang menimbulkan konflik yakni bagaimana suatu organisasi dimodel mengoptimalkan efektifitas. Cara manajemen memodel organisasi harus mengingat dimensi struktur organisasi tersebut. Bagaimana kombinasinya mempunyai dampak langsung atas efektivitas individual, kelompok dan organisasi itu sendiri. Manajer harus mempertimbangkan sejumlah faktor ketika memodel organisasi, diantaranya satu yang sangat penting adalah teknologi, sifat kerja itu sendiri, karakteristik orang yang melakukan kerja, tuntutan lingkungan organisasi, keperluan untuk menerima serta memproses informasi dari lingkungan tersebut, dan keseluruhan strategi yang dipilih organisasi untuk berhubungan dengan lingkungan seperti yang telah disampaikan sebelumnya di Bab II.

Secara umum model diartikan sebagai kerangka konseptual yang digunakan sebagai pedoman dalam melakukan suatu kegiatan.<sup>39</sup> Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efisien, dan dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu.<sup>40</sup>

Dengan adanya struktur organisasi memudahkan Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indaramayu dalam menjalankan organisasi untuk mencapai tujuan, ada pertanggung jawaban dari tiap-tiap bagian yang sudah diberikan wewenang dan tanggungjawab. Dalam organisasi terdapat visi, misi, budaya dan iklim organisasi yang sangat menentukan dalam perilaku organisasi tersebut. Meskipun semua

---

<sup>39</sup> Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.

<sup>40</sup> Hasibuan, S.P.M. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.

organisasi memiliki karakteristik yang khas. Semua organisasi memiliki satu tujuan, satu struktur, proses untuk mengkoordinasi kegiatan dan orang-orang yang melaksanakan peran-peran yang berbeda. Pengertian organisasi tersebut mengandung konsep-konsep sebagai berikut:

Proses, suatu organisasi adalah suatu sistem terbuka yang dinamis yang menciptakan dan saling menukar informasi diantara anggotanya. Karena gejala menciptakan dan menukar informasi ini berjalan terus menerus dan tidak ada hentinya, maka dikatakan sebagai suatu proses untuk tugas masing-masing bagian. Struktur organisasi bias mempengaruhi perilaku individu dan kelompok dalam organanisasi, srtuktur organisasi dapat didefinisikan secara luas sebagai ciri-ciri organisasi yang dapat digunakan untuk mengendalikan atau membedakan bagian-bagiannya. Suatu tujuan dalam organisasi adalah mengendalikan, menyalurkan dan mengarahkan perilaku untuk mencapai apa yang dianggap menjadi tujuan organisasi. Proses organanisasi menimbulkan formulasi dan jenis kelompok yang berbeda. Kelompok formal organanisasi yaitu kelompok komando dan kelompok tugas. Kelompok komando ditentukan oleh bagian organisasi, Kelompok ini terdiri atas bawahan yang melapor kepada pimpinan tertentu, hubungannya adalah wewenang antara manajer denga supervisor atau supervisor denganbawahannya. Kelompok tugas terdiri atas karyawan yang bekerja bersama-sama untuk menyelesaikan suatu tugas, kegiatan ini menyebabkan beberapa karyawan saling berkomunikasi dan saling mengadakan koordinasi sehingga tugas tersebut dapat dikerjakan dengan berjalan lancar. Pengelompokan orang didalam situasi kerja merupakan hal yang wajar dimana untuk memnuhi kebutuhan sosial.

Suatu organisasi dapat berkembang dipengaruhi oleh komunikasi. Setiap organisasi tentu memiliki visi, misi, budaya organisasi, motivasi serta norma – norma yang sangat menentukan terhadap baik tidaknya suatu organisasi tersebut. Dalam kenyataan masalah komunikasi senantiasa muncul dalam proses pengorganisasian. Komunikasi mempunyai andil membangun iklim organisasi, yang berdampak kepada membangun iklim organisasi, yaitu berdampak kepada membangun budaya organisasi yaitu nilai dan kepercayaan yang manjadi titik pusat organisasi. Budaya organisasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari lingkungan internal organisasi karena keragaman budaya yang ada dalam suatu organisasi sama banyaknya dengan jumlah individu yang ada dalam organisasi tujuan komunikasi adalah sebagai bentuk saling pengertian antar anggota organisasi.

Model kepengurusan organisasi dalam meningkatkan motivasi kerja Dewan Kemakmuran Masjid di Masjid Al-Furqon Haurgeulis dalam memakmurkan Masjid di Haurgeulis Indramayu, sudah terlaksana dengan baik. Hal ini terlihat dengan berbagai upaya yang telah dilakukan ketua takmir masjid dalam meningkatkan motivasi kerja takmir masjid di Masjid Al-Furqon Haurgeulis dari berbagai kegiatan yang telah terlaksana dengan baik. Data Penelitian ini didukung kuat dari beberapa narasumber yaitu kepala takmir Masjid Al-Furqon Haurgeulis, pengurus Takmir Masjid Al-Furqon Haurgeulis, dan jama'ah Masjid Al-Furqon Haurgeulis, yang peneliti peroleh melalui kegiatan observasi, wawancara, dan dokumentasi. Untuk lebih jelasnya peneliti melakukan wawancara dengan Ketua Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon



Haurgeulis, berdasarkan wawancara dengan ketua Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu, sebagai berikut:

Di Masjid Al-Furqon Haurgeulis Indramayu ini, sudah ada ada struktur organisasi yang menjalankan program kegiatan yang ada di Masjid Al-Furqon bentuk kepengurusan takmir masjid Al-Furqon ada Penasehat yang mereka ini adalah seseorang yang dikatakan sebagai pendiri/penggerak berdirinya organisasi dan dinilai memiliki dedikasi yang tinggi untuk mencapai maksud dan tujuan organisasi, mempunyai hak dan wewenang bertindak untuk dan atas nama organisasi. Menentukan atau mengambil kebijakan umum organisasi. Mempunyai kewajiban membina dan membimbing pimpinan organisasi, setelah penasehat ada ketua umum, ketua satu wakil ketua, sekretaris satu dan wakil sekretaris, bendahara dan wakil bendahara, kemudian ada empat bidang kegiatan bidang peribadatan, bidang pendidikan, bidang dakwah, bidang sosial dan bidang perawatan dan pembangunan struktur fungsional dalam struktur ini masing-masing kepala unit dapat memberikan komando kepada unit lain sesuai dengan bidang atau fungsinya. Selain itu, tiap unit bertugas sebagai penasihat dan pemberi bantuan baik kepada pucuk pimpinan maupun kepada unit lain sesuai dengan bidang tugas masing-masing. Ketua umum yang bertanggung jawab terhadap semua kegiatan yang ada di Masjid Al-Furqon, setiap ketua bidang kegiatan melaporkan hasil kerjanya kepada ketua umum, kemudian dievaluasi tentang keberhasilannya dan dilaporkan oleh ketua umum pada laporan pertanggungjawaban pada masa akhir jabatan. Mekanisme dalam pembentukan kepengurusan takmir Masjid Al-Furqon Haurgeulis, ini sudah di atur dalam aturan ADRT yang ada di Masjid Al-Furqon yang pergantian kepengurusan itu selama empat tahun sekali. Dalam setiap organisasi sudah pasti ada ketua maju mundurnya sebuah organisasi bergantung ketuanya. Di Masjid Al-Furqon ini fungsi ketua sangatlah utama, ketua harus mampu memberikan contoh teladan bagi anggota bawahannya, memberikan wejangan atau nasehat, hingga terbinanya suasana keakraban hingga terciptanya suasana kerja yang disiplin.<sup>41</sup>

Model organisasi ada dua model ekstrem dari desain organisasi, yaitu model mekanistik dan model organik, dan dua lainnya adalah tambahan penulis yang didapatkan dari referensi lain yang menurut penulis adalah hal baru, yakni model *pyramid* dan *horizontal*.<sup>42</sup> Model mekanistik, yaitu sebuah struktur yang dicirikan oleh departementalisasi yang luas, formalisasi yang tinggi, jaringan informasi yang terbatas, dan sentralisasi. Proses kepemimpinan tidak mencakup persepsi tentang keyakinan dan kepercayaan, bawahan merasa tidak bebas mendiskusikan permasalahan dengan atasan. Sebagai organisasi yang bergerak dibidang keagamaan agar mampu meningkatkan kinerja sebuah organisasi yang merupakan tanggung jawab dari semua pihak baik itu pengurus maupun anggota organisasi kemasjidan. Proses dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi tersebut dilakukan oleh organisasi Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis, pun terlihat dari peran ketua dan

---

<sup>41</sup> Roysid. 2019. Wawancara dengan ketua DKM Masjid Al-Furqon Kecamatan Haurgeulis Kabupaten Indramayu.

<sup>42</sup> Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat. hlm. 214.

pengurus-pengurus yang lainnya, membuat organisasi Dewan Kemakmuran Masjid harus mampu memberdayakan para anggota organisasi yang ada di bawah naungannya.

Sumber Daya Manusia (SDM) yang dimiliki oleh masjid harus mampu menjadikan suatu nilai lebih untuk dapat mengupayakan agar kinerja organisasi Dewan Kemakmuran Masjid dapat mengalami kemajuan yang lebih baik. Ilmu pengetahuan dan teknologi serta pola pikir yang telah dimiliki dapat menjadi pengalaman dan dapat diterapkan dalam organisasi dengan begitu maka organisasi Dewan Kemakmuran Masjid dapat lebih maju dalam upayanya meningkatkan sebuah kinerja organisasi. Selain dari SDM yang dimiliki oleh pengurus takmir masjid, sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh pengurus dapat menjadi panutan bagi anggota lainnya agar dapat bertanggung jawab dalam memiliki sebuah organisasi Dewan Kemakmuran Masjid. Ide dan gagasan yang diberikan oleh pengurus dapat menjadikan anggota lainnya terdorong untuk ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan karang taruna, dengan begitu kemajuan organisasi dapat terlihat dari sistem kerjanya yang dilakukan.

Dari faktor SDM dan sikap kepemimpinan yang dimiliki oleh Dewan Kemakmuran Masjid, faktor lainnya seperti waktu luang dan sikap malas-malasan yang dimiliki oleh para anggota juga sangat berpengaruh dalam upayameningkatkan kinerja sebuah organisasi Dewan Kemakmuran Masjid agar lebih baik lagi dan mengalami kemajuan. Untuk itu pengurus wajib memberikan motivasi bagi seluruh anggota agar para anggota ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan organisasi. Tidak hanya pertemuan yang dilakukan di dalam forum saja, kesibukan yang dimiliki oleh para anggota yang dapat menghambat peran aktif mereka dalam mengikuti kegiatan di organisasi takmir ini bisa dilakukan dengan pendekatan oleh pengurus di luar forum juga dapat dilakukan guna menggali ide-ide anggota yang takut untuk menungkannya saat berada di dalam forum pertemuan. Selain itu kerjasama dengan masyarakat sekitar seperti kerja bakti, kegiatan sosial dan olahraga dapat menjalin kebersamaan.

Dari hasil analisis diatas terdapat peran yang dilakukan oleh Ketua Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis. Ketua Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis menjalankan peran sebagai ketua, hal ini dikarenakan karena ketua Dewan Kemakmuran Masjid terjun langsung dalam memberikan motivasi dukungan berupa pujian atau saran yang dilaksanakan lewat tausiah. Dukungan hanya diberikan kepada karyawan pada setiap bulan itupun tidak semua kepengurusan yang terlibat. Peran dukungan dilakukan kepada anggota yang mampu menyelesaikan tugasnya dengan cepat dan kepada karyawan yang kurang menyelesaikan tugasnya. Sedangkan kepada karyawan yang bekerja biasa-biasa pemimpin tidak memberikan dorongan baik berupa saran atau masukan. Pemimpin lebih baik juga memberikan perhatian kepada karyawan yang bekerja biasa-biasa saja atau bahkan yang belum mendapat prestasi sekalipun sehingga karyawan tersebut tidak menurun performa kerjanya dan bahkan kedepannya dapat lebih memotivasi kerja.

Ketua Dewan Kemakmuran Masjid dalam mengambil keputusan juga melibatkan kemampuan kepengurusannya untuk berdiskusi dan mengeluarkan

pendapat secara argumentatif ini juga bagus untuk menjadikan keputusan yang diambil menjadi keputusan bersama sehingga semua pihak bertanggung jawab untuk menjalankannya tanpa ada perasaan terpaksa dan karyawan juga termotivasi dalam pekerjaannya agar mencapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang dapat ditelaah dari dua faktor, yaitu faktor internal dan faktor eksternal atau faktor lingkungan. Faktor yang berasal dari dalam diri pekerja (Internal) antara lain motivasi dan kecakapan. Faktor eksternal mencakup supervise, kolega, kondisi kerja, evaluasi dan pelatihan. Dengan memperhatikan hal-hal diatas, maka faktor internal dan lingkungan yang mempengaruhi kinerja seseorang setidaknya dapat diidentifikasi ke dalam empat variable faktor, yakni faktor motivasi kerja, faktor pembinaan yang diterima pekerja dari organisasi yang mengerjakannya, faktor dukungan dan kerjasama dari mitra kerja. Apabila pengkajian terhadap faktor yang berpengaruh tersebut dapat dilakukan, maka hal itu dapat mengeliminasi kinerja seseorang yang tidak efektif.

Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan seseorang yang bekerja. Kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya.<sup>43</sup> Kinerja organisasi adalah: Kinerja organisasi mempertanyakan apakah tujuan atau misi suatu organisasi telah sesuai dengan kenyataan kondisi atau faktor ekonomi, politik, dan budaya yang ada, apakah struktur dan kebijakannya mendukung kinerja yang diinginkan; apakah memiliki kepemimpinan. Dalam pembahasan kinerja organisasi selalu dibicarakan dan dibedakan mengenai organisasi privat dan organisasi publik. Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja organisasi antara privat dan publik secara khusus juga dapat dikatakan berbeda. Untuk membedakan suatu organisasi tertentu adalah organisasi privat atau organisasi publik juga ada indikatornya.<sup>44</sup>

Organisasi Dewan Kemakmuran Masjid dalam menjalankan proses upaya peningkatan kinerjanya tidak terlepas dari berbagai peran dari semua pihak. Banyaknya peran yang diberikan kepada anggota yang terlibat dalam kepengurusannya sangat signifikan kemajuannya, baik itu dalam menyampaikan gagasan dan ide-ide maupun dalam menjalankan agenda kegiatan yang telah dirancang sedemikian rupa, agar rencana dan pelaksanaan suatu program dapat berjalan dengan baik dan sesuai yang diharapkan. Peningkatan kinerja organisasi Dewan Kemakmuran Masjid sangat terlihat dari program-program yang diajukan sangat menarik dan bermanfaat sekali, capaiannya pun sesuai dengan rencana yang diinginkan sebelumnya dan terkoordinasi dengan baik. Ini dapat terjadi karena pengurus menggunakan metode yang telah dimiliki saat masih duduk di bangku perkuliahan yang diteapkan di dalam Dewan Kemakmuran Masjid di Haurgeulis ini. Menjadi pemimpin adalah amanah yang harus dilaksanakan dan dijalankan dengan baik oleh pemimpin tersebut, karena kelak Allah akan meminta pertanggung jawaban atas kepemimpinannya itu. Selanjutnya jika

---

<sup>43</sup> Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju. hlm. 53.

<sup>44</sup> Keban, Yeremias T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media. hlm. 193.

pemimpin dilihat dari bahasa Inggris menjadi "LEADER", yang mempunyai tugas untuk me-LEAD anggota disekitarnya.<sup>45</sup>

Peran yang dilakukan oleh ketua remaja masjid dalam meningkatkan pengetahuan agama Islam bagi remaja antara lain:

- a. Ketua berperan dalam memotivasi dan memberi arahan Dalam hal ini ketua remaja masjid sebagai pemimpin memberikan pengarahan dan petunjuk kepada pengurus berkenaan dengan apa tugas dan kewajiban yang harus dilaksanakan oleh setiap pengurus untuk menjalankan tugasnya masing-masing.
- b. Menyusun kerja yang berbasis kegiatan keislaman dalam kegiatan ini, ketua sebagai pemimpin mempunyai posisi penting dalam menyusun program kerja dan agenda yang akan dilaksanakan untuk program mingguan, bulanan, ataupun program tahunan, ketua bekerjasama dengan pengurus yang lain memusyawarahkan program kerja yang akan dilaksanakan, karena program kerja menentukan keberhasilan kinerja dari setiap masa jabatannya. Program kerja yang disusun oleh pengurus harus berbasis keislaman. Karena bagi pengurus pendidikan dan pengetahuan agama Islam sangatlah penting.
- c. Sebagai fasilitator dalam hal ini peran ketua remaja masjid sebagai pemimpin adalah sebagai fasilitator di desa haurgeulis, ketua remaja masjid melakukan perubahan dalam meningkatkan pendidikan agama Islam bagi remaja. Dalam hal ini ketua melakukan perannya untuk menggerakkan remajadi sekitar untuk ikut agenda kegiatan di masjid, dengan mengadakan pengajian rutin.
- d. Mendelegasikan tugas dengan sebaik-baiknya. Setiap pengurus sudah dibagi tugasnya masing-masing sesuai bidang yang ditekuni. Mendelegasikan tugas ini dimaksudkan untuk meringnkan tugas dari ketua yang memil\ki tugas paling tinggi. Dalam menjalankan tugasnya ketua tidak melakukan tugasnya secara deti dan mendalam akan tetapi hanya melakukan tugas terperinci saja. Oleh karena itu dilakukan pembagian tugas melalui bidang yang diampu dan menjalankan kegiatan sesuai dengan bidangnya guna menjalankan program kerja yang akan dilaksanakan.
- e. Sebagai inspirator Sebagai ketua harus memiliki tugas untuk memberi inspirasi untuk pengurus dibawahnya, kaitannya dengan hal tersebut diharapkan ketua dan pengurus mampu memberikan ide-ide yang dapat membangun semangat pengurus lain dibawahnya dan anggota dalam menjalankan tugasnya untuk melakukan syiar dalam berjuang di jalan Allah tindak tanduk tutur kata dan perilaku yang dapat dijadikan contoh pedoman dan panutan pada anggota dan masyarakat pada umumnya.

---

<sup>45</sup> Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

#### D. KESIMPULAN

Berdasarkan pada hasil penelitian tentang Model Kepengurusan Organisasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Dewan Kemakmuran Masjid Al-Furqon Haurgeulis, adapun model kepengurusan yang diterapkan sebagai berikut: Model kepengurusan yang ada di Masjid Al-Furqon Haurgeulis adalah 1) Dewan Penasehat 2) Ketua Umum 3) Ketua I dan Ketua II 4) Sekretaris I dan Sekretaris II 5) Bendahara I dan Bendahara II 6) Bidang Peribadatan, Bidang Pendidikan dan Dakwah, Bidang Sosial Kemasyarakatan, Bidang Perawatan dan Pembangunan. Ketua Dewan Kemakmuran Masjid adalah sebagai penggerak yang mendorong aktifitas kegiatan yang ada seperti: 1) Memberikan motivasi dan arahan kepada bawahannya. 2) Menyusun program kerja 3) Sebagai fasilitator antar unit kegiatan 4) Mendelegasikan tugas kepada bawahannya 5) Sebagai inspirator

#### REFERENSI

- Al-Qaradhwawi, Y. 2000. *Tuntutan Membangun Masjid, Al-Shirat Al-Syar'iyah li Bina Al-Masjid*. Jakarta: Gema Insani Prees.
- Achmad, M. 2008. *Tehnik Simulasi dan Permodelan*. Yogyakarta: Universitas Gajah Mada.
- As'ad, M. 1995. *Pisikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty.
- Asep, U dan Cacap, C. 2010. *Manajemen Masjid*. Bandung: Angkasa.
- Ayub, E.M. 2007. *Manajemen Masjid*. Jakarta: Gema Insani.
- Depdikbud. 2001. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.
- Hasibuan, S.P.M. 2007. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. 2014. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktifitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, S.P.M. 2014. *Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ismail, U.A. dan Castrawijaya, C. 2010. *Manajemen Masjid*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Jasa, ASU. 2015. *Prinsip-perinsip Manajemen Pemesaran Jasa*. Yogyakarta: CAPS.
- Keban, Yeremias T. (2004). *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konsep, Teori dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media.
- Mangkunegara, A.P. 2017. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT Refika Aditama.
- Majid, A. 2013. *Strategi Pembelajaran*. Bandung: PT Remaja Rosadakarya.
- Moeleong, L. 2011. *Metode penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosadakarya.
- Poerwadaminta, W.J.S. 1987. *Kamus Besar Bahasa Indonesia*. Jakarta: Balai Pustaka.

- Ridin, S. 2013. *Penguatan Manajemen Pemberdayaan Fungsi Masjid Al-Fattah Kelurahan Krapyak Semarang*. Semarang: LPPM.
- Reksohadiprojo, S dan Handoko, S.T. 2000, *Organisasi Perusahaan, Teori Struktur dan Perilaku*. Yogyakarta: BPFE.
- Rivai, V. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari teori ke Praktik*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Suyanto, Sutnah dan Bagong. 2010. *Metode Penelitian Sosial. Berbagai Alternatif Pendekatan*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Samsudin, S. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sedarmayanti. 2001. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Stephen P. Robbins and Timothy A. Judge. 2008. *Perilaku Organisasi Edisi 12 Buku 1*. Terjemahan: Diana Angelica, Ria Cahyani dan Abdul Rosyid. Jakarta: Salemba Empat.
- Siawanto. 2005. *Panduan Praktis Organisasi Remas*. Jakarta: Al-Kautsar.
- Siagian, Sondang. 2007. *Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi*. Jakarta. Bumi Aksara
- Sofwan, R. 2013. *Penguatan Manajemen Pemberdayaan Fungsi Masjid Al-Fattah di Kelurahan Krapyak Semarang*. Semarang: LPPM.
- Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan R&D. Cet Ke 3*. Bandung: Alfabet.
- Suherman, E. 2012. *Manajemen Masjid*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sutrisno, H. 2001. *Metodologi Research*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Sutopo, H.B. 2006. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Surakarta: Universitas Negeri Sebelas Maret.
- Syamsi, I. 2000. *Pengambilan Keputusan dan Sistem Informasi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Syahrudin. 1986. *Mimbar Masjid*. CV Haji Masagung.
- Syahidin. 2003. *Pemberdayaan Umat Berbasis Masjid*. Bandung: Alfabeta Setia.
- Thoha, M. 2014. *Perilaku Organisasi: Konsep Dasar dan Aplikasinya*, cetakan ke-23. Jakarta: Rajawali Pers.
- Tim Pena Cendekia. 2010. *Panduan Mengajar TPQ/TPA*. Solo: Gazza Media.
- Usmara. 2006. *Motivasiindo. Kerja: Proses, Teori dan Praktik*. Yogyakarta: Asmara Books.
- Yasin, H. 2011. *Fikih Masjid*. Jakarta: Pustaka Al-Kausar.
- Yin, R.K. 2011. *Studi Kasus (Desain dan Metode)*. Jakarta: Raja Grafindo.