

# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang

Keberhasilan suatu organisasi, pada hakekatnya tergantung pada banyak faktor. Namun demikian, kunci utamanya terletak pada hubungan antara manajemen, khususnya gaya kepemimpinan. Dengan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, akan memudahkan menggerakkan bawahannya, baik berupa sikap, perilaku, maupun teknik-teknik tertentu yang ditampilkannya.<sup>1</sup>

Kepemimpinan memerlukan sifat yang tangguh, sehingga dapat melakukan seluruh beban yang dimiliki organisasi. Supaya kita dapat mempunyai kepemimpinan yang berhasil, kita perlu memiliki seorang pemimpin yang cakap mengatur semua sumber daya dengan sebaik mungkin. Sedangkan prestasi tenaga kerja merupakan hasil kegiatan yang bisa dicapai seseorang setelah menyelesaikan tanggung jawabnya. Tingkat keberhasilan seseorang setelah menyelesaikan seluruh kewajiban di masa tertentu juga disebut dengan kinerja. Demikian juga sama halnya dengan penyelesaian

---

<sup>1</sup>Sahlan Asnawi, 'Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan', : Jurnal Psikologi, 2 (1999), 86-92.

tugas dan tanggungjawab oleh sekumpulan orang dalam suatu lembaga juga disebut dengan kinerja.<sup>2</sup>

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian.<sup>3</sup> Pemimpin yang baik sangat bergantung pada kemampuan pemimpin tersebut dalam menyesuaikan gaya kepemimpinan pada situasi kerja yang dihadapinya. Dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang tepat maka seorang pemimpin dapat memotivasi karyawannya untuk bekerja secara maksimal, sehingga kinerja karyawan pun bisa lebih baik lagi. Karyawan dianggap merupakan bagian asset perusahaan yang penting dalam memberikan kontribusi kepada perusahaan untuk memperoleh kinerja yang optimal serta mampu berkompetisi. Perusahaan akan meningkat kinerjanya bila adanya kerjasama dan hubungan yang baik antara pemimpin dengan karyawannya.<sup>4</sup>

Berbicara masalah pemimpin ideal menurut Islam erat kaitannya dengan figur Rasulullah SAW. Beliau adalah

---

<sup>2</sup>Lely Lasro Ariska Manik and Mira Antasari Bancin, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan', *Jurnal Global Manajemen*, 11.1 (2022), 187 (h.2).

<sup>3</sup>Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, and Tirtana Siregar, 'Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai', *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2.1 (2019), 52–61

<sup>4</sup>Hasanawi Masturi, Asyrafinafilah Hasanawi, and Adib Hasanawi, 'Jurnal Inovasi Penelitian', *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1.10 (2021), 1–208.

pemimpin agama dan juga pemimpin negara. Rasulullah merupakan suri tauladan bagi setiap orang, termasuk para pemimpin karena dalam diri beliau hanya ada kebaikan, kebaikan dan kebaikan. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam AlQur'an:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ

وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Alh dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”. (QS Al-Ahzab (33) : (21))

Sebagai pemimpin teladan yang menjadi model ideal pemimpin, Rasulullah dikaruniai empat sifat utama, yaitu: Sidiq, Amanah, Tablig dan Fathonah. Sidiq berarti jujur dalam perkataan dan perbuatan, amanah berarti dapat dipercaya dalam menjaga tanggung jawab, Tablig berarti menyampaikan segala macam kebaikan kepada rakyatnya dan fathonah berarti cerdas dalam mengelola masyarakat.<sup>5</sup>

Tidak hanya gaya kepemimpinan, factor lainnya adalah etos kerja islami. Etos kerja merupakan cara berperilaku serta semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang berlandaskan etika dan perspektif

---

<sup>5</sup>Putri Dwi Ramadani, ‘Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan’, : Jurnal Manajemen Bisnis (2019) , (h. 85).

kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku dalam pekerjaan. Etos kerja juga merupakan pondasi dasar yang diyakini oleh seseorang untuk membentuk karakter dalam bekerja.<sup>6</sup> Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampilkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya sebagai bagian dari masyarakat yang terbaik atau dengan kata lain bahwa seseorang bekerja berarti telah memanusiakan dirinya. Dapat pula dikatakan bahwa bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah swt.<sup>7</sup>

Etos kerja Islam adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur'an dan Sunah. Manusia bekerja bukan hanya motif mencari kehidupan dunia tetapi bekerja merupakan perintah dari agama. Etos kerja dalam Islam pada hakikatnya tidak terlepas dari tujuan hidup dari

---

<sup>6</sup>Fatihah Izzatul Yusrany Peran kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Milir' (Skripsi, Institut Agama Islam Negeri Ponorogo, 2023) h.84

<sup>7</sup>Cihwanul Kirom, 'Etos Kerja Dalam Islam', Tawazun : Jurnal Ekonomi Syariah, 1.1 (2018), 57.

manusia sendiri secara jelas dinyatakan dalam al-Qur'an untuk menjalankan ibadah. Ibadah dalam arti yang luas adalah komitmen moral pada seluruh aktivitas kebudayaan dalam segala bentuk dan aspeknya. Oleh karena itu etos kerja dalam Islam tidak cukup hanya mengandalkan pada kemampuan konseptual saja, tetapi juga komitmen moral yang tinggi dan budi pekerti yang luhur.<sup>8</sup>

Etos kerja muslim sebagai sikap kepribadian yang melahirkan keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu bukan saja untuk memuliakan dirinya, menampakan kemanusiaannya, melainkan juga sebagai suatu manifestasi dari amal shaleh dan oleh karenanya mempunyai nilai ibadah yang sangat luhur. Dengan demikian etos kerja islami dapat dirumuskan sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mengaktualisasikan dirinya sebagai hamba Allah, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain.<sup>9</sup>

Salah satu institusi pemerintah pusat yang berada di tingkat daerah adalah Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu sebagai institusi yang tidak bisa terlepas dengan nilai-nilai keagamaan. Hal ini dikarenakan sebagai sebuah

---

<sup>8</sup>Moh. Huzaini Nurfitri Hidayanti, Busaini, 'Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah', : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam, 2.2 (2017), 159-74.

<sup>9</sup>Didi Sunardi, 'Etos Kerja Islam' : Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 2.2 (2019), 82-94.

instansi diharuskan memiliki rasa tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik. Akan tetapi, secara umum dapat dikatakan bahwa dalam sebuah instansi tidak terlepas dari problem pegawai seperti kurangnya etos kerja yang menjadi faktor penyebab pegawai tidak optimal dalam tugas-tugas yang diembannya.<sup>10</sup>

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kementerian Agama Bengkulu peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Minarti selaku fungsional perencana dimana tujuan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu terwujudnya masyarakat provinsi Bengkulu yang taat beragama, rukun, cerdas, dan sejahtera lahir dan batin dalam rangka mewujudkan kota Bengkulu yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berlandaskan gotong royong. Pelayanan Kantor Kemenag memberikan layanan kepada masyarakat tetapi layanan yang diberikan masih ada yang lambat seperti pengajuan proposal. Proses yang dilakukan oleh pihak Kemenag masih ada yang lambat. Pegawai di Kantor Kemenag berasal dari background pendidikan yang berbeda sehingga memiliki kompetensi dan kecerdasan emosional yang berbeda juga. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda pula selain itu kurangnya sarana dan prasarana yang membuat proses pelayanan yang

---

<sup>10</sup>Awalia Nabilla, Hidayat Ht, and Muzaiyanah Muzaiyanah, 'Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan', Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah, 5.2 (2022), 51-65.

masih kurang. Oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Etos Kerja Islam di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu”.<sup>11</sup>

## **B. Rumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka timbul rumusan masalah yaitu:

1. Bagaimana gaya kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu?
2. Bagaimana penerapan etos kerja islam pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu?
3. Bagaimana gaya kepemimpinan dalam membentuk etos kerja islam di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu?

## **C. Tujuan Penelitian**

Sesuai dengan rumusan masalah di atas, maka tujuan yang akan dicapai dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
2. Untuk mengetahui penerapan etos kerja islam pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.
3. Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam membentuk etos kerja islam di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

---

<sup>11</sup>Minarti, ‘Pegawai Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu’, Wawancara, 12 Desember 2023.

#### **D. Kegunaan Penelitian**

Adapun manfaat penelitian yang diharapkan dari penulisan ini, antara lain:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat mengembangkan ilmu pengetahuan dan wawasan. Pertama bagi akademis, memberikan sumbangsih hasil pemikiran mengenai permasalahan adakah dan seberapa besar Gaya Kepemimpinan dalam Membentuk Etos Kerja Islami di Kantor Kemenag Kota Bengkulu.

##### **2. Manfaat Praktis**

Dapat menjadi informasi sebagai bahan perbandingan dalam penulisan yang sejenis. Sehingga penulisan ini dapat lebih disempurnakan pada penulisan selanjutnya.

#### **E. Penelitian Terdahulu**

1. Siluh Nyoman Princes Oktavia Fairy yang berjudul “Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMPK 1 Harapan Denpasar” bertujuan untuk Mengetahui dan mendeskripsikan kontribusi gaya kepemimpinan transformasional terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar, Mengetahui dan mendeskripsikan kontribusi etos kerja guru terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar. Metode yang digunakan analisis

deskriptif, pendekatan kuantitatif, teknik analisis dengan korelasi product moment. Hasil dari penelitian ini kontribusi gaya kepemimpinan transformasional bernilai negatif sebesar -0,245, etos kerja guru berkontribusi positif signifikan terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar, kepuasan kerja memiliki kontribusi positif terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar, budaya organisasi sekolah berkontribusi positif terhadap kinerja guru di SMPK 1 Harapan Denpasar.<sup>12</sup>

Persamaan penelitian milik Siluh Nyoman Princes Oktavia Fairy yaitu sama-sama membahas variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu objek yang digunakan adalah guru SMPK 1 sedangkan peneliti objeknya lingkungan kantor kementerian agama, dan pada penelitian terdahulu metode yang digunakan kuantitatif sedangkan peneliti menggunakan metode kualitatif.

2. Rahmansyah Darry Putra Panuju yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik SDIT AL-MADINA Kebumen” bertujuan untuk Tujuan penelitian untuk mengetahui gaya kepemimpinan muslim dan melihat kesesuaian antara gaya

---

<sup>12</sup>Siluh Nyoman Princes Oktavia Fairy, Made Yudana, and Dewa Gede Hendra Divayana, ‘Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional, Etos Kerja Guru, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru Di SMPK 1 Harapan Denpasar’, *Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia*, 10.2 (2019), 125–31 )

kepemimpinan muslim terhadap etos kerja pendidik di SDIT Al-Madinah Kebumen. Metode penelitian menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan cara menganalisa dan menyimpulkan data dari hasil wawancara yang diperoleh secara selektif melalui informan. Penelitian ini memberikan hasil bahwa Gaya kepemimpinan yang diterapkan menggunakan tipe demokratis yang dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dengan suasana hati sehingga terdapat keselarasan antara gaya kepemimpinan islam dengan etos kerja pendidik.<sup>13</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan metode penelitian kualitatif, dan membahas variabel tentang etos kerja dan gaya kepemimpinan. Adapun perbedaannya adalah pada objek penelitian pada penelitian terdahulu objek yang digunakan pendidik di SDIT Al-Madina Kebumen sedangkan pada penelitian ini objek yang digunakan adalah Kantor Kemenag Kota Bengkulu.

3. Fatimah Izzatul Yusrany yang berjudul “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan Di Amarta Mlilir” bertujuan untuk Untuk menganalisa penerapan kepemimpinan yang diterapkan di

---

<sup>13</sup>Rachmansyah Panuju and A'rasy Fahrullah, 'Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Sdit Al Madinah Kebumen', *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4.3 (2022), 174–87 (h. 4)

Amarta Mlilir, untuk menganalisa strategi kepemimpinan yang diterapkan dalam meningkatkan etos kerja karyawan di Amarta Mlilir. Metode penelitian yang digunakan penelitian lapangan dengan pendekatan kualitatif. Hasil dari penelitian ini Peran pemimpin dalam upaya meningkatkan etos kerja karyawan cukup baik, hal ini dibuktikan dengan hasil wawancara kepada pemimpin sekaligus juga pemilik Amarta Mlilir bahwasanya sudah memenuhi secara keseluruhan mencakup kepemimpinan dalam meningkatkan etos kerja karyawan.<sup>14</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah sama-sama menggunakan pendekatan kualitatif dan sama-sama membahas etos kerja. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah objek yang digunakannya, pada penelitian terdahulu objeknya yaitu karyawan di Amarta Mlilir sedangkan pada penelitian ini objeknya pegawai Kantor Kemenag Kota Bengkulu.

4. Putri Mauliza yang berjudul “Pengaruh Etos Kerja Islami dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh” bertujuan untuk Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh variabel etos kerja islami dan gaya

---

<sup>14</sup>Fatihah Izzatul Yusrany, 'Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Karyawan di Amarta Mlilir' (Skripsi, Institut Islam Negeri Ponorogo, 2023), h. 84

kepemimpinan transformasional terhadap komitmen organisasional yang akan berdampak pada kinerja pegawai WH Banda Aceh. Penelitian ini menggunakan metode Structural Equation Modeling (SEM) dengan alat penelitian atau software berupa Partial Least Square (PLS). SEM dibagi menjadi dua tipe, yaitu Covarian-based Structural Equation Model (CB-SEM) dan Partial Least Square -Structural Equation Modeling(PLS-SEM) pendekatan kuantitatif. Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional positif dan signifikan mempengaruhi komitmen organisasional secara simultan dan parsial, Etos kerja islami dan gaya kepemimpinan transformasional secara positif dan signifikan dapat memprediksi kinerja secara simultan dan parsial.<sup>15</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah variabel etos kerja islami dan objeknya sama-sama pegawai. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini adalah pada pendekatan yang digunakan, penelitian terdahulu menggunakan pendekatan kuantitatif

---

<sup>15</sup>Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, 'Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayahul Hisbah Kota Banda Aceh', *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2.2 (2017), 185–200 (h. 9)

sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

5. Gina Octaviani yang berjudul “Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan” bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan, disiplin kerja dan etos kerja Islami terhadap kinerja para pegawai di lingkungan PAD I di BPPD Balai Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis deskriptif verifikatif dengan menggunakan rumus regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Gaya Kepemimpinan tidak berpengaruh terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja dan etos kerja Islami berpengaruh. Serta Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja dan Etos Kerja Islami secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai di PAD I di BPPD Kota Bandung.<sup>16</sup>

Persamaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini sama-sama menggunakan variabel gaya kepemimpinan dan etos kerja islami.

---

<sup>16</sup>Gina Octaviani Gina Octaviani and Muhardi Muhardi, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2.2 (2022), 57–62 (h. 3)

## **F. Metode Penelitian**

### **1. Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) merupakan suatu penelitian yang dilakukan langsung dilapangan, kajian bersifat terbuka, dan fleksibel. Subjek individu, masyarakat, ataupun institusi.<sup>17</sup>

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Penelitian kualitatif merupakan penelitian yang dimaksudkan untuk memahami fenomena tertentu. Fenomena ini dapat berupa sesuatu hal yang dialami oleh subjek penelitian seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan sebagainya yang secara holistik dideskripsikan dalam bentuk kata-kata yang menggambarkan kondisi apa adanya.<sup>18</sup>

### **2. Waktu dan Lokasi Penelitian**

#### **a. Waktu Penelitian**

Penelitian ini dilakukan pada 29 September 2023 hingga 5 Maret 2024.

#### **b. Lokasi Penelitian**

Lokasi Penelitian ini dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu yang terletak di

---

<sup>17</sup>Suharsimi Arikunto, *Metodologi Penelitian*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, 2002), h.107

<sup>18</sup>Sujdarwo, *Metodologi Penelitian Sosial*, (Bandung: Mandar Maju, 2011) h. 2

Jalan Bangka No 17 Kec. Ratu Samban Kota  
Bengkulu, Bengkulu 38222.

### 3. Informan Penelitian

Informan Penelitian adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat untuk diteliti oleh peneliti. Sumber informasi yang digali untuk mengungkap fakta-fakta di lapangan.<sup>19</sup> Informan pada penelitian ini adalah pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu yaitu diruangan KA.SUBBAG TU, Kasi Bimas Islam, dan Kasi Penyelenggaraan Zawa yaitu:

**Tabel 1.1**

**Informan Penelitian**

No	Nama	Umur	Jabatan
1.	Dra.Minarti	58 Tahun	Fungsional perencana
2.	ArienPuspita, S.I.Kom	39 Tahun	Funsional Arsiparis
3.	Novi Rinta, S.H	39 Tahun	Fungsional Arsiparis
4.	Dedy Delys, S.A	42 Tahun	Fungsional Umum
5.	Dra. Siti Zulhaidah	55 Tahun	Fungsional Keluarga Beremcana
6.	H. Rolly Gunawan, S.Sos,I.,M.H.I	47 Tahun	Kasi Bimas Islam
7.	H. Bunyani, S.Ag	53 Tahun	Penyelenggara Zawa
8	Yanuardi, S.T.P	42 Tahun	Pelaksana Wakaf

---

<sup>19</sup>Asep Nanang Yuhana and Fadlilah Aisah Aminy, 'Pengantar Metodologi Penelitian Kualitatif', Jurnal Penelitian Pendidikan Islam, 7.1 (2019), 79.

#### 4. Sumber Data dan Teknik Analisis Data

##### a. Sumber Data

##### 1) Sumber Data Primer

Data primer atau data tangan pertama adalah data yang di peroleh langsung dengan menggunakan alat pengukur atau alat pengambilan data langsung pada subjek sebagai sebuah informasi yang dicari. Proses pengumpulan data primer didapat berdasarkan data dilapangan dengan melakukan pengamatan dilokasi penelitian.<sup>20</sup> Pengambilan data primer bertujuan untuk mendapatkan informasi langsung dari sumbernya yaitu pegawai kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu terkait hal-hal yang dibutuhkan peneliti akan melakukan pengambilan data primer dengan cara mewawancari dan mengajukan pertanyaan-pertanyaan lisan secara langsung kepada pegawai yang berkerja dikantor kementerian agama.

##### 2) Sumber Data Sekunder

Data sekunder atau data tangan kedua data sekunder merupakan data yang sifatnya mendukung data primer. Data Sekunder merupakan sumber data penelitian yang diperoleh peneliti secara tidak langsung, melalui media prantara (diperoleh dan dicatat oleh pihak lain). Sumber data sekunder berupa

---

<sup>20</sup>Suteki, Galang Taufani, *Metodelogi Penelitian Hukum*, (Depok: Raja Grafindo Perseda, 2010), h. 214

data yang diperoleh dari observasi, buku-buku, laporan, jurnal, dokumentasi dan wawancara untuk melengkapi sumber primer.<sup>21</sup>

b. Teknik Pengumpulan Data

Data-data yang dikumpulkan dalam penelitian ini, dilakukan melalui teknik sebagai berikut:

1) Wawancara

Wawancara adalah tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung atau percakapan dengan maksud tertentu. Percakapan itu dilakukan oleh dua pihak, yaitu pewawancara (interviewer) yang mengajukan pertanyaan dan yang diwawancarai (interviewee) yang memberikan jawaban atas pertanyaan yang disampaikan. Wawancara yang dilakukan oleh peneliti adalah wawancara berstruktur, informal, atau berfokus dimulai dari pertanyaan umum dalam area yang luas pada penelitian. Wawancara ini biasanya diikuti oleh suatu kata kunci, agenda atau daftar topik yang akan dicakup dalam wawancara. Namun tidak ada pertanyaan yang

---

<sup>21</sup>Azwar Saifuddin, *Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Belajar, 2009) h. 91

ditetapkan sebelumnya kecuali dalam wawancara yang awal sekali.<sup>22</sup>

## 2) Dokumentasi

Teknik dokumentasi adalah cara mengumpulkan data melalui penelaahan sumber tertulis seperti buku, laporan, notulen rapat, catatan harian dan sebagainya yang memuat data atau informasi yang diperlukan peneliti, dokumen dalam penelitian kualitatif digunakan sebagai penyempurna dari data wawancara dan observasi yang telah dilakukan. Dokumen dalam penelitian kualitatif dapat berupa tulisan, gambar, atau karya monumental dari obyek yang diteliti.<sup>23</sup> Pada penelitian ini peneliti mengambil beberapa dokumen, yaitu berupa data profil kantor kementerian agama, website resmi Dalam Angka tahun 2023, serta foto-foto saat melakukan wawancara dengan pegawai kantor kementerian agama.

## 3) Observasi

Observasi merupakan kegiatan dengan menggunakan pancaindera, bisa penglihatan, penciuman, pendengaran, untuk memperoleh

---

<sup>22</sup>Imami Nur Rachmawati, 'Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara', *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11.1 (2007), 35–40.

<sup>23</sup>Rifa'I Abubakar, *Pengantar Metodologi Penelitian* (Yogyakarta: Suka-Press, 2021), h. 14

informasi yang diperlukan untuk menjawab masalah penelitian. Hasil observasi berupa aktivitas, kejadian, peristiwa, objek, kondisi atau suasana tertentu, dan perasaan emosi seseorang. Observasi dilakukan untuk memperoleh gambaran riil suatu peristiwa atau kejadian untuk menjawab pertanyaan penelitian.<sup>24</sup> Peneliti akan melakukan observasi di kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

#### 5. Teknik Analisi Data

Teknik analisis data yang dilakukan penelitian ini adalah analisis data kualitatif, merupakan sumber dari diskripsi yang luas dan berlandaskan kokoh, serta memuat penjelasan tentang proses-proses yang terjadi dalam lingkungan setempat. mengikuti konsep yang diberikan miles dan hiberman. display, dan data conclusion data. Terdapat tiga jalur analisis data kualitatif, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.<sup>25</sup>

##### a. Data reduction ( data Reduksi)

Reduksi data diartikan sebagai proses pemilihan, pemusatan perhatian pada penyederhanaan, pengabstrakan, dan transformasi data yang muncul

---

<sup>24</sup>Wiratna Sujarweni, *Metodelogi Penelitian*, (Yogyakarta: Pustaka Baru Press, 2014) h. 75

<sup>25</sup>Huberman and Miles, 'Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data Kualitatif', *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 02.1998 (1992), 1-11.

dari catatan-catatan lapangan reduksi data berlangsung secara terus menerus selama pengumpulan data berlangsung.

b. Data display ( Penyaji Data)

Penyaji data ialah sekumpulan informasi tersusun yang memberi kemungkinan adanya penarikan simpulan dan pengambilan tindakan. Penyajian yang paling sering digunakan pada data kualitatif pada masa yang lalu adalah bentuk teks naratif.

c. Conclusion data ( Penarik Kesimpulan)

Simpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila simpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka simpulan yang dikemukakan merupakan simpulan yang kredibel.

## **G. Sistematika Penulisan**

Bab I Pendahuluan. Pada bagian ini menguraikan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, penelitian terdahulu, metode penelitian yang terdiri dari jenis dan pendekatan penelitian, waktu dan tempat penelitian, informan penelitian, sumber data dan

teknik pengumpulan data, teknik analisis data, serta sistematika penulisan.

Bab II Kajian Teori. Pada bagian ini menjelaskan tentang teori gaya kepemimpinan dan etos kerja islam yang terdiri dari pengertian gaya kepemimpinan, tipe-tipe gaya kepemimpinan, pengertian etos kerja islam, etos kerja dalam pandangan ekonomi islam, faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja, ciri-ciri etos kerja islam, dan kerangka berpikir penelitian menggambarkan pola pikir peneliti dengan menggabungkan teori atau konsep dengan fenomena yang ingin diteliti.

Bab III Gambaran Umum dan Objek Penelitian. Pada bagian ini menjelaskan tentang gambaran umum Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, dengan menguraikan sejarah, visi misi, dan struktur organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

Bab IV Hasil Penelitian. Pada bagian ini menguraikan hasil penelitian mengenai Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Etos Kerja Islam di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu.

Bab V Penutup. Pada bagian ini berisi kesimpulan dari pembahasan yang telah dibahas dan saran-saran yang bertujuan sebagai masukan bagi pihak-pihak yang berkepentingan.