

MOTIVASI KAUM MUHAJIRIN DALAM PERISTIWA HIJRAH DARI SUDUT PANDANG *SELF- DETERMINATION THEORY*

Ilham Yosi Ariansyah
STID Al-Hadid, Surabaya
yosiarriansyah@stidalhadid.ac.id

Mohammad Fajar Amertha
STID Al-Hadid, Surabaya
fajar@stidalhadid.ac.id

Abstrak: Motivasi merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja SDM dalam mencapai tujuan organisasi dakwah. Hijrahnya kaum Muhajirin ke Madinah menggambarkan realitas adanya motivasi SDM organisasi dakwah. Dilakukan deskripsi motivasi kaum Muhajirin pada peristiwa hijrah ke Madinah dengan pendekatan self-determination theory (SDT). Pendekatan SDT dipilih karena mampu mendeskripsikan bentuk motivasi yang dimiliki, baik motivasi yang terbentuk karena internalisasi nilai maupun non-internalisasi nilai, karakter motivasi tersebut, hingga implikasinya pada kaum Muhajirin. Metodologi kualitatif deskriptif digunakan dalam artikel ini. Perspektif sejarah dan Al-Qur'an digunakan dalam mengeksplorasi motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin. Hasil telaah pustaka ini menjelaskan bahwa kaum Muhajirin memiliki motivasi: (1) mendapatkan ketenangan, keamanan, dan keselamatan dalam menjalankan dan mendakwahkan agama Islam; (2) mematuhi serta menaati perintah Allah dan Rasulullah; (3) mendapatkan derajat yang tinggi, pahala surga, dan ampunan Allah; (4) berkumpul bersama keluarga yang seiman; (5) ketidaksenangan pada masyarakat sebelumnya yang menganiaya dan mengganggu ibadah yang dijalankan. Berdasarkan karakteristiknya, motivasi tersebut merupakan bentuk dari *autonomous motivation*, jenis motivasi ekstrinsik yang telah terinternalisasi. Motivasi tersebut memberikan implikasi berupa kualitas kinerja, ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi yang tinggi, serta perlindungan dari godaan *controlled motivation* yang bertentangan dengan perintah hijrah.

Kata kunci: Motivasi, Muhajirin, Hijrah, Self-Determination Theory

MOTIVATION OF THE MUHAJIRIN IN HIJRAH FROM A STANDPOINT OF SELF-DETERMINATION THEORY. Abstract: Motivation is a key factor determining the human resource performance in achieving da'wah organization's goals. Migration (hijrah) of the Muhajirin depicts a reality of motivation among human resources of da'wah organization. An attempt for describing their motivation in that event is conducted under self-determination theory (SDT) approach. It is selected due to its ability to describe the forms of motivation, formed from both internalization and non-internalization of values, characteristics of motivation and its implications towards them. This article uses a descriptive qualitative methodology. Historical perspectives and Al Qur'an are used in exploring their motivation. This literature review indicates the Muhajirin have some motivation: (1) to find peace, tranquillity, and safety in practicing and preaching Islam; (2) to obey and be faithful to commands of Allah and His Messenger; (3) to gain a high life degree, reward of heaven, and Allah's mercy; (4) to gather with a family of believers; (5) to state displeasure of previous society for persecuting and interfering practiced worships. Based on its characteristics, it is an *autonomous motivation*: an internalized extrinsic one. It impacts on quality of performance, work resilience, work engagement, high organizational commitment, and a protection against temptation of *controlled motivation* contrary to hijrah command.

Keywords: Motivation, Muhajirin, Hijrah, Self-Determination Theory

Pendahuluan

Motivasi merupakan salah satu aspek utama SDM yang perlu menjadi perhatian manajer. Sebagaimana Rasulullah pernah bersabda, yang diriwayatkan oleh HR. Bukhari dan Muslim, "Setiap perbuatan tergantung niatnya (motivasi)." (HR. Bukhari dan Muslim).¹ Motivasi merupakan proses psikologis yang dapat memberikan arah, energi, serta mempertahankan upaya SDM secara aktif dalam menjalankan pekerjaan.² Oleh sebab itu, motivasi merupakan faktor kunci yang menentukan kinerja SDM dalam mencapai tujuan organisasi, apapun jenis

organisasinya, baik bisnis, pemerintahan, maupun dakwah.³ Berbagai studi telah menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja SDM.⁴

Dewasa ini, ditemukan beragam masalah yang terkait dengan kinerja SDM dakwah. Seperti yang pertama, keengganan para dai memfokuskan diri pada perumusan metode dakwah yang berorientasi secara signifikan pada peningkatan ketakwaan *mad'u*. Dai-dai cenderung hanya menekankan aspek keterpukauan *mad'u* sementara materi dakwah yang disampaikan tidak membawa

¹ Muhyiddin Yahya bin Syaraf Nawawi, *Hadits Arba'in Nawawiyah Terj. Abdullah Haidhir* (Maktab Dakwah Dan Bimbingan Jaliyat Rabwah, 2007), 5–6, http://rspkuwonosobo.id/ebook/file_data/96___Hadits_Arbain_Nawawiyah.pdf.

² Heri Aryadi and Zulkarima Pellu, "Motivasi Kerja Pegawai Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur," *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 14, no. 1 (2020): 25, <https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/283829/Jurnal-Heri-Aryadi-Zulkarima-Pellu.pdf>.

³ Gabriela Rusu and Silvia Avasilcai, "Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate," *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 124, no. October 2016 (2014): 2, doi:10.1016/j.sbspro.2014.02.459; Effendi Sinuhaji, "Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM," *Jurnal Ilman* 1, no. 1 (2014): 11, <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/49/45>; Leonando Agusta and Madiono Sutanto, "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya," *AGORA* 1, no. 3 (2013): 1, http://repository.petra.ac.id/16261/1/PENGARUH_PELATIHAN_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA.pdf; Siti Maisarah Hasibuan and Syaiful Bahri, "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja," *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71, doi:10.30596/maneggio.v1i1.2243; Ester Manik and Kamal Bustomi, "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek," *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 5, no. 2 (2011): 106, <http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>; Bagus Putu Fabio, Musa Hubeis, and Herien Puspitawati, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi

Pada Kinerja Karyawan," *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* 2, no. 1 (2015): 91, doi:10.17358/jabm.2.1.91; Muntaha Muntaha and Mazayatul Mufrihah, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak," *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 8, no. 1 (2017): 602, doi:10.33059/jseb.v8i1.201; Ahmad Zaini, "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi Dakwah," *Tadbir* 1, no. 1 (2016): 4, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/download/2381/1904>; K Jannah, "Konstruksi Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Dan Para Amil Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazismu) Kabupaten Pamekasan," *Investi*, no. 2 (2020): 20, <http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/investi/article/view/17>.

⁴ Ilham Yosi Ariansyah, "Pengaruh Motivasi Otonom Terhadap Kinerja SDM Masjid Al Akbar Surabaya" (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017), 86, <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/17451>; Choiril Anam, "Pengaruh Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Masjid Agung Demak Di Kabupaten Demak" (UIN Sunan Ampel Surabaya, 2014), 110, <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/892>; Kiki Cahaya Setiawan, "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang," *Psikis : Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 2 (2016): 43, <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/download/567/504>; M. Harlie, "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan," *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 11 (2016): 866, <https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/473/511>.

perubahan yang signifikan kecuali hanya sebatas lawakan.⁵ Kedua, keengganan para dai sebagai SDM dakwah dalam melakukan penyesuaian dakwah dalam menghadapi arus globalisasi. Kegiatan dakwah yang dijalankan cenderung statis terbatas pada kegiatan ceramah yang bersifat rutinitas, temporal, dan instan.⁶ Ketiga, ditemukan juga keengganan pada para generasi muda sebagai generasi penerus SDM dakwah untuk menjalankan aktivitas dakwah.⁷

Keengganan SDM dakwah pada berbagai fenomena tersebut mengindikasikan adanya masalah pada aspek motivasi yang dimiliki. Karena motivasi bicara tentang kemauan SDM. Motivasi akan memberikan daya dorong yang menyebabkan SDM secara sadar untuk mau dan rela secara aktif mengeluarkan kemampuan, tenaga, waktu, dan terobosan-terobosan untuk menjalankan pekerjaannya secara optimal.⁸ Padahal SDM dakwah tersebut teridentifikasi memiliki sumber-sumber motivasi, seperti pelatihan yang pada kasus

lain berdampak signifikan terhadap motivasi,⁹ atau bahkan beberapa diantara dai tersebut mendapatkan bayaran yang tidak sedikit.¹⁰ Jikalau SDM memiliki motivasi sedangkan terdapat hambatan lain di luar motivasi, niscaya akan muncul upaya dari SDM untuk mengatasi hambatan tersebut.

Selama ini, terdapat pandangan bahwa apapun jenis motivasi yang diberikan akan selalu saling menguatkan, berdampak positif terhadap kinerja baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang, serta tidak memberikan dampak negatif apapun,¹¹ padahal kenyataannya tidaklah demikian. Self-Determination Theory (SDT) membagi motivasi dalam dua kelompok besar. Pertama, *controlled motivation*, motivasi tanpa adanya internalisasi nilai dalam diri SDM. Motivasi hanya akan muncul dalam waktu singkat, SDM sulit diajak kreatif, komitmen dan ketahanan kerjanya juga rendah. Motivasi ini dapat dibentuk dengan pemberian ancaman empiris atau *reward*

⁵ Amiruddin et al., "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Management of Human Resources in Islamic Institution in Increasing Quality of Private Vocational School in Taklim Assembly Of," *Jurnal Aqidah-Ta* IV, no. 2 (2018): 162, <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/ta/article/download/6885/pdf>.

⁶ Aminudin, "Dakwah Dan Problematikanya Dalam Masyarakat Modern," *Jurnal Al Munziir* 8, no. 1 (2015): 25, <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/download/761/695>.

⁷ Jujun Junaedi, "Minat Dan Bakat Mahasiswa Dakwah Pada Kegiatan Khithabah," *Jurnal Ilmu Dakwah* 6, no. 1 (2014): 133, doi:10.15575/jid.v6i1.330.

⁸ Dian Rakasiwi and Ken Sudarti, "Optimalisasi Kinerja SDM Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Motivasi," *Ekobis* 17 (2016): 145, <http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/1330/1031>; Rusu and Avasilcai, "Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate," 2.

⁹ Amiruddin et al., "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Islam Dalam Meningkatkan Kualitas

Management of Human Resources in Islamic Institution in Increasing Quality of Private Vocational School in Taklim Assembly Of," 171; Yuyun Yuniar Darmawan, Wayan Gede Supartha, and Agoes Ganesha Rahyuda, "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali," *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 3 (2017): 1265, <https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/24219/17264>.

¹⁰ Admin Prodi PAI FIAI UII, "Dakwah Profesi Dan Dai Profesional," 2017, <https://islamic-education.uui.ac.id/dakwah-profesi-dan-dai-profesional/>; Clara Aprilia Sukandar, "Terungkap! Segini Besaran Tarif Ceramah Para Ustaz Kondang Tanah Air," 2019, <https://www.wartaekonomi.co.id/read227222/terungkap-segini-besaran-tarif-ceramah-para-ustaz-kondang-tanah-air>.

¹¹ Marylène Gagné and Edward L. Deci, "Self-Determination Theory and Work Motivation," *Journal of Organizational Behavior* 26, no. 4 (June 2005): 331, doi:10.1002/job.322.

material yang juga empiris. Kedua, *autonomous motivation*, yakni motivasi yang dilandasi oleh internalisasi nilai, kebermaknaan, ataupun kenikmatan dalam menjalankan pekerjaan.¹² Hanya *autonomous motivation* yang menawarkan kualitas kerja, ketahanan kerja,¹³ kepuasan kerja,¹⁴ keterikatan kerja,¹⁵ dan komitmen organisasi yang tinggi.¹⁶

Dalam menjalankan pekerjaannya, SDM organisasi dakwah akan dihadapkan pada berbagai tantangan serta tawaran nilai-nilai yang bertentangan. Tanpa adanya internalisasi nilai, kebermaknaan, ataupun kenikmatan pada diri SDM dalam menjalankan tugas, akan sulit bagi SDM tersebut untuk menghasilkan kinerja yang baik secara berkesinambungan. SDT merupakan pendekatan teori motivasi yang dapat membantu mendeskripsikan realitas tersebut.

Realitas adanya motivasi SDM dakwah dapat diamati pada hijrahnya kaum Muhajirin ke Madinah. Kaum Muhajirin dapat dibaca sebagai SDM Rasulullah dalam menjalankan

dakwah. Motivasi kaum Muhajirin ditunjukkan dalam berbagai pengorbanan dan kontribusi yang diberikan. Mereka menempuh perjalanan sejauh 500 km ke Madinah dengan mengendarai unta ataupun berjalan kaki.¹⁷ Mereka rela meninggalkan tanah kelahirannya, harta bendanya, serta sanak sudaranya di Makkah.¹⁸ Hal yang berat dilakukan bagi masyarakat dengan tingkat kekeluargaan dan kesukuan yang kuat.¹⁹ Selama di Madinah, kaum Muhajirin juga banyak berperan dalam perjuangan yang dilakukan Rasul, seperti perang Badar, Uhud, Khandaq, hingga Fatkhul Makkah. Dapat dibayangkan apabila kaum Muhajirin memiliki motivasi yang rendah dalam peristiwa hijrah. Barangkali hanya akan ada sedikit sahabat yang bersedia hijrah ke Madinah. Mereka akan enggan meninggalkan harta dan sukunya di Makkah. Jika pun akhirnya berhijrah mereka akan sulit diajak berjuang atau bahkan akhirnya memutuskan kembali ke Makkah.

Menarik kiranya apabila motivasi kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah ke Madinah dapat dideskripsikan dengan pendekatan

¹² Ana-Paula Cupertino et al., "Change in Self-Efficacy, Autonomous and Controlled Motivation Predicting Smoking," *Journal of Health Psychology* 17, no. 5 (July 10, 2012): 15, doi:10.1177/1359105311422457.

¹³ Ibid.

¹⁴ Nicolas Gillet et al., "The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support, and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees' Satisfaction and Turnover Intentions," *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22, no. 4 (2013): 450, doi:10.1080/1359432X.2012.665228.

¹⁵ Richard M. Ryan and Edward L. Deci, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, ed. Marylène Gagné, vol. 148 (New York: Oxford University Press, 2014), 20, doi:10.1093/oxfordhb/9780199794911.001.0001.

¹⁶ Edward L. Deci, Anja H. Olafsen, and Richard M. Ryan, "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science," *Annual Review*

of Organizational Psychology and Organizational Behavior 4, no. 1 (March 21, 2017): 25, doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.

¹⁷ Ahmad Izzuddin Abu Bakar, "Strategi Rasulullah SAW Dalam Mengukuhkan Kestabilan Negara," *Journal of Ma'Alim Al-Quran Wa Al-Sunnah* 14, no. 2 (2018): 105, https://oarep.usim.edu.my/jspui/bitstream/123456789/5428/1/Journal_of_Maalim_alQur'an_wa_alSunnah_Vol_14_No_2_%282018%29_Strategi_Rasulullah_SAW_dalam_Mengukuhkan_Kestabilan_Negara.pdf; Muhammad Husain Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah* (Jakarta: Litera Nusantara, 2010), 192; M. Quraish Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih* (Tangerang: Lentera Hati, 2012), 477.

¹⁸ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 475–77.

¹⁹ Ibid., 58–59.

SDT. Dari studi tersebut, akan dapat dipahami bagaimana motivasi kaum muhajirin, baik motivasi yang terbentuk karena internalisasi nilai maupun motivasi non-internalisasi nilai, karakternya, hingga implikasinya pada kaum Muhajirin. Hasil deskripsi tersebut akan menjadi masukan awal bagi manajer dakwah di era kontemporer guna melakukan analisis lebih lanjut dalam membangun motivasi SDM yang tepat dari sudut pandang SDT, dengan demikian diharapkan SDM akan memiliki kinerja yang baik secara berkesinambungan. Oleh karena itu, rumusan masalah yang akan dijawab pada artikel ini adalah bagaimana deskripsi motivasi kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah dari sudut pandang SDT. Artikel ini, bertujuan untuk mendeskripsikan motivasi kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah dari sudut pandang SDT, baik itu bentuknya, karakternya, hingga implikasinya.

SDT telah diterapkan dalam berbagai studi terkait dengan motivasi dan kinerja SDM.²⁰ Beberapa diantaranya, studi dari Oktarini yang menggunakan salah satu sub dari SDT, yakni konsep motivasi intrinsik, salah satu bagian dari *autonomous motivation*. Hasil studi ini, menjelaskan bahwa motivasi

intrinsik mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan milenial.²¹ Berikutnya, studi dari Juariyah dan Adi yang mendukung generalisasi teori SDT bahwa seseorang dengan determinasi diri yang kuat akan memiliki motivasi diri yang tinggi dan kuat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.²² Terdapat pula studi yang menerapkan SDT dalam organisasi dakwah oleh Ariansyah yang menjelaskan bahwa motivasi otonom (*autonomous motivation*), sebagai salah satu jenis motivasi dalam SDT, berpengaruh positif terhadap kinerja SDM Masjid Al Akbar Surabaya.²³

Berbagai studi terdahulu tersebut, menjelaskan relevansi penggunaan SDT dalam membaca peristiwa motivasi organisasional. Hanya saja memang belum banyak peristiwa motivasi dalam konteks organisasi dakwah yang didekati dengan SDT. Artikel ini, akan memperkaya pembahasan manajemen dakwah di bidang motivasi SDM, spesifiknya terkait analisa motivasi kaum Muhajirin ke Madinah dari sudut pandang SDT. Hasil dari artikel ini, akan mempertajam masukan awal bagi manajer dakwah di era kontemporer guna melakukan analisis lebih lanjut dalam

²⁰ Dwi Indah Oktarini, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennials (Studi Kasus PT Anomali Coffee Menteng)" (Universitas Bakrie, 2019), <http://repository.bakrie.ac.id/2657/>.; Lohana Juariyah and Sunu Satriya Adi, "Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory)," *Ekonomi Bisnis* 22, no. 2 (2017): 143, <http://journal2.um.ac.id/index.php/ekobis/article/download/2367/1426>; Ariansyah, "Pengaruh Motivasi Otonom Terhadap Kinerja SDM Masjid Al Akbar Surabaya," 86; Ori Eyal and Guy Roth, "Principals' Leadership and Teachers' Motivation: Self-Determination Theory Analysis," *Journal of Educational Administration* 49, no. 3 (2011): 256–75, doi:10.1108/09578231111129055.; Marina Milyavskaya and Richard Koestner, "Psychological

Needs, Motivation, and Well-Being: A Test of Self-Determination Theory across Multiple Domains," *Personality and Individual Differences* 50, no. 3 (2011): 387–91, doi:10.1016/j.paid.2010.10.029. C. Scott Rigby and Richard M. Ryan, "Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations," *Advances in Developing Human Resources* 20, no. 2 (2018): 133–47, doi:10.1177/1523422318756954.

²¹ Oktarini, "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennials (Studi Kasus PT Anomali Coffee Menteng)," vii.

²² Juariyah and Adi, "Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory)," 143.

²³ Ariansyah, "Pengaruh Motivasi Otonom Terhadap Kinerja SDM Masjid Al Akbar Surabaya," 86.

membangun motivasi SDM yang tepat dari sudut pandang SDT.

Artikel ini, menggunakan metodologi kualitatif deskriptif, data pustaka akan digunakan sebagai sumber data, serta analisis sejarah dan analisis ayat Al-Qur'an akan digunakan sebagai triangulasi validitas motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin.²⁴ Sumber kepustakaan utama yang digunakan antara lain adalah Sejarah Hidup Muhammad oleh Haekal, Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik oleh Martin Lings, Membaca Sirah Nabi Muhammad saw. Dalam Sorotan Al-Qur'an dan Hadits-Hadits Shahih oleh Quraish Shihab, Tafsir Al Misbah oleh Quraish Shihab, serta Al-Qur'an dan Tafsirnya oleh Kementerian Agama. Sumber kepustakaan tersebut digunakan untuk melakukan analisis sejarah dan analisis ayat Al-Qur'an. SDT akan digunakan untuk mengidentifikasi jenis motivasi yang dimiliki berdasarkan temuan pada kedua analisis tersebut.

Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin, *movere*, yang secara tekstual diartikan sebagai *to move* atau menggerakkan.²⁵ Motivasi adalah

sesuatu yang memberikan energi pada perilaku yang dijalankan oleh seseorang.²⁶ Motivasi memberikan daya dorong yang mengakibatkan SDM secara sadar mau dan rela mengeluarkan kemampuan, tenaga, dan waktu untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya guna mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.²⁷ SDM yang termotivasi akan memiliki arah, energi, serta mempertahankan upayanya dalam menjalankan pekerjaan.²⁸ Ia akan berupaya secara aktif untuk menjalankan tugas-tugas tersebut dengan sebaik-baiknya.²⁹ Artinya, motivasi hanya terkait pada kemauan SDM dalam menjalankan pekerjaan. Motivasi tidak terkait dengan pengetahuan ataupun keahlian SDM. Meskipun SDM memiliki pengetahuan serta keahlian dalam menjalankan tugas, namun jika tidak ditunjang dengan motivasi yang cukup, kinerja SDM tidak akan berjalan optimal.

Motivasi terkait erat dengan upaya memenuhi atau mempertahankan pemenuhan kebutuhan. Motivasi hanya akan muncul ketika terdapat persepsi atau harapan bahwa kebutuhannya akan terpenuhi atau terlindungi.³⁰ Pada konteks organisasi, motivasi SDM idealnya linier dengan tujuan dan sasaran organisasi. Dengan kata lain, efektivitas pemberian

²⁴ Wiwin Yuliani, "Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling," *Quanta* 2, no. 2 (2018): 83, <http://ejournal.stkipsiliwangi.ac.id/index.php/quanta/article/download/1641/911>; Wahyudin Darmalaksana, "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka Dan Studi Lapangan," *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 2020, 1-4, [http://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode Penelitian Kualitatif.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode%20Penelitian%20Kualitatif.pdf); Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2012), 273-75.

²⁵ Maital Neta and Ingrid J. Haas, "Movere: Characterizing the Role of Emotion and Motivation in Shaping Human Behavior," in *Nebraska Symposium on Motivation*, vol. 66, 2019, 1, doi:10.1007/978-3-030-27473-3_1.

²⁶ Ibid.

²⁷ Rakasiwi and Sudarti, "Optimalisasi Kinerja SDM Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Motivasi," 145.

²⁸ Aryadi and Pellu, "Motivasi Kerja Pegawai Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur," 25.

²⁹ Rusu and Avasilcai, "Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate," 2.

³⁰ Salis Rabindra Ishaya, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan," *Jurnal Lentera Bisnis* 6, no. 2 (2017): 95-98, <https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/download/191/157>.

motivasi sangat dipengaruhi linieritas antara pemenuhan atau perlindungan kebutuhan pribadi dengan pencapaian tujuan dan sasaran organisasi.³¹

Pada tulisan ini, teori motivasi dibutuhkan guna mengidentifikasi motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah ke Madinah. Akan dilakukan identifikasi terhadap kebutuhan yang berupaya dipenuhi atau dipertahankan oleh kaum Muhajirin dalam peristiwa tersebut. Analisis lebih lanjut terkait motivasi kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah akan diuraikan dengan menggunakan pendekatan *Self-Determination Theory* (SDT).

Pendekatan SDT digunakan karena relevan dengan konteks SDM organisasi dakwah yang syarat akan internalisasi nilai. SDT mampu menjelaskan bentuk motivasi yang disebabkan oleh internalisasi nilai atau tanpa internalisasi nilai. SDT juga mampu menjelaskan bentuk, karakter, hingga implikasi pada perilaku yang didasari oleh kedua jenis motivasi tersebut.

Self-Determination Theory (SDT)

SDT merupakan makro teori motivasi yang telah diterapkan dalam berbagai bidang seperti *parenting*, pendidikan, kesehatan, olahraga, psikoterapi, dunia virtual, serta motivasi kerja dan manajemen.³² SDT secara spesifik memandang bahwa kinerja SDM sangat dipengaruhi oleh jenis motivasi yang dimiliki oleh SDM dalam menjalankan tugas-tugasnya. Oleh karena itu, SDT memandang

perlu dilakukan dikotomi terhadap jenis motivasi atas dasar pengaruhnya terhadap kinerja.³³

Konsep SDT bermula dari adanya pandangan bahwa motivasi intrinsik dan motivasi ekstrinsik selalu bersifat saling menunjang satu sama lain, yang pada akhirnya akan mengoptimalkan kinerja individu tersebut. Berdasarkan pandangan tersebut, individu yang secara intrinsik tertarik terhadap suatu pekerjaan lantas diberikan tambahan motivasi ekstrinsik, misalkan berupa bonus jika mencapai target ataupun ancaman jika target tercapai, mestinya motivasi ekstrinsik akan menguatkan motivasi yang sebelumnya telah dimiliki. Namun, pada kenyataannya penambahan jenis motivasi ekstrinsik pada individu yang telah memiliki motivasi intrinsik pada akhirnya akan mereduksi motivasi intrinsik yang dimiliki sehingga justru mereduksi pula kualitas kinerja yang dihasilkan.³⁴ Berdasarkan temuan tersebut SDT menawarkan dikotomi baru dalam mengidentifikasi jenis motivasi yang telah dimiliki, yakni *autonomous motivation* serta *controlled motivation*.

Autonomous motivation merupakan jenis motivasi ketika individu benar-benar memiliki keterikatan terhadap suatu aktivitas tertentu atas dasar keinginan, kemauan, serta pilihan yang dibuat oleh individu itu sendiri. Motivasi ini memberikan kebermaknaan ataupun kenikmatan bagi individu dalam menjalankan pekerjaan.³⁵ Ketika individu memiliki *autonomous motivation* maka individu akan memiliki kualitas kinerja, ketahanan kerja, kepuasan

³¹ Ibid.

³² Deci, Olafsen, and Ryan, "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science," 20.

³³ Ibid.

³⁴ Ryan and Deci, *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*, 148:24.

³⁵ Ibid., 148:15.

kerja, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi yang tinggi.³⁶ *Autonomous motivation* dapat diklasifikasikan kembali dalam bentuk motivasi intrinsik serta motivasi ekstrinsik yang telah diinternalisasi oleh individu.³⁷

Motivasi intrinsik merupakan sebuah motivasi yang muncul dari aktivitas itu sendiri. Ketika individu termotivasi secara intrinsik, aktivitas tersebut secara spontan menghadirkan ketertarikan dan kenikmatan bagi individu yang menjalankannya. Realitas individu yang termotivasi secara intrinsik mudah ditemui pada konteks anak kecil yang sedang bermain. Anak kecil akan secara antusias terlibat dalam permainan yang dijalankan tanpa harapan atau keinginan untuk mendapatkan reward atau hal-hal lain dari eksternal. Realitas motivasi intrinsik juga dapat ditemui pada orang dewasa, misalkan dalam realitas individu yang melakukan olahraga, hobi, atau bahkan pekerjaan keorganisasian. Seorang SDM dapat termotivasi secara intrinsik pada seluruh atau setidaknya sebagian dari pekerjaan yang dilakukannya.³⁸

Motivasi ekstrinsik merupakan motivasi yang muncul di luar aktivitas yang dijalankan. Perilaku yang didasari oleh motivasi ekstrinsik akan selalu melibatkan konsekuensi yang diharapkan atau dihindari, yang terpisah dari aktivitas yang dijalankan individu tersebut. SDT memandang bahwa motivasi ekstrinsik tidak selalu “buruk”. SDT mengklasifikasikan motivasi ekstrinsik atas dasar terinternalisasi tidaknya motivasi

tersebut pada diri individu. Motivasi ekstrinsik yang terinternalisasi merupakan salah satu wujud dari *autonomous motivation*.³⁹

Individu dapat dikatakan telah menginternalisasi sebuah motivasi ekstrinsik ketika ia telah menghayati secara personal nilai penting dari peran atau pekerjaan yang dilakukannya. Individu memiliki pertimbangannya sendiri atas aktivitas tersebut dan memiliki kemandirian serta fleksibilitas untuk melakukan-tidak melakukan ataupun mempertahankan-menghentikan aktivitas yang dijalankan. Pada tingkatan yang lebih lanjut, individu akan mampu mengkoherensikan motivasi ekstrinsik tersebut dengan nilai-nilai atau pandangan yang telah dimiliki sebelumnya. Sehingga, individu akan memiliki kebermaknaan, sepenuh hati melibatkan diri pada aktivitas tersebut, serta memiliki tujuan personal yang linier dengan motivasi ekstrinsik yang telah terinternalisasi, tanpa adanya konflik di dalam batin individu tersebut.⁴⁰

Sementara itu, jika individu menjalankan aktivitas atas dasar motivasi ekstrinsik yang tidak terinternalisasi, maka motivasi yang dimiliki dinamakan *controlled motivation*. *Controlled motivation* akan menghasilkan kinerja yang bersifat jangka pendek, membatasi upaya yang dimunculkan SDM, memberikan efek negatif terhadap keterikatan kerja, ketahanan kerja,

³⁶ Ibid.; Gillet et al., “The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support, and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees’ Satisfaction and Turnover Intentions,” 450; Deci, Olafsen, and Ryan, “Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science,” 25.

³⁷ Deci, Olafsen, and Ryan, “Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science,” 20.

³⁸ Ibid., 21.

³⁹ Ibid.

⁴⁰ Ibid.

komitmen organisasi,⁴¹ serta tidak berkontribusi dalam mengatasi kelelahan emosional SDM ketika menjalankan pekerjaan, tidak akan ada kebermaknaan bagi SDM yang memiliki motivasi ini.⁴²

Controlled motivation dapat terwujud dalam bentuk adanya perasaan terkontrol atau diawasi dalam menjalankan suatu aktivitas, entah dalam bentuk ancaman ataupun *contingent material rewards* (rewards material yang empiris), misalkan pemberian hadiah atau bonus tertentu ketika dapat mencapai target. Jenis *controlled motivation* ini diistilahkan sebagai *external regulation*. merupakan jenis motivasi yang paling kuat kadar terkontrolnya.⁴³

Berikutnya, terdapat *introjected regulation*, merupakan *controlled motivation* yang terwujud dalam bentuk harga diri yang tinggi karena ingin dihargai orang lain. Perasaan ini akan menghasilkan sifat perfeksionis yang seringkali tidak realistis terhadap pandangan orang lain atas dirinya, yang lantas berdampak pada munculnya pikiran yang selalu dihantui oleh ketakutan akan penilaian orang lain karena hal yang dilakukannya tidak sempurna. *Introjected regulation* memiliki kadar *controlled* yang lebih rendah dibandingkan dengan *external regulation*.⁴⁴

Sudut pandang SDT akan digunakan untuk menganalisis motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah ke Madinah. Di antara kedua jenis dikotomi motivasi dalam SDT, yakni *autonomous motivation* serta *controlled motivation*, akan diidentifikasi jenis motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin. Apa indikasinya sehingga dinilai jenis motivasi tersebut dimiliki oleh kaum Muhajirin. Jika ditemukan bahwa kaum Muhajirin memiliki *autonomous motivation*, akan diuraikan lebih lanjut jenis *autonomous motivation* apa yang dimiliki, apakah motivasi intrinsik atautkah motivasi ekstrinsik yang telah terinternalisasi. Setelah itu, akan dieksplorasi pula implikasi yang diberikan oleh jenis motivasi tersebut terhadap kontribusi kaum muhajirin dalam dakwah yang dilakukan Rasulullah.

Pengertian Hijrah

Secara etimologi, istilah hijrah diambil dari kata هَجْرَ - يَهْجُرُ - هَجْرًا memiliki arti perpindahan, meninggalkan, tidak mempedulikan lagi, dan berpaling.⁴⁵ Menurut istilah leksikal kata : هِجْرَةٌ : نَزُوحٌ memiliki arti pindah dari satu tempat ke tempat lain.⁴⁶ Dari istilah leksikal tersebut dapat dipahami bahwa hijrah merupakan suatu perpindahan secara fisik ke tempat, wilayah, atau negara lain.

⁴¹ Ibid., 20.

⁴² Claude Fernet, Stéphanie Austin, and Robert J. Vallerand, "The Effects of Work Motivation on Employee Exhaustion and Commitment: An Extension of the JD-R Model," *Work and Stress* 26, no. 3 (2012): 213, doi:10.1080/02678373.2012.713202.

⁴³ Deci, Olafsen, and Ryan, "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science," 21.

⁴⁴ Richard M. Ryan and Edward L. Deci, "Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory," in *Advances in*

Motivation Science, 1st ed., vol. 6 (Elsevier Inc., 2019), 120, doi:10.1016/bs.adms.2019.01.001.

⁴⁵ Suarni, "Sejarah Hijrah Dalam Perspektif Al-Qur'an," *Al-Mu'ashirah* 13, no. 2 (2016): 145, <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/almuashirah/article/download/2248/1668>.

⁴⁶ Busthomi Ibrohim, "Memaknai Momentum Hijrah," *STUDIA DIDKATIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan* 10, no. 2 (2016): 70, <http://103.20.188.221/index.php/studiadidaktika/article/view/83>.

Dalam kerangka manajemen dakwah, hijrah yang dilakukan Rasulullah bersama kaum Muhajirin ke Madinah dapat dibaca sebagai strategi Rasul dalam mencapai tujuan dakwahnya. Kaum Muhajirin sebagai SDM Rasulullah perlu memiliki keselarasan langkah guna menjalankan perintah hijrah tersebut.⁴⁷

Umat Islam pernah melaksanakan hijrah sebanyak dua kali yaitu pertama hijrah ke Habasyah (Etiopia), yang kedua hijrah dari Makkah ke Madinah.⁴⁸ Pada topik ini, yang dibahas adalah peristiwa hijrah ke Madinah. Adapun, hijrah ke Madinah tersebut merupakan perintah dari Allah Swt pada Nabi Muhammad dan pengikutnya.⁴⁹

Dalam melakukan hijrah ke Madinah, umat Islam mengeluarkan berbagai pengorbanan. Mereka meninggalkan suku dan keluarganya, seperti yang dilakukan Abu Salamah,⁵⁰ Ayyasy bin Abi Rabiah,⁵¹ Usman bin Affan, ataupun Umar bin Khattab.⁵² Padahal, kultur primordial kesukuan sangat

kuat mengakar di Arab.⁵³ Mereka juga rela meninggalkan harta bendanya, rela menempuh perjalanan panjang yang mengancam keselamatan diri mereka,⁵⁴ serta rela menolak jaminan keselamatan yang ditawarkan para kafir Quraisy dengan cara kembali murtad.⁵⁵ Setelah hijrah, Islam mengalami perkembangan yang sangat pesat. Hingga akhirnya umat Islam dapat kembali ke Kota Makkah melalui peristiwa Fatkhul Makkah. Islam pun dapat tersebut ke seluruh Jazirah Arab bahkan hingga ke seluruh dunia.

Motivasi Hijrah Kaum Muhajirin dari Perspektif Sejarah

Motivasi terkait erat dengan upaya memenuhi atau mempertahankan pemenuhan kebutuhan.⁵⁶ Adanya motivasi akan memberikan daya dorong hingga SDM secara sadar mau dan rela dalam mengeluarkan kemampuan, tenaga, dan waktu akibat motivasi yang dimiliki.⁵⁷ Oleh karena itu, perlu mengidentifikasi hal yang

dapat dibagi dalam beberapa bani, misalkan dalam Suku Quraisy terdapat Bani Hasyim, Bani Ummayah, dsb.

⁵³ Lasman Azis, "Ragam Pemahaman Ahli Tafsir Dalam Menafsirkan Ayat Yang Pertama Diturunkan," *Journal Manager At-Tasriy* 1, no. 2 (2018): 54, <https://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/At-Tasyriy/article/view/59/58>.

⁵⁴ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 179–92; Bakar, "Strategi Rasulullah SAW Dalam Mengukuhkan Kestabilan Negara," 105; W. Montgomery Watt, *Muhammad Sang Negarawan* (Yogyakarta: Mitra Buku, 2016), 133.

⁵⁵ Lings, *Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terj. Qamaruddin SF*, 212–13; Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 179.

⁵⁶ Ishaya, "Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan," 95–98.

⁵⁷ Rakasiwi and Sudarti, "Optimalisasi Kinerja SDM Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Motivasi," 145.

⁴⁷ Ilham Yosi Ariansyah, *Analisa Keputusan Hijrah Dalam Sudut Pandang Manajemen Sumber Daya Manusia* (Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2021), 46–47,

https://www.google.co.id/books/edition/Analisa_Keputusan_Hijrah_dalam_Sudut_Pan/3cgwEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0.

⁴⁸ Haris Kulle, "Hijrah Dalam Al-Qur'an," *Jurnal Al-Asas* V, no. 2 (2020): 43, http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2635/1/HIJRAH_DALAM_AL-QUR%27AN.pdf.

⁴⁹ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 4-6, Jilid 2* (Jakarta: Widia Cahaya, 2018), 325.

⁵⁰ Martin Lings, *Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terj. Qamaruddin SF* (Jakarta: Serambi, 2012), 88–92; Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 475.

⁵¹ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 477.

⁵² Lings, *Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terj. Qamaruddin SF*, 210.; sebuah suku

berupaya didapatkan atau dipertahankan kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah, terlebih jika kebutuhan tersebut selama ini tidak didapatkan selama berada di Makkah.

Hal yang paling dominan teridentifikasi sebagai kebutuhan kaum muslim yang tidak terpenuhi selama di Makkah adalah jaminan akan keamanan & keselamatan dalam menjalankan serta mendakwahkan ajaran agama Islam. Rasul dan para sahabat mendapatkan intimidasi, penindasan,⁵⁸ dihambat bisnisnya,⁵⁹ pemboikotan,⁶⁰ hingga pembunuhan.⁶¹

Keputusan hijrah ke Habasyah dan ke Thaif guna mencari jaminan keamanan dan keselamatan mengonfirmasi ketiadaan jaminan tersebut di Makkah.⁶² Jaminan itulah yang lantas ditawarkan kaum Ansar sehingga mendorong kaum Muhajirin berbondong-bondong berhijrah ke Madinah.

Potensi jaminan keamanan & keselamatan dalam menjalankan serta mendakwahkan ajaran agama Islam di Madinah diindikasikan oleh adanya 12 orang yang telah menyatakan baiat Aqabah pertama,⁶³

dakwah Mush'ab bin Umar yang mendapatkan sambutan luar biasa,⁶⁴ kaum Ansar memiliki kedudukan yang kuat di Madinah,⁶⁵ hingga adanya 73 orang yang melakukan baiat Aqabah kedua.⁶⁶

Perlu dipahami bahwa, hijrahnya kaum Muhajirin tidak semata-mata mencari jaminan keamanan dan keselamatan, karena jika itu yang dicari maka menetap di Makkah, tidak melakukan hijrah, adalah pilihan yang lebih rasional. Mereka tidak perlu meninggalkan harta bendanya serta keluarga dan sukunya. Sementara yang diharapkan kaum Muhajirin adalah keamanan dan keselamatan dalam menjalankan ibadah serta mendakwahkan ajaran agama Islam, dengan kata lain hanya Madinah yang menawarkan pilihan tersebut.

Pemenuhan kebutuhan berikutnya yang juga berupaya didapatkan oleh kaum Muhajirin ketika hijrah ke Madinah adalah berkumpul dengan keluarga yang seiman. Hal ini, tercermin dalam hijrahnya Umm Salamah beserta anaknya,⁶⁷ Ustman dan Ruqayyah,⁶⁸ Umar bersama istri dan putra-putrinya,⁶⁹ serta hijrahnya Abu Sabrah bersama

⁵⁸ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 347–48.

⁵⁹ Ibid., 351–52.

⁶⁰ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 127–48.

⁶¹ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 351–52.

⁶² Ibid., 359–62; Cucu, "Manajemen Dakwah Rasulullah: Analisis Dakwah Nabi Di Kota Mekah," *TADBIR: Jurnal Manajemen Dakwah* 1, no. 2 (2016): 39, <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/download/2704/2041>.

⁶³ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 467.

⁶⁴ Ibid., 469.; Hasan Basri, "Manajemen Dakwah Nabi SAW Di Madinah," *Al-Munzir* 8, no. 2 (2015): 181–82,

<https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/download/743/679>; Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 172–92.

⁶⁵ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 172.

⁶⁶ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 471; Watt, *Muhammad Sang Negarawan*, 124–32; Dedi Sumardi, "Bay'ah: Ideologi Pemersatu Dan Negosiasi Masyarakat Di Ruang Publik," *Istinbath Jurnal of Islamic Law/Jurnal Hukum Islam* 16, no. 1 (2017): 9, <https://www.istinbath.or.id/index.php/ijhi/article/view/16/11>.

⁶⁷ Lings, *Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terj. Qamaruddin SF*, 209–210.

⁶⁸ Ibid., 210.

⁶⁹ Ibid.

istrinya.⁷⁰ Kebutuhan ini berbeda dengan pengorbanan kaum Muhajirin ketika meninggalkan keluarga dan sukunya dalam berhijrah, karena kerabat yang ditinggalkan adalah kerabat yang masih dalam kondisi kafir.

Kebutuhan lain yang hendak dipenuhi kaum Muhajirin dengan melakukan hijrah ke Madinah adalah kebutuhan untuk patuh akan perintah Rasul. Rasulullah memerintahkan umat Islam di Makkah untuk menyusul orang Ansar ke Madinah, setelah dilakukannya baiat kedua.⁷¹ Data tersebut dihubungkan dengan kondisi umat Islam yang telah terikat dengan syahadat serta riwayat pengorbanan mereka di Makkah dalam menjalankan perintah agama. Hal tersebut, mengindikasikan jika ada perintah yang disampaikan Rasulullah maka akan muncul upaya dari umat Islam Makkah guna menjalankan perintah tersebut. Jika hijrah tidak didasarkan atas kepatuhan pada perintah Rasul, maka bisa saja umat Islam melakukan hijrah jauh sebelum datangnya perintah. Umat Islam satu persatu akan meninggalkan Makkah, terutama bagi mereka yang lemah, yang semenjak awal telah mengalami siksaan kafir Quraisy. Dengan kata lain, kaum Muhajirin memiliki kebutuhan untuk memenuhi perintah Rasul untuk melakukan hijrah ke Madinah.

Berdasarkan analisis pendekatan sejarah di atas, dapat ditemukan bahwa, ragam pemenuhan kebutuhan yang berupaya didapatkan atau dipertahankan oleh kaum Muhajirin dalam melakukan hijrah ke

Madinah antara lain adalah kebutuhan akan jaminan keamanan & keselamatan dalam menjalankan serta mendakwahkan ajaran agama Islam di Madinah, kebutuhan untuk berkumpul dengan keluarga yang seiman, serta kebutuhan untuk menjalankan perintah Rasulullah. Hal-hal ini, lantas diidentifikasi sebagai motivasi kaum Muhajirin dalam melakukan hijrah ke Madinah berdasarkan pendekatan sejarah.

Motivasi Kaum Muhajirin dari Perspektif Al-Qur'an

Motivasi yang menyebabkan kaum muslim untuk berhijrah terekam dalam Al-Qur'an ada beberapa hal yang terangkai dari beberapa surah dan ayat Al-Qur'an yang akan dikaji satu persatu dalam analisis ayatnya:

1. QS. Al-Baqarah [2] : 218

*218. Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka itu mengharapkan rahmat Allah, dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*⁷²

Ayat tersebut turun di Madinah, objek pada ayat tersebut ditujukan pada orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah yaitu mereka yang telah berpindah dari Makkah Ke Madinah. Kaum Muhajirin melakukan perpindahan dengan meninggalkan suatu tempat (Makkah) sebab didasari atas rasa tidak nyaman terhadap tempat tersebut ke tempat lain yang lebih mendapatkan kebahagiaan atau meraih

⁷⁰ Ibid.

⁷¹ Ummu Salamah Ali, "Peradaban Islam Madinah (Refleksi Terhadap Primordialisme Suku Auz Dan

Khazraj)," *KALIMAH* 15, no. 2 (September 30, 2017): 194, doi:10.21111/klm.v15i2.1495.

⁷² Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 10-12, Jilid 4* (Jakarta: Widia Cahaya, 2018), 316.

yang terbaik.⁷³ Kepindahan mereka dari Makkah ke Madinah dimotivasi untuk mendapatkan rahmat. Rahmat atau istilah lainnya berkah yang dimaksudkan di sini adalah berupa ketenangan serta keamanan dalam melakukan ibadah serta melakukan kegiatan amalan-amalan Islam saat mereka telah ada di Madinah, seperti yang telah dijanjikan oleh penduduk Madinah bahwa mereka akan melindungi umat Islam dari penganiayaan yang telah mereka dapatkan selama di Makkah yang dilakukan oleh orang-orang Quraisy. Jika kita lihat dalam konteks langsungnya diketengahkan oleh Ibnu Jarir dan Ibnu Abu Hatim serta Thabrani dalam Al-Kabir dan Baihaqi dalam Sunannya dari Jundub bin Abdullah bahwa Rasulullah SAW mengirim sepasukan tentara yang dikepalai oleh Abdullah bin Jahsy.⁷⁴ Mereka dihadang oleh Ibnu Hadhrami yang mereka bunuh dan mereka tidak tahu apakah hari itu sudah termasuk bulan Rajab atau masih dalam bulan Jumadilakhir. Maka, kata orang-orang musyrik kepada kaum muslimin, "Kalian melakukan pembunuhan di bulan suci." Maka, Allah SWT pun menurunkan ayat berikut, "*Mereka bertanya kepadamu tentang berperang pada bulan suci...*" (Q.S. Al-Baqarah 217). Kata sebagian mereka, "Walaupun mereka tidak berbuat dosa, tetapi mereka juga tidak beroleh pahala." Selanjutnya, Allah pun kembali berfirman, "*Sesungguhnya orang-orang yang beriman, orang-orang yang berhijrah dan berjihad di jalan Allah, mereka mengharapkan rahmat dari Allah, dan Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.*" (Q.S. Al-Baqarah 218). Ini juga diketengahkan oleh Ibnu Mandah dari

golongan sahabat dari jalur Usman bin Atha' dari bapaknya dari Ibnu Abbas.⁷⁵ Dari konteks tersebut terlihat dengan jelas bahwa motivasi motivasi kaum Muhajirin adalah untuk rahmat Allah. Rahmat dalam bentuk mendapat ketenangan serta keamanan dalam melakukan ibadah serta melakukan kegiatan amalan-amalan Islam.

2. QS. Al-Anfal [8] :72,74,75

*72. Sesungguhnya orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad dengan harta dan jiwanya pada jalan Allah dan orang-orang yang memberikan tempat kediaman dan pertolongan (kepada orang-orang muhajirin), mereka itu satu sama lain lindung-melindungi. Dan (terhadap) orang-orang yang beriman, tetapi belum berhijrah, maka tidak ada kewajiban sedikitpun atasmu melindungi mereka, sebelum mereka berhijrah. (Akan tetapi) jika mereka meminta pertolongan kepadamu dalam (urusan pembelaan) agama, maka kamu wajib memberikan pertolongan kecuali terhadap kaum yang telah ada perjanjian antara kamu dengan mereka. Dan Allah Maha Melihat apa yang kamu kerjakan.*⁷⁶

Surah Al-anfal ayat 72 jika melihat redaksinya terbagi atas beberapa kelompok antara lain: kelompok pertama yaitu Muhajirin yang melakukan hijrah ke Madinah. Kelompok kedua yaitu yang disebut dengan kelompok Ansar yaitu kelompok yang menampung serta memberikan pembelaan kepada Muhajirin. Kelompok ketiga yaitu, kelompok orang beriman tetapi mereka belum atau tidak berhijrah. Perilaku hijrah jelas menunjukkan

⁷³ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 1* (Jakarta: Lentera Hati, 2010), 563.

⁷⁴ Ibid.

⁷⁵ Imam As-Suyuti, *Asbbun Nuzul, Terj. Andi Muhammad Syahril* (Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014), 66.

⁷⁶ Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 10-12, Jilid 4*, 41.

perilaku yang didorong oleh motivasi ketidaksenangan terhadap penduduk di wilayah sebelumnya yang melakukan penganiayaan serta gangguan saat melakukan peribadatan. Para nabi juga melakukan hijrah saat kesulitan dalam menjalankan keyakinannya. Orang-orang Inggris pun saat ingin mempertahankan keyakinannya berhijrah ke Amerika dan berhasil membangun peradaban baru.⁷⁷ Selain motivasi ini juga, adanya keyakinan bahwa mereka akan dibantu oleh saudaranya (penduduk Madinah) saat tiba di kota tersebut.

74. *Dan orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad pada jalan Allah, dan orang-orang yang memberi tempat kediaman dan memberi pertolongan (kepada orang-orang muhajirin), mereka itulah orang-orang yang benar-benar beriman. Mereka memperoleh ampunan dan rezki (nikmat) yang mulia.*⁷⁸ Pada ayat 74 ini, Allah menerangkan kelebihan kaum Muhajirin dan Ansar atas kaum Muslimin yang lain.⁷⁹ Dan khususnya kaum Muhajirin bahwa, mereka yang berhijrah akan memperoleh ampunan dan rezeki (nikmat) yang mulia. Kata *rizqun karim* maknanya tidak hanya sebatas di surga saja namun juga sesuatu hal yang memuaskan dan beraneka ragam.⁸⁰ Tentu hal tersebut, didapatkan juga di dunia. Jika seseorang tersebut memperoleh sesuatu, tentu nya juga menjadi landasan motivasi untuk melakukan tersebut. Misalnya, bagi seseorang yang telah dikenai sanksi penjara, memperoleh

ampunan pengurangan penjara bisa dianggap sebagai motivasi. Sehingga, dengan merujuk ayat tersebut, motivasi orang beriman yang berhijrah bisa juga karena menghendaki ampunan dari Allah atas dosa-dosa yang telah diperbuat semasa di Makkah saat jahiliah yang lampau dan menginginkan nikmat mulia juga sebagai motivasi untuk melakukan hijrah. Nikmat mulia tersebut berupa dapat leluasa melakukan ibadah dan mempertahankan nilai-nilai tauhid di Madinah.

3. QS. At-Taubah [9] ayat 20

20. *Orang-orang yang beriman dan berhijrah serta berjihad di jalan Allah dengan harta, benda dan diri mereka, adalah lebih tinggi derajatnya di sisi Allah. Mereka itulah orang-orang yang mendapat kemenangan.*⁸¹ Ayat ini memberikan penjelasan bahwa, mereka yang beriman tentu dengan keimanan yang kuat yaitu keimanan taat pada Allah dan Rasul dan berhijrah dari Makkah ke Madinah.⁸² Sehingga, mendorong serta rela untuk berhijrah dengan tindakan meninggalkan kampung halaman, meninggalkan harta benda, hubungan kekerabatan, sanak saudara, juga orang tua. Tindakan yang membutuhkan banyak pengorbanan tersebut memiliki kadar amaliah yang tinggi.⁸³ Suatu tindakan yang memiliki pengorbanan yang tinggi tentunya didorong oleh motivasi yang tinggi pula. Ayat tersebut dapat dipahami sebagai motivasi untuk memiliki derajat yang tinggi di sisi Allah yang memberikan dorongan kuat untuk berhijrah.

⁷⁷ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 4* (Jakarta: Lentera Hati, 2010), 616.

⁷⁸ Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 10-12, Jilid 4*, 41.

⁷⁹ *Ibid.*, 45.

⁸⁰ Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 4*, 622.

⁸¹ Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 10-12, Jilid 4*, 81.

⁸² M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 5* (Jakarta: Lentera Hati, 2010), 48.

⁸³ Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 10-12, Jilid 4*, 81.

4. QS. An-Nahl [16] : 41

41. Dan orang-orang yang berhijrah karena Allah sesudah mereka dizalimi, pasti Kami akan memberikan tempat yang bagus kepada mereka di dunia. Dan sesungguhnya pahala di akhirat adalah lebih besar, sekiranya mereka mengetahui, 42. (yaitu) orang-orang yang sabar dan hanya kepada Tuhan saja mereka bertawakal.⁸⁴

Pada ayat tersebut, orang-orang yang berhijrah yang dimaksudkan adalah kaum muslimin yang berpindah dari Makkah ke Habasyah, hijrah pada periode pertama yang diikuti sekitar 83 orang.⁸⁵ Ada juga yang memiliki pendapat bahwa Hijrah tersebut adalah hijrah ke Madinah karena didasarkan atas redaksi yang bersifat umum.⁸⁶ Walaupun demikian, pendapat kedua dapat dibenarkan karena baik yang berhijrah dari Makkah ke Habasyah, maupun Makkah ke Madinah, telah tercakup dalam redaksi yang bersifat umum tersebut. Bahwa, motivasi berhijrah seperti yang terekam dalam ayat tersebut adalah untuk mendapatkan pahala di akherat, yang dapat direalisasikan dalam tindakan dengan kesabaran serta bertawakal pada Allah.

5. QS. An-Nisa' [4] : 100

100. Barangsiapa berhijrah di jalan Allah, niscaya mereka mendapati di muka bumi ini tempat hijrah yang luas dan rezki yang banyak. Barangsiapa keluar dari rumahnya dengan maksud berhijrah kepada Allah dan Rasul-Nya, kemudian kematian menimpanya (sebelum sampai ke tempat

yang dituju), maka sungguh telah tetap pahalanya di sisi Allah. Dan adalah Allah Maha Pengampun lagi Maha Penyayang.⁸⁷

Pada ayat tersebut, memberikan informasi bahwa mereka yang melakukan hijrah sesungguhnya tempat hijrah di bumi tersebut adalah luas. Adapun orang-orang yang berhijrah dengan meninggalkan kampung halaman mereka didorong oleh motivasi ketaatan pada Allah dan Rasulnya, maka sesungguhnya mereka akan memperoleh tempat tinggal yang lebih makmur, lebih tentram dan lebih damai dalam menjalankan serta menunaikan kewajiban-kewajiban agamanya.

Kalau dilihat kata (مراغما) *muraghaman* yang diambil dari kata *ar-rugham* (الرَّغَام) yang memiliki arti tanah memiliki makna bahwa melakukan hijrah akan menemukan dan mendapatkan tempat yang luas yang bisa mengalahkan lawannya sebagaimana dirinya yang dipaksa untuk hijrah maka kelak akan bisa memaksa atas lawannya untuk hijrah.⁸⁸ Ayat ini juga, menjanjikan tempat yang lebih layak setelah mereka meninggalkan kekufuran (wilayah Makkah) menuju tempat yang membentuk keimanan. Maka, walaupun di tengah perjalanan hijrah mereka meninggal maka sesungguhnya kematiannya membawa keberkahan dan amalan sebab telah meninggalkan tempat kekufuran.

Dari beberapa uraian tersebut, dapat diketahui beberapa motivasi yang menjadi dasar hijrahnya kaum muslimin dari Makkah ke Madinah antara lain: motivasi untuk

⁸⁴ Kementrian Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*, Juz 13-15, Jilid 5 (Jakarta: Widia Cahaya, 2018), 323–24.

⁸⁵ Ibid., 324.

⁸⁶ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 6* (Jakarta: Lentera Hati, 2010), 587.

⁸⁷ Agama, *Al-Qur'an Dan Tafsirnya*, Juz 4-6, Jilid 2, 325.

⁸⁸ M. Quraish Shihab, *Tafsir Al-Misbah Vol 2* (Jakarta: Lentera Hati, 2010), 685.

melakukan tindakan kepatuhan terhadap mentaati perintah Allah juga merupakan salah satu bentuk motivasi juga. Kemudian mendapatkan rahmat dalam bentuk ketenangan dan keamanan dalam menjalankan ibadah, yang didorong oleh motivasi berupa ketidaksenangan pada masyarakat sebelumnya yang menganiaya dan mengganggu ibadah yang dijalankan, motivasi mencari pahala surga dan ampunan Allah, serta motivasi untuk memiliki derajat yang tinggi karena telah menjalankan ketaatan terhadap perintah Allah dan Rasulnya.

Analisis Motivasi Kaum Muhajirin dalam SDT

Berdasarkan pendekatan sejarah dan ayat Al-Qu'ran dapat dirangkum bahwa motivasi kaum Muhajirin dalam berhijrah adalah: (1) mendapatkan ketenangan, keamanan, dan keselamatan dalam menjalankan dan mendakwahkan agama Islam; (2) kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan perintah Allah dan Rasul; (3) mendapatkan derajat yang tinggi, pahala surga, dan ampunan Allah; (4) berkumpul bersama keluarga yang seiman; (5) ketidaksenangan pada masyarakat sebelumnya yang menganiaya dan mengganggu ibadah yang dijalankan. Berikutnya, motivasi kaum Muhajirin tersebut akan dianalisis berdasarkan SDT.

Dalam melakukan hijrah atas dasar motivasi seperti yang telah dijelaskan di atas, kaum

Muhajirin mengeluarkan pengorbanan yang sangat besar. Mereka rela meninggalkan keluarga dan sukunya, padahal suku Quraisy memiliki primordial kesukuan yang amat kuat.⁸⁹ Seperti peristiwa hijrahnya Abu Salamah,⁹⁰ Ayyasy bin Abi Rabiah,⁹¹ Usman bin Affan,⁹² dan lain sebagainya. Kaum Muhajirin bersedia meninggalkan harta bendanya di Makkah.⁹³ Mereka menempuh perjalanan panjang dalam keadaan yang terancam keselamatannya.⁹⁴ Berbagai pengorbanan tersebut dilakukan tanpa adanya paksaan, meskipun hijrah tersebut juga didasari oleh perintah Allah dan Rasulullah, tidak terdapat paksaan dalam perintah tersebut. Berbeda halnya dengan upaya kafir Quraisy yang justru melarang umat Islam untuk hijrah dan memaksa mereka untuk murtad.⁹⁵ Realitas ini menggambarkan bahwa dalam aktivitas hijrah tersebut terdapat keterikatan yang dibentuk atas dasar keinginan, kemauan, serta pilihan yang dibuat oleh umat Islam sendiri.

Berdasarkan perspektif yang lebih luas dapat diamati bahwa kaum Muhajirin, bersama-sama dengan Rasulullah, memiliki ikatan yang kuat dalam satu kesatuan agama Islam. Kaum Muhajirin adalah orang-orang yang telah memeluk agama Islam di Makkah, menyatakan diri beriman kepada Allah serta Rasulullah, atas pilihannya sendiri, dalam kondisi umat Islam di Makkah yang mengalami berbagai penindasan oleh kafir Quraisy. Perasaan bersama-sama, dalam

⁸⁹ Azis, "Ragam Pemahaman Ahli Tafsir Dalam Menafsirkan Ayat Yang Pertama Diturunkan," 54.

⁹⁰ Shihab, *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*, 475.

⁹¹ *Ibid.*, 477.

⁹² Lings, *Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terj. Qamaruddin SF*, 210.

⁹³ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 179.

⁹⁴ Watt, *Muhammad Sang Negarawan*, 133; Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 179.

⁹⁵ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 179; Lings, *Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terj. Qamaruddin SF*, 209–210.

satu nilai-nilai yang sama, berjuang bersama, berkorban bersama, diidentifikasi dapat menghasilkan perasaan keterikatan antara kaum Muhajirin sendiri serta antara kaum Muhajirin dengan Rasulullah. Syahadat, sebagai bentuk ikrar umat Islam kepada Allah dan Rasul, juga diidentifikasi turut mendorong keterikatan umat Islam Makkah dengan Rasulullah. Sehingga, ketika Rasulullah memerintahkan umat Islam di Makkah untuk berhijrah ke Madinah, kala umat Islam di Makkah telah merasakan sendiri sulitnya menjalankan dan mendakwahkan agama Islam di Makkah, diri serta keluarga mereka juga terancam keselamatannya, otomatis telah terdapat keterikatan dalam diri kaum Muhajirin terhadap perintah hijrah yang disampaikan Rasulullah yang didasari oleh keinginan, kemauan, serta pilihan yang dibuat oleh umat Islam sendiri. Hal tersebut, mengindikasikan bahwa motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin dalam berhijrah merupakan bentuk konkrit dari *autonomous motivation*, yang hadir ketika individu benar-benar memiliki keterikatan terhadap suatu aktivitas tertentu atas dasar keinginan, kemauan, serta pilihan yang dibuat oleh individu itu sendiri.⁹⁶

Tidak ditemukan adanya *reward* material empiris yang dijanjikan akan seketika diterima ketika kaum Muhajirin ketika melakukan hijrah ke Madinah. Memang, masuk Islamnya kaum Ansar memberikan harapan adanya perlindungan dan jaminan keselamatan bagi kaum Muhajirin ketika sampai di Madinah, namun perlu diingat

bahwa kala itu antara kaum Muhajirin dan Ansar belum dipersaudarakan oleh Rasulullah, sementara ikatan yang memberikan jaminan kuat baik secara keselamatan dan ekonomi pada konteks itu adalah ikatan persaudaraan.⁹⁷ Selain itu, tidak terdapat indikasi bahwa hijrahnya kaum Muhajirin ke Madinah adalah guna mengejar penghargaan dari orang lain. Jika penghargaan orang lain adalah hal yang dikejar, mestinya tetap bertahan di Makkah, tetap menjadi bagian dari suku Quraisy adalah pilihan yang lebih masuk akal, mengingat kala itu suku Quraisy memiliki kedudukan yang tinggi di mata masyarakat Jazirah Arab.⁹⁸ Kedua data tersebut, ditambahkan dengan temuan sebelumnya bahwa hijrahnya kaum Muhajirin tidak didasari oleh paksaan, menunjukkan tidak adanya indikasi karakteristik *controlled motivation* dalam motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin.

Motivasi yang dimiliki kaum Muhajirin dalam berhijrah dinilai lebih sesuai sebagai motivasi ekstrinsik yang terinternalisasi daripada sebagai motivasi intrinsik. Motivasi intrinsik didefinisikan sebagai motivasi yang secara spontan menghadirkan ketertarikan dan kenikmatan bagi individu yang menjalankan. Motivasi tersebut hadir dari aktivitas itu sendiri. Serupa pada anak kecil yang secara antusias sedang bermain ataupun orang dewasa yang sedang berolahraga atau menjalankan hobi.⁹⁹ Aktivitas kaum Muhajirin yang berhijrah ke Madinah dinilai tidak memberikan ketertarikan ataupun kenikmatan secara

⁹⁶ Martin S. Hagger and Nikos L. D. Chatzisarantis, "The Trans-Contextual Model of Autonomous Motivation in Education," *Review of Educational Research* 86, no. 2 (June 1, 2016): 361, doi:10.3102/0034654315585005.

⁹⁷ Azis, "Ragam Pemahaman Ahli Tafsir Dalam Menafsirkan Ayat Yang Pertama Diturunkan," 54.

⁹⁸ Heri Firmansyah, "Muhammad SAW Pada Periode Mekah," *At-Tafkir* 12, no. 1 (August 8, 2019): 70, doi:10.32505/at.v12i1.806.

⁹⁹ Deci, Olafsen, and Ryan, "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science," 21.

spontan bagi kaum Muhajirin ketika proses hijrah dilakukan. Hal tersebut, tercermin dalam keseluruhan motif kaum Muhajirin yang merupakan konsekuensi yang hadir di luar aktivitas hijrah yang dijalankan, sehingga diidentifikasi sebagai bentuk konkrit dari motivasi ekstrinsik yang telah terinternalisasi.

Kaum Muhajirin dinilai telah menginternalisasi motivasi ekstrinsik ketika memahami secara personal nilai penting dari aktivitas yang dilakukannya, memiliki pertimbangannya secara mandiri untuk melakukan ataupun tidak melakukan aktivitas tersebut, mampu mengkoherensikan motivasi ekstrinsik tersebut dengan nilai-nilai atau pandangan yang telah dimiliki sebelumnya, serta adanya linieritas antara motivasi ekstrinsik yang diinternalisasi dengan tujuan personal dari setiap individu.¹⁰⁰

Pemahaman secara personal akan nilai penting hijrah diidentifikasi telah terbentuk dalam diri kaum Muhajirin mengingat mereka adalah orang-orang yang telah menyatakan diri masuk Islam serta telah mengalami sendiri berbagai bentuk pengorbanan guna dapat menjalankan maupun mendakwahkan ajaran agama Islam, baik pada diri mereka sendiri maupun pada keluarganya yang telah memeluk agama Islam. Oleh karena itu, wajar kiranya kaum Muhajirin rela melakukan berbagai pengorbanan dalam melakukan hijrah karena secara personal mereka sadar dengan berhijrah akan mendapatkan derajat yang tinggi, pahala surga, dan ampunan Allah. Adanya baiat Aqabah serta tawaran jaminan keamanan dari kaum Ansar juga

menguatkan indikasi adanya pemahaman personal kaum Muhajirin akan nilai penting hijrah berupa adanya potensi jaminan keamanan dan keselamatan daripada tetap berada di Makkah, di mana umat muslim mendapatkan berbagai ancaman dan intimidasi dalam menjalankan dan mendakwahkan agama Islam.

Terkait pertimbangan secara mandiri yang dimiliki oleh kaum Muhajirin dalam melakukan hijrah ke Madinah diidentifikasi berdasarkan tidak adanya paksaan kepada mereka untuk berangkat ke Madinah. Seperti yang telah disinggung sebelumnya meskipun terdapat perintah dari Allah dan Rasulullah namun perintah tersebut tidak diiringi dengan adanya ancaman yang akan secara langsung diberikan jika dilanggar. Di sisi lain, terdapat paksaan dari kafir Quraisy agar tidak berhijrah dan kembali kepada ajaran agama lama. Kondisi-kondisi tersebut mengindikasikan adanya proses pertimbangan secara mandiri di dalam diri kaum muslimin hingga akhirnya memutuskan untuk melakukan hijrah.

Terbangun koherensi nilai serta linieritas dengan tujuan personal yang dimiliki kaum Muhajirin ditunjukkan oleh realitas bahwa kaum Muhajirin, sebagai bangsa Arab, memiliki ikatan kekeluargaan dan kesukuan yang sangat kuat. Nilai yang dianggap baik adalah kepatuhan dan kesatuan atas dasar kesukuan. Nilai-nilai ini telah mengakar setiap individu bangsa Arab kala itu.¹⁰¹ Pada peristiwa hijrah dapat diamati bahwa nilai-nilai ikatan kesukuan telah mengalami koherensi dengan nilai-nilai Islam yang terwujud dalam motif hijrah yang dilakukan. Nilai kepatuhan kaum Muhajirin telah

¹⁰⁰ Ibid., 20.

¹⁰¹ Azis, "Ragam Pemahaman Ahli Tafsir Dalam Menafsirkan Ayat Yang Pertama Diturunkan," 54.

berganti kepada Allah dan Rasul. Sehingga, wajar kiranya terdapat motif dalam menjalankan kepatuhan dan ketaatan kepada Allah dan Rasul dalam berhijrah. Nilai-nilai yang disampaikan Allah pun diinternalisasi sebagai nilai yang benar, oleh karena itu terbentuklah motif untuk mendapatkan derajat yang tinggi, pahala surga, dan ampunan Allah.

Terdapat koherensi pula pada nilai-nilai kekeluargaan yang sebelumnya dimiliki. Nilai-nilai tersebut mengalami pergeseran, yang awalnya berupa ikatan kekeluargaan tanpa memandang status agama dalam keluarga tersebut, kini status agama juga menjadi hal yang penting dalam sebuah hubungan keluarga.

Ketidaksenangan kaum Muhajirin pada masyarakat sebelumnya yang menganiaya dan mengganggu ibadah yang dijalankan merupakan konsekuensi logis mengingat kafir Quraisy menghambat *autonomous motivation* kaum Muhajirin guna menjalankan dan mendakwahkan agama Islam serta menjalankan perintah Allah dan Rasul.

Dari segi implikasinya, motivasi kaum Muhajirin menghasilkan hal-hal berikut. Hijrahnya kaum Muhajirin mengindikasikan adanya kinerja yang tinggi. Hal ini, didasari atas kesesuaian antara perintah yang diberikan Allah dan Rasulullah dengan apa yang dilaksanakan oleh umat muslim Makkah. Mayoritas umat Islam di Makkah berbondong-bondong berangkat ke Madinah, menyisakan sebagian kecil saja yang masih berada di Makkah seperti Rasulullah, Abu Bakar, serta Ali bin Abi

Thalib.¹⁰² Selain itu, dalam melakukan hijrah tersebut kaum Muhajirin juga mengeluarkan pengorbanan yang tidak sedikit.

Terkait ketahanan kerja, keterikatan kerja, serta komitmen organisasi diidentifikasi juga terdapat pada kaum Muhajirin. Hal ini, diindikasikan dari tidak ditemukannya data yang menjelaskan bahwa kaum Muhajirin dengan sengaja kembali ke Makkah guna melanggar perintah hijrah, baik ketika kaum Muhajirin sedang berada di dalam perjalanan maupun ketika telah sampai di Madinah. Dalam periode dakwah di Madinah juga ditunjukkan bahwa kaum Muhajirin memiliki peranan besar dalam membantu Rasulullah memperjuangkan agama Islam. Mereka terlibat di dalam Perang Badar, Uhud, Khandaq, mendampingi Rasulullah dalam berbagai ekspedisi, perjanjian Hudaibiah, hingga Fatkhul Makkah.¹⁰³ Jika kaum Muhajirin tidak memiliki ketahanan kerja, keterikatan kerja, serta komitmen organisasi kiranya sangat mungkin mereka sulit diajak berjuang atau bahkan kembali kepada agama lama mereka, bersama kaum Quraisy di Makkah. Sedangkan terkait kepuasan kerja, tidak ditemukan data yang secara lugas menunjukkan adanya kepuasan ataupun ketidakpuasan kaum Muhajirin dalam peristiwa hijrah.

Autonomus motivation yang dimiliki kaum Muhajirin juga memberikan perlindungan terhadap berbagai godaan *controlled motivation* yang bertentangan dengan perintah hijrah. Seperti kaum Muhajirin yang bergeming dengan godaan perlindungan, harta, kedudukan, ataupun ikatan kekeluargaan yang ditawarkan kafir Quraisy.

¹⁰² Watt, *Muhammad Sang Negarawan*, 133.

¹⁰³ Haekal, *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*, 331–564.

Kesimpulan

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan, ditemukan bahwa dalam peristiwa hijrah ke Madinah, kaum Muhajirin memiliki motivasi: (1) mendapatkan ketenangan, keamanan, dan keselamatan dalam menjalankan dan mendakwahkan agama Islam; (2) kepatuhan dan ketaatan dalam menjalankan perintah Allah dan Rasul; (3) mendapatkan derajat yang tinggi, pahala surga, dan ampunan Allah; (4) berkumpul bersama keluarga yang seiman; (5) ketidaksenangan pada masyarakat sebelumnya yang menganiaya dan mengganggu ibadah yang dijalankan.

Dalam kerangka SDT, motivasi tersebut merupakan bentuk dari *autonomous motivation*, jenis motivasi ekstrinsik yang telah terinternalisasi. Motivasi ini berkarakteristik memiliki keterikatan terhadap suatu aktivitas tertentu atas dasar keinginan, kemauan dan pilihan yang dibuat oleh individu itu sendiri, memahami secara personal nilai penting dari aktivitas yang dilakukan, memiliki pertimbangannya secara mandiri untuk melakukan ataupun tidak melakukan aktivitas tersebut, mampu mengkoherensikan motivasi ekstrinsik tersebut dengan nilai-nilai atau pandangan yang telah dimiliki sebelumnya, serta adanya linieritas antara motivasi ekstrinsik yang diinternalisasi dengan tujuan personal dari setiap individu. Selain itu, motivasi tersebut juga memberikan implikasi berupa kualitas kinerja, ketahanan kerja, keterikatan kerja, komitmen organisasi yang tinggi, serta

perlindungan dari godaan *controlled motivation* yang bertentangan dengan perintah hijrah.

Temuan ini memperkaya pengembangan ilmu dakwah dalam bidang motivasi SDM serta mengkongirmasi hasil studi terdahulu bahwa *autonomous motivation* memberikan kontribusi positif terhadap SDM organisasi dakwah yakni memberikan kualitas kinerja, ketahanan kerja, keterikatan kerja, dan komitmen organisasi yang tinggi. Selain itu, ditemukan pula bahwa ketika SDM telah memiliki *autonomous motivation* akan suatu nilai tertentu, SDM tersebut tidak akan mudah goyah dalam menghadapi tantangan kesulitan maupun berbagai wujud godaan akan nilai-nilai yang bertentangan. Studi ini, dapat memberikan rekomendasi perlunya membangun *autonomous motivation* bagi SDM organisasi dakwah.

Terdapat beberapa rekomendasi terkait studi selanjutnya. Pertama, dapat dilakukan kajian lebih lanjut terhadap deskripsi motivasi yang dimiliki oleh SDM yang berkinerja tinggi pada beberapa organisasi dakwah di masa kontemporer dengan pendekatan SDT. Pemilihan objek kajian perlu mempertimbangkan keterjangkauan data sehingga mampu menggali seluruh data yang diperlukan, termasuk kepuasan kerja SDM. Kedua, dapat dilakukan deskripsi langkah-langkah maupun strategi manajer dakwah dalam membangun motivasi pada SDM organisasi dakwah yang berkinerja tinggi tersebut. Ketiga, dapat dirumuskan langkah-langkah dalam membangun motivasi dengan pendekatan SDT pada organisasi dakwah, baik itu secara umum maupun spesifik pada organisasi tertentu.

Bibliografi

- Agama, Kementerian. *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 10-12, Jilid 4*. Jakarta: Widia Cahaya, 2018.
- . *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 13-15, Jilid 5*. Jakarta: Widia Cahaya, 2018.
- . *Al-Qur'an Dan Tafsirnya, Juz 4-6, Jilid 2*. Jakarta: Widia Cahaya, 2018.
- Agusta, Leonando, and Madiono Sutanto. "Pengaruh Pelatihan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV Haragon Surabaya." *AGORA* 1, no. 3 (2013): 9.
http://repository.petra.ac.id/16261/1/PENGARUH_PELATIHAN_DAN_MOTIVASI_KERJA_TERHADAP_KINERJA.pdf.
- Ali, Ummu Salamah. "Peradaban Islam Madinah (Refleksi Terhadap Primordialisme Suku Auz Dan Khazraj)." *KALIMAH* 15, no. 2 (September 30, 2017): 191.
doi:10.21111/klm.v15i2.1495.
- Aminudin. "Dakwah Dan Problematikanya Dalam Masyarakat Modern." *Jurnal Al Munziir* 8, no. 1 (2015): 14–28. <https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/download/761/695>.
- Amiruddin, A Arsyad, M N Najamuddin, and Nukman. "Pengelolaan Sumber Daya Manusia Lembaga Dakwah Islam Dalam Meningkatkan Kualitas Management of Human Resources in Islamic Institution in Increasing Quality of Private Vocational School in Taklim Assembly Of." *Jurnal Aqidah-Ta* IV, no. 2 (2018): 160–81. <http://journal.uin-alauddin.ac.id/index.php/aqidah-ta/article/download/6885/pdf>.
- Anam, Choiril. "Pengaruh Kepemimpinan Manajer Dan Motivasi Kerja Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan BMT Masjid Agung Demak Di Kabupaten Demak." UIN Sunan Ampel Surabaya., 2014. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/892>.
- Ariansyah, Ilham Yosi. *Analisa Keputusan Hijrah Dalam Sudut Pandang Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sukabumi: CV Jejak (Jejak Publisher), 2021.
https://www.google.co.id/books/edition/Analisa_Keputusan_Hijrah_dalam_Sudut_Pan/3cgwEAAAQBAJ?hl=en&gbpv=0.
- . "Pengaruh Motivasi Otonom Terhadap Kinerja SDM Masjid Al Akbar Surabaya." UIN Sunan Ampel Surabaya, 2017. <http://digilib.uinsby.ac.id/id/eprint/17451>.
- Aryadi, Heri, and Zulkarima Pellu. "Motivasi Kerja Pegawai Divisi SDM Kantor Pusat Perum DAMRI Jakarta Timur." *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis* 14, no. 1 (2020): 25–32.
<https://repository.bsi.ac.id/index.php/unduh/item/283829/Jurnal-Heri-Aryadi-Zulkarima-Pellu.pdf>.
- As-Suyuti, Imam. *Asbbun Nuzul, Terj. Andi Muhammad Syahril*. Jakarta: Pustaka Al-Kautsar, 2014.
- Azis, Lasman. "Ragam Pemahaman Ahli Tafsir Dalam Menafsirkan Ayat Yang Pertama Diturunkan." *Journal Manager At-Tasriiy* 1, no. 2 (2018): 148–62. <https://jurnal.stai-yaptip.ac.id/index.php/At-Tasyriiy/article/view/59/58>.
- Bakar, Ahmad Izzuddin Abu. "Strategi Rasulullah SAW Dalam Mengukuhkan Kestabilan Negara." *Journal of Ma'alim Al-Quran Wa Al-Sunnah* 14, no. 2 (2018): 102–15.
[https://oarep.usim.edu.my/jspui/bitstream/123456789/5428/1/Journal of Ma'alim alQur'an wa alSunnah_Vol 14 No 2 %282018%29_Strategi Rasulullah SAW dalam Mengukuhkan Kestabilan Negara.pdf](https://oarep.usim.edu.my/jspui/bitstream/123456789/5428/1/Journal%20of%20Ma'alim%20alQur'an%20wa%20alSunnah_Vol%2014%20No%202%202018%20Strategi%20Rasulullah%20SAW%20dalam%20Mengukuhkan%20Kestabilan%20Negara.pdf).
- Basri, Hasan. "Manajemen Dakwah Nabi SAW Di Madinah." *Al-Munzir* 8, no. 2 (2015): 179–96.
<https://ejournal.iainkendari.ac.id/index.php/al-munzir/article/download/743/679>.
- Cucu. "Manajemen Dakwah Rasulullah: Analisis Dakwah Nabi Di Kota Mekah." *TADBIR: Jurnal*

- Manajemen Dakwah* 1, no. 2 (2016): 23–44.
<https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/download/2704/2041>.
- Cupertino, Ana-Paula, Carla Berg, Byron Gajewski, Siu-kuen Azor Hui, Kimber Richter, Delwyn Catley, and Edward F. Ellerbeck. "Change in Self-Efficacy, Autonomous and Controlled Motivation Predicting Smoking." *Journal of Health Psychology* 17, no. 5 (July 10, 2012): 640–52. doi:10.1177/1359105311422457.
- Darmalaksana, Wahyudin. "Metode Penelitian Kualitatif Studi Pustaka Dan Studi Lapangan." *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*, 2020, 1–6.
[http://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode Penelitian Kualitatif.pdf](http://digilib.uinsgd.ac.id/32855/1/Metode%20Penelitian%20Kualitatif.pdf).
- Darmawan, Yuyun Yuniar, Wayan Gede Supartha, and Agoes Ganesha Rahyuda. "Pengaruh Pelatihan Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Di Prama Sanur Beach-Bali." *E-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana* 6, no. 3 (2017): 1265–90.
<https://ojs.unud.ac.id/index.php/EEB/article/download/24219/17264>.
- Deci, Edward L., Anja H. Olafsen, and Richard M. Ryan. "Self-Determination Theory in Work Organizations: The State of a Science." *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior* 4, no. 1 (March 21, 2017): 19–43. doi:10.1146/annurev-orgpsych-032516-113108.
- Dedi Sumardi. "Bay'ah: Ideologi Pemersatu Dan Negosiasi Masyarakat Di Ruang Publik." *Istinbath Jurnal of Islamic Law/Jurnal Hukum Islam* 16, no. 1 (2017).
<https://www.istinbath.or.id/index.php/ijhi/article/view/16/11>.
- Eyal, Ori, and Guy Roth. "Principals' Leadership and Teachers' Motivation: Self-Determination Theory Analysis." *Journal of Educational Administration* 49, no. 3 (2011): 256–75.
doi:10.1108/09578231111129055.
- Fabio, Bagus Putu, Musa Hubeis, and Herien Puspitawati. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Yang Berimplikasi Pada Kinerja Karyawan." *Jurnal Aplikasi Bisnis Dan Manajemen (JABM)* 2, no. 1 (2015): 91–104.
doi:10.17358/jabm.2.1.91.
- Fernet, Claude, Stéphanie Austin, and Robert J. Vallerand. "The Effects of Work Motivation on Employee Exhaustion and Commitment: An Extension of the JD-R Model." *Work and Stress* 26, no. 3 (2012): 213–29. doi:10.1080/02678373.2012.713202.
- Firmansyah, Heri. "Muhammad SAW Pada Periode Mekah." *At-Tafkir* 12, no. 1 (August 8, 2019): 55–77. doi:10.32505/at.v12i1.806.
- Gagné, Marylène, and Edward L. Deci. "Self-Determination Theory and Work Motivation." *Journal of Organizational Behavior* 26, no. 4 (June 2005): 331–62. doi:10.1002/job.322.
- Gillet, Nicolas, Marylène Gagné, Séverine Sauvagère, and Evelyne Fouquereau. "The Role of Supervisor Autonomy Support, Organizational Support, and Autonomous and Controlled Motivation in Predicting Employees' Satisfaction and Turnover Intentions." *European Journal of Work and Organizational Psychology* 22, no. 4 (2013): 450–60.
doi:10.1080/1359432X.2012.665228.
- Haekal, Muhammad Husain. *Sejarah Hidup Muhammad Terj. Ali Audah*. Jakarta: Litera Nusantara, 2010.
- Hagger, Martin S., and Nikos L. D. Chatzisarantis. "The Trans-Contextual Model of Autonomous Motivation in Education." *Review of Educational Research* 86, no. 2 (June 1, 2016): 360–407. doi:10.3102/0034654315585005.
- Harlie, M. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Dan Pengembangan Usaha Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Pemerintah Kabupaten Tabalong Di Tanjung Kalimantan Selatan." *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi* 11 (2016): 117–24.
<https://jurnaljam.ub.ac.id/index.php/jam/article/download/473/511>.
- Hasibuan, Siti Maisarah, and Syaiful Bahri. "Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan

- Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.” *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 1, no. 1 (2018): 71–80. doi:10.30596/maneggio.v1i1.2243.
- Ibrohim, Busthomi. “Memaknai Momentum Hijrah.” *STUDIA DIDKATIKA Jurnal Ilmiah Pendidikan* 10, no. 2 (2016): 65–74.
<http://103.20.188.221/index.php/studiadidaktika/article/view/83>.
- Ishaya, Salis Rabindra. “Pengaruh Motivasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT. Arka Mahesa Pratama Di Jakarta Selatan.” *Jurnal Lentera Bisnis* 6, no. 2 (2017).
<https://plj.ac.id/ojs/index.php/jrlab/article/download/191/157>.
- Jannah, K. “Konstruksi Motivasi Kerja Dalam Peningkatan Kinerja Pengurus Dan Para Amil Pada Lembaga Amil Zakat Infaq Dan Shadaqah Muhammadiyah (Lazizmu) Kabupaten Pamekasan.” *Investi*, no. 2 (2020): 20–29.
<http://ejournal.alkhairat.ac.id/index.php/investi/article/view/17>.
- Juariyah, Lohana, and Sunu Satriya Adi. “Pengujian Teori Motivasi Determinasi Diri (Self Determination Theory).” *Ekonomi Bisnis* 22, no. 2 (2017): 143–50.
<http://journal2.um.ac.id/index.php/ekobis/article/download/2367/1426>.
- Junaedi, Jujun. “Minat Dan Bakat Mahasiswa Dakwah Pada Kegiatan Khithabah.” *Jurnal Ilmu Dakwah* 6, no. 1 (2014): 121. doi:10.15575/jid.v6i1.330.
- Kulle, Haris. “Hijrah Dalam Al-Qur’an.” *Jurnal Al-Asas* V, no. 2 (2020): 43–55.
[http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2635/1/HIJRAH DALAM AL-QUR%27AN.pdf](http://repository.iainpalopo.ac.id/id/eprint/2635/1/HIJRAH%20DALAM%20AL-QUR%27AN.pdf).
- Lings, Martin. *Muhammad Kisah Hidup Nabi Berdasarkan Sumber Klasik Terj. Qamaruddin SF*. Jakarta: Serambi, 2012.
- Manik, Ester, and Kamal Bustomi. “Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Pada SMP Negeri 3 Rancaekek.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis & Entrepreneurship* 5, no. 2 (2011): 97–107.
<http://jurnal.stiepas.ac.id/index.php/jebe/article/view/12>.
- Milyavskaya, Marina, and Richard Koestner. “Psychological Needs, Motivation, and Well-Being: A Test of Self-Determination Theory across Multiple Domains.” *Personality and Individual Differences* 50, no. 3 (2011): 387–91. doi:10.1016/j.paid.2010.10.029.
- Muntaha, Muntaha, and Mazayatul Mufrihah. “Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Dokter Soedarso Pontianak.” *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis* 8, no. 1 (2017): 602–10. doi:10.33059/jseb.v8i1.201.
- Nawawi, Muhyiddin Yahya bin Syaraf. *Hadits Arba’in Nawawiyah Terj. Abdullah Haidhir*. Maktab Dakwah Dan Bimbingan Jaliyat Rabwah, 2007.
[http://rspkuwonosobo.id/ebook/file_data/96___Hadits Arbain Nawawiyah.pdf](http://rspkuwonosobo.id/ebook/file_data/96___Hadits%20Arbain%20Nawawiyah.pdf).
- Neta, Maital, and Ingrid J. Haas. “Move: Characterizing the Role of Emotion and Motivation in Shaping Human Behavior.” In *Nebraska Symposium on Motivation*, 66:1–9, 2019. doi:10.1007/978-3-030-27473-3_1.
- Oktarini, Dwi Indah. “Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Generasi Millennials (Studi Kasus PT Anomali Coffee Menteng).” Universitas Bakrie, 2019.
<http://repository.bakrie.ac.id/2657/>.
- Rakasiwi, Dian, and Ken Sudarti. “Optimalisasi Kinerja SDM Melalui Budaya Organisasi Dan Komitmen Serta Motivasi.” *Ekobis* 17 (2016): 133–51.
<http://jurnal.unissula.ac.id/index.php/ekobis/article/download/1330/1031>.
- Rigby, C. Scott, and Richard M. Ryan. “Self-Determination Theory in Human Resource Development: New Directions and Practical Considerations.” *Advances in Developing Human Resources* 20, no. 2 (2018): 133–47. doi:10.1177/1523422318756954.
- Rusu, Gabriela, and Silvia Avasilcai. “Linking Human Resources Motivation to Organizational Climate.” *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 124, no. October 2016 (2014): 51–58. doi:10.1016/j.sbspro.2014.02.459.

- Ryan, Richard M., and Edward L. Deci. "Brick by Brick: The Origins, Development, and Future of Self-Determination Theory." In *Advances in Motivation Science*, 1st ed., 6:111–56. Elsevier Inc., 2019. doi:10.1016/bs.adms.2019.01.001.
- . *The Oxford Handbook of Work Engagement, Motivation, and Self-Determination Theory*. Edited by Marylène Gagné. Vol. 148. New York: Oxford University Press, 2014. doi:10.1093/oxfordhb/9780199794911.001.0001.
- Setiawan, Kiki Cahaya. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Level Pelaksana Di Divisi Operasi PT. Pusri Palembang." *Psikis : Jurnal Psikologi Islami* 1, no. 2 (2016): 43–53. <http://jurnal.radenfatah.ac.id/index.php/psikis/article/download/567/504>.
- Shihab, M. Quraish. *Membaca Sirah Nabi Muhammad SAW Dalam Sorotan Al-Quran Dan Hadits-Hadits Shahih*. Tangerang: Lentera Hati, 2012.
- . *Tafsir Al-Misbah Vol 1*. Jakarta: Lentera Hati, 2010.
- . *Tafsir Al-Misbah Vol 2*. Jakarta: Lentera Hati, 2010.
- . *Tafsir Al-Misbah Vol 4*. Jakarta: Lentera Hati, 2010.
- . *Tafsir Al-Misbah Vol 5*. Jakarta: Lentera Hati, 2010.
- . *Tafsir Al-Misbah Vol 6*. Jakarta: Lentera Hati, 2010.
- Sinuhaji, Effendi. "Pengaruh Kepribadian, Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja SDM." *Jurnal Ilman* 1, no. 1 (2014): 11–22. <https://journals.synthesispublication.org/index.php/Ilman/article/download/49/45>.
- Suarni. "Sejarah Hijrah Dalam Perspektif Al- Qur'an." *Al-Mu'ashirah* 13, no. 2 (2016): 144–56. <https://jurnal.ar-raniry.ac.id/index.php/almuashirah/article/download/2248/1668>.
- Sugiyono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta, 2012.
- Sukandar, Clara Aprilia. "Terungkap! Segini Besaran Tarif Ceramah Para Ustaz Kondang Tanah Air," 2019. <https://www.wartaekonomi.co.id/read227222/terungkap-segini-besaran-tarif-ceramah-para-ustaz-kondang-tanah-air>.
- UII, Admin Prodi PAI FIAI. "Dakwah Profesi Dan Dai Profesional," 2017. <https://islamic-education.uii.ac.id/dakwah-profesi-dan-dai-profesional/>.
- Watt, W. Montgomery. *Muhammad Sang Negarawan*. Yogyakarta: Mitra Buku, 2016.
- Yuliani, Wiwin. "Metode Penelitian Deskriptif Kualitatif Dalam Perspektif Bimbingan Dan Konseling." *Quanta* 2, no. 2 (2018): 83–91. <http://e-journal.stkipsiliwangi.ac.id/index.php/quanta/article/download/1641/911>.
- Zaini, Ahmad. "Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia Bagi Organisasi Dakwah." *Tadbir* 1, no. 1 (2016): 1–17. <https://journal.iainkudus.ac.id/index.php/tadbir/article/download/2381/1904>.