



**GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR URUSAN
AGAMA DI KECAMATAN BUDURAN SIDOARJO**

SKRIPSI

Oleh:

Annisa Amalia Fitri

NIM. B04219006

PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH

FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI

UIN SUNAN AMPEL SURABAYA

2023

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Annisa Amalia Fitri

Nim : B04219006

Prodi : Manajemen Dakwah

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul "*Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di kecamatan Buduran Sidoarjo*" adalah benar merupakan hasil karya sendiri. Hal-hal yang bukan hasil karya saya dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Surabaya, 19 Maret 2023

Yang menyatakan



Annisa Amalia Fitri

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING

Nama : Annisa Amalia Fitri
NIM : B04219006
Program Studi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor
Urusan Agama di Kecamatan Buduran
Sidoarjo

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 01 Februari 2023
Menyetujui Pembimbing,



Ahmad Khairul Hakim, S.Ag, M.Si

NIP. 197512302003121001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**“Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama
di Kecamatan Buduran Sidoarjo”**

SKRIPSI

Disusun Oleh

Annisa Amalia Fitri (B94219006)

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata
Satu

Pada Tanggal 19 Maret 2023

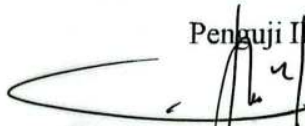
Tim Penguji

Penguji I



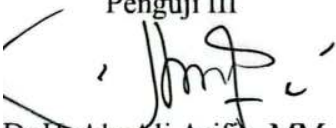
Ahmad Khairul Hakim, S.Ag., M.Si.
NIP. 197512302003121001

Penguji II



Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-
Lib., M.Lib., Ph.D.
NIP. 196605141992032001

Penguji III



Dr. H. Ali Arifin, MM
NIP. 196212141993031002

Penguji IV



H. Mufti Labib, Lc, MCL
NIP. 196401021999031001

Surabaya, 19 Maret 2023

Dekan,



Dr. Moch. Chorus Arif, S.Ag., M.Fil.I.
NIP. 1998031001

iii



KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : ANNISA AMALIA FITRI
NIM : B04219006
Fakultas/Jurusan : DAKWAH DAN KOMUNIKASI/MANAJEMEN DAKWAH
E-mail address : annisaamaliafitri1@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Skripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)

yang berjudul :

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KANTOR URUSAN AGAMA DI KECAMATAN

BUDURAN SIDOARJO

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 18 April 2023

Penulis

(Annisa Amalia Fitri)

ABSTRAK

Annisa Amalia Fitri, 2023. Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di Kecamatan Buduran Sidoarjo. Skripsi Program Studi Manajemen Dakwah. Di bawah Dosen Pembimbing Bapak Ahmad Khairul Hakim, S. Ag, M.Si

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala KUA di Kantor Urusan Agama Kecamatan Buduran Kabupaten Sidoarjo. Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Penelitian ini menggunakan beberapa teknik pengumpulan data, yaitu wawancara, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian ini menggambarkan, bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh kepala KUA adalah gaya kepemimpinan situasional. Sesuai yang didasari atas situasi dan kondisi yang ada di kantor. Dengan gaya tersebutlah Pemimpin berhak untuk menilai, mengkritik, memberi motivasi kepada seluruh anggota yang ada di bawah kekuasaannya sebab tidak semua anggota memiliki tingkat kemampuan kerja yang sama. Karena kepemimpinan situasional bersifat flkesibel maka memungkinkan seorang pemimpin merubah gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan para sehingga memberi kesan yang positif terhadap KUA Kecamatan Buduran. Selain itu respon semua pegawai mengakui setuju dengan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan.

Kata Kunci: Gaya Kepemimpinan, Respon Pegawai

DAFTAR ISI

LEMBAR PERSETUJUAN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR KEASLIAN KARYA.....	iv
LEMBAR PUBLIKASI.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR	vii
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	ix
DAFTAR ISI.....	x
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A Latar Belakang	1
B Pertanyaan Penelitian	4
C Tujuan Penelitian	4
D Manfaat Penelitian	4
E Definisi Konsep.....	5
F Sistematika Pembahasan.....	5
BAB II KAJIAN TEORITIK.....	7
A KERANGKA TEORITIK.....	7
1) Kepemimpinan.....	8
2) Kepemimpinan Dalam Perspektif Islam.....	14
3) Faktor Yang mempengaruhi Gaya Kepemimpinan.....	17
4) Respon Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan.....	18
5) Kantor Urusan Agama.....	21

B	PENELITIAN TERDAHULU	24
BAB III	METODE PENELITIAN	31
A.	Pendekatan dan Jenis Penelitian	31
B.	Lokasi Penelitian.....	32
C.	Jenis dan Sumber Data	33
D.	Tahap-Tahap Penelitian	34
E.	Teknik Pengumpulan Data	36
F.	Teknik Validitas data.....	39
G.	Teknik Analisis Data	40
BAB IV	42
HASIL PENELITIAN		42
A)	Gambaran Umum Objek Penelitian.....	42
B)	PENYAJIAN DATA	49
C)	ANALISIS DATA	66
BAB V	PENUTUP.....	70
A	Kesimpulan	70
B	Saran dan Rekomendasi	70
C	Ketebatasan Penelitian	71
DAFTAR PUSTAKA		72

BAB I

PENDAHULUAN

A Latar Belakang

Dalam kehidupan bermasyarakat, didalam lembaga atau kelompok, ada satu orang yang lebih dihormati daripada yang lain atau dipandang sebagai panutan, baik formal maupun informal. Organisasi harus memiliki pilihan untuk urusan personalia, serta mengembangkannya agar orang yang lebih berbakat diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayai untuk memimpin orang lain, maka yang terpilih itu disebut pemimpin. Pemimpin yang bertanggung jawab merupakan seseorang yang dapat memberi contoh baik dalam bekerja, dari cara bersikap dan usaha dalam menanamkan seorang pemimpin. Selain dari itu akan menjadi pusat perhatian dan diikuti oleh bawahannya, bagaimana mengenali pentingnya disiplin dan bagaimana melindungi kepentingan umum dan kepentingan setiap anggota organisasi yang dilayaninya. Tujuan kepemimpinan ini sangat berpengaruh besar dalam suatu kelembagaan dan menjadi salah satu motor penggerak yang ada di kelembagaan, dan gaya kepemimpinan setiap orang berbeda-beda, gaya kepemimpinan yang baik akan akan berdampak baik terhadap kelembagaan. Gaya kepemimpinan yang tidak efektif tidak akan memberikan arah yang baik bagi anggotanya terhadap semua upaya pekerjaan untuk mencapai tujuan, pemimpin perlu memahami teknik apa yang tepat untuk diterapkan pada anggotanya.¹

¹ Syamsul, Herawati. Penerapan kepemimpinan kepala sekolah dalam meningkatkan kinerja guru pada jenjang Sekolah Menengah Pertama (SMP). *Idaarah: Jurnal Manajemen Pendidikan*, 2017, 1.2.

Gaya kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi bawahannya agar mereka mau melaksanakan tugas dan kewajibannya sesuai dengan yang diharapkan agar mencapai tujuan yang telah ditentukan. Dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah tingkah laku seorang pemimpin yang menyangkut kemampuannya dalam memimpin dan mempengaruhi karyawannya dalam menjalankan tugas. Gaya kepemimpinan yang dimaksud cara seorang pemimpin dalam menggerakkan orang yang dipimpinya, dan apa yang dilakukan dapat menimbulkan yang lebih baik dalam pencapaian suatu organisasi.² Gaya kepemimpinan yang baik adalah yang dapat memotivasi bawahannya untuk bekerja keras, karena motivasi inilah yang menentukan perilaku orang-orang. Pimpinan yang dapat menerapkan gaya kepemimpinan yang baik bisa meningkatkan kinerja karyawannya. Selanjutnya agar karyawan dapat berkinerja dengan baik, maka selayaknya pihak perusahaan secara terus-menerus dapat memberikan motivasi pada para karyawannya demi keberlanjutan perusahaan untuk kedepannya. Kinerja karyawan akan baik jika pemimpin dapat menginspirasi mereka dengan tepat, serta memiliki gaya kepemimpinan yang mendukung dan dapat diterima oleh seluruh karyawan supaya menciptakan lingkungan kerja yang positif. Penjelasan ini didukung oleh hasil penelitian dari Abdilah dan Djastuti dalam jurnal Prashakati yang menyatakan bahwa motivasi dari perusahaan kepada para karyawan merupakan suatu hal yang berarti bagi

² Agus Jamaludin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta," *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3, no. 3 (August 12, 2017): 161.

karyawan untuk menyemangatkan mereka dalam bekerja.³

Kantor Urusan Agama selaku lembaga keagamaan terletak di daerah kecamatan. KUA memiliki kewajiban untuk melayani dan meningkatkan masyarakat kelompok agama di daerah tersebut. Fungsi dan peran KUA adalah melayani masyarakat yang menginginkan kontrak pernikahan berdasarkan tahap yang sudah diputuskan. Kantor urusan agama adalah suatu lembaga yang bergerak di bidang urusan agama islam, dalam proses semua kegiatannya mengadakan tugas dari kantor Kementerian Agama. Kepala Urusan Agama bisa disebut “Penguatan staf penyiaran, yang melaksanakan sebagian tugas pengarah agama provinsi atau kabupaten di bidang agama Islam dan bertanggung jawab atas penyelenggaraan statistik dan saran. Surat menyurat dan pengurusan surat, mediasi pencatatan nikah, pengurusan masjid, zakat wakaf dan pemeriksaan untuk mengatur kenaikan pangkat, rumah tangga, ibadah, pembinaan silsilah keluarga sakinah.”⁴

KUA di kecamatan buduran merupakan salah satu KUA yang mengemban tugas diatas, oleh sebab itu berdasarkan latar belakang, peneliti tertarik menentukan judul penelitian dalam skripsi ini dengan judul ***“Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di***

³ Parashakti, Ryani Dhyana, Setiyawan, Dede Irfan, “Gaya kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan pada bank BJB cabang Tangerang” *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 2019, 10.1.

⁴ Husni Al Muzammir Saputra Bukhari Ali, “Pattern Of Nazhir Wakf Development In The City Of Banda Aceh” *Dusturiyah : Jurnal Hukum Islam Perundang-undangan dan Pranata Sosial*. 12 (2022): 22.

Kecamatan Buduran Sidoarjo” Alasan peneliti memakai judul ini karena ingin mengetahui lebih dalam tentang tentang gaya kepemimpinan sehingga berguna bagi pegawai dalam organisasi tersebut maupun pemimpinya. Dan sesuai dengan jurusan penulis yaitu Manajemen Dakwah, selain dari itu, terdapat buku-buku referensi yang mencakup pokok bahasan judul skripsi ini, yang akan membantu kelancaran pelaksanaan penelitian.

B Pertanyaan Penelitian

1. Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala kantor urusan agama di kantor urusan agama kecamatan buduran sidoarjo?
2. Bagaimana respon pegawai tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut?

C Tujuan Penelitian

1. Untuk menggambarkan gaya kepemimpinan kepala kantor urusan agama di KUA Kecamatan Buduran Sidoarjo.
2. Untuk mengetahui respon pegawai pada gaya kepemimpinan yang diterapkan.

D Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dari penelitian ini adalah Para peneliti berharap bahwa ini akan memajukan pemahaman mereka tentang gaya kepemimpinan secara teoritis atau praktis.

1. Manfaat Teoritis

- Akan menjadi tambahan wawasan tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan.

2. Manfaat Praktis

- Bagi peneliti sendiri, hasil penelitian ini dapat menambah pengetahuan, pemahaman, dan pengalaman yang kemudian dapat diterapkan dalam interaksi sosial.
- Bagi Peneliti Selanjutnya: Sebagai referensi dan sumber informasi serta bahan rujukan untuk penelitian selanjutnya, khususnya penelitian tentang *Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama*.

E Definisi Konsep

Gaya Kepemimpinan

Gaya Kepemimpinan ialah cara di mana seorang pemimpin mengelola tim bawahannya untuk memenuhi tanggung jawab sesuatu yang harus dicapai. Seorang pemimpin bertindak atau menggunakan suatu metode untuk mempengaruhi bagaimana pengikut di perusahaannya bisa berpikir, merasa, bertindak, dan berperilaku. Sementara itu pendapat lain menyebutkan bahwa gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku (kata-kata dan tindakan-tindakan) dari seorang pemimpin yang dirasakan oleh orang lain yang dilakukan dengan konsisten.⁵

F Sistematika Pembahasan

Sistematika pembahasan ialah Kemampuan pembaca untuk menelaah dan mempermudah dengan

⁵ Bryan Johannes Tampi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Negara Indonesia, TBK (Regional Sales Manado)" *Acta Diurna Komunikasi* (2014): 20.

pembahasan yang terstruktur. Berikut ini adalah sistematikanya:

BAB I PENDAHULUAN

Pada bab ini mencakup dari latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, definisi konsep serta sistematika pembahasan. Konteks masalah pemilihan judul dibahas dalam bab ini tentang “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di Kecamatan Buduran Sidoarjo”. Ungkapan masalah juga akan disajikan sehingga jelas di mana masalah yang diteliti, yang akan membantu pembaca memahami mengapa peneliti memilih judul ini. Penelitian ini juga mencakup tujuan penelitian, membiarkan pembaca tahu apa yang ingin dicapai.

BAB II KAJIAN TEORITIK

Kajian teoritik menunjukkan kerangka teoritik dan penelitian terdahulu serta bagian yang memuat pokok-pokok penelitian dari perspektif Islam.

BAB III METODE PENELITIAN

Metode penelitian berisi tentang pendekatan dan jenis penelitian, lokasi penelitian, jenis dan sumber data, tahap-tahap penelitian, teknik pengumpulan data, validitas data, serta analisis data.

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Pada bab ini berisi tentang gambaran umum, menyajikan temuan penelitian yang mencakup subjek penelitian, penyajian data, teknik validitas data serta teknik analisis data.

BAB V PENUTUP

Ini mencakup beberapa kesimpulan dan saran. Ringkasan singkat dari temuan penelitian yang berkaitan dengan masalah penelitian. Langkah-langkah yang harus dilakukan oleh pihak-pihak terkait dijelaskan dalam saran.

BAB II

KAJIAN TEORITIK

A KERANGKA TEORITIK

Kerangka Teori merupakan dasar-dasar pemikiran penelitian sebagai acuan untuk menarik kesimpulan. kerangka teoritis Itu berasal dari teori identifikasi. Kerangka teori yang digunakan dalam kegiatan penelitian ini, yaitu:

1. Kepemimpinan

a. Pengertian Kepemimpinan

Kepemimpinan terjemahan dari istilah "*leadership*" yang berasal dari kata "*leader*," Seorang pemimpin adalah seseorang yang mengambil kendali. Menurut etimologinya, kata "kepemimpinan" berasal dari kata kerja "memimpin", yang berarti memimpin atau mengarahkan. Kalimat tersebut berasal dari timbal kata "memimpin" maknanya menunjukkan membina dan memandu.⁶ Kepemimpinan selalu menjadi pembahasan yang menarik karena merupakan salah satu faktor kunci dan menentukan berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Pendapat Griffin dan Ebert dalam jurnal Puji Khamdani, kepemimpinan merupakan proses memotivasi orang lain untuk bekerja agar menuju tujuan yang ditetapkan. Secara terminologi banyak para ahli memberikan definisi mengenai kepemimpinan yang diartikan sebagai kemampuan menggerakkan atau memotivasi beberapa orang bersama-sama agar serentak melakukan kegiatan

⁶ Djunawir Syafar, "Teori Kepemimpinan dalam Lembaga Pendidikan" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5 (2017): 9.

dengan tujuan yang sama dan berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi.⁷

b. Gaya kepemimpinan

Gaya kepemimpinan merupakan cara seorang pemimpin yang mempertahankan posisinya dengan menggunakan kekuatannya untuk bertindak. Berdasarkan beberapa definisi profesional tentang gaya kepemimpinan, peneliti percaya bahwa gaya kepemimpinan adalah gaya atau strategi yang digunakan seorang pemimpin dalam berinteraksi dengan bawahan untuk mencapai tujuan tertentu. Berikut ini adalah beberapa contoh prinsip atau metode panduan yang digunakan oleh para pemimpin⁸:

1) Gaya Kepemimpinan Otoriter

Gaya Kepemimpinan Otoriter adalah gaya pemimpin yang memusatkan segala keputusan dan kebijakan yang diambil dari dirinya sendiri secara penuh. Bawahan tidak terlibat dalam proses pengambilan keputusan dan tidak diperbolehkan memberikan komentar, ide, atau pertimbangan.⁹

⁷ Puji Khamdani, "Kepemimpinan dan Pendidikan Islam" *Madaniyah* (2014): 18.

⁸ Arwin Sanjaya and Aris Baharuddin, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan" *Jurnal Ad'mistrare* (2014): 1.1.

⁹ Maha Putra, Indra Permana, and Nurul Fadilah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Frinalestari Nusantara" *Journal of Management* no. 3 (2020): 14.

Hadari Nawawi dalam jurna Sri Wahyuni, menjelaskan bahwa gaya kepemimpinan otoriter biasanya memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

- a. Memperlakukan organisasi yang dijalkannya sebagai milik pribadinya.
- b. Menyamakan tujuan pribadi dengan tujuan .
- d. Melihat bawahan sebagai tidak lebih dari alat
- e. Tidak menerima kritik atau rekomendasi dari anggotanya.

Gaya kepemimpinan otokratis dikenal sebagai model tangan besi. Cara di mana pemimpin menilai dan menetapkan keputusan tanpa mendapatkan masukan apapun dari mereka yang tidak setuju. Anggota atau bawahan hanya menuruti perintah pemimpin dan menerima keputusannya.¹⁰

2) Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Gaya Kepemimpinan ini mempunyai 5 tipe yaitu:

- Pertama, karena pemimpin ini mengambil alih legalitas formal maka sari itu pemimpin tersebut membina berdasarkan keputusan.
- Yang kedua pemimpin pada tingkat ini bukan hanya karena pekerjaan merek, tapi memimpin dengan tulus dan cinta.
- Yang ketiga kinerja pemimpin pada tingkat ini sangat penting, terutama bagi pemimpin yang lebih berorientasi pada hasil.

¹⁰ Sri Wahyuni, Inda Nur Fadilah, and Winda Astri, "Gaya Kepemimpinan Otoriter (OTOKRATIS) dalam Manajemen Pendidikan" *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 1 (2022): 8.

- Yang ke empat tujuan pemimpin adalah untuk mengembangkan orang lain dalam organisasi untuk menjadi pemimpin pada dirinya sendiri.

Dan yang Kelima pemimpin ini mempunyai daya tarik yang luar biasa pada dirinya sendiri, sehingga orang-orang ingin mengikuti pemimpin tersebut pada tingkat ini.¹¹

Gaya kepemimpinan kharismatik memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

1. kemampuan komunikasi yang sangat baik.
2. Bahkan ketika mengambil risiko pribadi, beliau mempertahankan sikap dingin dalam menghadapi tantangan apa pun.
3. Memiliki banyak keyakinan pada kemampuannya untuk berbuat baik.
4. Memiliki visi dan misi yang mencerminkan kebutuhan yang dibutuhkan saat ini.

3) Gaya kepemimpinan Transformasional

Gaya kepemimpinan transformasional adalah usaha yang dilakukan oleh pemimpin untuk memindahkan pengikutnya dari tingkat kebutuhan yang lebih rendah ke tingkat kebutuhan yang lebih tinggi. Kharisma, perhatian individu, dan stimulasi intelektual adalah tiga ciri kepribadian yang mendukung kepemimpinan transformasional.¹²

¹¹ Hendra Kurniawan, "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik di Era Informasi," *Sustainable Development* (n.d.): 8.

¹² Iskandar Iskandar and Lubis Lubis, "Konsep Kepemimpinan Perpustakaan Perguruan Tinggi di Era Digital (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional)," *Jurnal Ilmu Perpustakaan (JIPER)* 1, no. 2 (January 29, 2020)

Bass & Avolio dalam jurna Sentot Imam Wahjono menyebutkan ciri-ciri gaya kepemimpinan transformasional sebagai berikut :

- a. mampu menumbuhkan rasa kekaguman kepada bawahan melalui perilaku seperti menghormati bawahan, memahami bawahan, menilai kemampuan bawahan.
- b. mampu memberikan contoh bagaimana menghadapi tantangan dengan mengatasi kemunduran, belajar dari kegagalan, dan bergerak maju.¹³

4) Gaya Kepemimpinan *Laissez Faire*/bebas

Gaya kepemimpinan bebas ialah cara pemimpin memandang independen dalam membuat keputusan atau mengurus diri mereka sendiri dengan sedikit arahan atau pengawasan yang diperlukan untuk melakukan tugas utama mereka sendiri sebagai bagian dari tugas utama bisnis. Ciri-ciri gaya kepemimpinan *laissez-faire* (bebas) adalah sebagai berikut:

- a. Pemimpin memberi pelaksanaan tugas kepada bawahan;
- b. Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan agar menyampaikan ide, saran, dan pendapat secara bebas;
- c. Pemimpin sepenuhnya mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahan;
- d. Pemimpin memiliki keyakinan atas kemampuan bawahannya untuk melaksanakan tanggung jawabnya; dan

¹³ Sentot Imam Wahjono, "Kepemimpinan Transformasional di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah," *Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (January 11, 2013): 74.

- e. Pemimpin membiarkan bawahannya memilih cara terbaik untuk menyelesaikan tugas.¹⁴

5) Gaya Kepemimpinan Demokratis

Gaya Kepemimpinan Demokratis ialah di mana bawahan diberi wewenang yang luas dan kompak melibatkan suatu tim secara keseluruhan jika muncul masalah. Dalam gaya kepemimpinan demokratis, pemimpin memberikan banyak informasi kepada bawahannya tentang tugas-tugas mereka. Anggota juga diberikan keleluasaan untuk mencari solusi atas permasalahan yang mereka hadapi. Kepemimpinan demokratis cocok untuk anggota dengan berbagai komitmen dan tingkat kemampuan yang tinggi.¹⁵

Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan demokratis sebagai berikut menghargai ide dan terbuka pada saran dan pendapat, mendorong partisipasi dan keterlibatan serta keputusan diputuskan bersama oleh pemimpin dan bawahannya.¹⁶

6) Gaya Kepemimpinan Situasional

Gaya kepemimpinan situasional ialah dimana seorang pemimpin mampu menggunakan

¹⁴ Anggreta Queen Lorena and Misti Hariasih, "The Effect of Laissez Faire's Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail Sidoarjo," *Indonesian Journal of Law and Economics Review* 5 (November 21, 2019), accessed October 6, 2022, <https://ijler.umsida.ac.id/index.php/ijler/article/view/308>.

¹⁵ Andhi Sukma Hanafi, Chairil Almy, and M Tirtana Siregar, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai" *Jurnal Manajemen Industri dan Listrik* 2, no. 1 (2018): 10.

¹⁶ Dea Mustika et al., "Konsep Kepemimpinan Demokratis dalam Membuat Keputusan di Lingkungan Sekolah" *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 4.

dan mempertimbangkan kesiapan anggota dalam menghadapi permasalahan yang berubah-ubah. Pada tataran praktisnya gaya kepemimpinan ini akan meningkatkan hubungan baik antara pemimpin dengan anggota begitupun anggota dengan anggota. Pemimpin secara berkala akan mengetahui perkembangan dari masing-masing anggota secara perlahan. Pemimpin berhak untuk menilai, mengkritik, memberi motivasi kepada seluruh anggota yang ada di bawah kekuasaannya sebab tidak semua anggota memiliki tingkat kemampuan kerja yang sama. Karena kepemimpinan situasional bersifat flekibel maka memungkinkan seorang pemimpin merubah gaya kepemimpinan sesuai dengan kebutuhan organisasi dan para anggota.

Dalam gaya kepemimpinan situasional terdapat 3 unsur yaitu tingkat arahan dan bimbingan tugas yang diberikan pemimpin, tingkat hubungan bawahan seberapa besar dukungan pemimpin terhadap karyawannya, tingkat atau situasi kesiapan karyawannya. Artinya pimpinan harus menyesuaikan responsnya menurut kondisi atau tingkat perkembangan kematangan, kemampuan, dan minat karyawan dalam menyelesaikan tugas-tugasnya. Adapun ciri-ciri gaya kepemimpinan situasional sebagai berikut:

- a. Pemimpin bersifat mengarahkan
- b. Adanya rasa saling percaya
- c. Pemimpin memiliki wewenang yang luas
- d. Pemberi *problem solving*

- e. Bersifat fleksibel
- f. Mendukung setiap perubahan.¹⁷

c. Kepemimpinan dalam Perspektif Islam

Manusia dianggap sebagai khalifah dalam pengertian Islam, yang mengacu mereka sebagai wakil, pengganti, atau duta Allah swt di muka bumi. Karena itu, mereka akan dimintai pertanggungjawaban dimana berkaitan dengan cara dia melakukan tugas suci kekhalifahannya. Islam menggunakan berbagai kata untuk menggambarkan ide seorang pemimpin. Istilah umara, juga dikenal sebagai ulul amri, muncul lebih dulu. Kedua pemimpin tersebut sering disebut sebagai khadimul ummah (pelayan umat), pemimpin ketiga sering disebut sebagai Imamah, dan pemimpin keempat disebut sebagai khalifah.

Islam, baliq, kecerdasan, berakal, mandiri, berilmu, adil, laki-laki, memiliki keterampilan diri, memiliki bakat fisik, dan tidak memiliki cita-cita untuk memperoleh jabatan merupakan syarat-syarat seorang pemimpin dalam Islam. Menjadi pemimpin dalam suatu kelompok atau lembaga adalah amanah dan tanggung jawab, dan akan dipersoalkan di akhirat nanti. Tanpa pemimpin yang berwibawa dengan sifat-sifat khusus yang menegakkan kebenaran dan keadilan, mewujudkan keamanan bagi seluruh warga negara, kedamaian

¹⁷ Putra, Irham Pratama. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan (Studi Pada Alpha Hotel Pekanbaru)." *Jurnal Online Mahasiswa (JOM) Bidang Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 4.2 (2017): 1-7.

dan kesejahteraan dalam masyarakat dan negara, serta mengajak masyarakat untuk mengabdikan diri kepada Allah SWT melalui karya-karya yang dapat memakmurkan bumi ini, islah, amanah dan bertanggung jawab.¹⁸ Pada surat Al-Baqarah (2) ayat 30 terdapat istilah yang bisa dilihat didalam Al-qur'an yang menggambarkan kepemimpinan:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ
قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ

Artinya: Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada para Malaikat: "Sesungguhnya Aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi". Mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, padahal kami senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya Aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui".

Dijelaskan pada ayat diatas bahwa malaikat tidak memiliki kekuatan yang hanya dimiliki oleh adam. Dengan kata lain, Adam diberi sumber daya untuk mewujudkan dan mengembangkan potensi penuhnya untuk memperoleh kemampuan ilmiah

¹⁸ Rahmat Ilyas, "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam" *Al-Buhuts* 18 (2022): 15.

yang lebih unggul daripada malaikat. Adam diminta untuk menyebutkan beberapa benda di bumi sebagai bagian dari evaluasi oleh Allah untuk melihat seberapa baik dia bisa menerapkan ilmu yang telah diajarkan kepadanya. Ternyata Adam dapat dengan mudah menjawab dan menjelaskan pertanyaan tersebut.

Pemimpin seharusnya memiliki keterampilan yang diperlukan untuk lembaga atau organisasi yang dipimpinnya, namun kenyataannya masih banyak pemimpin yang kurang memiliki keterampilan yang diperlukan untuk bidangnya masing-masing. Sebagai contoh, di yayasan pendidikan Islam, mayoritas pemimpin yayasan adalah pendiri atau keturunan pemilik, yang tidak memiliki pengalaman manajerial di bidang pendidikan. Dalam rangka membangun lembaga pendidikan yang efektif dan kompeten sesuai dengan tuntutan masyarakat, pemerintah harus melakukan pengawasan dan evaluasi terhadap pimpinan lembaga pendidikan Islam sekaligus membuat peraturan bagi mereka.¹⁹

d. Tafsir Surat Al- baqarah Ayat 30

Allah SWT, menerangkan bahwa Dialah yang menciptakan manusia dan membawanya ke bumi. Kemudian Dia melanjutkan dengan menjelaskan bagaimana manusia ada dan bagaimana pengetahuan tentang berbagai hal diberikan kepada mereka. Jadi

¹⁹ Andhika Sakti, "Penerapan Sikap Pemimpin Menurut Perspektif Al-Qur'an Dalam Konsep Pengawasan dan Evaluasi," *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (February 27, 2020): 27–38.

ingatlah muhammad dari Tuhanmu untuk umat manusia, nikmat ialah firman dari Allah kepada malaikat-Nya. Allah menciptakan mereka sebagai khalifah untuk mengembangkan bumi. Dan ingatlah apa yang dikatakan para malaikat: “Apakah kamu akan menjadikan seseorang yang berdarah darah dengan permusuhan dan membunuh karena hawa nafsu adalah sifatnya? Allah menjawab “Sesungguhnya aku mengetahui maslahat yang tidak kamu ketahui”²⁰

e. Faktor Yang Mempengaruhi Gaya Kepemimpinan

Robert Tanen dan Warent dan H. Schmidt Menjelaskan Beberapa elemen, termasuk berikut ini, mempengaruhi gaya kepemimpinan seorang manajer:

1. sebuah kualitas Manajerial Gaya kepemimpinan seorang manajer dapat dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan mereka, pengalaman kerja sebelumnya, nilai-nilai pribadi, dan faktor lainnya.
2. Kualitas Bawahan. Ketika seorang manajer percaya bahwa bawahan memiliki keahlian dan pengalaman yang diperlukan untuk mengatasi masalah secara efektif, mereka akan menawarkan fleksibilitas dan memasukkan mereka dalam pengambilan keputusan.
3. Sifat organisasi berdasarkan faktor-faktor seperti iklim organisasi, jenis organisasi kerja,

²⁰ Tafsir Quraish Shihab

dan lain-lain, seorang manajer akan memilih gaya kepemimpinan tertentu.²¹

2. Respon Pegawai Tentang Gaya Kepemimpinan

Seorang pemimpin diperlukan untuk setiap organisasi atau lembaga pemerintah, dan pemimpin membutuhkan pegawai atau bawahan untuk membantu mereka dalam menjalankan semua tugasnya. Kinerja akan bergantung pada kapasitas seorang pemimpin untuk menginspirasi dan memberdayakan pegawainya. Jika seorang pemimpin tidak dapat menginspirasi, menggerakkan, dan memuaskan pegawai dalam posisi pekerjaan dan lingkungan tertentu, maka pemimpin dikatakan tidak berhasil.

Oleh karena itu, seorang pemimpin perlu memiliki gaya kepemimpinan. Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin baik gaya kepemimpinan yang dapat menyelaraskan tujuan lembaga dengan aspek-aspek yang diharapkan pegawai dari pekerjaannya. Agar pegawai dapat bekerja dengan baik, gaya kepemimpinan yang sukses harus dapat memberi mereka dorongan mendalam yang mereka butuhkan untuk melaksanakan tanggung jawab mereka dengan gembira dan bersemangat. Ketika kinerja pegawai ditingkatkan, hasil kerja pegawai diwujudkan sebagai tujuan organisasi. Indikator pada respon pegawai dijelaskan sebagai berikut²²:

²¹ *Ibid*, hal 145

²² Amrullah Rasal, "Penagruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Batam,"

a) Kinerja

Menurut Moehariono (2012:95), kinerja ialah sejauh mana suatu program kegiatan telah dilaksanakan dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi organisasi yang dijabarkan melalui perencanaan strategisnya.²³ Kinerja adalah pencapaian atau hasil kerja dalam kegiatan, program, atau kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya untuk memenuhi maksud dan tujuan yang ditetapkan oleh suatu organisasi dan dilakukan dalam jangka waktu tertentu yang dipengaruhi oleh berbagai keadaan.

b) Kepuasan Kerja

Menurut Hasibuan (2014) Kepuasan kerja merupakan keadaan emosional yang menyukai dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dilihat dari moral kerja, disiplin, dan produktivitas.²⁴ Intinya, penilaian seseorang tentang bagaimana perasaannya terhadap pekerjaannya mempengaruhi tingkat kepuasan kerjanya. menjelaskan lebih lanjut bahwa teori kepuasan kerja berusaha untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang berkontribusi pada tingkat kepuasan kerja orang tertentu yang lebih tinggi daripada yang lain. Teori ini juga mencari landasan teoretis tentang bagaimana perasaan orang tentang pekerjaan mereka.

²³ Aditama Pria Bintang, "Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora," *Journal of Public Policy and Management Review* 6, no. 2 (2017): 283–295.

²⁴ Quinerita Stevani Aruan and Mahendra Fakhri, "Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia" *Modus* 27 (2015).

c) Motivasi Kerja

Menurut Mitchell dalam Robbins (2016) Motivasi adalah proses yang mempengaruhi seberapa kuat seseorang diarahkan dan seberapa gigih mereka dalam mengejar tujuannya.²⁵ Fokus dalam contoh ini adalah tujuan organisasi sedemikian rupa sehingga mencerminkan satu minat dalam perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan. Motivasi biasanya terkait dengan upaya menuju tujuan.

d) Tanggung Jawab

Menurut Stevenson (2016) Tanggung jawab ialah berarti mengambil tanggung jawab atas tindakan yang dilakukan, serta jika membuat kesalahan maka harus mengakuinya dan menerima tanggung jawab atas akibatnya.²⁶ Secara harfiah, kata “tanggung jawab” menunjukkan kemampuan untuk bereaksi atau menanggapi. Itu menunjukkan bahwa tanggung jawab difokuskan pada orang lain, memperhatikan mereka, dan secara aktif mempertimbangkan apa yang mereka inginkan.

Tanggung jawab menyoroti tugas moral kita untuk menjaga satu sama lain. Tanggung jawab lebih tentang menuntut kita untuk berusaha dengan cara apa pun yang kita bisa, dari sekadar mengetahui hingga

²⁵ Ni Luh Sekartini, “Pengaruh Kemampuan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa” *Jurnal Ekonomi & Bisnis JAGADHITA* (n.d.).

²⁶ Yoyo Zakaria Ansori, “Menumbuhkan Karakter Hormat dan Tanggung Jawab Pada Siswa Di Sekolah Dasar,” *Jurnal Education FKIP UNMA* 7, no. 3 (July 3, 2021): 599–605.

mendukung satu sama lain, meringankan tanggung jawab orang lain, dan meningkatkan kualitas hidup untuk semua.

3. Kantor Urusan Agama

a. Pengertian Kantor Urusan Agama

Kantor Urusan Agama (KUA) adalah organisasi pemerintah yang menjalankan tugas serta tanggung jawab Kementerian Agama di bidang agama. Tujuan utamanya adalah untuk membantu lingkungan yang membutuhkan bimbingan dan layanan keagamaan. KUA sebagai pemegang otoritas mencatat semua tindakan yang dilakukan selama proses pelayanan, termasuk proses komunikasi. Perkawinan, wakaf, masjid, umroh, majlis taklim, dan BP4 merupakan faktor-faktor dalam proses kepemimpinan (badan penasihat pelestarian dan pembinaan perkawinan).²⁷

b. Tugas/Fungsi KUA

Ayat 1 Pasal (1) Menurut PMA Nomor 11 Tahun 2007, Kantor Urusan Agama (KUA) adalah departemen Kementerian Agama dan bertugas melaksanakan sebagian tanggung jawab Kementerian Agama kabupaten/kota. Urusan di wilayah kecamatan yang berkaitan dengan urusan agama Islam.

KUA melakukan tugas-tugas berikut dalam kegiatannya:

1. Menertibkan data dan dokumentasi.
2. Mengkoordinir KUA Kecamatan, pengarsipan, pengetikan, dan surat menyurat.

²⁷ Nurul Deliana et al., "Peran Kantor Urusan Agama Terhadap Masyarakat Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara" *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* (2022): 8.

3. Melaksanakan kebijakan yang ditetapkan oleh Dirjen Bimas Islam berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku, antara lain pencatatan perkawinan, rujuk, penyelenggaraan dan pembinaan masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, pertumbuhan penduduk dan keluarga sakinah.²⁸

c. Tugas Kepala Kantor Urusan Agama

Tugas yang diberi tanggung jawab ekstra sebagai Kepala KUA Kecamatan dikenal sebagai orang yang juga menjadi penghulu. Berikut ini adalah tugas yang diemban oleh seorang kepala KUA:

1. Kepala KUA memiliki tanggung jawab kepemimpinan utama, seperti mengawasi pernikahan dan membuat rujukan sesuai dengan hukum Islam, serta kegiatan kepenghuluan termasuk menilai masalah hukum terkait munakahat, bathul masa'il munakahat, dan ahwa'l alshakhshiyah.
2. Kepala KUA memiliki tanggung jawab Melaksanakan perkawinan dan rujuk, pembinaan keluarga sakinah, pembinaan masjid, pembinaan syariah, dan melaksanakan tugas lain di bidang agama Islam yang ditunjuk oleh Kepala Kementerian Agama Kabupaten/Kota.²⁹

²⁸ Syahrudin Julaha, "Reformasi Birokrasi Pada Kua," *Jurnal Bimas Islam* 8, no. 3 (2015): 589–605.

²⁹ Agus Susanto, "Peran Kepala KUA dalam Membangun Moderasi Beragama di Kabupaten Majalengka," *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan* 7, no. 2 (December 30, 2019): 232–245.

d. Penyuluh Agama

Penyuluh Agama Islam merupakan penafsir bagi masyarakat, menyampaikan pesan-pesan tentang etika dan prinsip-prinsip akidah agama yang baik. Penyuluh agama Islam juga menjadi garda terdepan dalam mengemban tugas membantu umat Islam dalam mencapai kualitas kehidupan spiritual yang tinggi, sehingga terwujudnya kehidupan masyarakat yang memiliki pemahaman agama yang cukup ditunjukkan melalui pengamalan yang khusyuk dan tekun disertai pendampingan. dengan pemahaman multikultural untuk menciptakan tatanan sosial. keberadaan yang damai dan saling menghormati.³⁰

e. Badan Penasehat Pembinaan Pelestarian Perkawinan (BP4)

Dalam rangka mewujudkan masyarakat dan bangsa Indonesia yang maju, mandiri, dan sejahtera baik materil maupun spiritual, tujuan BP4 adalah meningkatkan kualitas perkawinan guna mewujudkan rumah tangga atau keluarga yang sakinah sesuai dengan ajaran Islam. Hal ini dilakukan dengan cara:

- 1) Meningkatkan taraf hidup berumah tangga dan yang sakinah mawaddah warahmah.
- 2) Menurunkan angka perceraian dengan meningkatkan pelayanan kepada keluarga bermasalah melalui kegiatan konseling, mediasi, serta advokasi.
- 3) Meningkatkan kemampuan kelembagaan dan sumber daya manusia BP4 untuk memaksimalkan pencapaian program dan tujuan.

³⁰ Ali Hamzah, "Kinerja Penyuluh Agama Non PNS Kementerian Agama," *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 18, no. 02 (January 2, 2019): 37–48.

- 4) Memberikan bimbingan tentang peraturan perundang-undangan yang berkaitan dengan keluarga.
- 5) Membangun jaringan kemitraan dengan organisasi dan lembaga yang memiliki misi dan tujuan yang sama.³¹

B PENELITIAN TERDAHULU

Peneliti memasukkan beberapa hasil operasi penelitian yang sudah ada dan relevan dengan topik yang diteliti dengan judul “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Pegawai di Kecamatan Buduran Sidoarjo”. Berikut ini beberapa penelitian terdahulu yang terkait:

1. Faryulia Puspita yang meneliti pada tahun 2014 dengan judul : **“Analisis Gaya Kepemimpinan dan budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementrian Agama Kota Blitar”** Penelitian tersebut menyatakan hasil bahwa Antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, terdapat pengaruh yang signifikan terhadap kinerja seluruh anggota organisasi, baik atasan maupun bawahan, dan karyawan secara bersamaan. Juga memberikan motivasi kepada pegawai agar kuantitas dan kualitas kinerja pegawai bisa tercapai. Dan perlu mengadakan lanjutan penelitian pada variabel lain yang

³¹ Wildana Setia Warga Dinata, “Optimalisasi Peran Badan Penasehatan, Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan (BP4) dalam Rangka Pembentukan Keluarga Sakinah di Kabupaten Jember,” *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar’iah* 7, no. 1 (June 1, 2015): 78–88.

dapat mempengaruhi kinerja, dengan menggunakan analisis statistik dan alat pengujian.³²

Penelitian saat ini dan kegiatan penelitian terdahulu terdapat kesamaan terfokus pada penjelasan tentang gaya kepemimpinan. Perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian yang sebelumnya ialah ada pada jenis penelitiannya, penelitian sebelumnya ada pada jenis kegiatan penelitian kuantitatif di satu sisi penelitian yang saat ini diteliti merupakan jenis kegiatan penelitian kualitatif. Sedangkan pada objek penelitian juga berbeda pada penelitian sebelumnya mengambil objek di kementerian agama kota Blitar dan pada penelitian saat ini mengambil objek di kantor urusan agama kota Sidoarjo.

2. Dewi Sandy Trang yang meneliti pada tahun 2013 dengan judul **“Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan”** Penelitian tersebut menyatakan hasil bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang menguntungkan pada kinerja karyawan. Budaya organisasi dan gaya kepemimpinan keduanya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh gaya kepemimpinan, tetapi tidak signifikan. Budaya organisasi juga mempengaruhi kinerja karyawan dengan cara yang menguntungkan dan penting.³³

Kesamaan dalam penelitian sebelumnya adalah terletak pada konsep penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan sedangkan perbedaannya yaitu pada

³² Faryulia Puspita, “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Blitar” *REVITALISASI Jurnal Ilmu Manajemen*. no.03 (2014): 16.

³³ _ Dewi Sandy Trang, “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan,” *Movere Journal* 1, no. 2 (2013): 150–163.

- penelitian sebelumnya ingin mengetahui hasil pengaruh gaya kepemimpinan pada kinerja karyawan sedangkan dalam penelitian sekarang ingin menggambarkan gaya kepemimpinan.
3. Ramayani Putri yang meneliti pada tahun 2022 dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Padang Utara”** Penelitian tersebut menyatakan hasil bahwa gaya kepemimpinan dalam memotivasi kinerja pegawai di KUA kecamatan padang utara telah meningkatkan kinerja karyawan di antara banyak penyesuaian lain untuk tenaga kerjanya. Keputusan dan strategi motivasi yang digunakan oleh Kepala KUA Kabupaten Padang Utara secara tidak langsung telah memberikan kontribusi dan benar-benar memberi efek positif bagi KUA. Namun, ada sejumlah tantangan dalam pelaksanaan keputusan ini, berbagai jenis karyawan mengalami kesulitan untuk menyesuaikan diri dengan peraturan dan pedoman yang telah dibuat oleh pimpinan KUA.³⁴ Persamaan dari dua penelitian ini ada pada fokus penelitiannya yaitu gaya kepemimpinan, mengenai variasi antara penelitian saat ini dan penelitian sebelumnya dari objek yang berbeda. Peneliti sebelumnya meneliti di KUA padang utara sedangkan peneliti saat ini meneliti di KUA Buduran Sidoarjo.
 4. Budianto yang meneliti pada tahun 2019 dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Wilayah Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai”** Penelitian

³⁴ Ramayani Putri, Syahfitri Alzyirah, and Tricilia Agustina, “Gaya Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Padang Utara” *Ranah Research: Journal Of Multidisciplinary Research and development*. 4, no. 4 (2022): 6.

tersebut menyatakan hasil bahwa pada penelitian ini yaitu lebih cenderung menggunakan gaya kepemimpinan otokratis dan gaya kepemimpinan demokratis selama menjabat sebagai Kepala Kantor Wilayah Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Namun demikian, gaya kepemimpinan Laissez Faire tidak diterapkan karena tidak mengikuti gaya kepemimpinan yang dicontohkan oleh wilayah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.³⁵ Persamaan penelitian sebelumnya dan penelitian saat ini adalah pendekatan deskriptif dan juga metode kualitatif sedangkan perbedaannya adalah objek penelitiannya.

5. Biatna Dulbert Tampubolon yang meneliti pada tahun 2007 dengan judul **“Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Menerapkan SNI 19-9001-2001”** Penelitian tersebut menyatakan hasil bahwa Faktor-faktor yang terkait dengan gaya kepemimpinan memainkan peran yang cukup besar dalam bagaimana kinerja orang-orang di dalam perusahaan dan memiliki dampak yang besar. Oleh karena itu, ke depannya kepemimpinan organisasi (pengembangan gaya kepemimpinan) harus menjadi fokus inisiatif pengembangan organisasi.

Sementara faktor etos kerja memberikan kontribusi yang relatif kecil tetapi tetap penting karena digunakan sebagai indikator, dilihat dari seberapa baik kinerja karyawan organisasi. Namun jika kedua variabel tersebut dapat memberikan kontribusi yang cukup besar dan sangat signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Dalam hal ini, pertumbuhan Organisasi juga

³⁵ Kun Budianto, “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Wilayah Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai” *Jurnal Kajian Syari’ah dan Masyarakat* 19, no. 2 (n.d.): 11.

harus memperkuat etos kerja dan gaya kepemimpinannya. Juga memberikan dorongan untuk kinerja staf maksimum secara bersamaan.³⁶

Persamaan dalam penelitian sebelumnya dan yang diteliti saat ini ialah yang menjelaskan tentang gaya kepemimpinan . Perbedaannya penelitian terdahulu mengambil penelitian kuantitatif dimana penelitian ini dilakukan sangat nyata sebagai indikator mempengaruhi kinerja karyawan. Sementara Penelitian sekarang pada jenis penelitian kualitatif.

6. Heni Rohaeni yang meneliti pada tahun 2016 dengan judul **“Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai”** Penelitian tersebut menyatakan hasil bahwa cara seorang pemimpin membujuk pengikutnya untuk bekerja sesuai dengan tujuan organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinannya. Gaya ini menunjukkan dari beberapa sudut bahwa produktivitas organisasi meningkat dengan jumlah perhatian yang diberikan pada gaya tugas, maka produktivitas organisasi akan meningkat. Di sisi lain mengenai motivasi, yang juga memiliki dampak positif terhadap kinerja karyawan, bahwa motivasi adalah kualitas yang berkembang dari dalam, sebagai kekuatan seseorang yang sadar untuk terlibat dalam kegiatan yang dapat menghasilkan perubahan sejati.³⁷

Kesamaan dalam penelitian ini dan penelitian sebelumnya ialah dominan pada metode penelitian

³⁶ Biatna Dulbert Tampubolon, “ANALISIS FAKTOR GAYA KEPEMIMPINAN DAN FAKTOR ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA ORGANISASI YANG TELAH MENERAPKAN SNI 19-9001-200” 9, no. 3 (n.d.): 10.

³⁷ Heni Rohaeni, “Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Ecodemica Jurnal Ekonomi Manajemen dan Bisnis* no. 4.1 (2016): 16.

kualitatif serta perbedaannya adalah penelitian sebelumnya cenderung pada motivasi kinerja pegawai sedangkan penelitian sekarang cenderung pada model gaya kepemimpinan.

7. Faturohman yang meneliti pada tahun 2021 dengan judul **“Gaya Kepemimpinan Transformasiomal Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Serang”** Penelitian tersebut menyatakan hasil bahwa:

1) Dibuktikan dengan kejujuran mereka dalam mengelola visi dan misi mereka, kinerja mereka yang luar biasa dari tugas mereka, dan kemampuan mereka untuk memecahkan masalah, kepala PAUD telah menerapkan dimensi dampak yang diidealkan.

2) Kepala PAUD menggunakan motivasi inspiratif, dilihat dari kemampuannya menginspirasi dan memberikan contoh kepada guru dan pegawai di sekolah.

3) Kepala PAUD menggunakan stimulasi intelektual yang ditunjukkan oleh kapasitas mereka untuk menawarkan kegiatan praktis yang mendorong terciptanya ide atau konsep baru dalam menyelesaikan masalah dengan memberikan otonomi yang lebih kepada guru dan staf,

4) Kepala PAUD mempraktikkan kepedulian individual yang ditunjukkan dengan sikap rendah hati, ramah, saling percaya, saling menghormati, dan interaksi yang ramah antara pemimpin, guru, dan karyawan di samping memperhatikan kebutuhan bawahan untuk pertumbuhan karir.³⁸

³⁸ Nandang Faturohman, “Gaya Kepemimpinan Transformasional Kepala Sekolah Pada Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) di Kabupaten Serang” *Jurnal Penelitian dan pengembangan Pendidikan Anak Usia Dini* 8 (2021): 8.

Persamaan penelitian ini dan sebelumnya adalah konsep penelitiannya sedangkan perbedaannya ialah informannya dimana yang sebelumnya kepala PAUD sedangkan penelitian saat ini kepala KUA.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

BAB III METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Pada tahap ini menjelaskan pada bagian bagaimana topik penelitian dipahami oleh peneliti. Penelitian yang sedang dilakukan berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di Kecamatan Buduran Sidoarjo” Menerapkan pendekatan kualitatif serta jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif. Dalam ilmu-ilmu sosial, penelitian kualitatif adalah tradisi khusus yang pada dasarnya bergantung pada pengamatan orang-orang di lingkungan alam mereka dan berinteraksi dengan mereka dengan cara mereka sendiri.

Dalam arti yang sangat luas, studi interpretatif tentang suatu masalah di mana peneliti berada di pokok pemahaman atau makna yang diciptakan tentang situasi dapat dicirikan sebagai penelitian kualitatif. Merriam mengembangkan penelitian kualitatif dengan gagasan menyeluruh tunggal yang mencakup beberapa jenis studi untuk membantu peneliti dalam memahami dan menjelaskan peristiwa sosial yang terjadi dengan gangguan sesedikit mungkin terhadap lingkungannya.³⁹ Penelitian deskriptif adalah metode untuk menganalisis sesuatu, keadaan, atau peristiwa yang terjadi. Tujuan utama dari penelitian deskriptif adalah untuk menjelaskan subjek penelitian dengan secara tepat dan metodis

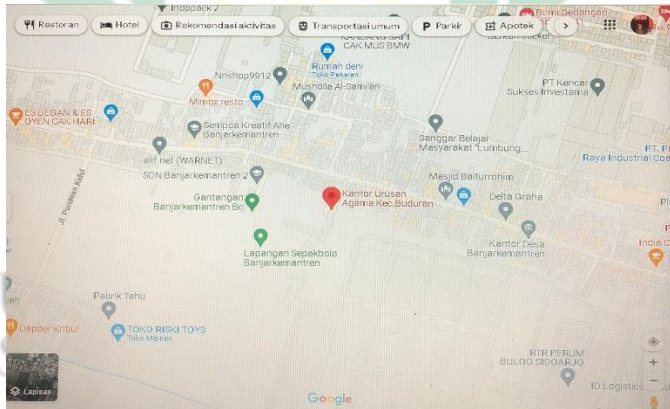
³⁹ Abidin Zaenal, “Pendekatan Kualitatif Pada Skripsi Mahasiswa Psikologi Undip Tahun 2006” *Jurnal Psikologi* 3, no. 2 (2006): 26–36.

menggambarkan peristiwa mengenai populasi atau daerah yang diteliti.⁴⁰

B. Lokasi Penelitian

Objek penelitian ini adalah Kantor Urusan Agama Kecamatan Buduran Sidoarjo yang beralamat di Jl. Jambe Banjar Kemantren No. 60 Buduran Sidoarjo, Jawa Timur 61252.⁴¹ KUA ini berdiri sejak tahun 1943, Lokasi tersebut telah menjadi kantor resmi perwakilan dari kantor urusan agama kecamatan buduran dan sebagai sumber bagi masyarakat setempat dalam hal perkawinan dan masalah agama lainnya sampai saat ini.

Gambar 1.1 Maps Kantor Urusan Agama Kec. Buduran Sidoarjo



⁴⁰ Mohammad Mulyadi, "Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian," *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 16, no. 1 (August 21, 2013): 71.

⁴¹ Kantor Urusan Agama Kecamatan Buduran Sidoarjo

<https://goo.gl/maps/zZ1JPjrZ8g8pxz8n6>

C. Jenis dan Sumber Data

Jenis data bisa disebut sebagai macam-macam informasi. Informasi yang peneliti kumpulkan dan akan digunakan sebagai bahan penelitian adalah jenis data. Data primer (utama) dan data sekunder (pendukung) adalah dua kategori data yang berbeda. Antara lain:

1. Data Primer

Data Primer adalah informasi yang telah dikumpulkan oleh peneliti langsung dari sumbernya untuk dilihat dan dicatat tanpa menggunakan perantara dan dimanfaatkan sebagai sumber informasi utama dalam penelitian.⁴² Sumber utama dalam penelitian ini ialah kepala KUA kecamatan buduran sidoarjo. Peneliti mengajukan berbagai pertanyaan kepada informan terkait gaya kepemimpinan.

2. Data Sekunder

Data Sekunder adalah informasi yang dikumpulkan oleh perantara⁴³. Peneliti dapat menggunakan data sekunder untuk melengkapi jawaban atas pertanyaan yang diajukan oleh data primer, bisa melalui profil organisasi dari topik studi, situs web, makalah, buku teori, atau referensi buku yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan.

⁴² Ricu Sidiq, "Pemanfaatan Whatsapp Group Dalam Pengimplementasian Nilai-Nilai Karakter Pancasila Pada Era Disrupsi," *Puteri Hijau : Jurnal Pendidikan Sejarah* 4, no. 2 (July 3, 2019): 145.

⁴³ Diana, Eka, and Moh Rofiki. "Analisis Metode Pembelajaran Efektif Di Era New Normal." *Jurnal Review Pendidikan dan Pengajaran (JRPP)* 3.2 (2020): 336-342.

D. Tahap-Tahap Penelitian

Dalam melakukan penelitian kualitatif, beberapa tahapan yang harus dipahami, yaitu:

1) Tahap Pra-Penelitian

a. Menetapkan Rumusan Penelitian

Langkah pertama sebelum melanjutkan pada proses penelitian yang lebih mendalam, peneliti menyiapkan rencana, peneliti terlebih dahulu menetapkan permasalahan yang nantinya akan digunakan sebagai penelitian. Permasalahan penelitian tidak boleh sama antara satu dengan yang lain. Peneliti akan membuat kisi-kisi atau rancangan dalam mengajukan judul proposal.

b. Menentukan Lokasi Penelitian

Setelah menentukan permasalahan penelitian, peneliti menentukan lokasi yang nantinya akan dijadikan sebagai objek penelitian. Lokasi yang di pilih oleh peneliti adalah Kantor Urusan Agama Buduran Sidoarjo.

c. Membuat Proposal Penelitian

Pada tahap ini, peneliti perlu menyusun proposal penelitian untuk kepentingan penelitian tingkat lanjut. Proposal penelitian nantinya akan memudahkan peneliti dalam melakukan mekanisme penelitian. Setelah proposal penelitian sudah dibuat, proposal penelitian bisa diajukan kepada pihak terkait untuk proses penelitian selanjutnya.

d. Menyiapkan Surat Izin Penelitian dan Peralatan Penelitian

Surat izin dalam penelitian digunakan untuk memperlihatkan bahwasannya penelitian yang sedang dilakukan adalah bersifat resmi dan formal. Surat izin bisa di dapatkan dengan mengajukan surat keterangan penelitian ke bagian akademik untuk diterbitkan. Setelah surat perizinan telah diberikan oleh pihak kampus, peneliti dapat mengajukan surat izin yang ditujukan untuk anggota remaja masjid sebagai objek penelitian. Selain menyiapkan surat perizinan, peneliti wajib mempersiapkan peralatan untuk penelitian yakni dapat berupa alat tulis dan alat perekam. Hal ini bertujuan untuk memudahkan peneliti untuk mengumpulkan data-data.

e. Menyiapkan Instrumen Pertanyaan

Sebelum memulai proses wawancara dengan objek penelitian, peneliti menyiapkan pertanyaan-pertanyaan yang nantinya akan ditanyakan kepada narasumber untuk mendapatkan sebuah informasi yang dikemudian dapat dikembangkan lebih mendalam pada saat proses wawancara dengan narasumber. Penyusunan pertanyaan dilakukan secara terstruktur dan sistematis agar nantinya dapat memudahkan narasumber dalam menjawab pertanyaannya. Pertanyaan yang disusun merupakan pertanyaan dengan menggunakan susunan bahasa yang baik dan sesuai kaidah agar narasumber tidak merasa bingung saat menerima pertanyaan.

2) Tahap Pelaksanaan Penelitian

Langkah selanjutnya adalah melakukan penelitian mengenai permasalahan penelitian kepada objek narasumber atau informan. Selama penelitian hendaknya peneliti membangun *chemistry* dengan narasumber untuk kelancaran proses mendapatkan data-data penelitian. Menjalin hubungan dan komunikasi yang baik dengan objek yang akan diteliti akan mempermudah peneliti dalam melaksanakan proses penelitian. Tahap pelaksanaan penelitian disini berupa wawancara, observasi, dan dokumentasi.

3) Tahap Analisis Data

Dalam tahap ini, peneliti menelaah semua data atau informasi yang telah diperoleh di Kantor Urusan Agama Buduran Sidoarjo dengan ketentuan yang sudah ditetapkan oleh peneliti. Dari hasil perolehan informasi terkini akan disajikan dan kemudian akan diurai dalam pembahasan penelitian. Setelah ditelaah dan menjadi sebuah kesimpulan, hasil kesimpulan itu kah yang akan menjawab pertanyaan-pertanyaan dalam rumusan masalah.

E. Teknik Pengumpulan Data

Teknik dalam mengumpulkan data dapat berupa sumber informasi, strategi, atau prosedur dalam pengumpulan sebuah data penelitian. Teknik yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Berwawancara dengan Narasumber

Wawancara narasumber adalah satu metode pengumpulan informasi yang digunakan oleh peneliti untuk mendapatkan data secara langsung dari sumbernya, tepatnya dari narasumber atau informan. wawancara memiliki tujuan untuk

mendapatkan informasi yang ada keterkaitannya dengan rumusan masalah penggalian data. Dalam penelitian kualitatif peneliti dapat memilih teknik yang wawancara/interview yang sesuai dengan keinginan peneliti. Yakni dapat berupa *semi-structured, in-depth interviews*, dan *unstructured*. Beberapa tahapan yang harus dilakukan oleh peneliti dalam melakukan wawancara adalah: menentukan tujuan penelitian, menentukan subjek penelitian (informan/narasumber), melakukan wawancara dengan narasumber, merekam atau mencatat hasil wawancara dengan *recorder, handphone*, atau buku catatan.⁴⁴

Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan *in-depth interviews* dalam melakukan teknik wawancara dengan narasumber. *in-depth interviews* yang merupakan teknik pengumpulan data yang sering digunakan dalam penelitian kualitatif. *In-dept interviews* ialah wawancara yang dilakukan secara tatap muka antara pewawancara dengan informan atau orang yang diwawancarai, dengan atau tanpa menggunakan pedoman wawancara, guna mengumpulkan informasi untuk keperluan penelitian. Pewawancara dan informan biasanya memiliki sejarah sosial yang panjang bersama.⁴⁵ Terdapat 5 informan dalam wawancara di penelitian ini yaitu kepala KUA dan 5 staff di

⁴⁴ Mita Rosaliza, "Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif," *Jurnal Ilmu Budaya* 11, no. 2 (2015): 74.

⁴⁵ Mega Linarwati, Azis Fathoni, and Maria M Minarsih, "Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Sumberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Interview Dalam Merekrut Karyawan Baru di Bank Mega Cabang Kudus" *Journal of Management* (2016): 8.

tempat penelitian tersebut. Peneliti menegaskan bahwa teknik wawancara tersebut membuat proses wawancara menjadi lebih mudah dan memastikan bahwa informasi yang dikumpulkan lebih menyeluruh, menjaga kualitas temuan penelitian itu sendiri.

2. Observasi

Observasi adalah metode pengumpulan informasi dengan mengarahkan eksplorasi langsung pada keadaan objek penelitian yang mendukung kegiatan dalam penelitian, untuk mendapatkan gambaran yang jelas tentang keadaan objek yang sedang diamati⁴⁶. Teknik pengumpulan data berupa observasi bisa dilakukan dengan *participant observation*, dan *non-participant*. Tahap observasi merupakan tahap yang krusial dalam melaksanakan penelitian kualitatif.

Dalam penelitian ini, peneliti melakukan observasi dengan *participant observation*. Hal ini dilakukan karena dengan menggunakan metode ini memungkinkan perspektif yang mengalami langsung dan menangkap inti dari fenomena tersebut. *participant observation* adalah teknik interaktif yang melibatkan pengambilan bagian dalam skenario dunia nyata.⁴⁷ Observasi partisipan umumnya mengacu pada memperhatikan setiap detail terakhir saat melihat dan mendengarkan,

⁴⁶ Hasanah, Hasyim. "Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial)." *At-Taqaddum* 8.1 (2017): 21-46.

⁴⁷ Mansur Hidayat, "Model Komunikasi Kyai Dengan Santri di Pesantren," *Jurnal Aspikom* 2, no. 6 (February 4, 2017): 385.

serta menggunakan waktu dan catatan observasi untuk menggambarkan apa yang terjadi.

3. Dokumentasi

Dokumentasi ialah sebuah bukti yang dapat dijadikan pertanggung jawaban atas tugas dan fungsi dari suatu organisasi⁴⁸. Dokumentasi biasanya dapat berupa memo, atau kumpulan informasi yang berisi tentang peristiwa lalu (tulisan, gambaran, ataupun video). Dokumentasi yang dilakukan dalam penelitian ini adalah pengumpulan informasi dan dokumen yang berisi tentang profil di KUA buduran sidoarjo, dokumentasi mengenai kegiatan-kegiatan yang dilakukan di dalam KUA.

Dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwasannya, peneliti nantinya akan menggunakan tiga metode pengumpulan data yang digunakan sebagai bahan penelitian yakni dengan wawancara *in-depth interviews*, *participant observation*, dan dokumentasi. selama proses pengambilan data tersebut, peneliti menggunakan beberapa alat bantu dalam pemngumpulan informasi, yakni antara lain berupa buku catatan, *tape recorder*, dan *handphone*.

F. Teknik Validitas data

Azwar mendefinisikan validitas sebagai sebuah cara atau metode yang dilakukan untuk uji coba keabsahan dari suatu data yang telah diteliti sebelumnya. Validitas data dapat dilakukan melalui

⁴⁸ Sudarsono, Blasius. "Memahami Dokumentasi." *Acarya Pustaka : Jurnal Ilmiah Perpustakaan Dan Informasi* 3.1 (2017): 47-65.

validitas data yang telah dianalisis. Suatu data dianggap valid jika data tersebut tidak mempunyai perbedaan yang signifikan terhadap objek penelitian⁴⁹.

Teknik triangulasi adalah metode yang digunakan dalam penelitian ini. Triangulasi adalah metode untuk menguji keandalan data dengan mencari sudut pandang tambahan yang relevan dengan penelitian.⁵⁰ Hal ini dapat dimaknai sebagai suatu teknik prosedur pemeriksaan kevalidan atau keabsahan suatu data dengan menggunakan beberapa pilihan yang berbeda dari data yang didapat untuk mengecek atau mencocokkan data yang telah ada. Triangulasi dalam penelitian ini dimaknai dengan mengecek data yang telah ada dari berbagai sumber dengan berbagai cara dan berbagai waktu.

G. Teknik Analisis Data

Analisis data merupakan proses menemukan dan mengorganisasikan secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi dengan cara mengorganisasikan data ke dalam kategori-kategori, memecah menjadi unit-unit, menyusun pola, memilih mana yang penting, dan untuk dipelajari, dan

⁴⁹ Arifin, Zaenal. "Kriteria instrumen dalam suatu penelitian." *Jurnal Theorems (the original research of mathematics)* 2.1 (2017).

⁵⁰ Bachtiar S Bachri, "Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif," *Jurnal Teknologi Pendidikan* no. 1 (2010): 17.

membuat kesimpulan yang sederhana untuk dipahami oleh diri sendiri dan orang lain.⁵¹

Analisis ialah data yang telah dianalisa untuk dijadikan suatu kesimpulan. Analisis yang menjelaskan keadaan dan peristiwa secara utuh dengan uraian-uraian yang dibuat oleh peneliti disebut metode analisis kualitatif. Ada banyak cara untuk mengumpulkan data, termasuk observasi, wawancara, dan rekaman suara. Data yang akan digunakan telah diolah terlebih dahulu agar lebih gampang untuk diolah. Peneliti akan menganalisis data yang telah diperoleh dengan menjelaskan tentang gaya kepemimpinan di kecamatan buduran Sidoarjo.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

⁵¹ Awaluddin Awaluddin and Zulfikar Zulfikar, "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie," *Jurnal Sains Riset* 10, no. 2 (September 30, 2020): 94–104.

BAB IV

HASIL PENELITIAN

A) Gambaran Umum Objek Penelitian

1. Profil Kantor Urusan Agama Kecamatan Buduran



Kantor urusan agama kecamatan buduran merupakan unit pelaksana teknis direktorat jenderal bimbingan masyarakat islam kementerian agama di tingkat kecamatan dimana KUA kecamatan memiliki peran yang sangat strategis dalam bentuk perkawinan dan rujuk, serta yang hal-hal lain meliputi bimbingan kemasjidan, zakat wakaf, haji, keluarga sakinah dan lain-lainnya. KUA ialah struktur kementerian Agama yang berhubungan langsung dengan masyarakat dalam satu kecamatan. KUA berpengaruh besar terhadap bagaimana masyarakat dibimbing dan dilayani, serta agaimana pola kegiatan KUA mencerminkan jenis pembinaan dan pelayanan yang ditawarkan oleh Kementerian Agama.

Keberadaan KUA buduran memiliki peran dan tanggung jawab yang sangat penting dan sangat strategis dalam kehidupan sosial budaya dan sosial keagamaan dalam kapasitasnya sebagai lembaga di tingkat Kecamatan. KUA buduran juga simbol masyarakat yang

menciptakan pandangan hidup berdasarkan nilai-nilai agama dan berdasarkan keberkahan dan keuntungan. Oleh karena itu, tanggung jawab dan kewajiban KUA sangat besar karena secara moral dan sosial diperlukan.

KUA Buduran akan terus melakukan pembenahan internal untuk mengatasi segala kekurangan dan mengejar ketertinggalannya guna memaksimalkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada KUA dalam menghadapi dinamika masyarakat yang terus melaju dengan segala keterbatasan dan plus minusnya.

2. Sejarah Berdirinya Kantor Urusan Agama kecamatan Buduran

Kantor Urusan Agama kecamatan buduran telah berdiri sejak tahun 1943. Pada awal berdirinya, KUA kecamatan buduran belum memiliki kabtor sendiri akan tetapi masih “menumpang” di masjid Al-karimah buduran. Baru kemudian pada tahun 1985, KUA kecamatan buduran menempati gedung pribadi yang didirikan di Jl. Desa banjarkemantren buduraan sidoarjo atas tanah hibah desa tersebut

Sampai saat ini, gedung tersebut menjadi kantor dinas resmi pejabat dan pegawai kantor urusan agama (KUA) kecamatan buduran dan menjadi rujukan masyarakat sekitar dalam mengurus pernikahan dan permasalahan agama lainnya. Adapun kepala knator urusan agama (KUA) kecamatan buduran yang pernah menjabat dari masa ke masa adalah sebagai berikut:

1. Bpk. Suharianto (1982-1985)
2. Bpk. Sulton Mustika (1985-1988)
3. Bpk. Abdul Kholik (1988-1990)
4. Bpk Adnan Hasan (1990-1993)
5. Bpk. Madrowi (1993-1998)
6. Bpk Masruri (1998-2001)
7. Bpk. Saiful Hadi (2001-2005)
8. Bpk. Abdul Halim (2005-2008)
9. Bpk Drs. H. Thoha (2008-2011)
10. Bpk. Drs. Moch. Syaifullah (2011-2014)
11. Bpk. Drs. Arif Edward (2014-2017)
12. Bpk. Drs. Moch. Syaifullah (2017-2022)
13. Bpk. Drs. Misbahul Khoir (2022-sekarang)

3. Kondisi Umum Geografis Kantor Urusan Agama Kecamatan Buduran

Luas Wilayah Kecamatan Buduran adalah 40,10 km yang terbagi menjadi 15 Desa, yaitu Desa Buduran, Entalsewu, Sidokepong, Sukorejo, Sidokerto, Banjarkemantren, Pagerwojo, Siwalapanji, Sidomulyo, Wadungasih, Prasung, Banjarsari, Dukuh Tengah, Damarsi dan Sawohan. Kecamatan duren terletak di bagian utara pusat pemerintahan Kabupaten Sidoarjo dan memiliki batasan wilayah sebagai berikut :

- Setelah selatan berbatasan dengan Kecamatan Sidoarjo
- Sebelah utara berbatasan dengan Kecamatan Gedangan
- Sebelah barat berbatasan dengan Kecamatan Sukodono
- Setelah timur berbatasan dengan Pantai Timur Serat Madura

Jarak antara Kecamatan Buduran dengan pusat pemerintahan Kabupaten Sidoarjo dan gambar Kementerian Agama Kabupaten Sidoarjo sekitar 3 km. Sedangkan lokasi Kantor Urusan Agama Kecamatan Buduran terletak di jalan titik balai Desa Banjarkemantren dengan luas tanah atau bangun 180 meter per 120 m² yang berdampingan dengan Madrasah Ibtidaiyah Negeri Buduran. (Departemen Agama Islam Republik Indonesia Dirjen Bimas Islam dan Penyelenggaraan Haji buku Direktorat Kantor Urusan Agama Kecamatan Seluruh Indonesia 2006).

4. Visi dan Misi

VISI

Terwujudnya sebuah pelayanan yang prima, dengan menuju masyarakat madani yang agamis, profesional, cerdas, serta berkualitas di Kecamatan Buduran.

MISI

- Meningkatkan sistem pelayanan yang ada, serta mengelola administrasi sesuai dengan peraturan yang diberlakukan.
- Meningkatkan pelayanan pernikahan dan rujuk yang disesuaikan dengan syariat islam, dan tentunya berdasarkan undang-undang perkawinan yang berlaku di Indonesia
- Meningkatkan pelayanan keluarga sakinah dan BP4 (Badan Penasehatan Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan)

Kantor Urusan Agama Kecamatan BUDURAN memiliki motto “Pelayanan Tepat, Cepat, dan Ramah” guna membangkitkan semangat dan dorongan pegawai KUA untuk melakukan pelayanan prima.

5. Tugas dan Fungsi

Berdasarkan KMA Nomor 18 tahun 1975 juncto KMA Nomor 517 tahun 2001 dan PP Nomer 6 tahun 1988 tentang penataan organisasi KUA Kecamatan secara tegas dan lugas telah mencantumkan tugas KUA, yaitu:

- a) Melaksanakan sebagian tugas Kantor Kementerian Agama Kabupaten/Kota di bidang urusan agama Islam dalam wilayah kecamatan. Dalam hal ini KUA menyelenggarakan kegiatan dokumentasi dan statistik (doktik), surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan dan rumah tangga;
- b) Mengkoordinasikan kegiatan-kegiatan dan melaksanakan kegiatan sektoral maupun lintas sektoral di wilayah kecamatan. Untuk itu, KUA melaksanakan pencatatan pernikahan, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, baitul maal dan ibadah sosial, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah.

Kepala KUA juga memiliki tanggung jawab sebagai berikut selain yang disebutkan di atas:

- a. Mengarahkan pelaksanaan tanggung jawab Kantor Urusan Agama serta menetapkan dan mengembangkan Visi, Misi, Kebijakan, Sasaran, Program, dan Kegiatan Kantor Urusan Agama.

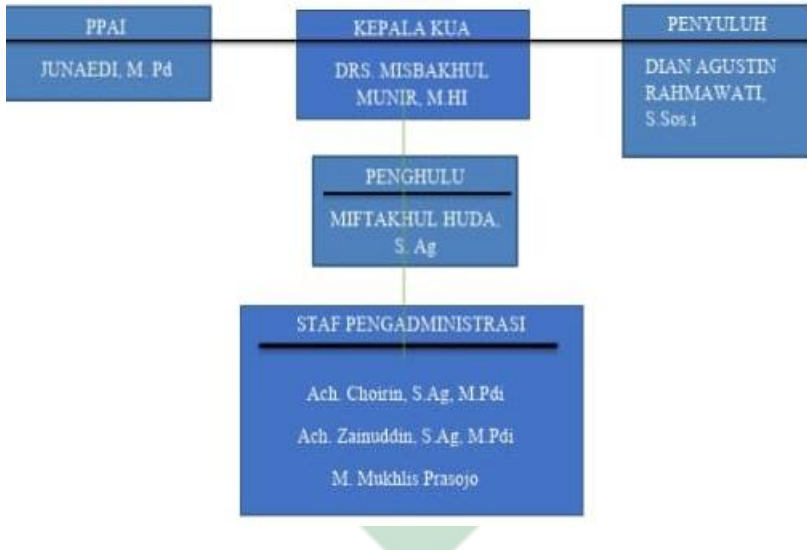
- b. Menugaskan tanggung jawab, mengatur, mengarahkan, mengoordinasikan, dan menggerakkan pekerjaan Kantor Urusan Agama.
- c. Mengawasi dan menilai seberapa baik bawahan melakukan tugas mereka.
- d. Menawarkan bantuan dan layanan di bidang administrasi.
- e. Memberikan nasehat dan bantuan dalam bidang perkawinan, rukun, dan keluarga sakinah.
- f. Memberikan nasehat dan pelayanan di bidang ibadah sosial, wakaf, dan zakat.
- g. Menawarkan bantuan dan layanan di bidang informasi keagamaan dan tempat ibadah.
- h. Memberikan nasehat dan memberikan pelayanan dalam bidang pengembangan syari'at dan ukhuwah Islamiyah.
- i. Memberikan bantuan dan layanan yang berkaitan dengan masalah haji dan umrah.
- j. Melakukan penelitian dan mencari solusi atas permasalahan yang terjadi di lingkungan KUA.
- k. Mengusahakan pengembangan dan peningkatan standar pelayanan di bidang pelaksanaan kewajiban KUA.
- l. Memeriksa dan mengoreksi laporan tentang bagaimana tugas yang diberikan kepada bawahan dilakukan.
- m. Bekerja dengan organisasi serupa.
- n. Menyelesaikan tugas tambahan dari atasan.
- o. melaporkan bagaimana tugas diselesaikan dan diproses.

6. Jumlah Pegawai

- 1 orang Kepala KUA
- 1 orang Penghulu

- 1 orang Penyuluh
- 1 orang pengadministrasi umum
- 1 orang Pengelola Urusan Agama
- 1 orang Pengelola data KUA

7. Struktur Organisasi



8. Program Kerja KUA

- One person one innovation adalah program kerja yang dirancang untuk menghasilkan program keterlibatan bawahan dalam kegiatan inisiatif pelayanan, dimana setiap bawahan mengembangkan program dan inovasi kreatif dalam memberikan pelayanan (perencanaan partisipatif).
- Untuk membantu takmir masjid dalam masalah manajemen, KUA mengunjungi masjid. Oleh karena itu, masjid berkembang untuk melayani berbagai tujuan, seperti halnya unit pengumpulan zakat UPZ

- masjid Buduran didirikan karena alasan sosial dan ekonomi
- c) Ekonomi keluarga, mengajari calon pengantin bahwa keluarga harus dilatih tentang kebutuhan mendasar manusia dan ekonomi keluarga, tetapi ini bukan satu-satunya cara untuk menyelesaikan masalah keuangan dan membuat keluarga bahagia.
 - d) Parenting class, dirancang untuk mempersiapkan calon orang tua yang akan membesarkan anaknya agar dapat dididik sesuai dengan keterampilan dan bakat masing-masing anggota keluarga.

B) PENYAJIAN DATA

Pada penyajian data, Peneliti berupaya memaknai informasi dan fakta yang diperolehnya selama melakukan observasi di Kantor Urusan Agama kecamatan buduran terkait dengan permasalahan yang ada. Peneliti akan memberikan data dan informasi yang berkaitan dengan rumusan masalah.

Setiap informan dalam penelitian ini mendapatkan kode dari peneliti untuk memudahkan pencatatan nama mereka. Adapun kodenya sebagai berikut:

IN 1 : Ketua Kantor Urusan Agama Buduran

IN 2 : Penghulu

IN 3 : Penyuluh

IN 4 : Pengelola Data KUA

IN 5 : Pengelola Urusan Agama

Temuan penelitian ini di lapangan akan digunakan untuk menggambarkan informasi tentang “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama di Kecamatan Buduran Sidoarjo” Ada dua unsur yang perlu diperhatikan, sebagaimana terdapat dalam fokus penelitian atau rumusan masalah yang telah disebutkan yaitu:

- (1) Bagaimana gaya kepemimpinan yang diterapkan kepala kantor urusan agama di kantor urusan agama kecamatan buduran sidoarjo?
- (2) Bagaimana respon pegawai tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan tersebut?

Untuk menjawab permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini, peneliti akan memberikan bukti-bukti yang dikumpulkan dari penelitian. Peneliti juga akan mencatat hasil pengamatannya secara tertulis. Penelitian berikut termasuk dalam data dan akan dibahas lebih lanjut untuk memperjelas hasil temuan dalam penelitian ini, maka akan disajikan data-data yang telah diperoleh baik secara observasi, wawancara maupun dokumentasi adalah sebagai berikut:

A. GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA KUA DI KECAMATAN BUDURAN SIDOARJO

1. Gaya Kepemimpinan Bebas

- a) Memiliki keyakinan atas kemampuan anggota dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

“Saya yakin sekali, karena staf-staf saya sudah memiliki keilmuan tentang apa yang mereka emban, atau tupoksi yang mereka lakukan maka dari itu saya sangat

yakin sekali dengan kemampuan mereka” (IN 1,15/12/2022)

“Bapak itu ramah pada anggotanya, selain itu beliau saat tugas datang dari kemenag biasanya sudah percaya kalo semua staff disini nyelesaikan tugasnya tepat waktu” (IN 2,15/12/2022)

“Ya menurut saya beliau yakin-yakin saja sama staf-staf disini mbak, karna setau saya juga belum pernah ada masalah” (IN 3,15/12/2022)

“Kalo yang saya lihat ya dari cara bapak kepala membagi tugas ke pegawai sini dengan percaya, beliau sudah yakin sama kemampuan kita masing-masing” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini kepala KUA sangat yakin pada kemampuan anggota atas tanggung jawabnya masing-masing karena menurut beliau semua pegawainya memiliki keilmuan sesuai yang mereka emban. Serta Kepala KUA Buduran percaya atas keilmuan masing-masing anggota sesuai tupoksinya. Pemimpin yang memiliki keyakinan pada anggotanya akan memupuk suasana keamanan bagi lingkungannya.

b) Memberi kebebasan kepada bawahan agar menyampaikan ide, saran, dan pendapat secara bebas

”Tentu saja saya memberikan mereka kebebasan dalam menyampaikan ide yang berkaitan dengan tugas yang dikerjakannya dan tentunya dengan batas waktu yang ditentukan” (IN 1, 15/12/2022)

“biasanya kalo staf-staf ingin mengajukan ide atau saran dipersilahkan oleh bapak KUA mbak, tapi

tetap ada etika jadi bapak kepala tidak sebebas itu. Tetap ada peraturannya juga.” (IN 5, 15/12/2022)

“Semisal mau ada acara perkawinan di KUA, mau pegawai yang lainnya ingin memberikan pendapat ya diterima tapi bapak kepala KUA tetap pada ketegasannya memilih tujuan yang tepat agar berjalan dengan baik” (IN 2, 15/12/2022)

“membagi pendapat benar mbak, tapi tidak sembarangan pendapat juga yang dinilai beliau” (IN 4, 15/12/2022)

Dari paparan narasumber dalam indikator ini anggota boleh menyampaikan ide dan pendapat asal dengan batas waktu yang ditentukan, etika saat menyampaikan pendapat dengan sopan santun, jelas agar mudah dipahami oleh rekan kerja yang lain. Kepala KUA Buduran memiliki ketegasan pada anggotanya agar pada saat ber argument tidak sembarang berpendapat, maka dari itu saat ketika ingin memberikan pendapat sebaiknya memiliki dasar argumen yang kuat dan jelas agar akhirnya tepat dan tidak asal-asalan

- c) Anggota bebas berkreasi dan mengambil keputusan dalam penyelesaian tugas.

“Berkreasi itu saya setuju, cuman kalau untuk mengambil keputusan itu hak mutlak kepala KUA jadi kalau anggota saya memilki ide dan generasi baru untuk inovasi KUA tidak apa-apa saya akan menerimanya tapi pada akhirnya pengambil keputusan itu adalah pemimpin atau kepala KUA yang ada dilembaga ini” (IN 1,15/12/2022)

“Bapak kepala KUA mengizinkan kita bekreasi, juga saat pengambilan keputusan didiskusikan bersama tapi keputusan akhir tetap ada ditangan kepala KUA” (IN 2,15/12/2022)

“Kita sangat diperbolehkan kreasi disini, tapi kita tidak berhak untuk mengambil keputusan jadi tetap bapak kepala KUA yang menentukan” (IN 3,15/12/2022)

“Boleh-boleh saja mbak berkreasi juga membiarkan kita mengambil keputusan terbaik” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber dalam indikator ini para anggota di kecamatan Buduran boleh memberikan inovasi baru dan bebas berkreasi tapi tidak dengan pengambilan keputusannya, keputusan akhir tetap ditangan Kepala KUA Buduran karena pemimpin tersebut tetap ingin mengontrol dan memaksimalkan pengawasan untuk tujuan lembaga tersebut.

2. Gaya Kepemimpinan Transformasional

a. Memiliki harapan dalam melakukan perubahan untuk organisasi yang lebih baik

“Harapan itu pasti ada, karena setiap saat pasti ada perubahan-perubahan baru dan perubahan baru ini harus didukung dengan realitas yang ada” (IN 1,15/12/2022)

“Sebenarnya kalo kita lagi ngomong santai itu bapak kepala KUA kadang ya bahas-bahas gimana kedepannya masa depan KUA, tapi ya kembali lagi kita yang menjalaninya” (IN 5,15/12/2022)

“Contohnya seperti saat ada masalah, beliau biasanya menyingkirkan masalah-masalah itu dengan dihadapi secara perlahan” (IN 3,15/12/2022)

“Saat diskusi bapak kepala sering menyampaikan jika semua staff disini harus mengetahui dulu faktor resiko terkait perubahan serta harus memahami kebutuhan untuk berubah agar nantinya berjalan dengan lancar” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber dalam indikator ini Kepala KUA Kecamatan Buduran sudah lebih siap menghadapi tantangan dramatis yang bisa muncul setiap detiknya. Setiap perubahan arah harus dicermati mengingat tingkat keefektifan suatu organisasi tergantung pada sejauh mana kemampuan mereka dapat menyesuaikan diri terhadap perubahan tersebut. Serta pola pikir karyawan dapat diubah dari salah satu pemecahan masalah dengan cara lama menjadi pemecahan masalah dengan cara baru yang lebih baik dan harus saling didukung dengan realitas yang ada.

- b.** Memberikan suatu contoh perubahan organisasi kedepannya.

“saat ini belum ada, karena saya sendiri menjabat sebagai kepala KUA di kecamatan buduran ini baru saja, serta saya masih ingin memahami sepenuhnya tentang lembaga ini agar lebih baik kedepannya” (IN 1,15/12/2022)

“Pasti ada mbak meskipun tidak banyak” (IN 2,15/12/2022)

“Belum sepenuhnya tapi beliau tetap berusaha agar lembaga sini mempunyai perubahan yang lebih baik” (IN 3,15/12/2022)

“Meskipun yang saya lihat sendiri belum ada, tapi bapak kepala sudah berusaha melakukan pendekatan yang baik dengan anggota” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber dalam indikator ini Kepala KUA Kecamatan Buduran belum memberikan suatu contoh perubahan organisasi yang penuh tetapi memiliki pendirian agar tetap membawa suatu perubahan yang baik untuk lembaganya. Terlihat dalam perlakuan pemimpin yang baik terhadap staf dan anggota, kepedulian pemimpin terhadap lingkungan dan

kenyamanan pemimpin di tempat kerja, dan dorongan pemimpin untuk tujuan yang positif.

- c. Menunjukkan rasa kagum saat pegawai telah memenuhi atau bahkan melebihi standar yang telah dilakukan oleh organisasi.

“Tidak langsung, tapi saya memberi reward atau penghargaan atas prestasi kerjanya yang baik” (IN 1,15/12/2022)

“Sepertinya kalo nunjukin kagum jarang, tapi kalau reward untuk karyawan biasanya kepala KUA memberikan penghargaan kepada karyawan misalnya rajin atau punya kompetensi yang bagus” (IN 2,15/12/2022)

Paparan narasumber diatas sama yang disampaikan oleh IN 3:

“Bapak kepala orangnya gak pernah muji stafnya mbak, tapi ya itu langsung ngasi reward” (IN 3,15/12/2022)

“Gak pernah mbak, tapi baru bulan kemarin ada karyawannya mendapatkan reward karena kinerjanya hal itu dilakukan agar karyawan tambah semangat bekerja.” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber dalam indikator ini Kepala KUA Kecamatan Buduran tidak langsung menunjukkan rasa kagum didepan pegawainya langsung, tapi memberikan reward atau memberikan penghargaan kepada pegawai yang berprestasi guna meningkatkan keterikatan pegawai dalam bekerja dan meningkatkan kinerja.

3. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

- a. Komunikasi dalam penyampaian intruksi kepada anggota

“dalam menyampaikan sesuatu pada anggota saya, saya mencari dulu jelas atau tidaknya sehingga tidak menimbulkan masalah nantinya” (IN 1,15/12/2022)

“Bapak kepala KUA itu ramah dan gampang bersahabat dengan pegawai, tapi friendly disini bukan yang sok dekat gitu mbak, tapi lebih bersikap positif layaknya rekan kerja, bawahan ataupun atasan”. (IN 2,15/12/2022)

“Kalau untuk komunikasi biasanya bapak kepala selalu update tentang informasi baru yang muncul di organisasi”. (IN 5,15/12/2022)

“Orangnya menurut saya pendengar yang aktif, jadinya gampang memahami perspektif pegawai-pegawainya” (IN 3,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini dalam penyampaiannya kepala KUA Kecamatan Buduran mencari dulu kejelasan informasi dengan jelas dan akurat sehingga anggota bisa memahami apa maksud yang disampaikan tanpa menimbuulkan salah paham dan berujung konflik antara pihak lain, serta komunikasinya yang aktif dan menjadi pendengar yang baik pada nggotanya dapat bermanfaat bagi organisasi hampir di setiap bidang. Sikap dalam menyikapi adanya keluhan dari internal

“namanya manusia itu gabisa harus terus sempurna pastinya ada kekurangan, dalam menyikapi amggota saya kalau misalnya ada keluhan kadang saya kurang mengontrol situasi atau tidak langsung memberikan solusi karna saya menganggap keluhan itu saya data dulu sebagai evaluasi” (IN 1,15/12/2022)

“Kurang memberikan solusi langsung mbak, mungkin bapak kepala menggali dulu jadi dibuat evaluasi” (IN 3,15/12/2022)

“tidak langsung diselesaikan masalah dari keluhannya, tapi besok-besoknya baru diberikan solusi yang tepat” (IN 3,15/12/2022)

“Kadang beliau tidak paham apa keluhan kita sebenarnya, masi salah maksud” (IN 4,15/12/2022)

“Sepertinya beliau tipe yang tidak langsung memberikan solusi mbak, tapi merekam semua keluhan dari kita dulu baru memperbaikinya”(IN 5,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini bahwa Kepala KUA Kecamatan Buduran dalam menyikapi keluhan anggotanya belum sepenuhnya langsung memberikan solusi pada nggotanya tapi beliau menganggap keluhan tersebut sebagai bahan evaluasi dan merekam semua keluhan anggotanya dengan mencari akar masalahnya dimana agar lebih baik kedepannya.

b. Keyakinan utama sebagai seorang pemimpin dalam membawa organisasi yang lebih baik

“yakin karna seorang pemimpin itu amanah dan keinginan yang teguh untuk kemajuan dan kemaslahatan tapi kembali lagi kedepannya kita tidak ada yang tau akan bagaimana” (IN 1,15/12/2022)

“Kadang kurang kompeten saja mbak, tapi untuk mengedepankan kebaikan organisasi beliau sangat amanah” (IN 2,15/12/2022)

“Dengan memotivasi pegawai biasanya, meskipun kadang pegawainya masih belum sepenuhnya percaya diri” (IN 5,15/12/2022)

“Bapak itu orang nya rendah hati, jadi meskipun beliau merasa sudah melakukan hal yang baik untuk organisasi tetap sadar masih ada kekurangan dalam dirinya yang perlu dibenahi lagi” (IN 3,15/12/2022)

Dari paparan narasumber selaku diatas dalam indikator ini menganggap bahwa Kepala KUA Kecamatan Buduran memiliki sebuah amanah dan keyakinan untuk lembaganya agar lebih baik itu selalu ada dibenaknya, dengan memotivasi pegawainya meskipun terkadang beliau tetap sadar masih banyak kekurangan yang perlu dibenahi lagi dan tetap berusaha melakukan yang terbaik demi organisasinya.

4. Gaya Kepemimpinan Otoriter

a. Merasa organisasi sebagai milik pribadi

“tidak sama sekali mbak, ini lembaga pemerintah dan pastinya ada komponen-komponen jadi tidak bisa saya merasa berhak memiliki sepenuhnya” (IN 1,15/12/2022)

“Oh salah mbak, justru sebaliknya bapak kepala KUA dari cara perlakuannya ke staf-staf disini biasanya kalau ada tugas tidak dengan cara memaksa atau mengancam. Beliau memperlakukan kita itu seakan lembaga ini dibangun bersama-sama agar mencapai tujuan yang lebih baik” (IN 2,15/12/2022)

“Menurut saya ya nggak, karena misalnya nih staf disini ada yang tidak sengaja membuat kesalahan soal tugasnya, bapak itu mengingatkan baik-baik agar tidak diulangi lagi. Jadi tidak ada unsur lembaga milik beliau sendiri” (IN 3,15/12/2022)

“Kalau bapak kepala KUA merasa lembaga ini punyanya sendiri, gak mungkin beliau mau menerima saran dan kritik dari kita mbak, tentunya salah. Karena beliau saja selalu melibatkan pegawai-pegawainya untuk

lembaga ini agar mencapai tujuan yang tepat” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini Kepala KUA Kecamatan Buduran menganggap lembaga ini adalah lembaga pemerintah dan tentunya dalam organisasi ini memiliki komponen-komponen, serta perlakuan beliau saat memberi tugas kepada stafnya tidak dengan cara memaksa atau mengancam. Kepala KUA memperlakukan semua anggotanya agar bersama-sama mencapai tujuan yang lebih baik.

b. Memperlakukan semua anggota organisasi ini sebagai alat

“saya memperlakukan anggota saya sesuai tupoksi masing-masing sehingga mereka memiliki kegiatan yang sesuai tupoksinya dan saya arahkan sesuai kemampuan yang dia miliki” (IN 1,15/12/2022)

“Beliau itu selain menjabat sebagai pemimpin di KUA tapi orangnya gak pili-pilih ke pegawainya, gak mandang umur, fisik atau angka. Semua disama ratakan.” (IN 2,15/12/2022)

“Hmm, ada terus mbak kalau pegawainya lagi butuh apa-apa, ikut membantu kita juga saat tugas banyak sekali” (IN 5,15/12/2022)

“Bapak KUA memperlakukan staf-staf disini tidak hanya memerintah saja, tapi beliau memberikan contoh supaya tindakan kita benar” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber selaku kepala KUA tersebut dalam indikator ini kepala KUA tersebut memperlakukan anggota sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing dan tidak pernah memandang umur, fisik atau jabatan. Semua disama ratakan, beliau juga mengarahkan sesuai kemampuan anggotanya jika ingin mengubah tindakan pegawainya yang baik, kepala

KUA buduran langsung memberikan contoh dengan benar tidak hanya memerintah bawahannya saja tapi ikut andil didepan pegawainya langsung.

c. Tidak menerima kritik atau rekomendasi dari anggotanya

“Sama seperti pertanyaan mbak diatas, saya sangat menerima kritik dan saran dari anggota saya karena itu demi kebaikan lembaga kita bersama agar lebih baik” (IN 1,15/12/2022)

“Beliau sangat welcome sekali kalo kita akan memberikan kritik sesuatu yang gak srek” (IN 2,15/12/2022)

“Orangnya sangat senang malah mbak kalo kita ngasih tambahan ide” (IN 3,15/12/2022)

“Malah bapak kepala KUA mempersilahkan sekali kalau ada kritik dari staf-stafnya” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber selaku kepala KUA tersebut dalam indikator ini sangat menghargai saran dan kritik dari anggotanya karena ide dan kritik dari anggota juga yang akan perlahan menjadi sebuah tambahan agar organisasi mecapai tujuan yang tepat.

5. Gaya Kepemimpinan Demokratis

a. Pemimpin yang terbuka untuk menerima masukan, menerima kritik serta menghargai ide dari anggota

“sangat terbuka mbak dan siap menerima, karena namanya manusia punya kekurangan atau khilaf, sehingga perlu didukung oleh anggota-anggota saya” (IN 1,15/12/2022)

“Jelas kalau itu mbak, malah kalau saat musyawarah biasanya bapak kepala itu malah nagih ke pegawainya, ada masukan atau tidak, ada kritik dan ide sangat dipersilahkan oleh beliau” (IN 2,15/12/2022)

“Yang saya suka dari bapak kepala KUA buduran ya ini malah mbak, kalau ada apa-apa misal pegawai ngasih ide itu dihargai sekali, soal kritik juga tidak pernah beliau itu menganggap sisi negatifnya tapi dibenahi agar lebih positif lagi” (IN 3,15/12/2022)

“Orangnya menghargai pendapat yang berbeda-beda dari semua pegawainya mbak, meskipun akhirnya bakal diambil solusi yang paling tepat” (IN 4,15/12/2022)

“Semua itu udah masuk kriteria bapak kepala KUA sini, apalagi kebiasaan beliau itu selalu tidak lupa bilang terimakasih saat ada masukan, kritik dari staf-stafnya” (IN 5,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini dimana kepala KUA Buduran selalu menerima masukan secara terbuka dan menerima ide-ide cemerlang dari anggotanya. Selain Kepala KUA mempersilahkan semua anggota organisasi atau kelompok untuk menawarkan pemikiran atau inovasi mereka untuk mencapai tujuan bersama.

- b.** Memiliki kepuasan jika dalam kegiatan atau event didalam organisasi dijalankan dan diselesaikan bersama dengan anggota

“pada acara-acara di KUA, saya merasa kewajiban saya terlibat dalam kegiatan tersebut mbak. Serta penghulu dan pemateri yang disini juga ikut serta,

disinilah keterkaitan seorang pemimpin dan anggota itu sangat diperlukan sekali” (IN 1,15/12/2022)

“Oh ini maksudnya keterlibatan bapak kepala KUA dengan pegawainya sangat bisa dibilang kompromi mbak, pernah waktu itu ada sedikit masalah proyek yang kita buat. Bapak Kepala KUA ngumpulin semua pegawainya dan mastiin tiap orang menyuarakan pendapat biar cepat menemukan solusi terbaik dari masalah yang dihadapi” (IN 3,15/12/2022)

“Waktu itu ada beberapa calon pengantin yang jadwalnya bersamaan mbak, jadi bapak kepala KUA membantu saya menikahkan dan meminta bantuan kepada staf lain untuk nyelesaikan tugas agar tidak kualahan” (IN 2,15/12/2022)

“Bapak kepala KUA senang jika saat ada suatu acara di lembaga, beliau ikut andil tanpa mandang siapa saja staf-stafnya” ” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini kepala KUA buduran pada kegiatan apapun di lembaga tersebut beliau mengikut sertakan anggota-anggotanya agar lembaga ini juga mempengaruhi atau mendorong semangat kerja yang baik kepada anggotanya agar tercapainya tujuan yang baik. Selain itu kepala KUA buduran merasa memiliki kepuasan jika pada suatu event atau apapun beliau terjun juga tidak hanya pegawai-pegawainya, agars tercipta kerjasama yang baik antar anggotanya.

c. Melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan

“Memang masukan-masukan dari mereka menjadi dasar untuk akhir dari pengambilan keputusan,

tapi saya tetap memilih pada peraturan dari yang lebih atas saya sehingga anggota tidak semudah melibatkan keputusan” (IN 1,15/12/2022)

“Bapak kepala KUA mengadakan musyawarah setiap bulan sekali selalu ada evaluasi kerja tapi kalau untuk pengambilan keputusan itu hak bapak kepala.” (IN 2,15/12/2022)

“Kadang tidak mbak” (IN 3,15/12/2022)

“Beliau itu kalau urusan melibatkan pegawainya sangat bisa dikatakan baik mbak, tapi tidak dengan melibatkan kita mengambil keputusan” (IN 4,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini bahwa kepala KUA memang menerima masukan-masukan dari anggota tapi tidak dengan melibatkan anggota dalam mengambil keputusan karna hal tersebut tetap hak seorang pemimpin.

- d. Gaya Kepemimpinan Situasional**
- a. Pemimpin Bersifat Mengarahkan**

“Hal itu tentu kewajiban bagi diri saya karna tanpa diarahkan maka tujuan tidak akan tercapai” (IN 1,15/12/2022)

“Tentu saja bapak kepala Kua adalah orang yang paling menggerakkan anggota dalam membangun kelompok yang kompak” (IN 2,15/12/2022)

“Kepala KUA disini tidak hanya mengarahkan dengan ucapan saja mbak, tapi juga dengan tingkat praktisnya” (IN 3,15/12/2022)

- b. Adanya rasa saling percaya**

“Saya bersyukur sekali karna adanya rasa saling percaya antara saya dengan anggota sehingga dalam bekerjasama pun lebih mudah” (IN 1,15/12/2022)

“Komunikasi antara kami dan bapak kepala KUA bisa dikatakan baik sekali” (IN 3,15/12/2022)

“Dalam bersama-sama menyelesaikan tugas kami sudah diberi kepercayaan oleh pemimpin juga sebaliknya, maka dari itu sampai sekarang belum ada masalah karna kekeliruan komunikasi” (IN 4,15/12/2022)

c. Pemimpin memberi wewenang yang luas

“Pasti, karna kalau saya memberikan wewenang kepada bawahan saya terlihat kerjasama yang kuat” (IN 1,15/12/2022)

“Bapak itu sangat perhatian pada kondisi masing-masing bawahannya, jadi tau kapan hanya mengamati saja dan mengawasi pekerjaan anggotanya” (IN 2,15/12/2022)

d. Pemberi problem solving

“Jika anggota saya mengalami kesulitan, saya mencoba memberi solusi dari masalah tersebut sebisa saya” (IN 1,15/12/2022)

“Wah kalau itu jangan ditanya mbak, beliau menurut saya solutif dari semua masalah disini” (IN 5,15/12/2022)

e. Bersifat fleksibel

“Saya cepat beradaptasi dengan baik, karna misalnya adanya perubahan maka dengan cepat saya harus menyesuaikan diri” (IN 1,15/12/2022)

f. Mendukung setiap perubahan

“Saya memberikan ruang kepada anggota saya untuk berpartisipasi di setiap hal yang berhubungan dengan tugas dan pekerjaannya” (IN 1,15/12/2022)

Dari paparan narasumber diatas dalam indikator ini bahwa kepala KUA buduran dalam mengarahkan anggotanya tidak hanya dengan ucapan saja tapi dengan tingkat praktisnya, dan juga memiliki saling percaya antara anggota dengan pemimpin dalam suatu tugas serta memberi wewenang yang luas.

2. Respon pegawai berdasarkan pendapat pegawai terhadap gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan

“Saya mengaku sangat setuju jika dalam lembaga ini bapak kepala KUA menerapkan gaya kepemimpinan situasional, karena memang beliau selain tegas juga jika memberi arahan tidak dengan ucapan saja tapi dipraktikkan pada anggota agar cepat memahami” (IN 2,15/12/2022)

“Setuju, beliau sangat mengerti dan menyesuaikan kondisi dan menerapkan kepemimpinannya sangat baik” (IN 3,15/12/2022)

“Setuju mbak, bapak kepala adalah orang yang cepat beradaptasi dengan perubahan, sehingga dengan cara yang beliau miliki agar kita cepat beradaptasi juga beliau ikut perbatisipasi” (IN 4,15/12/2022)

“Setuju sekali, kepala KUA disini adalah pemberi solusi terbaik dalam menangani tugas bila ada yang kesulitan” (IN 5,15/12/2022)

C) ANALISIS DATA

Pada pembahasan analisis data, peneliti akan memaparkan keseuaian antara hasil penelitian dan temuan dilapangan dengan teori-teori yang telah ada. Berikut peneliti akan memaparkan hasil yang didapatkan secara langsung.

1. Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan Kepala KUA di Kecamatan Buduran Sidoarjo

Berdasarkan penyajian data pada sub bab di atas dapat dijelaskan gaya kepemimpinan yang diterapkan Kepala KUA sebagai berikut:

a. Gaya Kepemimpinan Bebas

Indikator gaya kepemimpinan bebas menurut Nawawi dalam adalah:

- 1) Pemimpin memiliki keyakinan atas kemampuan bawahannya untuk melaksanakan tanggung jawabnya
- 2) Pemimpin memberi kebebasan kepada bawahan agar menyampaikan ide, saran, dan pendapat secara bebas
- 3) Pemimpin sepenuhnya mendelegasikan pengambilan keputusan kepada bawahan.

Data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari ketiga indikator tersebut, hanya poin Pemimpin memiliki keyakinan atas kemampuan bawahan dalam melaksanakan tanggung jawabnya yang diterapkan kepala KUA Kecamatan Buduran. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepala KUA tidak menerapkan gaya kepemimpinan ini.

b. Gaya Kepemimpinan Transformasional

Indikator gaya kepemimpinan transformasional menurut Bass dan Avolio adalah:

- 1) Pemimpin memiliki harapan dalam melakukan perubahan untuk organisasi yang lebih baik
- 2) Pemimpin memberikan suatu contoh perubahan organisasi kedepannya.
- 3) Pemimpin menunjukkan rasa kagum kepada pegawai

Data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari ketiga indikator tersebut hanya poin pemimpin memiliki harapan dalam melakukan perubahan untuk organisasi yang lebih baik yang diterapkan Kepala KUA Kecamatan Buduran. Dengan demikian dapat dikatakan kepala KUA tidak berkaitan dengan gaya kepemimpinan ini.

c. Gaya Kepemimpinan Kharismatik

Indikator gaya kepemimpinan kharismatik menurut Maxwell adalah:

- 1) Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik
- 2) Pemimpin yang tegas menyikapi keluhan dari bawahan
- 3) Memiliki keyakinan utama sebagai seorang pemimpin dalam membawa organisasi yang lebih baik.

Data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari ketiga indikator tersebut, hanya poin Pemimpin memiliki kemampuan komunikasi yang sangat baik yang diterapkan kepala KUA Kecamatan Buduran. Sehingga

dapat dikatakan bahwa Kepala KUA tidak menerapkan gaya kepemimpinan ini.

d. Gaya Kepemimpinan Otoriter

Indikator gaya kepemimpinan otoriter menurut Hadari Nawawi adalah:

- 1) Pemimpin memperlakukan organisasi yang dijelankannya sebagai milik pribadinya
- 2) Pemimpin melihat bawahannya sebagai tidak lebih dari alat
- 3) Pemimpin tidak menerima kritik atau rekomendasi dari anggotanya

Data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari ketiga indikator tersebut, tidak ada satu poin pun yang diterapkan oleh kepala KUA Kecamatan Buduran. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepala KUA tidak menerapkan gaya kepemimpinan ini.

e. Gaya Kepemimpinan Demokratis

Indikator gaya kepemimpinan demokratis menurut Syafi'ie Pemimpin memiliki kepuasan jika dalam kegiatan atau event didalam organisasi dijalankan dan diselesaikan bersama dengan anggota

- 1) Pemimpin menerima masukan, menerima kritik serta menghargai ide dari anggota
- 2) Pemimpin melibatkan anggota dalam pengambilan keputusan
- 3) Memiliki kepuasan jika dalam kegiatan atau event didalam organisasi dijalankan dan diselesaikan bersama dengan anggota

Data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari ketiga indikator tersebut, hanya poin Pemimpin menerima masukan, menerima kritik dan pemimpin memiliki kerja sama yang baik yang diterapkan kepala KUA. Sehingga dapat dikatakan bahwa Kepala KUA tidak menerapkan gaya kepemimpinan ini.

e. **Gaya Kepemimpinan situasional**

Indikator gaya kepemimpinan situasional adalah pemimpin yang mampu menggunakan dan mempertimbangkan kesiapan anggota dalam menghadapi permasalahan yang berubah-ubah.

- 1) Pemimpin bersifat mengarahkan
- 2) Adanya rasa saling percaya
- 3) Pemimpin memiliki wewenang yang luas
- 4) Pemberi *problem solving*
- 5) Bersifat fleksibel

Data yang terkumpul menunjukkan bahwa dari kelima indikator tersebut, semua poin berhasil diterapkan kepala KUA. Sehingga bisa dibuktikan bahwa kepala KUA Buduran menerapkan gaya kepemimpinan situasional.

2. **Respon Pegawai Berdasarkan Gaya Kepemimpinan Yang Diterapkan**

Dari hasil wawancara yang didapat bahwa semua pegawai setuju dengan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan. Hal ini dibuktikan dari kepala KUA yang bersifat mengarahkan juga dipraktikkan, fleksibel, dan mampu beradaptasi dengan perubahan.

BAB V

PENUTUP

A Kesimpulan

Berdasarkan penyajian dan analisis data pada bab sebelumnya, dapat disimpulkan bahwa:

3. Gaya Kepemimpinan yang diterapkan kepala KUA Kecamatan Buduran adalah gaya kepemimpinan situasional. Dalam gaya kepemimpinan situasional tersebut pemimpin mengarahkan anggota, memiliki rasa saling percaya antara pemimpin dan anggota, pemimpin memiliki wewenang yang luas, mampu memberikan solusi permasalahan dengan cepat, mendukung setiap perubahan.
4. Respon pegawai terhadap gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan

Respon pegawai berdasarkan pendapat semua pegawai di KUA Kecamatan Buduran setuju dengan gaya kepemimpinan situasional yang diterapkan oleh kepala KUA karena memiliki komunikasi yang baik sehingga tumbuhnya rasa saling percaya, mengarahkan sekaligus memandu, fleksibel dalam merespon perubahan yang ada pada anggota.

B Saran dan Rekomendasi

- 1) KUA Kecamatan Buduran Sidoarjo

Kepada kepala kantor urusan agama dan para pegawai di KUA Kecamatan Buduran Sidoarjo agar dapat lebih maksimal lagi dalam hal waktu kerja dan tugas-tugas yang mereka emban untuk melayani masyarakat khususnya di lingkungan kecamatan secara maksimal. Hal ini berupaya memberikan pelayanan yang sederhana, nyaman, dan lugas kepada masyarakat

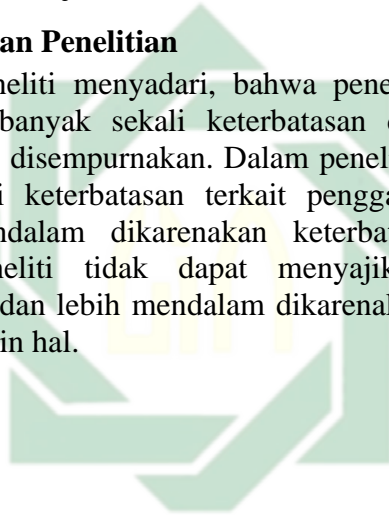
sehingga kinerja sumber daya manusia lebih produktif dan efektif.

2) Penelitian Lanjutan

Peneliti menyarankan pada peneliti yang akan datang untuk meneliti kendala gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di KUA Kecamatan Buduran Sidoarjo.

C **Ketebatasan Penelitian**

Peneliti menyadari, bahwa penelitian ini masih memiliki banyak sekali keterbatasan dan kekurangan yang perlu disempurnakan. Dalam penelitian ini, peneliti mengalami keterbatasan terkait penggalan data yang lebih mendalam dikarenakan keterbatasan waktunya juga. Peneliti tidak dapat menyajikan data yang bervariasi dan lebih mendalam dikarenakan keterbatasan satu dan lain hal.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Sandy Trang. “Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi: Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan.” *Movere Journal* 1, no. 2 (2013): 150–163.
- Al Muzammir Saputra, Husni, Ali,. “Pattern of Nazhir Wakf Development in The City of Banda Aceh” *Jurnal Hukum islam dan Perundang-undangan Pranata Sosial* 12 (2022): 22.
- Ansori, Yoyo Zakaria. “Menumbuhkan Karakter Hormat dan Tanggung Jawab Pada Siswa Di Sekolah Dasar.” *Jurnal Educatio FKIP UNMA* 7, no. 3 (July 3, 2021): 599–605.
- Aruan, quinerita Stevani, and Mahendra Fakhri. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Lapangan Departemen Grasberg Power Distribution PT. Freeport Indonesia” *Modus* 27 (2015).
- Awaluddin and Zulfikar. “Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie.” *Jurnal Sains Riset* 10, no. 2 (September 30, 2020): 94–104.
- Bachri, Bachtiar S. “Meyakinkan Validitas Data Melalui Triangulasi Pada Penelitian Kualitatif” *Jurnal Teknologi Pendidikan* no. 1 (2010): 17.

- Budianto, Kun. “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Wilayah Agama Provinsi Kepulauan Bangka Belitung Dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pegawai” *Jurnal Kajian Syari'ah dan Masyarakat* 19, no. 2 (n.d.): 11.
- Deliana, Nurul, Ainul Fazerina Siregar, Ahmad Khujaini, Rio Pramudya, Mukhairimul Azmi Pulungan, Vonny Noverianti, Rafiza Mahendra, et al. “Peran Kantor Urusan Agama Terhadap Masyarakat Kecamatan Medan Tembung, Kota Medan, Sumatera Utara” *Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial* (2022): 8.
- Dinata, Wildana Setia Warga. “Optimalisasi Peran Badan Penasehatan, Pembinaan dan Pelestarian Perkawinan (BP4) dalam Rangka Pembentukan Keluarga Sakinah di Kabupaten Jember.” *De Jure: Jurnal Hukum dan Syar'iah* 7, no. 1 (June 1, 2015): 78–88.
- Hamzah, Ali. “Kinerja Penyuluh Agama Non PNS Kementerian Agama.” *Islamika : Jurnal Ilmu-Ilmu Keislaman* 18, no. 02 (January 2, 2019): 37–48.
- Hanafi, Andhi Sukma, Chairil Almy, and M Tirtana Siregar. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Manajemen Industri dan Listrik* 2, no. 1 (2018): 10.
- Hani Handoko. *Manajemen*. 2nd ed. yogyakarta: BPFE Yogyakarta, 2003.

- Hidayat, Mansur. "Model Komunikasi Kyai Dengan Santri di Pesantren." *Jurnal ASPIKOM* 2, no. 6 (February 4, 2017): 385.
- Ilyas, Rahmat. "Kepemimpinan dalam Perspektif Islam" *Al-Buhuts* 18 (2022): 15.
- Iskandar, Iskandar, and Lubis Lubis. "KONSEP KEPEMIMPINAN PERPUSTAKAAN PERGURUAN TINGGI DI ERA DIGITAL (Sebuah Kajian Terhadap Gaya Kepemimpinan Transformasional)." *Jurnal Ilmu Perpustakaan (Jiper)* 1, no. 2 (January 29, 2020).
- Jamaludin, Agus. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan pada PT.Kaho IndahCitra Garment Jakarta." *JABE (Journal of Applied Business and Economic)* 3, no. 3 (August 12, 2017): 161.
- Julaeha, Syahrudin. "Reformasi Birokrasi Pada Kua." *Jurnal Bimas Islam* 8, no. 3 (2015): 589–605.
- Khamdani, Puji. "Kepemimpinan dan Pendidikan Islam" *Madaniyah* (2014): 18.
- Kurniawan, Hendra. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam: Mengkritik Gaya Kepemimpinan Klasik di Era Informasi." *Sustainable Development* (n.d.): 8.
- Linarwati, Mega, Azis Fathoni, and Maria M Minarsih. "Studi Deskriptif Pelatihan dan Pengembangan Suberdaya Manusia Serta Penggunaan Metode Behavioral Event Interview Dalam Merekrut

Karyawan Baru di BANK Mega Cabang Kudus”
Journal Of Management (2016): 8.

Lorena, Anggreta Queen, and Misti Hariasih. “The Effect of Laissez Faire’s Leadership Style, Work Discipline and Communication on Employee Performance of PT. Trans Retail Sidoarjo.”
Indonesian Journal of Law and Economics Review 5 (November 21, 2019).

Mulyadi, Mohammad. “Riset Desain Dalam Metodologi Penelitian.” *Jurnal Studi Komunikasi dan Media* 16, no. 1 (August 21, 2013): 71.

Mustika, Dea, Aprilla Anggraini, Adisya Elfira Hadi, Denisa Novri Yulanda, Eka Setianingsih, Meylanda Gustina Sari, T Rika Zuliyanti, and Nuzul Syahril Ramadhan. “Konsep Kepemimpinan Demokratis dalam Membuat Keputusan di Lingkungan Sekolah” *Jurnal Pendidikan Tambusai* 6 (2022): 4.

Pria Bintang, Aditama. “Analisis Kinerja Organisasi Pada Kantor Kecamatan Blora.” *Journal of Public Policy and Management Review* 6, no. 2 (2017): 283–295.

Puspita, Faryulia. “Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Blitar” 03 (2014): 16.

Putra, Maha, Indra Permana, and Nurul Fadilah. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Otoriter dan Lingkungan Kerja Non-Fisik Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan PT. Frina Lestari Nusantara,”
Jurnal Poltek Triguna no. 3 (2020): 14.

Putri, Ramayani, Syahfitri Alzyirah, and Tricilia Agustina. “Gaya Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Peningkatan Motivasi dan Kinerja Pegawai di KUA Kecamatan Padang Utara” *Journal of Multidisciplinary research and development* 4, no. 4 (2022): 6.

Rasal, Amrullah. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai di Dinas Pendapatan Kota Batam” *Jurnal Dimensi* 4, no. 2 (August 26, 2016).

Rohaeni, Heni. “Model Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai” *Jurnal Ekonomi Manajemen Dan Bisnis* (2016): 16.

Rosaliza, Mita. “Wawancara, Sebuah Interaksi Komunikasi Dalam Penelitian Kualitatif.” *Jurnal Ilmu Budaya* 11, no. 2 (2015): 74.

Sakti, Andhika. “Penerapan Sikap Pemimpin Menurut Perspektif Al-Qur’an Dalam Konsep Pengawasan dan Evaluasi.” *Tadbir: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 8, no. 1 (February 27, 2020): 27–38.

Sanjaya, Arwin, and Aris Baharuddin. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan Provinsi Sulawesi Selatan” (n.d.): 12.

- Sarah, May. “Kepemimpinan Interpersonal dan Implementasinya di Lembaga Pendidikan” *Jurnal Edukasi Dan Non Formal* (n.d.): 9.
- Sekartini, Ni Luh. “Pengaruh Kemampuan Kerja Displin Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Administrasi Universitas Warmadewa” *Jurnal Ekonomi & Bisnis Jagadhita* (n.d.).
- Sidiq, Ricu. “Pemanfaatan Whatsapp Group Dalam Pengimplementasian Nilai-Nilai Karakter Pancasila Pada Era Disrupsi.” *Puteri Hijau : Jurnal Pendidikan Sejarah* 4, no. 2 (July 3, 2019): 145.
- Susanto, Agus. “Peran Kepala KUA dalam Membangun Moderasi Beragama di Kabupaten Majalengka.” *Andragogi: Jurnal Diklat Teknis Pendidikan dan Keagamaan* 7, no. 2 (December 30, 2019): 232–245.
- Syafar, Djunawir. “Teori Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 5 (2017): 9.
- Tampi, Bryan Johannes. “Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia, tbk (Regional Sales Manado)” *Acta Diurna Komunikasi* (2014): 20.
- Tampubolon, Biatna Dulbert. “Analisis Faktor Gaya Kepemimpinan dan Faktor Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Organisasi Yang Telah

Menerapkan SNI 19-9001-200” *Jurnal Standardisasi* 9, no. 3 (n.d.): 10.

Wahjono, Sentot Imam. “Kepemimpinan Transformasional di Sekolah-Sekolah Muhammadiyah.” *Manajemen Bisnis* 1, no. 1 (January 11, 2013): 74.

Wahyuni, Sri, Inda Nur Fadilah, and Winda Astri. “Gaya Kepemimpinan Otoriter (Otokratis) Dalam Manajemen Pendidikan” *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Islam* 1 (2022): 8.

Zaenal, ABIDIN. “Pendekatan Kualitatif Pada Skripsi Mahasiswa Psikologi Undip Tahun 2006” *Jurnal Psikologi* 3, no. 2 (2006): 26–36.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A