GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DAARUT TAUHID DALAM MEMBINA KARYAWAN DI KANTOR DAARUT TAUHID BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh

ARGA WIGUNAGARA

Npm : 1841030452

Program Studi : Manajemen Dakwah

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1443 H/ 2022 M

GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DAARUT TAUHID DALAM MEMBINA KARYAWAN DI KANTOR DAARUT TAUHID BANDAR LAMPUNG

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Persyaratan Guna

Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos)

Oleh

ARGA WIGUNAGARA

Npm : 1841030452

Program Studi : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr.Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag.
Pembimbing II : M. Husaini, S.T., M.T.

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

UNIVERSITAS ISLAM NEGERI

RADEN INTAN LAMPUNG

1443 H/ 2022 M

ABSTRAK

DT Peduli adalah lembaga nirlaba yang bergerak dalam bidang fundraising dan pendayagunaan dana zakat, infak, shadaqahdan wakaf. Didirikan oleh KH Abdullah Gymnastiar pada 16 Juni 1999 sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhiid. Pada awal berdirinya, lembaga ini bernama Dompet Peduli Umat Daarut Tauhiid (DPU DT), kemudian pada akhir Desember 2017 bertransformasi menjadi Dararut Tauhiid Peduli (DT Peduli), diresmikan langsung oleh pembina Yayasan Daarut Tauhid KH Abdullah Gymnastiar. Gaya Kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu. Pembinaan adalah suatu proses dimana orang- orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Adapun Tujuan dari Penelitian ini yaitu untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala Daarut Tauhid Bandar Lampung dalam membina karyawan.

Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif kualitatif, pengumpulan data dilakukan melalui cara wawancara, observasi dan dokumentasi serta sumber data yang digunakan yaitu sumber data primer. Analisis data penelitian ini yaitu peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif berupa proses menganalisis, menggambarkan dan meringkas kejadian atau fenomena dari data yang diperoleh melalui proses wawancara maupun pengamatan langsung ke lapangan. Sedangkan uji keabsahan data yang dilakukan dengan teknik triangulasi.

Hasil dan kesimpulan yang diperoleh di Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung adalah kepemimpinan Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung sudah baik, yang dimana gaya kepemimpinan kepala Daarut Tauhid Bandar Lampung sudah sesuai dengan SOP yang diberikan dari kantor pusat. Dan kepala kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung menganut gaya kepemimpinan pada masa Rasulullah dan sahabat-sahabatnya tetapi tidak semuanya bisa diterapkan, karena anjuran dari kantor pusat dianjurkan untuk menggunakan nilai ibadah dan yaumiyah menjadi suatu penilaian untuk pengkajian.

Lembaga Daarut Tauhid mengadakan pembinaan karyawan dalam bentuk pelatihan. Pelatihan dilaksanakan dalam waktu tiga bulan sekali, yang diadakan oleh FOZ (Asosiasi lembaga pengelola zakat) dan Kemenag yang ada di Lampung. Di dalam pelatihan semua karyawan akan mendapat bagian secara bergulir mulai dari manajer hingga staf. Pelatihan yang diberikan antara lain Diklatsar, Pelatihan Keuangan, Pelatihan Program, Pelatihan Funding, dan Pelatihan Zakat

Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Pembinaan Karyawan

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1Bandar Lampung 35131 Telp(0721)703260

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama	: Arga Wigunagara
NPM	: 1841030452
Jurusan/Prodi	: Manajemen Dakwah
Fakultas	: Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung" adalah benar-benar merupakan karya yang disusun sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam *footnote* atau daftar pustaka. Apabila adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusun.
Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, 11 Agustus 2022
Penulis,

Arga Wigunagara
NPM. 1841030452

PERSETUJUAN

Judul Skripsi	:	**Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Peduli Dalam Membina Karyawan Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung**
Nama	:	**Arga Wigunagara**
NPM	:	**1841030452**
Jurusan	:	**Manajemen Dakwah**
Fakultas	:	**Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqosyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqosyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I	**Pembimbing II**
Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag	**M. Husaini, S.T, M.T**
NIP.197206161997032002	**NIP.197812182009121001**

Mengetahui,
Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I
NIP. 197010251999032001

KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 ☎(0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul **"Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Peduli Dalam Membina Karyawan Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung"** disusun oleh **Arga Wigunagara,** NPM: **1841030452**, Program studi: **Manajemen Dakwah**. Telah diujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal: Jum'at, 02 September 2022 pukul 09.30 – 11.00 WIB.

TIM PENGUJI

Ketua :**Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos., M.Sos.I** (.....)

Sekretaris : **Rouf Tamim, M.Pd.I** (.....)

Penguji I : **Badarudin, M.Ag** (.....)

Penguji II : **Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag** (.....)

Penguji Pendamping : **M. Husaini, S.T, M.T** (.....)

Mengetahui
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Dr. Abdul Syukur, M.Ag
NIP. 196511011995031001

MOTTO

قُلۡ يَٰٓأَهۡلَ ٱلۡكِتَٰبِ هَلۡ تَنقِمُونَ مِنَّآ إِلَّآ أَنۡ ءَامَنَّا بِٱللَّهِ وَمَآ أُنزِلَ إِلَيۡنَا
وَمَآ أُنزِلَ مِن قَبۡلُ وَأَنَّ أَكۡثَرَكُمۡ فَٰسِقُونَ ٥٩

Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu menjadikan pemimpinmu orang-orang yang membuat agamamu jadi bahan ejekan dan permainan, (yaitu) di antara orang-orang yang telah diberi kitab sebelummu dan orang-orang kafir (orang musyrik). Dan bertakwalah kepada Allah jika kamu orang-orang beriman. (Al-Maidah: 59)

PERSEMBAHAN

Segala puji bagi Allah, Shalawat dan salam atas Nabi Muhammad SAW, skripsi ini kupersembahkan kepada:

1. Kedua orangtuaku, ayahanda Syafrudin Burhan,dan ibundaku Yanti yang telah melahirkan, merawat, membesarkan, mencurahkan kasih sayangnya, mendidik, mensupport,dan mendoakanku untuk keberhasilan dunia dan akhirat kelak.
2. Kakak kandungku, Siska Wiyasa Oktora dan Adik kandungku, Fani Satifa Dwitri yang tiada henti mendoakanku dan saling mendoakan untuk keberhasilanku.
3. Sahabat-sahabat kampus dan sahabat dirumah yang juga mendoakan yang terbaik dalam urusan perkuliahan dan skripsi.
4. Kampusku tercinta yaitu UIN Raden Intan Lampung yang telah memberi banyak hal pelajaran dalam menimba ilmu.

RIWAYAT HIDUP

Arga Wigunagara, lahir di Kalianda pada tanggal 23 Maret 2000. Anak kedua dari tiga saudara dari pasangan Ayah Syafrudin Burhan dan Ibu Yanti. Penulis mengawali pendidikan di :

1. TK ABA Asiyah Kalianda Kabupaten Lampung Selatan lulus pada tahun 2006.
2. SDN 2 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan lulus pada tahun 2012.
3. SMPN 1 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan lulus pada tahun 2015.
4. SMAN 2 Kalianda Kabupaten Lampung Selatan lulus pada tahun 2018.
5. Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi dengan Jurusan Manajemen Dakwah lulus pada tahun 2022.

Bandar Lampung, 11 Agustus 2022
Penulis

Arga Wigunagara
NPM: 1841030452

KATA PENGANTAR

Bismillahirrahmanirrahim

Segala puji hanya milik Allah SWT yang telah menurunkan syari'at islam sebagai jalan atau tuntunan hamba-Nya agar hidup bahagia lahir dan batin, dunia maupun akhirat. Shalawat dan salam selalu tercurahkan kepada rasulullah SAW dalam menjalankan syari'at islam sebagai pedoman hidup di dunia maupun di akhirat.

Berkat limpahan rahmat-Nya penyusun mampu menyelesaikan skripsi ini dengan judul "Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung".

Dalam penulisan skripsi ini, tentu saja penulis tidak terlepas dari bantuan beberapa pihak yang telah memberikan masukan dan dorongan baik secara spiritual maupun materil. Oleh karena itu penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. H. Wan Jamaluddin Z, M.Ag., Ph. D. selaku Rektor Universitas Islam Negeri RadenIntan Lampung.
2. Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag. selaku Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
3. Ibu. Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, S.Sos, M.Sos,I. selaku Ketua Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
4. Ibu Dr.Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag. selaku Dosen Pembimbing I.
5. Bapak M. Husaini, S.T., M.T. selaku Dosen Pembimbing II.
6. Bapak/Ibu Dosen dan Staf Karyawan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.
7. Kedua orangtuaku dan juga seluruh keluarga yang telah mendo'akan dan selalu mendukung.
8. Teman-teman seperjuangan Manajemen Dakwah angkatan 2018, khususnya sahabat dan keluarga besar Manajemen Dakwah E angkatan 2018 yang telah membantu dan menyemangati dalam menyelesaikan skripsi ini.

9. Sahabat-sahabatku BST, Humaidi Fadly, dan Fina Melyana terimakasih atas dukungan dan semangat yang kalian berikan.
10. Almamater tercinta Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah mendidik saya dari awal masuk hingga saya lulus yang telah memberikan pengetahuan ilmu pengetahuan dan ilmu agama

Bandar Lampung, 11 Agustus 2022
Hormat Penulis

Arga Wigunagara
NPM: 1841030452

DAFTAR ISI

ABSTRAK ..... **ii**
SURAT PERNYATAAN ..... **iii**
HALAMAN PERSETUJUAN ..... **iv**
HALAMAN PENGESAHAN ..... **v**
MOTTO ..... **vi**
PERSEMBAHAN ..... **vii**
RIWAYAT HIDUP ..... **viii**
KATA PENGANTAR ..... **ix**
DAFTAR ISI ..... **xi**
DAFTAR TABEL ..... **xiii**
DAFTAR GAMBAR ..... **xiv**
DAFTAR LAMPIRAN ..... **xv**

BAB 1 PENDAHULUAN
A. Penegasan Judul 1
B. Latar Belakang Masalah 3
C. Fokus Penelitian 6
D. Rumusan Masalah 6
E. Tujuan Penelitian 6
F. Manfaat Penelitian 7
G. Metodologi Penelitian 7
   1. Jenis Penelitian 7
   2. Desain Penelitian 8
   3. Partisipasi dan Penelitian 8
   4. Sumber Data Dalam Penelitian 8
   5. Prosedur Pengumpulan Data 9
   6. Prosedur Analisis Data 11
   7. Keabsahan Data 12
H. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan 12
I. Sistematika Pembahasan 15

BAB II GAYA KEPEMIMPINAN DAN PEMBINAAN KARYAWAN
A. Gaya Kepemimpinan 17
   1. Pengertian Gaya Kepemimpinan 17
   2. Teori Kepemimpinan 24
   3. Fungsi Kepemimpinan 25
   4. Indikator Gaya Kepemimpinan 26
   5. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan 26
   6. Peran dan Sifat Kepemimpinan 35
   7. Unsur-unsur Kepemimpinan 37
   8. Gaya Kepemimpinan yang Efektif 37

B. Pembinaan Karyawan 38
1. Pembinaan Pegawai 38
2. Tahapan-Tahapan Penyusunan Pembinaan 41
3. Fungsi Pembinaan.....41
4. Tujuan Pembinaan Pegawai 43
5. Prinsip Dasar Pembinaan Pegawai 45

BAB III LEMBAGA DOMPET PEDULI UMMAT DAARUT TAUHID BANDAR LAMPUNG

A. Profil lembaga Dompet Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandar Lampung.....49
1. Sejarah Lembaga Dompet Peduli Ummat Daarut Tauhid.....49
2. Visi dan Misi Lembaga Dompet Peduli Ummat Daarut Tauhid.....53
3. Struktur Kepengurusan Dompet Tauhid Bandar Lampung 53
4. Fungsi dan Tugas Pokok Karyawan Lembaga Dompet Peduli Ummat Darut.....55
5. Tauhid Bandar Lampung.....57
6. Sarana dan Prasarana 60
7. Program Pendayagunaan Lembaga Dompet Peduli Ummat Daarut Tauhid Bandar Lampung.....63

B. Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Di Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung 63
1. Gaya Kepemimpinan Di Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung.....63
2. Pembinaan Karyawan Di Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung.....65

BAB IV ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA DAARUT TAUHID DALAM MEMBINA KARYAWAN DI KANTOR DAARUT TAUHID BANDAR LAMPUNG

A. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Pembinaan Karyawan 69

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....77
B. Saran.....78

DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Visi dan Misi Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung
Tabel 1.2 Sarana dan Prasarana Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Struktur Organisasi Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung
Gambar 2.2 Proses Wawancara Dengan Staf Keuangan
Gambar 2.3 Keadaan Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 Kisi-Kisi Instrumen Pedoman Wawancara
Lampiran 5 Kisi-Kisi Instrumen Lembar Dokumentasi
Lampiran 8 Dokumentasi
Lampiran 9 Surat Balasan Penelitian Di Lembaga Daarut Tauhid Bandar Lampung
Lampiran 10 Turnitin

BAB I
PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Judul skripsi ini adalah "Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung". Adapun uraian pengertian beberapa istilah yang terdapat dalam judul proposal yaitu,sebagai berikut:

Menurut Kartono, Kepemimpinan berasal dari kata pemimpin yang berarti seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan dan kelebihan di satu bidang sehingga dia mampu mempengaruhi orang lain untuk bersama–sama melakukan aktifitas tertentu demi pencapaian suatu sasaran dan tujuan.

Menurut Sutrisno, dalam suatu organisasi, kepemimpinan memegang peranan yang penting karena pemimpin itulah yang akan menggerakkan organisasi dalam mencapai tujuan organisasi. Tidak mudah menjadi seorang pemimpin, karena pempimpin harus memahami bawahan.[1]

Menurut Kreitner dan Kinicki, mengungkapkan bahwa kepemimpinan atau leadership didefinisikan sebagai suatu proses pengaruh sosial dimana pemimpin mengusahakan partisipasi sukarela dari para bawahan dalam suatu usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Maka kepemimpinan adalah suatu proses dimana seseorang mempengaruhi orang lain untuk menjadi bawahan dalam mencapai tujuan bersama.

Menurut Kartono "Gaya Kepemimpinan adalah cara bekerja dan bertingkah laku pemimpin dalam membimbing para bawahannya untuk berbuat sesuatu". Jadi gaya kepemimpinan merupakan sifat dan perilaku pemimpin yang diterapkan kepada bawahannya untuk membimbing bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan.[2]

---

[1] Amir Mahmud, *Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang*, Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan, Volume 1 Nomor 2 Edisi Maret 2019, hal. 41.

[2] Yohanes Jimirano Ama Gate, Chusnul Fatanah, Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Di CV.Mustika Surya Pratama), Vol. 1, No 1, Mei 2020, hal. 56-63.

DT Peduli adalah lembaga nirlaba yang bergerak dalam bidang fundraising dan pendayagunaan dana zakat, infak, shadaqahdan wakaf. Didirikan oleh KH Abdullah Gymnastiar pada 16 Juni 1999 sebagai bagian dari Yayasan Daarut Tauhiid. Pada awal berdirinya, lembaga ini bernama Dompet Peduli Umat Daarut Tauhiid (DPU DT), kemudian pada akhir Desember 2017 bertransformasi menjadi Dararut Tauhiid Peduli (DT Peduli), diresmikan langsung oleh pembina Yayasan Daarut Tauhid KH Abdullah Gymnastiar.[3]

Menurut Mathis, Pembinaan adalah suatu proses dimana orang- orang mencapai kemampuan tertentu untuk membantu mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, proses ini terkait dengan berbagai tujuan organisasi, pembinaan dapat dipandang secara sempit maupun luas. Sedangkan Ivancevich, mendefinisikan pembinaan sebagai usaha untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pekerjaannya sekarang atau dalam pekerjaan lain yang akan dijabatnya segera.[4]

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Pendapat Agung "Kinerja karyawan adalah hal yang utama dan paling penting dalam manajemen perusahaan. Dengan kata lain ketika perusahaan merekrut karyawan, sebenarnya yang "dibeli" adalah kinerja karyawannya, bukan hal yang lainnya." Sedangkan menurut Moerinho " Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan salam mewujudkan sasaran, tujuan visi dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategi suatu organisasi".[5]

---

[3] https://dtpeduli.org/content/transformasi-dpu-dt-menjadi-dt-peduli, diakses pada tanggal 21 Maret 2022.

[4] Chintya Ones Charli, DesiIlona, Hanna Pratiwi, *Pengaruh Pembinaan Pegawai, Pengembangan Pegawai, Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang*, Vol.3,No.1, 2019, hal. 233.

[5] Eko Boedhi Santoso, Shinta Maharani Trivena, Nilawati Fiernaningsih, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Malang Town Square*, Jurnal Administrasi dan Bisnis, Volume 13, Nomor 1, Juni 2019, hal. 44.

B. Latar Belakang

Sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam organisasi, karena kualitas organisasi sendiri sangat tergantung pada kualitas sumber daya manusia sebagai karyawan dan pelaku layanan dalam suatu organisasi. Pada dasarnya untuk mendapatkan sumber daya manusia yang sesuai dengan kebutuhan diperlukan suatu strategi dalam mengelola sumber daya manusia, pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan memberikan kemajuan bagi perusahaan terutama dalam menghadapi situasi dan kondisi yang selalu berubah dan berkembang landasan sukses keunggulan bersaing bagi perusahaan adalah bagaimana perusahaan tersebut mengelola faktor manusia (karyawan) yang dimilikinya. Perusahaan perlu memandang karyawan sebagai pribadi yang mempunyai kebutuhan atas pengakuan dan penghargaan, bukan sebagai alat untuk pencapaian tujuan perusahaan saja. Dengan demikian, perusahaan tidak hanya menuntut apa yang harus diberikan karyawan terhadap perusahaan, namum juga harus memikirkan apakah kebutuhan karyawan telah terpenuhi sehingga dapat merangsang timbulnya komitmen dan kinerja karyawan yang meningkat dalam perusahaan. Untuk itu perusahaan juga harus memperhatikan pembinaan hubungan yang baik dengan para karyawannya karena sebaik apapun strategi yang dibuat oleh manajer, maka strategi tersebut tidak akan dilaksanakan dengan baik bila tidak disertai sikap yang positif dari karyawannya.

Gaya kepemimpinan merupakan salah satu faktor lingkungan intern yang sangat jelas mempunyai pengaruh terhadap perumusan kebijaksanaan dan penentuan strategi perusahaan. Hal ini penting mendapat perhatian karena seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya memperhatikan bentuk sikap yang berbeda. Gaya kepemimpinan dalam dunia bisnis berpengaruh kuat terhadap jalannya perusahaan dan kelangsungan hidup perusahaan. Peran kepemimpinan yang sangat strategi penting bagi pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi, merupakan salah satu motif yang mendorong seseorang untuk selalu menyelidiki seluk-beluk yang terkait dengan kepemimpinan. Kualitas dari seorang pemimpin seringkali dianggap sebagai faktor terpenting keberhasilan atau kegagalan organisasi. Gaya kepemimpinan sangat strategis dan penting dalam sebuah

organisasi sebagai salah satu penentu keberhasilan dalam pencapaian misi, visi dan tujuan suatu organisasi. Tantangan dalam mengembangkan strategi organisasi yang jelas terutama terletak pada organisasi disatu sisi dan tergantung pada pemimpin. Pernyataan ini ditegaskan oleh Hutson yang menyatakan bahwa keberhasilan seorang manajer pada masa yang akan datang ditentukan oleh kemampuan untuk mengenal perilaku bawahannya.

Kesesuaian antara gaya kepemimpinan, norma-norma dan kultur organisasi dipandang sebagai kunci sebagai suatu pra syarat kunci kesuksesan prestasi tujuan organisasi. Pimpinan dalam memberikan perhatian untuk membina, menggerakkan dan mengarahkan potensi karyawan dilingkungannya memiliki pola yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain. Perbedaan itu disebabkan oleh gaya kepemimpinan yang tidak sama masing-masing dari setiap pemimpin. Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor penentu keberhasilan untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan keberhasilan dalam bekerja ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya. Dengan demikian produktivitas dan hasil kerja karyawan akan meningkat secara optimal. Dalam kenyataannya, di Indonesia dan juga Negara-negara lain, keberhasilan secara menyeluruh belum mencapai tingkat maksimal. Setiap karyawan memiliki tingkat kinerja kerja yang berbeda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.[6]

Kepemimpinan adalah cara seorang pemimpin mempengaruhi perilaku bawahan, agar mau bekerjasama dan bekerja secara produktif untuk mencapai tujuan organisasi. Dari definisi ini, terlihat bahwa kepemimpinan adalah bagian penting dari manajemen, dimana seorang pemimpin harus dapat menciptakan integrasi yang serasi dengan para bawahannya juga termasuk dalam membina kerja sama, mengarahkan dan mendorong gairah kerja para bawahan, mempengaruhi dan memberikan sikap serta perilaku individu dan kelompok, sehingga membentuk gaya kepemimpinan yang pemimpin terapkan. Perilaku seorang pemimpin adalah pengaruh yang akan

---

[6] Johny Urbanus Lesnussa, *Gaya Kepemimpinan dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Ambon*, hal. 2-3.

menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi psikologis bawahan, ada bawahan yang melihat, mengamati dan meniru perilaku pemimpin yang ditunjukan atasannya dalam melaksanakan pekerjaan sesuai dengan harapannya. Apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan dirasakan sebagai sesuatu yang diharapkan bawahan, maka akan berpengaruh dan memiliki dampak yang lebih baik terhadap kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila perilaku kepemimpinan yang ditampilkan atasan sebagai sesuatu yang tidak sesuai dengan harapannya maka akan berpengaruh kurang baik terhadap kinerja karyawan. Kinerja merupakan tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Dalam konteks kepemimpinan, kinerja seorang karyawan dalam sebuah perusahaan sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi karyawan itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan.[7]

Pemimpin disuatu organisasi yang bertanggung jawab untuk pencapaian berbagai tujuan seringkali mengalami hambatan yang disebabkan karena perilaku yang ditunjukkan para karyawan yang menjadi bawahannya. maka dibutuhkan interaksi sosial satu sama lain yang saling membantu sehingga tercipta lingkungan kerja yang nyaman dan tentram. Dalam proses bersosialisasi dan berinteraksi, seorang pemimpin harus mampu memberikan dorongan atau semangat kepada para karyawan guna mencapai kinerja organisasi secara optimal dan dapat menimbulkan daya dorong yang positif karyawan nya dalam bertindak. Seorang pemimpin juga harus menghindari tindakan, ucapan dan ungkapan yang dapat membunuh motivasi orang-orang yang menjadi tanggung jawabnya.

Memberi motivasi dan berinovasi untuk mengekspresikan berbagai kemampuan yang dimiliki karyawan, tidak cukup hanya dengan cara mendorong untuk berperilaku motivatif, tetapi lebih dari itu seorang pemimpin juga harus menjaga moral kerja agar semangat tetap terjaga dan terpelihara dengan baik. Untuk menumbuhkan semangat kerja karyawan haruslah diberikan suatu motivasi. Motivasi ini tidak hanya berbentuk materi saja tetapi dengan bentuk

---

[7] Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio, *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi)*, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM), Vol.15, No.2, November 2019, hal. 39.

penghargaan dan prestasi yang dikerjakan karyawan. Jadi motivasi juga saling berkaitan erat dengan karyawan oleh karena itu karyawan harus memiliki motivasi untuk semangat kerja supaya dapat mencapai suatu tujuan yang diinginkan oleh perusahaan.[8]

Dari uraian diatas tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul : "**Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung**".

C. Fokus Penelitian

Fokus penelitian adalah rangkaian bentuk susunan permasalahan yang dijelaskan sebagai pusat dalam topik penelitian, sehingga harapannya dengan terfokus ini si penelitian benar-benar mampu mengumpulkan data dan menganalisis data yang sesuai dengan tujuan penelitian.

Agar pembahasan dalam penelitian ini tidak mengalami penyimpangan dan pelebaran permasalahan, maka menurut saya perlu untuk membuat pembatasan. Berdasarkan latar belakang diatas maka fokus penelitian yaitu tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Mengacu dan merujuk pada latar belakang diatas, maka dapat ditetapkan rumusan-rumusan masalah sebagai berikut "Bagaimana gaya kepemimpinan kepala Daarut Tauhid Bandar Lampung dalam membina karyawan?"

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian dengan rumusan masalah diatas adalah sebagai berikut "Untuk mengetahui gaya kepemimpinan kepala Daarut Tauhid Bandar Lampung dalam membina karyawan".

---

[8] Novi Elvianta, Husni Thamrin, Bahrum jamil, *Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan*, Jurnal Ilmu Administrasi Publik, Vol. 2 No. (1) (2014), hal. 8-15.

F. Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis
   Penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumbangan pemikiran terhadap ilmu terutama yang berkaitan dengan gaya kepemimpinan dalam membina karyawan.

2. Manfaat Praktis
   Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan salah satu referensi serta saran bagi seorang pemimpin dalam memimpin bawahannya untuk memajukan kinerja dan kemajuan organisasi dalam hal ini.

G. Metodologi Penelitian

Metode penelitian menurut Sugiyono adalah "cara-cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid, dengan tujuan dapat ditemukan, dikembangkan dan dibuktikan, suatu pengetahuan tertentu sehingga pada gilirannya dapat digunakan untuk memahami, memecahkan, dan mengantisipasi masalah." Metode dapat dipahami sebagai tata cara bagaimana suatu penelitian dilaksanakan. Semua riset pada dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memecahkan masalah, menurut Cooper & Schindler, "Metode ilmiah, seperti yang dilakukan dalam penelitian bisnis, memandu pendekatan penelitian untuk memecahkan masalah. Sebagai riset untuk memecahkan masalah, maka digunakan metode ilmiah dan metode ilmiah akan mengunakan cara berpikir ilmiah (*scientific thinking*) yaitu berfikir kritis secara rasional dan logis.[9]

Agar memudahkan dalam memahami pembahasan, rumusan masalah, dan tujuan penelitian. Dapat dicapai untuk menyimpulkan dan mengolah data yang terkumpul, maka diperlukan metode penelitian yang tepat, agar penelitian ini mendapatkan data yang lengkap dan berjalan dengan lancar. Jadi penelitian harus mengetahui langkah-langkah berikut:

1. Jenis Penelitian
   Metode penelitian kualititatif merupakan suatu cara yang digunakan untuk menjawab masalah penelitian yang berkaitan

---

[9] Nana Darma, Elin Herlina, *Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen*, Jurnal Ilmu Manajemen, Volume 5 Nomor 1, April 2018, hal. 288.

dengan data berupa narasi yang bersumber dari aktivitas wawancara, pengamatan, penggalian dokumen.[10]

Melalui penelitian kualitatif Basrowi & Suwandi menuturkan bahwa peneliti dapat mengenali subjek, merasakan apa yang dialami subjek dalam kehidupan sehari-hari. Penelitian kualitatif di dalamnya melibatkan peneliti sehingga akan paham mengenai konteks dengan situasi dan *setting* fenomena alami sesuai yang sedang diteliti.[11]

2. Desain Penelitian

Desain penelitian ini adalah Studi Kasus. Pengertian studi kasus adalah yang mengekplorasi suatu masalah dengan batasan terperinci, memiliki pengambuilan data yang mendalam, dan menyertakan berbagai sumber informasi. Penelitian ini dibatasi oleh waktu dan tempat, dan kasus yang dipelajari berupa program, peristiwa, aktivitas, atau individu.[12]

3. Partisipasi dan Penelitian

Penelitian Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Pegawai Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung.

4. Sumber Data Dalam Penelitian

Berikut adalah subjek darimana data di peroleh. Sumber data penelitian kualitatif sebagian besar berupa kata-kata dan tindakan, selebihnya merupakan sumber tambahan seperti dokumen dan literatur lainnya. Dua sumber data dalam penelitian ini digunakan oleh peneliti untuk mencari dan mengumpulkan sumber data, yaitu:

a. Sumber Data Primer

Pengertian data primer menurut Sugiyono adalah sebuah data yang langsung didapatkan dari sumber dan diberi kepada pengumpul data atau peneliti. Ada pula pendapat menurut

---

[10] Dr. Wahid Murni M.Pd, *Pemaparan Metode Kualitatif*, Juli 2017, hal. 1.

[11] Muhammad RijalFadli, *Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif*, Vol. 21. No. 1.(2021), hal. 34.

[12] Pupu Saeful Rahmat, *PenelitianK ualitatif*, Vol. 5, no. 9, Januari-Juni 2009, hal. 6.

Sugiyono, sumber data primer adalah wawancara dengan subjek penelitian baik secara observasi ataupun pengamatan langsung.

Menurut Sanusi data primer adalah suatu data yang pertama kali dikumpulkan serta ditulis peneliti. Menurut Danang Sunyoto, arti data primer adalah data yang asli dan dikumpulkan sendiri oleh peneliti sebagai alat jawab rumusan masalah penelitian.

b. Sumber Data Sekunder

Data Sekunder adalah data yang diambil dari sumber lain oleh peneliti. Biasanya data-data ini berupa diagram, grafik, atau tabel sebuah informasi penting seperti sensus penduduk. Data sekunder bisa Anda kumpulkan melalui berbagai sumber seperti buku, situs, atau dokumen pemerintah.

5. Prosedur Pengumpulan Data

Langkah terpenting dalam sebuah penelitian adalah prosedur pengumpulan data dengan memasukkan:

a. Observasi

Observasi merupakan suatu pengamatan atau teknik yang dilakukan dengan mengadakan suatu pengamatan secara teliti serta pencatatan secara sistematis. Menurut Sangadji dan Sopiah, Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan indra sehingga tidak hanya dengan pengamatan menggunakan mata. Mendengarkan, mencium, mengecap, dan meraba termaksud bentuk observasi.[13]

Peneliti menggunakan observasi partisipasi, karena observasi partisipasi merupakan jenis pengamatan yang dilakukan dengan aktif terlibat langsung dalam berbagai hal yang sedang diobservasi. Peneliti harus terjun langsung untuk melakukan proses observasi dan mengamati langsung sehingga mendapat gambaran yang jelas mengenai apa yang diamati. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan observasi

[13] Husnul Khaatimah Dan Restu Wibawa, *Efektivitas Model Pembelajaran Cooperatve Integrated Reading And Compositon Terhadap Hasil Belajar*, Jurnal Teknologi Pendidikan, Volume 2 Nomor 2, Edisi Oktober 2017, hal. 80.

langsung yaitu observasi yang dilakukan untuk mendapat kandata mengenai Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Pegawai Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung. Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap pemimpin dan karyawan di kantor daarut tauhid. Dalam melakukan observasi, peneliti mengamati atau melihat secara langsung bagaimana kegiatan yang dilakukan di Kantor Daarut Tauhid.

b. Wawancara

Wawancara adalah situasi berhadap-hadapan antara pewawancara dan responden yang dimaksudkan untuk menggali informasi yang diharapkan, dan bertujuan mendapatkan data tentang responden dengan minimum bias dan maksimum efisiensi. Sementara Menurut Steward & Cash mendefinisikan wawancara sebagai sebuah proses komunikasi (*interpersonal*), dengan tujuan yang telah ditentukan sebelumnya, bersifat serius, yang dirancang agar tercipta interaksi yang melibatkan aktivitas bertanya dan menjawab pertanyaan.[14]

Singh menuliskan bahwa terdapat dua macam wawancara yaitu wawancara formal dan informal. Wawancara formal atau disebut juga wawancara terstruktur adalah sebuah prosedur sistematis untuk menggali informasi mengenai responden dengan kondisi dimana satu set pertanyaan ditanyakan dengan urutan yang telah disiapkan oleh pewawancara dan jawabannya direkam dalam bentuk yang terstandardisasi. Wawancara informal adalah sebuah wawancara dimana tidak dipersiapkan terlebih dahulu pertanyaan-pertanyaan, tidak ada persiapan urutan pertanyaan, dan pewawancara yang berkuasa penuh untuk menentukan pertanyaan sesuai dengan poin-poin utama.

Dari beberapa jenis wawancara yang telah diuraikan diatas, peneliti dalam melakukan penelitian ini menggunakan wawancara tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh

---

[14] Lukman Nul Hakim, *Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit*, Vol. 4 No. 2, Desember 2013, hal. 167.

informasi yang lebih mendalam. Selain itu, dengan wawancara tidak terstruktur, pewawancara dengan orang yang diwawancarai akan merasa lebih leluasa untuk bertanya dan menjawab pertanyaan sehingga proses wawancara tidak terasa kaku.Wawancara dilakukan untuk mendapatkan data tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Pegawai Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung. Peneliti melakukan wawancara dengan Kepala/Karyawan kantor Daarut Tauhid.

c. Dokumentasi

Menurut Bungin, "Metode dokumenter adalah salah satu metode pengumpulan data yang digunakan dalam metodologi penelitian sosial untuk menelusuri data historis". Sedangkan Menurut Sugiyono menyatakan bahwa dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu berbentuk tulisan, gambar, atau karya-karya monumental dari seseorang." Metode atau studi dokumen, pada masa lalu jarang diperhatikan dalam metodologi penelitian kualitatif. Pada masa kini studi dokumen menjadi salah satu bagian yang penting dan tak terpisahkan dalam metodologi penelitian kualitatif. Hal ini disebabkan adanya kesadaran dan pemahaman baru yang berkembang di kalangan para peneliti, bahwa begitu banyak data tersimpan dalam bentuk dokumen dan artefak. Ini membuat penggalian sumber data melalui studi dokumen menjadi pelengkap bagi proses penelitian kualitatif.[15]

6. Prosedur Analisis Data

Analisis data dalam penelitian kualitatif merupakan proses pelacakan serta pengaturan secara sistematis catatan lapangan yang telah diperoleh dari wawancara, observasi serta bahan lain agar peneliti dapat melaporkan hasil penelitian. Analisis data meliputi kegiatan pelacakan, pengorganisasian, pemecahan dan sistesis, pencarian pola serta penentuan bagian-bagian akan

[15]Natalina Nilam Sari, *Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif*, Vol. 13 No. 2, Juni 2014, hal. 178.

dilaporkan sesuai dengan fokus penelitian. Analisis data dilakukan secara berkelanjutan, terus menerus dan berulang-ulang.[16]

7. Keabsahan Data

Penelitian ini menggunakan metode triangulasi data sebagai teknik pengukuran keabsahan data. Menurut Wirawan, triangulasi adalah suatu pendekatan riset yang memakai suatu kombinasi lebih dari satu strategi dalam satu penelitian untuk menjaring data/informasi. Dengan mengumpulkan dan membandingkan multipel data set satu sama lain, triangulasi membantu meniadakan ancaman bagi setiap validitas dan reliabilitas data. Penelitian ini menggunakan triangulasi metode seperti yang dijelaskan oleh Moleong. Triangulasi metode dilakukan dengan cara membandingkan informasi atau data dengan cara yang berbeda. Peneliti menggunakan teknik yang berbeda-beda untuk mendapatkan data dari sumber yang sama.

Peneliti dapat menggunakan observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Melalui berbagai perspektif diharapkan diperoleh hasil yang mendekati kebenaran. Karena itu, triangulasi tahap ini dilakukan jika data atau informasi yang diperoleh dari subjek atau informan penelitian diragukan kebenarannya.[17] Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan teknik analisis deskriptif kualitatif berupa proses menganalisis, menggambarkan dan meringkas kejadian atau fenomena dari data yang diperoleh melalui proses wawancara maupun pengamatan langsung ke lapangan.

H. Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Berikut ini beberapa hasil penelitian yang ada relevansinya dengan judul yang penulis buat sebagai berikut:

1. Nunung Munawaroh Dan Daryana dengan judul Gaya Kepemimpinan Kepala Dinas Dalam Meningkatkan Disiplin

---

[16]Firman, *Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif*, hal. 2.

[17] Syifaul Adhimah, *Peran Orang Tua Dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini*, Jurnal Pendidikan Anak, Volume 9 (1), 2020, hal. 57-62.

Pegawai Di Dinas Pendidikan Kabupaten Bandung Barat. Penulis membahas tentang Gaya kepemimpinan kepala Dinas Kabupaten Bandung Barat dalam meningkatkan disiplin pegawai telah terlaksana dengan baik melalui pembinaan-pembinaan, seperti memberikan pelatihan-pelatihan, bimbingan teknik, workshop seminar, memberikan arahan-arahan, selalu berkoordinasi untuk menentukan suatu tujuan yang ingin dicapai, menganggap bawahan sebagai rekan kerja dan selalu mengikutsertakan bawahan dalam setiap pengambilan keputusan. selalu mengadakan rapat-rapat menerima kritik dan saran. Untuk kemajuan organisasi sesuai dengan visi dan misi yang ingin dicapai.

2. Amir Mahmud dengan judul Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. Berdasarkan penelitian mengenai peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kedisiplinan Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang dapat disimpulkan sebagai berikut: Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang telah terlaksana dengan baik. Hal ini telah sesuai dengan prosedur-prosedur yang ada. Peran Pemimpin sangat berpengaruh dalam peningkatan kedisiplinan kerja pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang guna mencapai keberhasilan kerja sebagaimana dengan tujuan awal instansi. Didalam pelaksanaan disiplin kerja seringkali ditemui hambatan oleh pimpinan. Adapun hambatan yang ditemui di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang adalah kurangnya kesadaran diri dan kurangnya tanggung jawab yang dimiliki para pegawai.
3. Johny Lebanus Lesnussa dengan judul Gaya Kepemimpinan Dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Ambon. Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan pada bab sebelumnya, maka penelitian ini bertujuan untuk mengkaji dan menganalisa hubungan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Ambon. Karena penelitian ini bertujuan untuk mencari hubungan antara dua variabel pokok, maka teknik analisa data yang digunakan adalah teknik alat analisis statistic korelasi product moment telah berhasil membuktikan bahwa ada hubungan yang

signifikan antara gaya kepemimpinan dengan kinerja karyawan pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Ambon.

4. Heri Herdiana dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawa Di Kantor BPJS Ketenagakerjaan Kota Tasikmalaya. Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang diselaraskan dengan permasalahan yang diteliti, maka dapat disimpulkan sebagai berikut : Gaya kepemimpinan termasuk dalam kategori baik. Gaya kepemimpinan yang telah dilakukan oleh pimpinan di BPJS Ketenagakerjaan ini sudah baik hal ini dapat dilihat dari indikator mengenai kapasitas, prestasi, tanggung jawab, partisipasidan status. Budaya organisasi diperoleh termasuk dalam kategori baik Budaya organisasi yang ada di kantor BPJS Ketenagakerjaan sudah baik hal ini dilihat dari indikator Inovasi, Perhatian pada hal-hal rinci, Orientasi hasil, Orientasi orang, Orientasi tim, Keagresifan dan Stabilitas.
5. Sri Wahyu Handayani Dan Dina Nuraisyah dengan judul Analisis Peran Kepemimpinan Camat Terhadap Pembinaan Pegawai Di Kantor Camat Kecamatan Tadu Raya Kabupaten Nagan Raya. Setelah melakukan penelitian maka dapat diambil kesimpulan secara umum terhadap “analisis peran kepemimpinan camat terhadap pembinaan pegawai studi kasus kecamatan tadu raya kabupaten nagan raya”, dimana dengan kesimpulan sebagai berikut: Bahwa peran kepemimpinan camat dalam pembinaan pegawai di kantor camat kecamatan tadu raya kabupaten nagan raya. Namun pada dasarnya kepemimpinan camat tersebut bukan berdasarkan pada sekolah setingkat tinggi pemerintahan (SSTP), akan tetapi camat tersebut ditugaskan oleh bapak bupati sebagai perpanjangan tangan untuk berjalannya roda pemerintahan di tingkat kecamatan, sehingga peran kepemimpinan camat terhadap pembinanaan pegawai di kantor camat tadu raya sangat mempengaruhi berjalannya organisasi tersebut. Hal yang demikian terlihat dari yang terjadi selama ini, dimana tingkat kualitas pelayanan pegawai dikantor kecamatan sudah terlaksana dengan baik, hal ini terlihat dari pola pelayanan yang diberikan oleh pegawai dan tenaga kontrak kepada masyarakat dilingkungan kecamatan tadu raya. Demikian juga pada sisi lainnya bahwa peran kepemimpinan camat dalam pembinaan pegawai, dimana terlihat

semua tergantung setiap pekerjaan atau setiap pekerja atau setiap bidang/porsi masing-masing bidang yang dibutuhkan pasti melayani pekerjaan dengan kualitas yang baik. Karena apabila tidak dikerjakan dengan baik nanti bisa ditegur oleh bapak camat ataupun bapak sekcam. Sehingga semua pekerjaan dikerjakan pada poksi masing-masing serta sesuai dengan kebutuhan masyarakat. Hal yang demikian merupakan salah satu peran kepemimpinan camat dalam membina para pegawai.

6. Novi Elvianta, Husni Thamrin Dan Bahrum Jamil dengan judul Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil sebuah kesimpulan bahwa pemimpin di PT. Mestika Sakti Anugerah Semesta Medan belum optimal dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan. Pemimpin masih kurang mendorong sistem kerja karyawan, kurang memberikan pujian atau penghargaan terhadap karyawan yang berprestasi, kurang adanya disiplin kerja, kurang memberi gaji yang optimal, kurangnya keterbukaan kepada sistem kerja di kantor dan kurang tanggung jawab terhadap karyawannya.

   Maka yang dimaksud dengan judul ini adalah penelitian tentang studi Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Pegawai Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung. Pada umumnya mereka meneliti tentang bagaimana gaya kepemimpinan yang telah dilaksanakan dan peran kepemimpinan yang mereka berikan kepada karyawannya untuk mencapai sebuah tujuan yang sama didalam organisasi. Terkait penelitian saya perbedaannya terletak pada bagaimana peran kepemimpinan dalam membangun dan melaksanakan tugasnya dengan baik dan benar karena dari jurnal terdahulu yang saya teliti masih terdapat hambatan yang terjadi dikarenakan hubungan antara pegawai dan pemimpin yang masih kurang bekerjasama secara optimal.

I. Sistematika Pembahasan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisi tentang penegasan judul, latar belakang, alasan memilih judul, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian yang relevan,metodologi penelitian,sistematika penulisan.

Bab II : LandasanTeori

Bab ini menguraikan terkait teori-teori yang mendukung dari hasil pustaka.

Bab III : Deskripsi Objek Penelitian Kantor Daarut Tauhid Kota Bandar Lampung.

Bab ini berisi tentang gambaran umum Daarut Tauhid yang menyajikan Sejarah, Lokasi, Landasan, Azas, Prinsip, Struktur Kepengurusan,Visi, Misi, Tujuan dari Kantor Daarut Tauhid Kota Bandar Lampung.

Bab IV : Analisis Penelitian

Bab ini berisi tentang Gaya Kepemimpinan Kepala Daarut Tauhid Dalam Membina Karyawan Pegawai Di Kantor Daarut Tauhid Bandar Lampung yang meliputi analisis data penelitian dan apa saja temuan dalam penelitian ini.

Bab V : Penutup

Bab ini menjelaskan mengenai kesimpulan yang dihasilkan dari penelitian, keterbatasan penelitian dan saran-saran yang mungkin dapat bermanfaat bagi Kantor Daarut Tauhid Kota Bandar Lampung.

BAB II
LANDASAN TEORI

A. Gaya Kepemimpinan

1. Pengertian Gaya Kepemimpinan

Menurut Tampi dan Johannes Gaya kepemimpinan adalah pola tingkah laku yang telah dirancang untuk dapat memaksimalkan kinerja yang dimiliki oleh bawahannya sehingga tercapainya tujuan organisasi melalui peningkatan kinerja organisasi yang maksimal. Sedangkan Anwar dan Ruyatnasih memberi pengertian bahwa gaya kepemimpinan merupakan seni dalam mempengaruhi perilaku bawahan sehingga mereka mau bekerja sama secara produktif dalam upaya mencapai tujuan perusahan atau organisasi, pengertian gaya kepemimpinan lainnya diungkapkan oleh Mulyadi dimana dalam pengertian ini gaya kepemimpinan merupakan sekumpulan ciri ataupun karakteristik dalam upaya pencapaian sasaran guna untuk mempengaruhi bawahan yang melibatkan pola peilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Dalam pandangan Islam, kepemimpinan merupakan amanah dan tanggungjawab yang tidak hanya dipertanggungjawabkan kepada anggota-anggota yang dipimpinya, tetapi juga akan dipertanggungjawabkan dihadapan Allah Swt. Jadi, pertanggungjawaban kepemimpinan dalam Islam tidak hanya bersifat horizontal-formal sesama manusia, tetapi bersifat vertikal-moral,yakni tanggung jawab kepada Allah Swt di akhirat nanti. Allah Swt berfirman:

وَالَّذِيْنَ هُمْ عَلٰى صَلَوٰتِهِمْ يُحَافِظُوْنَ ۝ وَالَّذِيْنَ هُمْ لِاَمٰنٰتِهِمْ وَعَهْدِهِمْ رَاعُوْنَ

Artinya : “Dan orang-orang yang memelihara amanah (yang diembankannya)dan janji mereka, dan orang-orang yang memelihara sholatnya”. (QS. Al Mukminun 8-9).

Seorang pemimpin harus bersifat amanah, sebab ia akan diserahi tanggung jawab. Jika pemimpin tidak mempunyai sifat amanah, tentu yang terjadi adalah penyalah gunaan

jabatan dan wewenang untuk hal-hal yang tidak baik. Itulah mengapa nabi Muhammad SAW juga mengingatkan agar menjaga amanah kepemimpinan, sebab hal itu akan dipertanggungjawabkan, baik didunia maupun diakhirat. Oleh karenanya, kepemimpinan mestinya tidak dilihat sebagai fasilitas untuk menguasai, tetapi dimaknai sebagai sebuah pengorbanan dan amanah yang harus diemban dengan sebaik baiknya. Kepemimpinan juga bukan kesewenang-wenangan untuk bertindak, tetapi kewenangan untuk melayani dan mengayomi dan berbuat dengan seadil-adilnya. Kepemimpinan adalah sebuah keteladanan dan kepeloporan dalam bertindak. Kepemimpinan semacam ini akan muncul jika dilandasi dengan semangat amanah, keikhlasan dan nilai-nilai keadilan.[18]

Dalam Islam pengelolaan sumber daya manusia mengacu pada apa yang dicontohkan oleh Nabi Muhammad SAW didasarkan pada konsep Islam mengenai manusia itu sendiri. Konsep Pertama: Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Tuhan. Oleh karena itu segala kegiatan manusia harus merupakan bentuk ibadah, ibadah dalam arti luas, tidak hanya ibadah yang bersifat ritual. Setiap kegiatan manusia bisa bernilai ibadah jika diniatkan untuk mencari ke-ridlo-an Tuhan. Bermasyarakat yang baik adalah ibadah, bekerja dengan giat merupakan ibadah, bahkan tidur pun bisa bernilai ibadah. Konsep kedua: Manusia adalah khalifatullah fil ardhli - wakil Allah di bumi, yang bertugas memakmurkan bumi. Konsekuensi dari kedua konsep ini adalah segala kegiatan manusia akan dinilai dan dipertanggungjawabkan kelak di akhirat. Dengan konsep tersebut Islam memandang bahwa masalah memange manusia bukan masalah yang sepele. Islam mengusahakan sumber daya manusia untuk ikut memakmurkan bumi dalam lingkup pengabdian kepada Tuhan dengan memanfaatkan seoptimal mungkin potensi yang telah dianugerahkan oleh Tuhan. Dalam hal *recruitment &*

---

[18] Yolanda, M., & Wulandari, S. (N.D.). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam.

selection, beliau sangat mementingkan profesionalisme. Beliau bersabda, “Jika suatu urusan diserahkan kepada yang bukan ahlinya, maka tunggulah saat (kehancuran)-nya.” (HR Bukhari dan Ahmad). Rasulullah juga bersabda, “Siapa yang mengangkat seseorang sebagai pegawai dari suatu kaum, padahal pada kaum itu terdapat seseorang yang diridhai Allah (cakap, soleh dan beriman) maka ia telah berkhianat kepada Allah, Rasul-Nya dan orang-orang beriman. (HR al-Hakim). Rasulullah sangat memperhatikan masalah remunerasi. Dalam hadis riwayat Abdur-Razzaq dari Abu Hurairah dan Abu Sa‟‟id al-Khudri, Nabi s.a.w.bersabda: “Barang siapa mempekerjakan pekerja, beritahukanlah upahnya.” Sedangkan dalam Hadis Riwayat Ibn Majah dari Ibnu Umar, bahwa Nabi bersabda: “Berikanlah upah pekerja sebelum keringatnya kering.” Dalam hubungannya dengan organizational management, Rasulullah adalah manager yang piawai dalam mendelegasikan suatu tugas kepada para sahabatnya. Kemampuan pendelegasian yang baik ini dikarenakan beliau sangat mengenal karakter, potensi dan (minat) masing-masing sahabatnya.

Ada yang menarik dalam sejarah Islam, Umar bin Khatab adalah seorang yang tinggi besar, kuat serta pandai berperang. Akan tetapi Umar tak pernah diangkat menjadi panglima perang. Justru Usamah, pemuda 16 tahun, pernah ditugaskan menjadi seorang panglima perang. Itu karena Rasulullah paham, bahwa selain memiliki kompetensi dalam berperang, Umar memiliki kompetensi sebagai seorang pemimpin (khalifah). Dan ia disiapkan untuk itu. Rasulullah juga telah mencontohkan implementasi *Participative Management*. Beliau kerap melibatkan para sahabatnya dalam pengambilan keputusan. Contoh yang monumental tentang manajemen partisipatif ini bisa dilihat dari keberhasilan Rasul dan sahabat dalam perang Khandaq. Di samping itu, Rasulullah juga sangat piawai dalam memberikan motivasi kepada sahabatnya secara tepat sesuai keadaan sahabatnya. Beliau tidak hanya memotivasi untuk masalah akhirat saja,

Beliau juga memotivasi para sahabatnya untuk selalu optimal di semua posisi dan peran kehidupan masing-masing. Yang menarik adalah Rasulullah memberikan perhatian yang istimewa kepada semua sahabatnya, sehingga diriwayatkan bahwa setiap sahabat merasa bahwa dia adalah orang yang paling diperhatikan dan dicintai Rasul-Nya. Inilah salah satu bentuk *immaterial compensation* yang dicontohkan oleh Rasulullah. Pada praktiknya, Rasulullah tidak hanya sebagai seorang manager, beliau adalah seorang leader. Dan lebih dari itu, beliau tidak hanya menjadi seorang *leader*, tetapi leader yang mampu mencetak *leader-leader* unggul. Hal ini bisa dilihat dari jejak khulafaur rasyidin dan semua sahabatnya.[19]

Gambaran tipe dan gaya kepemimpinan dalam Islam telah dicontohkan secara nyata melalui perilaku baginda nabi Muhammad SAW. Rasulullah adalah pemimpin atas diri, keluarga dan umatnya. Ia memiliki pengaruh yang tidak pernah lekang oleh waktu terhadap pengikutnya, bahkan umat manusia seluruh dunia hingga akhirat nanti. Keberhasilan Rasulullah SAW dalam mengajarkan nilai-nilai kepemimpinan profetik (kenabian), telah diakui dunia sebagai pola kepemimpinan paling berpengaruh sepanjang sejarah. Dalam menjalankan kepemimpinannya, nabi Muhammad lebih mengedepankan ketauladanan dan akhlakun al-karimah. Dalam mempengaruhi dan mengajak orang lain, seraya melakukannya dengan sikap dan hati yang tulus, sebagaimana juga dipraktikkan oleh nabi-nabi sebelumnya. Sifat kenabian yang terangkum dalam empat sifat yaitu; siddiq, amanah, tabligh, dan fathanah, senantiasa selalu menjadi pegangan dalam memimpin umatnya. Melalui empat sifat dasar kepemimpinannya itu, amanat misi kenabian para nabi dalam berdakwah dan membangun peradaban manusia di muka bumi dapat tersampaikan dengan baik. Sudah sepatutnya bagi setiap pribadi muslim dalam urusan kepemimpinan termasuk dalam

---

[19] Umam, K., Sufyan, S., & Majenang, T. (N.D.). Manajemen Sumberdaya Manusia Sebuah Sudut Pandang Dalam Tinjuan Islam.

kepemimpinan pendidikan, berpijak pada pola kepemimpinan yang diajarkan oleh para nabi, khususnya Muhammad SAW. Pola kepemimpinan yang dikenal dengan istilah kepemimpinan profetik ini adalah suatu keniscayaan untuk menjadi pedoman setiap insan dalam melaksanakan amanahnya sebagai khalifah fi al-ard.[20]

Kesuksesan Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam dalam memimpin, selain karena dukungan wahyu, ditopang oleh empat sifat utama beliau, yaitu:

Pertama, *shiddiq* yang artinya jujur. Kejujuran adalah sikap utama yang selalu dipegang Rasulullah dalam memimpin. Beliau dikenal luas oleh masyarakat Arab kala itu sebagai sosok yang sangat jujur dan jauh dari dusta.

Bahkan, beliau sendiri menegaskan,

عَلَيْكُمْ بِالصِّدْقِ، فَإِنَّ الصِّدْقَ يَهْدِي إِلَى الْبِرِّ، وَإِنَّ الْبِرَّ يَهْدِي إِلَى الْجَنَّةِ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَصْدُقُ وَيَتَحَرَّى الصِّدْقَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ صِدِّيقًا، وَإِيَّاكُمْ وَالْكَذِبَ، فَإِنَّ الْكَذِبَ يَهْدِي إِلَى الْفُجُورِ، وَإِنَّ الْفُجُورَ يَهْدِي إِلَى النَّارِ، وَمَا يَزَالُ الرَّجُلُ يَكْذِبُ، وَيَتَحَرَّى الْكَذِبَ حَتَّى يُكْتَبَ عِنْدَ اللَّهِ كَذَّابًا

Artinya : “*Hendaklah kalian selalu berlaku jujur, karena kejujuran membawa kepada kebaikan, dan kebaikan mengantarkan seseorang ke surga. Dan apabila seorang selalu berlaku jujur dan tetap memilih jujur, maka akan dicatat di sisi Allâh sebagai orang yang jujur. Dan jauhilah oleh kalian berbuat dusta, karena dusta membawa seseorang kepada kejahatan, dan kejahatan mengantarkan seseorang ke neraka. Dan jika seseorang senantiasa*

[20] Luluk Maktumah, & Minhaji, M. (2020). Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, *4*(2), 133–148. https://doi.org/10.35316/jpii.v4i2.196

berdusta dan memilih kedustaan maka akan dicatat di sisi Allâh sebagai pendusta.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Kejujuran ini pula yang semestinya tertanam dalam diri setiap pemimpin. Pemimpin yang jujur tidak akan membohongi rakyat dan jauh dari pencitraan. Ia akan jujur kepada dirinya sendiri maupun kepada rakyat. Sebab pemimpin yang jujur memahami, bahwa kejujuran akan membawa kebaikan dalam segala hal. **Kedua,** amanah yang artinya mampu menjalankan sekaligus menjaga kepercayaan yang diembankan di pundak secara profesional. Sikap amanah ini sudah mengakar kuat pada diri Rasulullah semenjak beliau masih berusia sangat belia. Bahkan pada detik-detik terakhir hijrah dari Makkah menuju Madinah, Rasulullah masih berpesan kepada Ali ibnu Abi Thalib untuk mewakili beliau memulangkan kembali semua barang dan harta titipan warga Makkah. Sifat amanah ini juga seharusnya dimiliki oleh setiap pemimpin di negeri ini. Negeri ini membutuhkan pemimpin yang memiliki kredibilitas dan integritas yang tinggi. Pemimpin yang amanah akan menyadari bahwa ia mengemban amanah untuk melayani kepentingan rakyat, bukan menjadi pelayan kepentingan pribadi, kepentingan kelompok, kepentingan partai, kepentingan pemilik modal, atau bahkan kepentingan asing. Ketidakjujuran, ingkar janji, dan kegagalan mengemban amanah adalah ciri orang munafik. Rasulullah shallallahu ‘alaihi wa sallam bersabda,

إِذَا حَدَثَ كَذِبَ، وَإِذَا وَعَدَ أَخْلَفَ، وَإِذَا اؤْتُمِنَ خَانَ :آيَةُ الْمُنَافِقِ ثَلاَثٌ

Artinya : “*Tanda-tanda orang munafik ada tiga: jika berbicara ia berdusta, jika berjanji ia ingkar, dan jika diberi amanah ia berkhianat*.” (HR. Bukhari dan Muslim).

Bahkan dalam sebuah riwayat lain, hadits di atas diakhiri dengan pernyataan Rasulullah,

وَإِنْ صَامَ وَصَلَّى وَزَعَمَ أَنَّهُ مُسْلِمٌ

Artinya : *“Walaupun ia berpuasa dan shalat serta mengklaim dirinya muslim.*” (HR. Bukhari dan Muslim).

Ketiga, tabligh yang berarti menyampaikan kebenaran dan berani mengungkap kebathilan. Kepemimpinan Rasulullah ditopang oleh sikap transparansi, keterbukaan, dan selalu menyuarakan kebenaran apa pun risikonya. Sehingga, tak dapat dihindari, sikap terang-terangan beliau dalam menyampaikan kebenaran ini mengundang kemarahan para pemuka kafir Quraisy. Suatu hari, delegasi Quraisy pun datang menemui Abu Thalib untuk memberikan tawaran menggiurkan kepada Rasulullah asal beliau berhenti berdakwah. Namun, Rasulullah menanggapi mereka dengan memberikan pernyataan tegas seraya memberikan sebuah ilustrasi indah yang memupuskan mimpi delegasi Quraisy,

يَا عَمّ ، وَاَللّهِ لَوْ وَضَعُوا الشّمْسَ فِي يَمِينِي ، وَالْقَمَرَ فِي يَسَارِي عَلَى أَنْ أَتْرُكَ هَذَا الْأَمْرَ حَتّى يُظْهِرَهُ اللّهُ أَوْ أَهْلِكَ فِيهِ مَا تَرَكْتُهُ

Artinya : "*Wahai pamanku, demi Allah, seandainya mereka letakkan mentari di tangan kananku, dan rembulan di tangan kiriku agar aku meninggalkan da'wah ini, hingga Allah memenangkannya atau aku binasa bersamanya, aku tetap tidak akan mau meninggalkannya*.**"** (HR. Baihaqi)

Seorang pemimpin harus memiliki sifat tabligh ini. Selain berani menyuarakan kebenaran dan berani dinilai secara kritis oleh rakyat, pemimpin yang tabligh tidak akan bisa dibeli dengan kekuatan apa pun. Ia tegas dalam pendirian dan tegar dalam prinsip membela kebenaran. **Keempat,** fathanah yang artinya cerdas. Kecerdasan dan kemampuan menguasai persoalan sekaligus mengatasi masalah mutlak harus dimiliki oleh seorang pemimpin. Rasulullah *shallallahu 'alaihi wa sallam* dalam memberikan arahan, menentukan kebijakan, dan mengambil keputusan selalu mendasarkan pandangan beliau pada ilmu. Seorang pemimpin harus cerdas dan berilmu. Dari pemimpin yang cerdas dan berilmu akan lahir kebijakan-kebijakan yang tepat

sasaran dan sesuai dengan kebutuhan rakyat. Bukan kebijakan yang merugikan dan menyengsarakan rakyat banyak.[21]

2. Teori Kepemimpinan

Terdapat banyak teori kepemimpinan yang telah ditulis oleh beberapa peneliti sebelumnya. Namun, teori kepemimpinan di modifikasi meliputi *trait-factor theory*, *leadership style theory*, *leadership skill theory*, *situsional leadership theory*, *contingency theory*, *path-goal theory*, *leader member exchange theory* dan *traformasional leadership teory*. Teori-teori ini memiliki karakteristik masing-masing. Menurut Ann Gilley dalam Suryada adalah sebagai berikut:

1. *Trait-Factor Theory*
   Teori ini didasarkan pada sifat faktor yang difokuskan pada penemuan Gaya yang universal yang cocok untuk semua situasi.
2. *Leadership Style Theory*
   Dasar pemikiran teori ini adalah kepemimpinan merupakan perilaku seorang individu ketika melakukan kegiatan pengarahan suatu kelompok ke arah pencapaian tujuan.
3. *Leadership Skill Theory*
   Pendekatan mengambil keputusan berpusat pada kepemimpinan. Pedekatan keterampilan menunjukan bahwa pengetahuan dan pengetahuan tertentu yang diperlukan untuk memimpin secara efektif.
4. *Situsional Leadership Theory*
   Teori ini mengembangkan pendekatan kepemimpinan menekankan bahwa seorang pemimpin harus memiliki gaya kepemimpinan adaptif yang mixed mendelegasikan, mendukung melatih, dan mengarahkan sesuai keadaan.
5. *Contingency Theory*
   Istilah “kontingensi” digunakan untuk mencerminkan

[21] https://maghfirahpustaka.id/empat-sifat-nabi-sifat-yang-mesti-ada-pada-diri-para-pemimpin/

seberapa baik gaya pemimpin sesuai konteks. Teori contingensi menggambarkan situasi baik kepemimpinan tugas termotivasi.

6. *Path-Goal Theory*

   Path-Goal theory menggunakan penelitian tentang motivasi untuk mendapatkan tujuan organisasi yang dicapai. Tujuan dari Path-Goal Theory adalah untuk meningkatkan kinerja karyawan dengan berfokus pada motivasi.

7. *Leader Member Exchange (LMX) Theory*

   Teori LMX menyatakan bahwa kepemimpinan adalah proses yang berpusat pada interaksi antara pemimpin dan pengikut hubungan antara keduanya adalah berpusat pada kepemimpinan.

8. *Tranformasional Leadership Teory*

   Kepemimpinan transformasi melibatkan nilai-nilai, etika dan tujuan jangka panjang. Hal ini melibatkan memperlakukan bawahan sebagai "manusia penuh" dan dimasukan kepemimpinan kharismatik dan visioner.

3. Fungsi Kepemimpinan

Berbagai kriteria digunakan untuk menilai efektifitas kepemimpinan seseorang. Kriteria tersebut berkisar pada kemampuan pimpinan berperan dalam menjalankan berbagai fungsi-fungsi kepemimpinan, sebagaimana dikemukakan oleh Siagian sebagai berikut :

1. Pimpinan selaku penentu arah yang akan ditempuh dalam usaha pencapaian tujuan.
2. Wakil dan juru bicara organisasi dalam hubungan dengan pihak-pihak di luar organisasi.
3. Pimpinan selaku komunikator yang efektif.
4. Mediator yang andal, khususnya dalam hubungan ke dalam, terutama dalam menangani situasi konflik.
5. Pimpinan selaku integrator yang efektif, rasional,objektif,dan netral.

Menurut Kartono, yaitu bahwa fungsi kepemimpinan

ialah memacu, menuntun dan membimbing, membangun dan memberi atau membangun motivasi-motivasi kerja, mengendalikan organisasi, menjalin jaringanjaringan komunikasi yang baik, memberikan supervisi/pengawasan yang efisien dan membawa para pengikutnya kepada sasaran yang ingin dituju sesuai dengan ketentuan waktu dan rencana.[22]

4. Indikator Gaya Kepemimpinan

Indikator kepemimpinan menurut Bass dan Avolio adalah:

1). *Idealized influence* : pemimpin harus menjadi contoh yang baik, yang dapat diikuti oleh karyawannya, sehingga akan menghasilkan rasa hormat dan percaya kepada pemimpin tersebut.

2). *Inspirational motivation* : pemimpin harus bisa memberikan motivasi, dan target yang jelas untuk dicapai oleh karyawannya.

3). *Intellectual simulation* : pemimpin harus mampu merangsang karyawannya untuk memunculkan ide-ide dan gagasan-gagasan baru, pemimpin juga harus membiarkan karyawannya menjadi problem solver dan memberikan inovasi-inovasi baru dibawah bimbingannya.

4). *Individualized consideration* : pemimpin harus memberikan perhatian mendengarkan keluhan, dan mengerti kebutuhan karyawannya.[23]

5. Jenis Jenis Gaya Kepemimpinan

Gaya kepemimpinan menurut Hidayat yaitu Gaya kepemimpinan atau perilaku kepemimpinan atau sering disebut Tipe kepemimpinan. Tipe kepemimpinan yang luas dikenal

---

[22] Ari Mahmud, Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Gandus Kota Palembang,Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan , Vol.1, No.2, Maret 2019, hal. 42.

[23] Wisnu Saputra Dan Imam Wibowo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tehadap Kinerja Pegawa iMelalui Disiplin Dan Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur,Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana,Vol.5, No.2, Mei 2015, hal. 5.

dan diakui keberadaanya adalah sebagai berikut:

a. Tipe Otokratik

Tipe kepemimpinan ini menganggap bahwa kepemimpinan adalah hak pribadinya (pemimpin), sehingga dia tidak perlu berkonsultasi dengan orang lain dan tidak boleh ada orang lain yang turut campur. Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karateristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Seorang pemimpin otokratik adalah seorang yang egois. Seorang pemimpin otokratik akan menunjukan sikap yang menonjolakan keakuannya, dan selalu mengabaikan peranan bawahan dalam proses pengambilan keputusan, tidak mau menerima saran dan pandangan bawahannya.

b. Tipe Kendali Bebas atau Masa Bodo (*Laisez Faire*)

Tipe kepemimpinan ini merupakan kebalikan dari tipe kepemimpinan otokratik. Dalam kepemimpinan tipe ini sang pemimpin biasanya menunjukkan perilaku yang pasif dan seringkali menghindar diri dari tanggung jawab. Seorang pemimpin yang kendali bebas cenderung memilih peran yang pasif dan membiarkan organisasi berjalan menurut temponya sendiri. Disini seorang pemimpin mempunyai keyakinan bebas dengan memberikan kebebasan yang seluas-luasnya terhadap bawahan maka semua usahanya akan cepat berhasil.

c. Tipe Paternalistik

Persepsi seorang pemimpin yang paternalistik tentang peranannya dalam kehidupan organisasi dapat dikatakan diwarnai oleh harapan bawahan kepadanya. Harapan bawahan berwujud keinginan agar pemimpin mampu berperan sebagai bapak yang bersifat melindungi dan layak dijadikan sebagai tempat bertanya dan untuk memperoleh petunjuk, memberikan perhatian terhadap kepentingan dan kesejahteraan bawahannya. Pemimpin yang paternalistik mengharapkan agar legitimasi kepemimpinannya

merupakan penerimaan atas peranannya yang dominan dalam kehidupan organisasi.

d. Tipe Kharismatik

Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat, sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkrit mengapa orang tersebut itu dikagumi. Hingga sekarang, para ahli belum berhasil menemukan sebab-sebab mengapa seorang pemimpin memiliki kharisma. Yang diketahui ialah bahwa pemimpin yang demikian mempunyai daya penarik yang amat besar. Kepemimpinan karismatik (*charismatic leadership*): karisma diartikan "Keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam hal kepemimpinan seseorang untuk membangkitkan pemujaan dan rasa kagum dari masyarakat terhadap dirinya" atau atribut kepemimpinan yang didasarkan atas kualitas kepribadian individu. Pemimpin kharismatik menampilkan ciri-ciri sebagai berikut: 1) Memiliki visi yang amat kuat atau kesadaran tujuan yang jelas. 2) Mengkomunikasikan visi itu secara efektif. 3) Mendemontrasikan konsistensi dan fokus 4) Mengetahui kekuatan-kekuatan sendiri dan memanfaatkannya. Gaya kepemimpinan karismatis dapat terlihat mirip dengan kepemimpinan transformasional, di mana pemimpin menyuntikkan antusiasme tinggi pada tim, dan sangat enerjik dalam mendorong untuk maju. Namun demikian, pemimpin karismatis cenderung lebih percaya pada dirinya sendiri daripada timnya. Ini bisa menciptakan resiko sebuah proyek atau bahkan organisasi akan kolaps bila pemimpinnya pergi. Selain itu kepemimpinan karismatis membawa tanggungjawab yang besar, dan membutuhkan komitmen jangka panjang dari pemimpin. Seorang pemimpin yang kharismatik memiliki karakteristik yang khas yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar

dan para pengikutnya tidak selalu dapat menjelaskan secara konkret mengapa orang tertentu itu dikagumi. Pengikutnya tidak mempersoalkan nilai, sikap, dan perilaku serta gaya yang digunakan pemimpin. Kepemimpinan karismatik menginginkan anggota organisasi sebagai pengikutnya untuk mengadopsi pandangan pemimpin tanpa atau dengan sedikit mungkin perubahan. Karakteristik pemimpin yang karismatik dijelaskan oleh Purwanto sebagai berikut: 1) Mempunyai daya penarik yang sangat besar, karena itu umumnya mempunyai pengikut yang jumlahnya juga besar. 2) Pengikutnya tidak dapat menjelaskan, mengapa mereka tertarik mengikuti dan menaati pemimpin itu. 3) Seolah-olah mempunyai kekuatan gaib. 4) Karisma yang dimiliki tidak bergantung pada umur, kekayaan, kesehatan, ataupun ketampanan si pemimpin. Sementara itu, Nurkolis mengungkapkan bahwa seorang pemimpin karismatik mempunyai tujuh karakteristik kunci, yaitu percaya diri, memiliki visi, memiliki kemampuan untuk mengartikulasikan visi, memiliki pendirian yang kuat terhadap visinya, memiliki perilaku yang berbeda dari kebiasaan orang, merasa sebagai agen pembaru dan sensitif terhadap lingkungan.[24]

e. Tipe Militeristik

Pemimpin tipe militeristik berbeda dengan seorang pemimpin organisasi militer. Pemimpin yang bertipe militeristik ialah pemimpin dalam menggerakan bawahannya lebih sering mempergunakan system perintah, senang bergantung kepada pangkat dan jabatannya, dan senang kepada formalitas yang berlebih-lebihan. Menuntut disiplin yang tinggi dan kaku dari bawahannya, dan sukar menerima kritikan dari bawahannya.

[24] Dan, D. (N.D.). Kepemimpinan Karismatik Dalam Penyelesaian Konflik Antar Etnis Di Unismuh Makassar.

f. Tipe Pseudo- Demokratik

Tipe ini disebut juga kepemimpinan manipulatif atau semi demokratik. Tipe kepemimpinan ini ditandai oleh adanya sikap seorang pemimpin yang berusaha mengemukakan keinginan-keinginannya dan setelah itu membuat sebuah panitia, dengan berpura-pura untuk berunding tetapi yang sebenarnya tiada lain untuk mengesahkan saran- sarannya. Pemimpin seperti ini menjadikan demokrasi sebagai selubung untuk memperoleh kemenangan tertentu. Pemimpin yang bertipe pseudo-demokratik hanya tampaknya saja bersikap demokratis padahal sebenarnya dia bersikap otokratis. Pemimpin ini menganut demokrasi semu dan lebih mengarah kepada kegiatan pemimpin yang otoriter dalam bentuk yang halus, samar-samar.

g. Tipe Demokratik

Tipe demokratik adalah tipe pemimpin yang demokratis, dan bukan kerena dipilihnya sipemipin secara demokratis. Tipe kepemimpinan dimana pemimpin selalu bersedia menerima dan menghargai saransaran, pendapat, dan nasehat dari staf dan bawahan, melalui forum musyawarah untuk mencapai kata sepakat Dalam teori jalur tujuan (*Path Goal Theory)*, yang dikembangkan oleh Robert House dalam Gunawan menyatakan bahwa pemimpin mendorong kinerja yang lebih tinggi dengan Cara memberikan kegiatan-kegiatan yang mempengaruhi bawahannya agar percaya bahwa hasil yang berharga bisa dicapai dengan usaha yang serius. Gaya kepemimpinan terbagi atas 4 jenis yakni:

1. Gaya Kepemimpinan *Directive*

   Kemimpinan memberitahukan kepada bawahan apa yang diharapkan dari mereka, memberitahukan jadwal kerja yang harus disesuaikan dan standar kerja, serta memberikan bimbingan/arahan secara spesifik tentang cara-cara menyelesaikan tugas tersebut, termasuk di dalamnya aspek perencanaan, organisasi, koordinasi dan

pengawasan.

2. Gaya Kepemimpinan *Supportive*

   Pemimpin bersifat ramah dan menunjukkan kepedulian akan kebutuhan bawahan. Ia juga memperlakukan semua bawahan sama dan menunjukkan tentang keberadaan mereka, status, dan kebutuhan-kebutuhan pribadi, sebagai usaha untuk mengembangkan hubungan interpersonal yang menyenangkan di antara anggota kelompok.

3. Gaya Kepemimpinan Partisipatif

   Pemimpin partisipatif berkonsultasi dengan bawahan dan menggunakan saran-saran dan ide mereka sebelum mengambil suatu keputusan. Kepemimpinan partisipatif dapat meningkatkan motivasi kerja bawahan.

4. Gaya Kepemimpinan Berorientasi

   Pada hasil Gaya kepemimpinan dimana pemimpin menetapkan tujuan yang menantang dan mengharapkan bawahan untuk berprestasi semaksimal mungkin serta terus menerus mencari pengembangan prestasi dalam proses pencapaian tujuan tersebut.

h. Tipe Kepemimpinan Profetik

Menurut Sani asal kata profetik yaitu prophet artinya nabi. Oleh karena itu, kepemimpinan profetik bisa dimaknai sebagai kepemimpinan yang didasarkan kepada nilai-nilai kenabian sebagai utusan Allah. Kepemimpinan yang dicontohkan oleh Nabi dan Rasul dengan mengikuti petunjuk Allah SWT melalui pedoman hidup al-Qur’an merupakan kepemimpinan yang memiliki pengaruh terhadap umat manusia. Tak heran jika kemudian Micheal. H. Hart, seorang berkebangsaan Amerika Serikat, menempatkan Rasulullah SAW sebagai tokoh yang paling berpengaruh dari seratus tokoh dunia sepanjang sejarah manusia. Hal ini sangat kontroversial mengingat dirinya adalah seorang yang beragama Nasrani yang justru menempatkan Isa al-Masih dalam urutan ketiga setelah nabi

Muhammad SAW. Dalam karyanya yang berjudul "*The list of the worsld's most influential person*" dengan tegas Hart mengatakan: "Pilihan saya atas Muhammad sebagai orang pertama terbaik dunia, mungkin akan mengejutkan dan dipertanyakan oleh banyak orang. Tapi dia adalah satu-satunya dalam sejarah dunia yang mampu meraih kesuksesan dalam hal religius maupun relasi antar agama". Itulah sebabnya pendapat Hart ini menjadi salah satu dasar pijakan pemikiran yang dikutip oleh Syafii Antonio.

Menurut penilaian Antonio, bahwa kepribadian Rasulullah SAW memiliki relevansi dengan teori kepemimpinan dan manajemen modern. Ia menyatakan, berbagai bentuk teori kepemimpinan telah ada dalam diri nabi Muhammad SAW. Dari beberapa teori kepemimpinan modern yang dibangun oleh para ahli, ternyata telah dilaksankan oleh nabi Muhammad SAW jauh sebelum konsep dan teori kepemimpinan tersebut ada. Sebagai contohnya empat fungsi kepemimpinan yang dikemukakan oleh Steven R Covey, yaitu: (a) *path finding* (sebagai perintis); (b) *aligning* (penyelaras); (c) *empowering* (pemberdaya); dan (d) *modelling* (panutan). Telah ada dalam diri nabi Muhammad sebagai utusan Allah . Empat fungsi kepemimpinan tersebut, secara nyata telah dilaksanakan oleh nabi Muhammad SAW secara baik dan benar Namun demikian, perilaku kepemimpinan yang dicontohkan tidak membutuhkan pembenaran dan pengakuan dari teori-teori kepemimpinan modern, karena apa yang telah dilakukan oleh Rasulullah SAW telah terbukti kebeberhasilannya.

Nilai-nilai Kepemimpinan Profetik Salah satu ayat al-Quran yang menggambarkan kepemimpinan Nabi Muhammad SAW terdapat dalam Surah Ali Imran ayat 159 yaitu:

فَبِمَا رَحْمَةٍ مِنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ ۖ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا غَلِيظَ الْقَلْبِ

لَانْفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ ۖ فَاعْفُ عَنْهُمْ وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي

الْأَمْرِ ۖ فَإِذَا عَزَمْتَ فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ ۚ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ.

Artinya “Maka berkat rahmat lah engkau (Muhammad) berlaku lemah lembut terhadap mereka. Sekiranya engkau bersikap keras dan berhati kasar, tentulah mereka menjauhkan diri dari sekitarmu. Karena itu maafkanlah mereka dan mohonkanlah ampunan untuk mereka, dan bermusyawarahlah dengan mereka dalam urusan itu. Kemudian, apabila engkau telah membulatkan tekad, maka bertawakallah kepada Allah. Sungguh, Allah mencintai orang yang bertawakal” (QS. Al Imran:159).

Berdasarkan ayat tersebut, A. Djalaluddin menjelaskan bahwa di dalam kepemimpinan profetik terdapat niali-nilai kepemimpinan yang efektif. Nilai-nilai itu antara lain: (a) lemah lembut; (b) menghindari ucapan-ucapan yang keras dan kasar; (c) rendah hati; (d) mengampuni (d) memohon ampunan; (e) musyawarah; (f) memiliki tekad yang kuat; (g) tawakkal kepada Allah SWT. Adapun sifat-sifat kepribadian nabi Muhammad SAW sebagai nilai dasar kepemimpinan profetik yang selama ini dikenal dengan sifat kenabian, seperti shiddiq (jujur), amanah (dapat di percaya), tabligh (menyampaikan/transparan), dan fathanah (cerdas/kompeten), memiliki relevansi dengan sifat kepemimpinan yang disampaikan oleh para ahli. Salah satunya adalah sifat dasar kepemimpinan yang telah disampaikan Warren Bennis dalam hasil penelitiannya yaitu: (a) *guiding visions* (berpandangan jauh kedepan); (b) *passions* (memiliki tekad yang kuat); (c) *integrity* (berintegritas tinggi); (d) *trust* (amanah), (e) *curiosity* (rasa ingin tahu), (f) *Courage* (berani). Nilai-nilai dasar kepemimpinan yang dikemukakan oleh Warren Bennis itu telah terekspresikan dalam sifat kepemimpinan Nabi Muhammad SAW, yaitu: 1. *Guiding visions*, yaitu Nabi

Muhammad SAW sering menginformasikan kabar tentang kebahagiaan mengenai capaian keberhasilan dan kemenangan yang diperoleh oleh para pengikutnya dikemudian hari. Pandangan yang sangat visioner ini telah mampu mengetuk hati para shahabat nabi untuk sabar, tabah, dan kuat dalam berjuang walaupun harus meghadapi beratnya rintangan. 2. *Passions* (berkemauan kuat). Berbagai upaya yang dilakukan oleh musuhmusuh nabi untuk menghentikan perjuangannya, namun mereka tidak pernah berhasil. Rasulullah SAW senantiasa tetap tabah, sabar, dan gigih dalam menggapai tujuan; 3. *Integrity* (berintegritas). Rasulullah dikenal sebagai pemimpin yang berintegritas tinggi, kometmen terhadap ucapannya dan konsisten dalam menjalankan keputusan, serta pintar dalam membangun team work yang tangguh. Keberhasilah ini telah ditunjukkan oleh Rasulullah dalam berbagai ekspedisi militer; 4. *Trust* (amanah). Rasulullah dalam berbagai sepak terjangnya dikenal sebagai sosok yang terpercaya (al-Amin) bukan hanya di kalangan para pengikutnya, bahkan juga oleh para lawan-lawannya; 5. Curiosity (rasa ingin tahu). Rasulullah menerima wahyu pertama adalah perintah membaca (iqro'). Secara eskplisit di dalam kata iqra' terdapat makna mengetahui, meneliti, memahami dan lain-lain. 6. *Courage* (berani). Nabi Muhammad SAW sanggup menjalankan amanah sebagai utusan Allah dengan segala resikonya. Hal ini menunjukkan bahwa Rasullah adalah sosok yang memiliki sikap keberanian luar biasa. Hal yang sama juga dikemukan secara sederhana oleh James O'Tool tentang karakteristik kepemimpinan yang sebenarnya telah diapresiasi dalam kepemimpinan Rasulullah terdahulu , yaitu: 1. *Integririty*, yaitu integritas kepribadian Rasulullah yang antara lain dapat dilihat dari kejadian perang Hunain dan perang Uhud. Meskipun tekanan dan permusuhan datang dari berbagai penjuru, Rasulullah tidak patah arang dalam membela dan mempertahankan panji-panji kebenaran; 2. *Trust*, yaitu kepribadian nabi Muhammad

sejak masih muda telah dikenal sosok yang sangat dipercaya. Ia pernah dipercaya untuk menyelesaikan persoalan peletakan Hajar Aswad. Peristiwa tersebut hampir menimbulkan perselisihan bahkan pertikaian di kalangan suku Quraish kala itu. Beliau mampu menyelesaikan karena kepercayaan yang diterima oleh nabi Muhammad dijadikan sebagai sebuah tanggung jawab dan bukan sebagai prestise. 3. *Listening*, yakni mau mendengarkan aspirasi orang-orang yang dilayani, namun tidak terkoptasi dengan opini publik. Dalam pengambilan keputusan, Rasulullah SAW sangat mengutamakan musyawarah. Sebagimana yang beliau lakukan dalam perang Badar, perang Uhud dan perang Khandak.[25]

6. Peran dan Sifat Kepemimpinan

Menurut Sedarmayanti terdapat tiga peran seorang pemimpin dalam proses memimpin, yaitu:

1. Peran Antar Manusia

   Peran antar manusia ini meliputi:

   a. Peran selaku tokoh.

   b. Peran selaku pemimpin.

   c. Peran selaku penghubung.

2. Peran informatif

   Peran-peran informatif dilakukan sebagai berikut:

   a. Peran selaku pemantau.

   b. Peran selaku penyebar.

   c. Peran selaku public relation (hubungan masyarakat).

3. Peran pembuat keputusan

   Peran seorang pemimpin selaku pembuat keputusa meliputi:

   a. Peran selaku wiraswasta

   b. Peran selaku penanggung jawab resiko

   c. Peran selaku pembagi sumber daya

---

[25] Luluk Maktumah, & Minhaji, M. (2020). *Prophetic Leadership* dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, *4*(2), 133–148. https://doi.org/10.35316/jpii.v4i2.196

d. Peran selaku perunding.

Untuk menjamin tercapainya optimalisasi seorang pemimpin, maka pemimpin juga harus memiliki sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang mendukung fungsi kepemimpinannya. Sifat-sifat dan ciri-ciri dari kepemimpinan yang berhasil dapat dijelaskan sebagai berikut.

1) Watak dan kepribadian yang terpuji. Agar para bawahan maupun orang yang berada di luar organisasi mempercayainya, seorang pemimpin harus mempunyai watak dan kepribadian yang terpuji.
2) Keinginan melayani bawahan. Seorang pemimpin harus percaya pada bawahan. Ia mendengarkan pendapat bawahan dan berkeinginan untuk membantu mereka menimbulkan dan mengembangkan keterampilan mereka agar karir mereka meningkat.
3) Memahami kondisi lingkungan. Seorang pemimpin tidak hanya menyadari tentang apa yang sedang terjadi disekitarnya, tetapi juga harus memiliki pengertian yang memadai, sehingga dapat mengevaluasi perbedaan kondisi organisasi dan para bawahan.
4) Intelegensi yang tinggi. Seorang pemimpin harus memiliki kemampuan berfikir pada taraf yang tinggi. Ia dituntuk menganalisis problem dengan efektif, belajar dengan cepat, dan memiliki minat yang tinggi untuk mendalami ilmu.
5) Berorientasi ke depan. Seorang pemimpin harus memiliki instuisi, kemampuan memprediksi, dan visi sehingga dapat mengetahui sejak awal tentang kemungkinan-kemungkinan apa yang dapat mempengaruhi organisasi yang dikelolanya.
6) Sikap terbuka dan lugas. Pemimpin harus sanggup mempertimbangkan fakta-fakta dan inovasi yang baru. Lugas namun konsisten pada pendiriannya.[26]

---

[26] Fahmi Kamal, Widi Winarso, Edy Sulistio, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan, Jurnal Ilmiah Akuntansi dan

7. Unsur-unsur Kepemimpinan

Unsur-unsur yang dibangun dalam kepemimpinan menurut Bangun, terbagi menjadi empat unsur, yaitu:

1. Kumpulan Orang : Sekumpulan orang disini dapat diartikan sebagai orang yang menerima arahan dan perintah dari pimpinan
2. Kekuasaan : Kekuatan yang mana diisyaratkan bagi seorang yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi para pengikutnya dalam melaksanakan tugasnya.
3. Pengaruh : Dimana kemampuan untuk mempengaruhi para anggota organisasi Sehingga dapat mempengaruhi tugasnya
4. Nilai : Kemampuan untuk menggunakan tiga unsur sebelumnya dan mengakui bahwa kemampuan bawahan berkaitan dengan nilai.[27]

8. Gaya Kepemimpinan yang Efektif

Menurut Habsari kepemimpinan yang efektif memiliki ciri-ciri sebagai berikut:

a. Memperhitungkan minat sampai hasil akhir.
b. Memahami bahwa hasil adalah selalu penilaian terakhir.
c. Memiliki semangat menyelesaikan masalah.
d. Lebih demokratis dari pada *autority*.
e. Memberikan kesempatan untuk mencapai potensi setiap orang.
f. Memiliki Etika dan moral yang tinggi.
g. Mengambil tanggung jawab terhadap hasil tim.

Gaya kepemimpinan yang sebaiknya dijalankan oleh seorang pemimpin terhadap organisasinya sangat tergantung pada kondisi anggota organisasi itu sendiri. Pada dasarnya tiap gaya kepemimpinan hanya cocok untuk kondisi tertentu saja. Dengan mengetahui kondisi nyata anggota, seorang

---

Manajemen, Vol.15, No.2, November 2019, hal. 40-42.

[27] Nurvi Oktiani, Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pd Pasar Jaya HWI Lindeteves Jakarta Barat, Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol.17, No.2, 2020, hal. 360.

pemimpin dapat memilih model kepemimpinan yang tepat. Tidak menutup kemungkinan seorang pemimpin menerapkan gaya yang berbeda untuk divisi atau seksi yang berbeda.[28]

B. Pembinaan Pegawai

1. Pembinaan Pegawai

Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) menyebutkan bahwa Pembinaan adalah kegiatan yang dilakukan secara berdaya guna dan berhasil guna. Dengan demikian, pembinaan berarti kegiatan yang dilakukan terhadap keberadaan (Pembinaan pegawai) dalam organisasi, agar mereka lebih berdaya guna dan berhasil guna dalam melakukan pekerjaan yang menjadi beban tugasnya. Proses pembinaan lebih banyak diarahkan pada pembinaan sikap (*attitude*) pegawai dalam bertingkah laku melaksanakan pekerjaannya. Upaya ini dilakukan secara terus menerus, agar mereka menjadi terbiasa dengan keinginan organisasi. Menurut Penjelasan Umum UU. No. 8 Tahun 1974 yang telah diubah dengan UU. No. 43 Tahun 1999, bahwa pembinaan adalah usaha-usaha yang dilakukan pemerintah untuk mewujudkan Pegawai Negeri (Staf) yang mempunyai sifat-sifat :

a. Setia penuh dan taat pada Pancasila, UUD 45, Negara dan Pemerintah,
b. Bersatu padu,
c. Bermental baik,
d. Berwibawa,
e. Bersih,
f. Berkualitas tinggi, dan
g. Sadar akan tanggung jawabnya, sebagai unsur aparatur negara, abdi negara dan abdi
Lingkungan.

Melakukan pembinaan pegawai amat penting bagi

[28] Nia Ambarwati, Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Indah Plywood, hal. 8.

suatu organaisasi yang menghendaki cepat dan terjaminnya kelancaran jalannya organisasi dalam mencapai tujuannya. Sebab dengan pembinaan pegawai yang dilakukan terus menerus, maka diharapkan mereka akan mempunyai sikap yang sesuai dengan sikap budaya yang digunakan oleh organisasi. Dengan adanya sikap budaya positif yang dimiliki oleh para pegawai ini, maka mereka akan melakukan pekerjaan dengan sebaik dan seefisien mungkin. Suatu pembinaan, tidak mungkin hasilnya dapat dilihat dalam waktu dekat, karena pembinaan merupakan suatu kerja keras yang menanamkan sesuatu sikap yang sama sekali baru bagi seorang pegawai. Sikap itu adalah sikap yang sesuai dengan keinginan organisasi, sikap yang menunjang tercapainya tujuan organisasi. Dengan demikian, program pembinaan sama saja dengan program pendidikan terhadap seorang anak kecil yang belum tahu apa-apa tentang sesuatu nilai.

Dengan demikian, hasilnya tidak akan dapat terlihat dalam waktu sehari atau dua hari, atau dalam setahun dua tahun. Oleh karena itu, suatu pembinaan merupakan upaya mengubah sikap yang kurang baik ke arah sikap yang lebih baik, sehingga ia membutuhkan waktu yang relatif lama. Pekerjaan pembinaan ini bukanlah merupakan pekerjaan yang mudah untuk dilaksanakan, karena didalamnya tercakup perubahan dan perombakan sikap mental seorang pegawai yang sebagian sudah ada dan membudaya semenjak kecil. Dan setelah ia masuk organisasi maka diharapkan sikap mental yang kurang sesuai dengan keinginan organisasi perlu disesuaikan. Oleh sebab itu, proses pembinaan pegawai haruslah dilakukan terus menerus, sehingga menjadi suatu kebiasaan yang mendarah daging bagi pegawai itu dalam melaksanakan tugas-tugas di organisasi.

Sikap-sikap mental negatif yang sudah dimiliki seorang pegawai seperti sudah disinggung juga oleh teori X dari Mc Gregor dalam Susilo Martoyo, antara lain : suka bebas dan tidak mau diperhatikan; kurang suka memikul tanggung jawab; tidak mau bekerja sama; suka mementingkan

diri sendiri; mau bekerja yang enteng-enteng saja dengan penghasilan yang besar; terlalu keras kepala, sulit menerima suatu perubahan.

Menurut Gouzali Saydam mengemukakan bahwa dalam membina para pegawai, pembina atau atasan harus memiliki keahlian dibandingkan dengan orang lain, kelebihan yang harus dimiliki antara lain :

a. Menguasai seluk beluk pekerjaan yang ditangani oleh bawahan,
b. Mampu berkomunikasi dengan baik,
c. Mempunyai jiwa kepemimpinan yang dihormati oleh bawahan,
d. Dapat memberi ketauladanan yang baik,
e. Berani mengambil keputusan.

Faktor pembinaan yang harus dilakukan pimpinan meliputi :

a. Pembinaan Loyalitas,
b. Pembinaan Hubungan Kerja,
c. Pembinaan Moral dan Kegairahan Kerja,
d. Pembinaan Disiplin Kerja, adalah upaya untuk menggali potensi dan kompetensi kualitas kerja. Kecenderungan manusia ke arah tidak disiplin daripada ke arah disiplin, untuk itulah agar manusia ini menjadi disiplin yang harus diusahakan. Sebagaimana dijelaskan di surat Al-Jumu'ah ayat 9 yang berbunyi :

يَٰٓأَيُّهَا ٱلَّذِينَ ءَامَنُوٓاْ إِذَا نُودِىَ لِلصَّلَوٰةِ مِن يَوْمِ ٱلْجُمُعَةِ فَٱسْعَوْاْ إِلَىٰ ذِكْرِ ٱللَّهِ وَذَرُواْ ٱلْبَيْعَ ۚ ذَٰلِكُمْ خَيْرٌ لَّكُمْ إِن كُنتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: Hai orang-orang beriman, apabila diseru untuk menunaikan shalat Jum'at, maka bersegeralah kamu kepada mengingat Allah dan tinggalkanlah jual beli. Yang demikian itu lebih baik bagimu jika kamu mengetahui.[29]

Penjelasan tentang ayat diatas adalah Allah menghimbau orang-orang beriman agar segera ke masjid untuk salat

[29] https://tafsirweb.com/37714-surat-al-jumuah-ayat-9-10.html

berjamaah apabila azan sudah dikumandangkan. Wahai orang-orang yang beriman! di mana pun dan kapan pun kamu berada. Apabila telah diseru dengan dikumandangkan azan untuk melaksanakan salat jumat pada hari jumat, atau salat lima waktu maka segeralah kamu mengingat Allah, dengan melaksanakan salat yang khusyuk serta zikir dan doa sesudah salat; dan tinggalkanlah jual beli dan berbagai kegiatan lainnya, agar meningkatkan kedisiplinan untuk mengerjakan sesuatu dengan tepat waktu.

e. Pembinaan Mental dan Spiritual.[30]

2. Tahapan-Tahapan Penyusunan Pembinaan

Menurut Mangkunegara tahapan-tahapan penyusunan pembinaan adalah :

a. Mengidentifikasi kebutuhan pembinaan.
b. Menetapkan tujuan dan sasaran pembinaan.
c. Menetapkan kriteria keberhasilan dengan alat ukurnya.
d. Menetapkan metode pembinaan.
e. Mengadakan percobaan.
f. Mengimplementasikan dan mengevaluasi.[31]

3. Fungsi Pembinaan

Agar didalam melaksanakan pembinaan pegawai dapat menciptakan apa yang diharapkan sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan, maka perlu didasari oleh fungsi-fungsi pembinaan pegawai, yang digunakan sebagai suatu landasan atau pedoman didalam melaksanakan pembinaan. Adapun fungsi pengendalian menurut Supriatna sebagai berikut :

a. Pemberian bimbingan, yaitu proses pelaksanaan yang dilakukan oleh pihak atasan atau pimpinan dengan tujuan

---

[30] Ari Maryani Sapariah, Pengaruh Pembinaan Pegawai, Disiplin Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air Kabupaten Sukabumi, Jurnal Ekonomak, Vol. 3, No. 1, April 2017, hal. 47-48.

[31] Agustina Massora, Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara, Jurnal Manajemen, hal. 79-80.

untuk meningkatkan kemampuan dan keterampilan bawahan dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Pemberian petunjuk, yaitu pelaksanaan pembinaan yang dilakukan oleh pimpinan untuk mengarahkan tugas yang dilaksanakan oleh bawahan melalui petunjuk pelaksanaan maupun petunjuk teknis pelaksanaan untuk mencapai tujuan organisasi.
c. Pengaturan, yaitu pelaksanaan pembinaan yang dilaksanakan oleh pimpinan untuk mengatur aktifitas-aktifitas bawahan dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi untuk mencapai efektivitas gerak organisasi.
d. Pengawasan, yaitu suatu proses pelaksanaan pembinaan yang mempunyai peranan yang sangat menentukan tentang apa yang harus dikerjakan agar pekerjaan tersebut dapat dilaksanakan sesuai dengan rencana.
e. Pengendalian, yaitu suatu proses yang dilaksanaan melalui penentuan kebijaksanaan mengenai sikap, tingkah laku dan cara berfikir dalam menjalankan gerak organisasi.
f. Pemantauan, yaitu suatu proses yang menentukan dalam pembinaan, yang dilaksanakan melalui peninjauan baik langsung maupun tidak langsung terhadap aktifitas-aktifitas bawahan dalam menjalankan gerak organisasi.
g. Evaluasi, yaitu suatu proses yang sangat penting dalam pembinaan yaitu tentang penilaian terhadap berbagai kegiatan atau program yang telah dilaksanakan dalam rangka perbaikan-perbaikan kegiatan yang akan dilaksanakan.
h. Pengembangan serta penentuan kebijakan, yaitu suatu proses tentang peningkatan sarana dan prasarana organisasi untuk menunjang efisiensi aktifitas organisasi. Penentuan kebijaksanaan adalah suatu proses dalam pembinaan tentang perumusan, penetapan dan pelaksanaan keputusankeputusan organisasi.

Berdasarkan pengertian tersebut diatas, maka dapat disimpulkan bahwa pembinaan adalah suatu tindakan atau

aktifitas yang harus dilakukan oleh setiap manusia/sumber daya manusia dalam suatu organisasi, karena organisasi adalah suatu wadah yang bertujuan untuk mengembangkan sumber daya manusia menuju kearah yang lebih baik melalui usaha menciptkan suasana kerja yang dapat mendorong untuk dapat mengembangkan potensi secara optimal juga dapat dijadikan pedoman didalam mencapai efektivitas kerja pegawai.

4. Tujuan Pembinaan Pegawai

Upaya untuk mencapai efektivitas kerja pegawai serta meningkatkan mutu dan keterampilan juga memupuk semangat dalam kerja, maka perlu dilakukan pembinaan oleh pimpinan suatu organisasi terhadap pegawainya. Tujuan pembinaan pegawai menurut Sastrohadiwiryo adalah sebagai berikut :

a. Meningkatkan kesetiaan dan ketaatan
b. Menghasilkan tenaga kerja yang berdaya guna dan berhasil guna
c. Meningkatkan kualitas dan keterampilan
d. Mewujudkan iklim kerja yang kondusif
e. Memberikan pembekalan dalam rangka distribusi tenaga kerja.

Kemudian menurut Musanef tujuan pembinaan pegawai adalah sebagai berikut :

1) Diarahkan untuk menjamin penyelenggaraan tugas-tugas pokok dan fungsi organisasi secara berdaya guna dan berhasil guna.
2) Untuk meningkatkan mutu dan keterampilan serta memupuk kegairahan bekerja, sehingga dapat menjamin terwujudnya kesempatan berpartisipasi dalam melaksanakan pembangunan secara menyeluruh.
3) Diarahkan pada terwujudnya kompetitif pegawai, baik dalam bentuk kualitas maupun kuantitas yang

memadai sehingga mampu menghasilkan prestasi kerja yang optimal.

4) Diarahkan kepada terwujudnya pegawai-pegawai yang setia dan saat.
5) Ditujukan kepadaterwujudnya suatu iklimkerja yang serasi dan menjamin terciptanya kesejahteraan jasmani maupun rohani secara adil dan merata, sehingga mampu melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
6) Diarahkan kepada penyaluran, penyebaran dan pemanfaatan pegawai scara teratur, terpadu dan berimbang atas dasar kriteria-kriteria obyektif, baik secara individu maupun secara kelompok, sehingga dapat memberikan manfaat bagi instansi/unit organisasi yang bersangkutan.
7) Diarahkan pada pembinaan karier dan pembinaan prestasi kerja yang dalam pelaksanaannya dapat diwujudkan dalam bentuk :
   a) Pembinaan tertib administrasi.
   b) Pembinaan mutu.
   c) Pembinaan kesejahteraan.
   d) Pembinaan karier.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka dapat penulis kemukakan bahwa tujuan dan sasaran pembinaan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan profesionalisme dan keterampilan pegawai, sehingga menghasilkan prestasi kerja yang optimal. Selain itu dengan adanya pembinaan pegawai yang dilaksanakan, maka pegawai yang ada dalam organisasi yang bersangkutan diharapkan dapat mencapai efektivitas kerja pegawai dan dapat meningkatkan kualitas kerja, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efektif dan efisien.[32]

---

[32] Ridho Rahim Al'libani, Pembinaan Pegawai Oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Efektivitas Kerja Pegawai Di Kecamatan Banjaran Kabupaten Bandung, Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi, Vol.11, No.2,Juni 2017, hal. 34-36.

5. Prinsip Dasar Pembinaan Pegawai

Menurut Miftah Thoha, kepegawaian negeri harus dibedakan dengan kepegawaian non negeri (*private employees*) dan juga harus dibedakan dengan militer. Pegawai negeri adalah pegawai pemerintah (*government employeement*) sebagaimana dikenal di Amerika, dan dapat pula disebut the civil service sebagaimana dikenal di Inggris. Dengan mengutip pendapat Paul Pigors, Miftah Thoha mengatakan bahwa pembinaan pegawai pemerintah bisa dilakukan dengan memperhatikan tiga prinsip dasar kepegawaian, yaitu:

(a) penggunaan kepegawaian secara efektif,
(b) dijamin pengembangan karier semaksimal mungkin, dan
(c) diperoleh jaminan kesejahteraan hidup yang layak/sesuai.

Prinsip di atas dapat dipahami bahwa pembinaan pegawai secara efektif memerlukan perencanaan kebutuhan pegawai yang matang. Formasi pegawai harus ditetapkan secara matang, terencana dan sesuai dengan kebutuhan riil di lapangan. Setiap tahun harus dilakukan evaluasi baik melalui penelitian maupun pengawasan terhadap kebutuhan dan efektivitas pelaksanaan kerja pegawai pemerintah. Jaminan pengembangan karier pegawai harus direncanakan secara baik. Yang terjadi hingga saat ini adalah seorang pegawai mengetahui masuknya dan kapan pensiunnya, tetapi tidak mengetahui secara pasti nasib pengem-bangannya setelah masuk menjadi pegawai pemerintah.

Demikian pula dengan kesejahteraan pegawai harus betul-betul dijaga, jangan sampai gaji dan tunjangan yang diterima tidak menentu apalagi tidak cukup untuk hidup layak. Prinsip pembinaan di atas secara tidak langsung ingin mengatakan bahwa pembinaan pegawai, khususnya pembinaan disiplin yang menjadi fokus dalam tulisan ini, tidak bisa berdiri sendiri dan hanya dilakukan secara parsial, tetapi harus dilakukan secara terencana, berkesinambungan dan terintegrasi dengan aspek atau bidang lain sebagai prasyarat efektivitas pencapaiannya. Pada bagian sebelumnya

dikatakan bahwa pembinaan pada dasarnya bertujuan untuk membentuk sosok pegawai yang memiliki sikap dan perilaku, serta kemampuan sesuai yang diharapkan organisasi. Hal ini memperlihatkan bahwa sejatinya, pembinaan pegawai meliputi banyak hal dan bermacam-macam jenis atau bentuknya. Sastrohadiwiryo dalam salah satu bukunya menguraikan dua jenis pembinaan, yaitu pembinaan moral kerja dan pembinaan disiplin kerja. Sedangkan Saydam, menjelaskan bahwa bentuk pembinaan yang harus dilakukan terhadap pegawai, antara lain:

(1) pembinaan mental dan spiritual;
(2) pembinaan loyalitas;
(3) pembinaan hubungan kerja;
(4) Pembinaan moril dan semangat kerja;
(5) pembinaan disiplin kerja;
(6) pembinaan kesejahteraan; dan
(7) pembinaan karier untuk menduduki jabatan-jabatan yang lebih tinggi di masa datang.

Selain itu, apa yang berkaitan dengan karier pegawai, motivasi kerja, partisipasi kerja, kepuasan kerja, disiplin kerja, komunikasi kerja, konflik dan stres kerja, serta keselamatan dan kesehatan kerja, pada tataran tertentu dapat juga diartikan sebagai bentuk atau jenis pembinaan pegawai. Atas dasar kenyataan ini, tidak keliru apabila Sumarno dalam suatu buku yang berjudul "*Character Building*, Membentuk Watak" mengusulkan bahwa *implementasi character building* sebagai bagian dari falsafah pembinaan dan pengembangan pribadi secara utuh menggunakan tiga landasan operasional sebagai berikut:

(1) pembinaan ketabahan dan keuletan (ketahanan) secara *buttom up*;
(2) pembinaan pemikiran, sikap dan perilaku secara utuh; dan
(3) pembinaan keberhasilan kinerja secara berimbang.

Dalam perspektif landasan normatif kepegawaian, pembinaan difokuskan pada beberapa hal, yaitu: pembinaan prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja (pasal 12 ayat 2), pembinaan jiwa korps, pembianan kode etik, dan pembinaan disiplin pegawai (pasal 30 ayat 1-2).[33]

[33] Herman, Pengembangan Model Pembinaan Disiplin Yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol.2, No.2, November 2008, hal. 85-87.

DAFTAR PUSTAKA

JURNAL

Luluk Maktumah, & Minhaji, M. (2020). Prophetic Leadership dan Implementasinya dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Pendidikan Islam Indonesia*, *4*(2), 133–148. https://doi.org/10.35316/jpii.v4i2.196

Mahmud, Amir. 2019. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan. Volume 1 Nomor 2. Hal. 41.

Gate, Jimirano Ama & Fatanah, Chusnul. 2020. Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Gaya Kepemimpinan Di CV.Mustika Surya Pratama. Vol. 1. No 1. Hal. 56-63.

Charli, Chintya Ones, DesiIlona & Pratiwi, Hanna. 2019. Pengaruh Pembinaan Pegawai, Pengembangan Pegawai, Dan Pemberdayaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perhubungan Kota Padang. Vol.3. No.1. Hal. 233.

Santoso, Eko Boedhi, Trivena, Shinta Maharani, & Fiernaningsih, Nilawati. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Matahari Departement Store Malang Town Square. Jurnal Administrasi dan Bisnis Volume 13, Nomor 1. Hal. 44.

Lesnussa, Johny Urbanus. Gaya Kepemimpinan dan Hubungannya Dengan Kinerja Karyawan Pada PT. Hasjrat Abadi Cabang Ambon. Hal. 2-3.

Elvianta, Novi, Thamrin, Husni & jamil, Bahrum. 2014. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Karyawan di PT. Mestika Sakti Anugrah Semesta Medan. Jurnal Ilmu Administrasi Publik. Vol. 2 No. (1). Hal. 8-15.

Darma, Nana & Herlina, Elin. 2018. Memilih Metode Penelitian Yang Tepat: Bagi Penelitian Bidang Ilmu Manajemen. Jurnal Ilmu Manajemen. Volume 5 Nomor 1. Hal. 288.

Murni M.Pd, Dr. Wahid. 2017. Pemaparan Metode Kualitatif. Hal. 1.

Fadli, Muhammad Rijal . 2021. Memahami Desain Metode Penelitian Kualitatif. Vol. 21. No. 1. Hal. 34.

Rahmat, Pupu Saeful. PenelitianK ualitatif. Vol. 5. no. 9. Hal. 6.

Khaatimah , Husnul Dan Wibawa, Restu. 2017. Efektivitas Model Pembelajaran Cooperatve Integrated Reading And Compositon Terhadap Hasil Belajar. Jurnal Teknologi Pendidikan. Volume 2 Nomor 2. Hal. 80.

Hakim, Lukman Nul. 2013. Ulasan Metodologi Kualitatif: Wawancara Terhadap Elit. Vol. 4 No. 2. Hal. 167.

Sari, Natalina Nilam. 2014. Memahami Studi Dokumen Dalam Penelitian Kualitatif, Vol. 13 No. 2. Hal. 178.

Firman. Analisis Data Dalam Penelitian Kualitatif. Hal. 2.

Adhimah, Syifaul. 2020. Peran Orang Tua Dalam Menghilangkan Rasa Canggung Anak Usia Dini. Jurnal Pendidikan Anak. Volume 9 (1). Hal. 57-62.

Oktiani, Nurvi. 2020. Analisa Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PD Pasar Jaya HWI Lindeteves Jakarta Barat. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial. Vol.17. No.2. Hal. 359-360.

DP, Mohd. Kurniawan. 2018. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Percetakan Dimas Kota Palembang. Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Terapan. Vol.15. No.1. Hal. 35-36.

Mahmud, Ari. 2019. Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Dikantor Kecamatan Gandus Kota Palembang. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Studi Kebijakan . Vol.1. No.2. Hal. 42.

Saputra , Wisnu Dan Wibowo, Imam. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Tehadap Kinerja Pegawa iMelalui Disiplin Dan

Motivasi Kerja Pegawai PPSU Kelurahan Duren Sawit Jakarta Timur. Jurnal Manajemen Bisnis Krisnadwipayana.Vol.5. No.2. Hal. 5.

Kamal, Fahmi, Winarso,Widi & Sulistio, Edy. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan. Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen. Vol.15, No.2. Hal. 40-42.

Oktiani, Nurvi. 2020. Analisa Pengaruh Gaya KepemimpinanTerhadapKinerja Pegawai Pada Pd Pasar Jaya HWI Lindeteves Jakarta Barat. Jurnal Ilmu-ilmu Sosial, Vol.17, No.2. Hal. 360.

Ambarwati, Nia. Gaya Kepemimpinan Yang Efektif Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT. Sumber Mas Indah Plywood. Hal. 8.

Sapariah, Ari Maryani. 2017. Pengaruh Pembinaan Pegawai, Disiplin Dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pengelolaan Sumber Daya Air KabupatenSukabumi. Jurnal Ekonomak. Vol. 3. No. 1. Hal. 47-48.

Massora, Agustina. Pengaruh Pembinaan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Suku Dinas Pekerjaan Umum Kota Administrasi Jakarta Utara Jurnal Manajemen. Hal. 79-80.

Al'libani, Ridho Rahim. 2017. Pembinaan Pegawai Oleh Camat Sebagai Salah Satu Upaya Dalam Mencapai Efektivitas Kerja Pegawai Di KecamatanBanjaranKabupaten Bandung. Jurnal Ilmiah Magister Ilmu Administrasi. Vol.11. No.2. Hal. 34-36.

Herman. 2008. Pengembangan Model Pembinaan Disiplin Yang Efektif Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS. Vol.2. No.2. Hal. 85-87.

Kamal, Fahmi, Winarso, Widi & Sulistio, Edy. 2019. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus : PT Agung Citra Transformasi). Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Manajemen (JIAM). Vol.15. No.2. Hal. 39.

Yolanda, M., & Wulandari, S. (N.D.). Konsep Kepemimpinan Abad 21 Dalam Pengembangan Lembaga Pendidikan Tinggi Islam.

WEBSITE

https://dtpeduli.org/content/transformasi-dpu-dt-menjadi-dt-peduli, diakses pada tanggal 21 Maret 2022.

https://maghfirahpustaka.id/empat-sifat-nabi-sifat-yang-mesti-ada-pada-diri-para-pemimpin/