

## ACTUATING FUNCTION IN THE MANAGEMENT OF THE MOSQUE'S REFILL WATER DEPOT

Fakhri Nur Afif<sup>1</sup>, Shobikhul Qisom<sup>2</sup>, Diki Taufikkurrohman<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Afiliasi Sekolah Tinggi Ilmu Dakwah Dan Komunikasi Islam Ar Rahmah Surabaya, Indonesia

Email: dikitaufik00@gmail.com

DOI: -

Received: 00-00-2020

Accepted: 00-00-2020

Published: 00-00-2020

### Abstract:

The refill water depot as a business entity owned by the Al Falah Ceger mosque is the implementation of the mosque's function as *a baitul muamalah*. This study aims to describe the application of mobilization in the management of water depots as mosque-owned business entities. The research method used is qualitative with a case study approach. Data collection techniques for this study used interviews, observations, and documentation conducted at the Al Falah Ceger Grand Mosque, East Jakarta in the period of April – July 2023. The results of this study are employee motivation encouragement that comes from internal, namely worship and external with bonus motivation offered. A good communication pattern between employees and superiors so that the culture of helping in the organization can be implemented, coordination in the form of deliberation with mosque administrators, briefing with the head of the depot and coordination between individuals or teams, and continuous assistance carried out by the head of the water depot by monitoring every day. All of the discoveries that have been mentioned, have made a great contribution to the progress and development of the refill water depot business. This study concludes that the driving function of this water depot is running well.

**Keywords:** *Business entity, employee performance, Mobilization*

### Abstrak:

Depo air isi ulang sebagai badan usaha milik masjid Al Falah Ceger merupakan implementasi fungsi masjid sebagai *baitul muamalah*. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan penerapan penggerakan dalam pengelolaan depo air sebagai badan usaha milik masjid. Metode penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik Pengumpulan data penelitian ini menggunakan wawancara, observasi dan dokumentasi yang dilakukan pada Masjid Besar Al Falah Ceger, Jakarta Timur dalam kurun waktu april – juli 2023. Hasil penelitian ini adalah dorongan motivasi karyawan yang berasal dari internal yaitu ibadah dan eksternal dengan motivasi bonus yang ditawarkan. Pola komunikasi yang baik antar karyawan juga dengan atasan sehingga budaya tolong menolong dalam organisasi dapat terlaksana, koordinasi dalam bentuk musyawarah bersama para pengurus masjid, brifing dengan ketua depo dan koordinasi antar individu atau tim, dan pendampingan berkelanjutan yang dilakukan oleh ketua depo air dengan memantau setiap hari. Semua penemuan yang telah disebutkan, memberikan kontribusi besar terhadap kemajuan dan perkembangan usaha depo air isi ulang. Penelitian ini menyimpulkan bahwa fungsi penggerakan pada depo air ini berjalan dengan baik.

**Kata Kunci:** Badan usaha, kinerja karyawan, Penggerakan

## PENDAHULUAN

Fungsi masjid menurut salah satu pegiat dakwah yang fokus dalam pemakmuran masjid ustadz Kusnadi Ikhwan (2021) menjelaskan bahwa ada empat fungsi. Masjid sebagai rumah Allah, masjid sebagai tempat untuk melakukan kegiatan sosial, masjid sebagai tempat belajar Al Quran dan sebagai fungsi pengelola zakat masyarakat. Penelitian yang dibahas oleh peneliti masuk pada fungsi masjid sebagai tempat untuk kegiatan sosial yang salah satu kegiatannya adalah berdagang.

Faktor alasan yang mendasari penelitian ini adalah Ketidak efektifan peran masjid karena terkendala beragam. Salah faktor yang menghambat berjalannya program masjid adalah kurangnya dana yang masuk ke kas masjid (Diana Pratiwi, 2017). Yang kedua adalah Keberadaan masjid dengan seperangkat tanggungjawabnya yaitu empat hal tadi kurang mendapat perhatian oleh para takmir. Maka akibatnya adalah masjid yang indah dan megah bangunannya hanya di isi oleh beberapa orang dan tidak banyak yang menerima kebermanfaatan (Supardi, 2001)

Salah satu masjid yang menerapkan fungsi masjid sebagai *baitul muamalah* adalah masjid Al Falah Ceger Jakarta Timur. Usaha yang dijalankan oleh masjid Al Falah adalah depo air isi ulang. Yaitu sebuah usaha yang bergerak untuk mensuplai kebutuhan air minum jamaah masjid dan warga sekitar. Usaha depo air telah berjalan lebih dari tiga tahun dan mengalami peningkatan tiap tahunnya hal ini dapat di lihat dari grafik penjualan dan masjid masjid lain yang belajar di depo masjid Al Falah.

Jumlah konsumen yang ada kurang lebih tiga ratus konsumen. Adapun jumlah rata rata galon yang diedarkan setiap harinya berjumlah 75 galon. Dengan perputaran usaha depo air, masjid Al Falah Ceger mendapat *income* lima sampai tujuh juta di setiap bulan. Pada tahun 2022 lalu depo air juga melakukan perbaikan dan relokasi depo air. Hal ini juga menunjukan adanya kemajuan dan peningkatan depo air sebagai badan usaha milik masjid Al Falah Ceger.

Kedudukan sumber daya manusia pada sebuah organisasi memiliki kedudukan sentral. Peran yang dijalankan melebihi alat canggih lainnya. Dengan sumber daya yang berkualitas sebuah perusahaan akan lebih mudah untuk mencapai tujuan organisasi. Sumber daya yang baik memberikan dampak terhadap organisasi sehingga kinerjanya perlu diperhatikan. Kemampuan, dan ketrampilan sumber daya manusia saja tidak cukup. Manajer perlu fokus juga kepada sikap kerja dan kedisiplinan sumber daya manusia guna mencapai tujuan sesuai dengan waktu yang di tetapkan (Ningsih et al., 2021).

Sumber daya manusia mempunyai dampak yang lebih besar terhadap efektivitas organisasi dibanding dengan sumber daya yang lain, jika sumber daya manusia tidak dikelola dengan baik maka efektivitas tidak akan tercapai. Walaupun begitu, sumber daya manusia yang cakap, mampu, dan terampil, belum menjamin produktivitas kerja yang baik, apabila moral kerja dan

kedisiplinannya rendah. Hal ini mampu menyebabkan pekerjaan tidak selesai tepat pada waktunya.

Hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan ketua pengelola depo air minum. Menunjukkan bahwa kemajuan dan perkembangan yang dicapai oleh unit usaha ini salah satu faktor terbesarnya disebabkan oleh pengelolaan internal yang baik. Mulai dari budaya organisasi yang dipegang, komunikasi yang lancar, pengarahan dari ketua yang efektif serta kerjasama antar tim yang solid, hingga dari hal itu semua kemudian berbuah kemajuan dan perkembangan yang signifikan. Maka pada penelitian ini peneliti merumuskan masalah tentang bagaimana Penerapan Fungsi *Actuating* Dalam Pengelolaan depo air isi ulang pada badan usaha milik masjid Al Falah Ceger?

Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bentuk dan model pergerakan karyawan atau sumber daya manusia yang diterapkan pada depo air isi ulang sebagai badan usaha milik masjid.

## METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di masjid Al Falah, Jalan. Bambu Apus Raya, No.55, kelurahan Ceger kecamatan Cipayung, kota Jakarta timur. dalam kurun waktu Februari sampai Juli 2023. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Teknik dalam pengumpulan data dengan cara dokumentasi, wawancara dan observasi secara langsung di lapangan. Metode analisis data menggunakan tiga tahapan, pengumpulan data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Manajemen adalah proses dimana orang-orang menawarkan upaya terbaik mereka melalui perilaku tertentu untuk mencapai tujuan. Ini terdiri dari mencari tahu apa yang perlu dilakukan, mencari tahu bagaimana untuk mencapainya, memahami bagaimana melakukannya, dan mengukur keberhasilan upaya mereka. (George R. Terry, 2005) Manajemen adalah serangkaian prosedur yang melibatkan pengawasan sepanjang alur yang konkrit dalam penerapan prinsip-prinsip guna meraih tujuan (Sispa Wendri, 2018).

Komponen yang di angkat sebagai penelitian adalah fungsi *Actuating* merupakan implementasi dari apa yang direncanakan dalam *Planning* dengan memanfaatkan persiapan yang sudah dilakukan saat proses *Organizing* (Wibowo, 2006). Dalam penelitian ini, peneliti mengobservasi proses implementasi fungsi *actuating* dalam pengelolaan badan usaha milik masjid Al Falah Ceger, yaitu usaha depo air isi ulang. Penelitian ini berlandaskan pada teori fungsi *actuating* oleh Abd. Rosyad Shaleh, yang terdiri dari Pemberian motivasi, Bimbingan, Koordinasi, Penyelenggaraan komunikasi dan Pengembangan pelaksanaan (Abd. Rosyad Shaleh, 1986).

### a. Motivating

Motivasi adalah serapan dari bahasa latin “*movere*” yang berarti “dorongan atau daya penggerak”. Pada dasarnya motivasi berasal dari atasan untuk

karyawan. (Hasibuan, 2005): Kemampuan menginspirasi orang lain untuk mendukung tujuan atau misi perusahaan adalah salah satu kualitas yang paling penting dari seorang pemimpin. Sebuah perusahaan benar-benar membutuhkan kemampuan, keterampilan, dan kompetensi karyawannya. Di sisi lain, motivasi dapat membuat karyawan bersedia dan ingin memberikan usaha terbaik untuk menghasilkan hasil maksimal.

Pada usaha depo air masjid Al Falah, karyawan memiliki dorongan besar untuk bersemangat melakukan pekerjaannya yaitu motivasi bekerja sembari ibadah. Motivasi semacam ini timbul dari dalam diri atau biasa dikategorikan motivasi internal. Karyawan menilai bahwa mereka tidak hanya bekerja untuk mendapatkan materi duniawi namun juga dapat berkontribusi untuk memakmurkan masjid. Hal ini dinyatakan oleh salah satu karyawan masjid saat wawancara.

Motivasi selanjutnya adalah lingkungan yang nyaman dan budaya kerja yang menyenangkan. Kenyamanan tersebut dihasilkan dari seragamnya semangat untuk bekerja dan ibadah, dengan dasar tersebut maka tercipta rasa saling memahami satu karyawan dengan yang lain. Hubungan baik antar karyawan dengan atasan begitu juga dengan bagian pengurus masjid. Hubungan baik dan saling memahami juga kerap kali diungkapkan oleh ibu-ibu pengurus masjid. Lingkungan yang mendukung merupakan salah satu faktor untuk menumbuhkan semangat bagi para karyawan yang bekerja. Rasa nyaman sikap saling menghargai yang diterapkan pada unit usaha depo air minum ini bersesuaian dengan prinsip-prinsip dasar motivasi yang disebutkan oleh (Abd Rasyad Shaleh 1996). Akan semakin kuat saat pekerjaan tersebut memiliki nilai ibadah di mata Allah.

Bentuk motivasi ketiga sebagaimana sistem yang telah dibuat oleh ketua depo air adalah pemberian penghargaan dan bonus bagi karyawan yang memenuhi kriteria sesuai ketentuan yang ada. Bonus ini tertulis secara rinci pada aturan pokok depo air Al Falah, sehingga semakin baik kinerja karyawan pada depo air mereka akan mendapatkan lebih banyak bonus atau tambahan yang berbentuk materi (uang).

Model motivasi selanjutnya adalah pemberian wewenang dan pendelegasian tugas bagi para karyawan yang kerja di depo air Al Falah. Jenis kegiatan dan pemberian tugas beraneka ragam, sesuai dengan kebutuhan masjid besar Al Falah Ceger. Di antara karyawan, ada yang diberikan amanah sebagai pembawa acara pada saat kajian yang diselenggarakan masjid, kemudian ada karyawan yang diberikan tugas sebagai penanggungjawab kotak infak para jamaah kajian dan ada juga yang ditugaskan untuk menjaga keamanan masjid.

Berbagai macam indikator yang tertuang dalam teori *actuating* menurut Abd Rasyad Shaleh, dapat dijumpai secara aplikatif dalam pengelolaan depo air isi ulang sebagai badan usaha milik masjid. Maka dapat disimpulkan bahwa dari data yang diperoleh peneliti melalui proses wawancara dan dokumentasi, unsur motivasi yang ada meliputi: motivasi internal karena Allah, kemudian lingkungan yang mendukung dan pendelegasian tugas

kepada karyawan depo air minum Al Falah.

b. *Direction*

Dalam proses penggerakan *actuating* atau memobilisasi anggota tim untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dikoordinasikan di setiap bagian, penting adanya arahan atau bimbingan. Tujuannya adalah untuk memberikan panduan kepada anggota tim terkait dan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, serta mencegah terjadinya kekeliruan (M. Munir dan Wahyu Ilahi, 2006). Pengarahan adalah suatu proses pembimbingan, pemberi petunjuk, dan instruksi kepada bawahan agar mereka bekerja sesuai rencana yang telah ditetapkan. Pengarahan juga berarti keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan (Dunie Wayan, 2018).

Arahan dan bimbingan dalam pengelolaan depo air Al Falah diberikan langsung oleh ketua depo air yaitu Bapak Rama secara kontinuitas. Dalam proses pengarahan Pada dasarnya pembagian tugas pokok dan fungsi masing masing bagian yang dijalankan oleh karyawan sudah ada aturan yang disepakati. Secara umum terdapat tiga tugas pokok karyawan. Yang pertama adalah bagian produksi, yaitu karyawan yang bertugas mulai dari memastikan galon steril dan bersih sesuai dengan kadar yang ditetapkan oleh lembaga perizinan konsumsi air minum. Setelah dipastikan bersih langkah selanjutnya adalah mengisi galon dengan setelan mesin air isi ulang. Dan proses terakhir adalah mengantar pesanan.

Fungsi pengarahan yang diterapkan oleh ketua depo air Al Falah adalah pemberian Instruksi yang berkaitan dengan hal hal yang sifatnya tambahan atau peralihan. Hal tersebut dilakukan pada waktu masjid membutuhkan bantuan karyawan depo air untuk mengambil peran dalam acara yang diselenggarakan pihak masjid Al Falah Ceger dengan catatan tidak adanya tabrakan tugas ataupun ada pekerjaan yang terbengkalai. Untuk menghindari kejadian tersebut ketua depo membuat rapat dadakan ataupun juga koordinasi tim melalui handphone.

Dari observasi yang dilakukan peneliti melalui wawancara kepada ketua depo dan karyawan dapat disimpulkan bahwa proses *directing* yang diterapkan oleh badan usaha milik masjid Al Falah telah berjalan stabil, sehingga efektivitas dalam pekerjaan dapat tercapai. Hal ini dapat ditinjau dari proses produksi dan *delivery* yang berjalan lancar karena adanya pendampingan dan pengawalan yang dilakukan oleh ketua depo air. Pada setiap tahapan kegiatan.

c. *Coordination*

Membangun hubungan atau koordinasi merupakan sesuatu yang penting dalam lingkup *actuating*, dengan koordinasi yang baik akan menghadirkan keselarasan dan keserasian dalam menyelesaikan pekerjaan. Pada dasarnya koordinasi merupakan penjalinan hubungan, di mana para pengurus atau anggota yang ditempatkan dalam berbagai bidang dihubungkan satu sama

lain dalam rangka pencapaian tujuan (Shaleh, 1977). Upaya pengelolaan organisasi yang sesuai dengan kebutuhan pelaksanaan misi dan tujuan organisasi sangat tergantung pada strategi pengelolaan sumber daya manusia dan komunikasi kerja selama proses operasional berlangsung. Oleh karena itu diperlukan koordinasi kerja. (Rahman et al., 2017)

Bentuk pelaksanaan koordinasi yang diterapkan oleh badan usaha milik masjid Al Falah yaitu depo air isi terdiri dari 3 macam. Pertama; proses koordinasi berbentuk musyawarah resmi,. Kedua, koordinasi dalam bentuk briefing. Ketiga, koordinasi antar individu. Masing masing koordinasi di atas memiliki tema pembahasan dan model yang beragam.

Musyawarah dilakukan untuk membahas agenda agenda besar yang akan dilakukan oleh depo air, seperti pembelian alat dengan jumlah yang besar, pengurusan perizinan dengan pihak terkait dan evaluasi berkala untuk memantau keadaan depo air. Musyawarah depo air melibatkan komponen inti pengurus masjid bersama seluruh karyawan depo air.

Bentuk koordinasi selanjutnya adalah briefing yang dilakukan khusus oleh ketua dengan karyawan depo air isi ulang masjid Al Falah. Kegiatan ini dilakukan di pagi hari sebelum memulai kerja dan hanya pada waktu waktu tertentu. Tujuan dari koordinasi model briefing adalah untuk mencocokkan kegiatan satu karyawan dengan karyawan yang lain saat ada tugas tambahan yang diberikan oleh masjid.

Koordinasi yang dilakukan oleh karyawan badan usaha milik masjid depo air isi ulang Al Falah yang terakhir adalah koordinasi yang dilakukan oleh antar individu. Koordinasi individu dapat berupa penjalinan hubungan antar karyawan dan bisa juga berkoordinasi dengan atasan yaitu pihak pengurus masjid atau ketua depo air. Hal ini dilakukan jika ada kritik dan saran dari pelanggan maupun orang orang yang bersangkutan dengan pihak badan usaha milik masjid. Koordinasi juga dilakukan saat ada permintaan persediaan air dari pihak masjid. untuk kebutuhan acara acara masjid yang membutuhkan air, seperti kegiatan makan siang gratis, penyediaan air untuk seluruh jamaah, kajian dan lain sebagainya.

Demikianlah gambaran proses koordinasi yang diterapkan oleh depo air Al Falah Ceger Jakarta Timur. Pelaksanaan ini mencakup penyelenggaraan musyawarah untuk agenda besar kemudian briefing internal karyawan, koordinasi antar individu dan koordinasi dalam menyelesaikan masalah atau koreksian dari pelanggan. Sedangkan penentuan daftar pekerjaan tiap karyawan diselesaikan saat karyawan menjalin kontrak kerja dengan depo air. Sarana pesan berantai digunakan sebagai sarana untuk saling terhubung dan menyelaraskan program program yang ada pada depo air Al Falah. Maka dari data yang diperoleh dalam penelitian diketahui bahwa proses koordinasi berjalan stabil.

d. *Communication*

Komunikasi adalah hubungan timbal balik yang dilakukan antara karyawan dengan pimpinan. \Fungsi komunikasi dalam konteks kerja tim adalah sebagai fasilitas bagi tim pelaksana untuk membangun kerjasama,

koordinasi, pemecahan masalah dan hal hal yang berkaitan dengan kelancaran perusahaan (M. Munir dan Wahyu Ilahi, 2006). Salah satu prinsip dalam manajemen dan organisasi adalah kerja sama. Kerjasama dapat dilaksanakan dengan baik apabila terjadi komunikasi dialogis antara manajer dan bawahan dan diantara seluruh pekerja yang melaksanakan kegiatan organisasi (Athoillah Anton, 2010).

Penjalinan komunikasi pada pengelolaan depo air Al Falah merupakan hal yang selalu di jalankan. Keberlangsungan komunikasi begitu diperhatikan sesuai dengan budaya kerja yang ada. Salah satu budaya kerja yang diterapkan pada depo air Al Falah adalah budaya saling tolong menolong. Komunikasi karyawan dan ketua depo air dengan pihak pengurus masjid berjalan secara berkelanjutan. Dengan komunikasi yang baik akan menimbulkan dampak positif bagi karyawan. Perihal penjalinan komunikasi ini disampaikan oleh salah satu karyawan depo air melalui wawancara.

Dimensi komunikasi selanjutnya yang juga dibangun pada depo air Al Falah adalah sikap saling menghargai dan mengerti kondisi sesama karyawan. di depo air ada struktur organisasi, artinya ada yang menduduki posisi sebagai ketua bendahara dan karyawan. hal ini memang tertulis secara formal dan di laksanakan sesuai dengan peran. Namun keunikan budaya yang diterapkan adalah ketua depo air tidak mau membeda bedakan perlakuan terhadap satu karyawan dengan karyawan lainnya. Semua karyawan sedang bekerja dan bekerja memiliki kedudukan mulia di sisi Allah.

Budaya saling menghormati dengan tidak ada senioritas dapat di jumpai dalam praktek komunikasi yang dilakukan dalam keseharian kerja. Kedudukan karyawan semua memiliki peran penting dalam berjalannya usaha depo air Al Falah. Sebagaimana pernyataan yang disampaikan oleh ketua badan usaha milik masjid depo air Al Falah Pak Rama pada wawancara.

Kerangka komunikasi yang terbentuk pada badan usaha depo air Al Falah memberikan dampak signifikan terhadap kinerja para karyawan yang ada. Dengan berjalannya komunikasi yang baik akan memudahkan depo air Al Falah untuk mencapai tujuannya. Komunikasi adalah kunci penting untuk melaksanakan komponen komponen lain yang ada pada bagian *actuating*.

e. *Improvement*

Dalam aktivitas *actuating*, kemajuan atau perbaikan ekektor memiliki peran yang signifikan. Perkembangan menuju pergerakan yang lebih baik membutuhkan kinerja karyawan dengan terus-menerus meningkatkan dan mengembangkan kesadaran, kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan, seperti yang dijelaskan oleh Rosyad. agar sebuah pergerakan berhasil, beberapa kondisi harus terpenuhi, yaitu kehadiran kepemimpinan, yang memotivasi orang untuk mengambil tindakan dan memberikan *reward*. *Reward* merupakan sebuah upaya guna menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, baik berupa materi atau non materi. (Tangkuman kevin et al., 2015)

Upaya *improvement* pada usaha depo air Al Falah didukung dengan hadir setiap hari ketua depo air untuk mengawal kinerja karyawan. Ketua juga merangkap sebagai bagian admin sehingga intruksi hanya berasal dari satu pintu. Pengembangan kesadaran pada karyawan depo air ditumbuhkan melalui program kajian agama yang diikuti oleh karyawan. Kemudian dalam peningkatan kemampuan depo air juga memberikan pendampingan belajar bagi karyawan dalam melaksanakan tugas.

Asas dasar selanjutnya dalam peningkatan kinerja karyawan pihak depo air juga memberikan *reward* bagi karyawan yang memiliki loyalitas dan semangat kerja yang tinggi terhadap perusahaan. Upaya *improvement* dalam pergerakan yang ada di depo air Al Falah dinilai berjalan dengan baik. Penilaian hasil kinerja tim ini berdasarkan indeks rata-rata penjualan yang disampaikan oleh ketua takmir masjid Al Falah, bahwa seiring berjalannya waktu intensitas penjualan semakin meningkat dan sistem internal yang digunakan semakin tertib.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa depo air isi ulang sebagai badan usaha milik Masjid Besar Al Falah Ceger Jakarta Timur menerapkan salah satu sistem dalam manajemen yaitu *actuating* dengan baik. Penelitian yang dilangsungkan oleh peneliti terfokus pada fungsi *actuating*, peneliti memberikan saran untuk melakukan penelitian lebih lanjut dari aspek manajemen lainnya seperti perencanaan, pengorganisasian dan pengontrolan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abd. Rosyad Shaleh. (1986). *Manajemen da'wah Islam* (Cet. 1). Jakarta: Bulan Bintang.
- Athoillah Anton. (n.d.). *Dasar-dasar Manajemen*. C.V Pustaka Setia, Bandung.
- Diana Pratiwi. (2017). *Upaya Pengurus Masjid Al-Whustho Dalam Pembangunan Bidang Agama Di Desa Sukaraja Kecamatan Way Tenong Lampung Barat*.
- Dunie Wayan. (2018). Pengaruh Pengarahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual STIE Trisna Negara*, 16(2), 107-116.
- George R. Terry, L. W. R. (2005). *Dasar-dasar manajemen*.
- Gioia, D. A., Corley, K. G., & Hamilton, A. L. (2013). Seeking Qualitative Rigor in Inductive Research: Notes on the Gioia Methodology. *Organizational Research Methods*, 16(1), 15-31. <https://doi.org/10.1177/1094428112452151>
- Hasibuan, M. S. P., H. (2005). *Manajemen sumber daya manusia* (Ed. rev. cet. 10). Bumi Aksara.
- Kusnadi. (2021). *Strategi Memakmurkan Masjid*. penerbit hudan.
- M. Munir dan Wahyu Ilahi. (2006). *Manajemen Dakwah*. Kencana.
- Ningsih, S., Karyanto, B., Utami, F., Zahari, M. M., Sululing, S., Mandasari Hatta, I., Setiawan, U., Ranggana Putra, A., Marlina, N., Dwanita Widodo, Z., Satoto Soedarto, W., Jumiaty, E., & Sri Wahyuni, N. (2021). *MANAJEMEN*

SUMBER DAYA MANUSIA. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)

- Rahman, A., Didit Darmawan, & Ella Anastasya Sinambela. (2017). Pengawasan Dan Koordinasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan. In *Jurnal Ilmiah Ilmu-ilmu Ekonomi* (Vol. 10, Issue 2).
- Shaleh, A. R. (1977). *Management Da'wah Islam*.
- SISPA WENDRI. (2018). Analisis Pengelolaan Perpustakaan Daerah Di Kabupaten Kuantan Singingi. *Skripsi*.
- Supardi. (2001). *Manajemen Masjid dalam Pembangunan Masyarakat Optimalisasi Peran & Fungsi Masjid*.
- Tangkuman kevin, Tewal Bernhard, & Trang Irvan. (2015). Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. pertamina. *Jurnal EMBA*.
- Wibowo, S. E. , M. Phil. (2006). *Manajemen perubahan*.