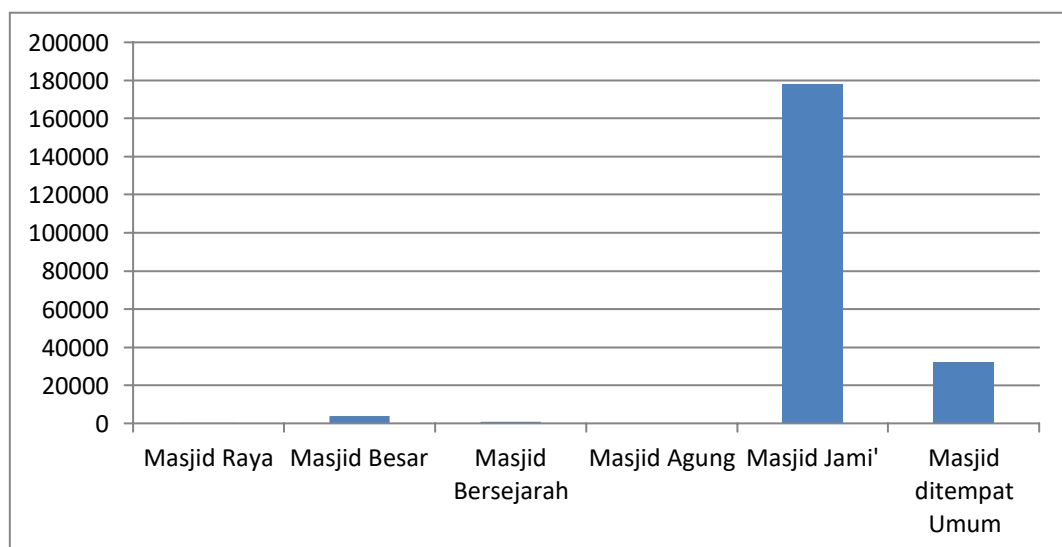


BAB 1

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Indonesia merupakan negara islam terbesar didunia dengan 80% lebih penduduknya adalah umat beragama Islam. Masjid merupakan tempat deklarasi tauhid, yaitu ubudiyah hanya milik sang pencipta. Maka dari itu, islam sangat meninggikan keberadaan masjid (Bashori, 2019:20). Menurut Kementrian Agama Republik Indonesia masjid terdiri atas, Masjid Raya, Masjid Besar, Masjid Bersejarah, Masjid Agung, Masjid Jami' dan masjid ditempat publik dengan jumlah keseluruhan masjid hingga tahun 2017 berjumlah 215.815 yang ada di indonesia.



Gambar 1.1 Data Masjid Di Indonesia

Sumber: <http://simas.kemenag.go.id/>

Masjid tentunya memiliki peran yang sangat fundamental bagi umat muslim yang ada di Indonesia bahkan diseluruh dunia, maka dari itu masjid menjadi tempat untuk membina intelektual masyarakat muslim. didalam suatu

masjid harus ada beberapa perangkat organisasi yang mampu untuk melaksanakan berbagai macam kegiatan yang ada di masjid tersebut, diantaranya yaitu Dewan Kemakmuran Masjid (DKM) dan Ikatan Remaja Masjid (IRMA). Baik pengurus DKM ataupun pengurus IRMA harus memiliki rasa kepribadian yang mampu mendorong agar masjid tersebut selalu dalam keadaan yang membuat para jamaah nya nyaman ketika Sberada di masjid tersebut (Manajemen et al., 2022).

Sejak datangnya Islam diseluruh muka bumi,masjid menjadi salah satu bangunan terpenting untuk kegiatan umat islam.pada saat rasulullah berdakwah di kota madinah hal pertama yang dilakukan yaitu membangun masjid.masjid memiliki fungsi yang lebih luas,salah satunya yaitu seperti muamalah,menyebarkan syiar islam yang berkaitan dengan aspek duniawi dan sebagainya (Imron et al., 2022).

Masjid juga digunakan sebagai pranata sosial sekaligus sebagai media untuk dapat mewujudkan rahmatan lil 'alaamin bagi umat muslim.namun, pada kenyataannya pengelolaan fungsi dan peran masjid kurang berjalan dengan tepat dan baik (Islamic & Manajemen, 2020). Fungsi masjid sebagai tempat penyelenggaraan ibadah pada saat ini tetap berjalan. Fungsi ibadah ini sebagai pusat pembinaan mental spiritual, akan tetapi penyelenggaraan ibadah yang dilaksanakan di masjid mempunyai makna pelaksanaan ibadah dalam arti yang sempit (Auliyah, 2014).

Bermula dari masjid akan melahirkan berbagai macam lembaga kegiatan masyarakat yang mendukung peningkatan kualitas serta kemampuan individu maupun kelompok yang secara tidak langsung hal tersebut akan memperkuat

rasa kemanusiaan, solidaritas dan rasa empati antara umat islam. kita sebagai umat muslim harus bisa memakmurkan masjid, karena masjid yang dimakmurkan masyarakat akan senantiasa bermamfaat bagi dirinya dan orang disekitarnya. Masjid berdiri untuk memidiasi komunikasi antara berbagai umat dengan bebrbagai kegiatan yang dihadirkan. namun keberadaan masjid saat ini mengalami penyempitan peran dan fungsi, dari pusat pelayanan umat sekarang hanya sekedar sarana ibadah pelengkap saja (Saputra & Kusuma, 2017) .

Masjid adalah salah satu organisasi nirlaba, yaitu sebuah organisasi yang tidak mengejar keuntungan. Selaku sebuah organisasi nirlaba, tentunya masjid dapat mengelola dana yang diterima oleh perusahaan, donatur (masyarakat ataupun jamaah) dan pemerintah. Dana masjid biasanya bersumber dari zakat, infak, sedekah, wakaf, sumbangan dan sebagainya (Tehuayo et al., n.d.). Pada dasarnya pengelolaan sumber dana tersebut dikelola dan dilakukan oleh takmir masjid. Apalagi masjid memiliki potensi dana dan juga profit yang sangat besar apabila dikelola dengan baik dan benar..

Setiap pengurus masjid (takmir masjid) diperlukan mampu untuk mencapai kesuksesan. Organisasi membutuhkan SDM yang berkualitas. Apabila organisasi ingin mempunyai SDM yang berkualitas, maka sebuah organisasi juga membutuhkan dorongan yang kuat baik dari pemimpin ataupun dari dirinya sendiri (Rande 2016; hal 101) .dorongan tersebut bisa berupa sebuah motivasi sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja.

Kesuksesan suatu organisasi tidak cuma berasal dari SDM nya saja. Organisasi juga butuh fondasi yang kokoh dari dalam diri sumber daya manusia tersebut supaya dapat menghadapi persaingan antar organisasi. Untuk

mencapai hal tersebut maka dibutuhkan sumber daya manusia (SDM) yang memiliki kompetensi yang tinggi guna mendorong kinerja SDM tersebut (Sri Nur 2017;hal 48)

Kompetensi merupakan bagian hal terpenting yang harus dimiliki setiap karyawan agar dapat melakukan pekerjaannya (Ardiansyah, 2018).seorang yang mempunyai kompetensi yang tinggi maka dia akan bekerja lebih fokus dan sesuai dengan keahliannya sehingga pegawai tersebut dapat bekerja dengan lebih efektif dan efisien (Yuliana, 2017 : 136). Minimnya pengetahuan dan rendahnya keahlian mendefinisikan bahwa masih rendahnya kompetensi yang dimiliki pegawai tersebut (Suparno, 2014).

Kompetensi adalah suatu kemampuan kerja dari setiap individu yang meliputi aspek pengetahuan keterampilan dan sikap kerja dimana hal itu sesuai dengan standart yang telah ditetapkan. Kompetensi juga merupakan kombinasi dari keterampilan (*skill*), pengetahuan (*knowledge*) dan perilaku (*attitude*) yang bisa mengontrol dan dilaksanakan secara kritis untuk suksesnya sebuah organisasi dan prestasi kerja serta kontribusi pribadi karyawan terhadap organisasinya.

Kompetensi merupakan karakteristik dasar individu yang berhubungan dengan kinerja yang efektif (Yuliana 2017; hal 136). Untuk itu takmir Masjid haruslah mempunyai kemampuan ataupun kompetensi yang tepat dalam melaksanakan pekerjaannya. Tingkatan kompetensi antara SDM yang berpengalaman dengan SDM yang baru pasti berbeda dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga organisai perlu untuk melakukan peningkatan dan

perbaikan supaya kompetensi setiap karyawan setara dengan kebutuhan organisasi

Selain kompetensi yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan faktor yang mempengaruhi yaitu *Self Efficacy*. *Self- efficacy* merupakan suatu yang timbul sebab mempunyai self efficacy diri atas keahlian yang dimiliki dalam menjalankan sesuatu pekerjaannya. sehingga sanggup memperoleh sesuatu keberhasilan. Self efficacy berhubungan dengan dorongan ataupun motivasi yang dimiliki karyawan untuk lebih yakin diri serta memiliki *self efficacy* terhadap keahlian sendiri. Self efficacy sangat diperlukan dalam diri karyawan, dengan tingkatan kemampuan dalam mengerjakan tugas yang diberikan agar industri berjalan secara maksimal serta kinerja karyawan hendak bertambah. Oleh sebab itu self- efficacy sangat diperlukan supaya bisa membuat karyawan sanggup bekerja dengan baik serta memiliki kinerja yang besar (Ardi et al., 2017)

Self Efficacy sangat diperlukan untuk mengembangkan kinerja dari karyawan tersebut. karena dengan adanya self efficacy dari dalam diri setiap takmir akan menimbulkan keyakinan juga kemampuan di dalam dirinya untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Takmir masjid kec, pakong juga senang dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik.

Setiap takmir juga dituntut untuk untuk mampu menghadapi tantangan dalam setiap pekerjaannya. Akan tetapi masih ada beberapa karyawan yang belum yakin dengan pekerjaan yang ia lakukan sehingga ia masih bertanya kepada takmir lain bagaimana cara yang tepat untuk menyelesaikan semua pekerjaan tersebut. dengan begitu takmir masjid haruslah mendapatkan bimbingan serta mengetahui cara kerjanya dengan kompetensi yang mereka

miliki sehingga dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Selain itu sebagian takmir masjid di kec pakong juga kurang mampu dalam menyelesaikan masalah dengan baik dan masih meminta takmir lain untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, hal ini yang menyebabkan takmir masjid kurang yakin dengan dirinya sendiri, akibat kondisi ini maka terjadilah sebuah pelimpahan tugas untuk anggota takmir yang lain. Masalah lain yang dihadapi adalah masih ada beberapa takmir masjid di kec pakong yang masih kurang dan juga lemah dalam menerima sebuah tantangan dan juga kurang sanggup apabila pekerjaannya terlalu berat. Hal ini yang membuat *Self Efficacy* pada takmir masjid kec pakong tersebut masih terbilang rendah.

Kinerja adalah serangkaian perilaku individu yang memberikan kontribusi, baik secara positif maupun negatif dalam mencapai tujuan organisasi. (Wibowo, 2017). Terdapat beberapa hasil penelitian yang menunjukkan bahwa kinerja individu dapat dipengaruhi oleh banyak faktor, diantaranya *self efficacy*, sebagaimana yang ditemukan oleh (Hidayat dan Setiawan (2016), bahwa *self efficacy* memiliki korelasi signifikan dengan *work-related performance*. Peneliti lainnya, seperti Rimper dan Karwet (2016), serta Noviawati (2016) juga menemukan adanya pengaruh yang positif *self efficacy* terhadap kinerja seseorang. Pendapat senada dikemukakan oleh Moorhead dan Griffin (2013), bahwa individu yang memiliki *self efficacy* yang tinggi percaya bahwa mereka dapat berkinerja baik dalam menjalankan tugas tertentu. Sebaliknya, seseorang dengan *self efficacy* yang rendah akan lebih mudah meragukan kemampuannya untuk menjalankan tugas khusus yang dibebankan kepadanya.

Peranan sumber energi manusia untuk industri tidak hanya dilihat dari hasil produktivitas kerja namun pula dilihat dari mutu kerja yang dihasilkan.

Kinerja karyawan ialah perihal yang pantas menemukan perhatian berarti dari pihak industri. Kinerja karyawan jadi tolak ukur utama dalam keberhasilan sebuah organisasi, tujuan organisasi senantiasa berupaya untuk tingkatan kinerja karyawan supaya industri sanggup menggapai visi misinya. Karyawan dituntut buat sanggup menuntaskan pekerjaan serta tanggung jawabnya secara efisien serta efektif.

Kinerja bisa dikenal dan diukur apabila orang ataupun sekelompok karyawan memiliki kriteria keberhasilan selaku tolak ukur yang diresmikan oleh industri. Berbagai cara akan ditempuh oleh perusahaan dalam peningkatan kinerja karyawan dilakukan dengan memperhatikan sikap dan perilaku yang dimiliki karyawan. Kinerja berhubungan erat dengan sikap dari karyawan terhadap pekerjaannya sendiri, situasi kerja, kerja sama antar pimpinan dan sesama karyawan. Kinerja karyawan yang baik dapat diciptakan jika karyawan memiliki kompetensi dan self efficacy yang baik pula.

Peningkatan kinerja takmir masjid akan memberikan kompetensi bagi kinerja SDM nya secara keseluruhan. Kompetensi merupakan bagian penting dan harus dimiliki oleh seseorang (Ardiansyah, 2018). Oleh karena itu penilaian kinerja tidak terlepas dari organisasi dan sumber daya manusia yang kompeten (Zakki, 2015:5).

Pada tahun 2016 pengurus masjid tidak sembarang dalam memilih pengurus baru, pengurus dipilih dan ditempatkan sesuai dengan kompetensi yang dimiliki, ada beberapa faktor yang membuat ketua takmir melakukan hal tersebut yaitu dikarenakan banyaknya pengurus masjid yang mulai tidak aktif tanpa alasan sebelum masa periode baru.

Berdasarkan hasil observasi ditemukannya suatu masalah yaitu beberapa takmir masjid kec pakong sudah tidak aktif dikerenakan mereka sudah sepuh. selain itu takmir masjid kec, pakong mempunyai beberapa masalah lainnya yaitu, kurangnya kualitas dan kuantitas dari tugas yang dibebankan. Selama beberapa tahun terakhir kinerja pengurus masjid masih ada yang belum terpenuhi. Sebagian pengurus masih ada yang belum menyelesaikan beberapa program kerja. Faktor pengalaman dan pengetahuan mempengaruhi hal tersebut tentu menimbulkan kesenjangan dalam melakukan program kerja. pengurus masjid rata-rata lulusan SMA yang masih belum memiliki pengalaman dalam berorganisasi. Hal tersebut tentu yang membuat penulis mengungkapkan bahwa masih ada pengurus yang belum memiliki kompetensi yang maksimal. Kompetensi kerja yang belum maksimal akan mempengaruhi kinerja takmir .

Mengingat pentingnya kompetensi dan juga self efficacy bagi sebuah organisasi takmir masjid. Maka pengelolaan sumber daya manusia (SDM) sangat diperlukan untuk efektivitas SDM dalam sebuah organisasi. sehingga takmir masjid di Kec, Pakong mampu melaksanakan tugas dengan baik sesuai dengan program kerjanya.

Berdasarkan uraian diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian dalam bentuk skripsi dengan memilih judul **“Pengaruh Kompetensi dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Takmir Masjid Kec, Pakong”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian diatas, maka rumusan masalah yang akan diteliti adalah:

1. Apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja takmir masjid Kec,Pakong?
2. Apakah *Self Efficacy* berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja takmir masjid Kec, Pakong?
3. Apakah kompetensi dan *Self Efficay* memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja takmir masjid Kec,Pakong?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah diatas, maka penelitian ini memiliki tujuan sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui apakah kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja takmir masjid Kec,Pakong
2. Untuk mengetahui apakah *self efficacy* masyarakat berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja takmir masjdi Kec, Pakong

1.4 Mamfaat Penelitian

1. Bagi Masjid

Hasil dari penelitian ini sangat diharapkan nantinya akan dapat memberikan informasi bagi takmir masjid maupun masyarakat terkait solusi atau jalan keluar mengenai masalah yang ada dalam kinerja takmir masjid itu sendiri. Sehingga hal tersebut dapat menjadi bahan evaluasi bagi pengurus masjid dimasa yang akan datang

2. Bagi Peneliti

Penelitian akan dapat menambah wawasan dan pengetahuan yang positif, baik secara teori maupun non teori yang dalam hal ini tentang sumber daya manusia, lebih khususnya mengenai pengaruh kompetensi dan self efficacy masyarakat terhadap kinerja takmir.

3. Bagi akademis

Dari penelitian ini tentu sangat diharapkan akan dapat memberikan informasi tambahan pengetahuan serta referensi untuk keperluan dalam mengadakan penelitian yang sama.

4. Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini juga diharapkan akan dapat digunakan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi tambahan dalam melakukan penelitian. Selain itu kekurangan dalam penelitian ini bisa disempurnakan oleh penelitian selanjutnya