

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mendapatkan gelar sarjana sosial (S.Sos) dalam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Oleh :

Nama : MONICA SANJAYA

NPM : 1841030103

Jurusan : Manajemen Dakwah

Pembimbing I : Dr. Hj. Suslina, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I



**MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

**PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN
SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KEMENTERIAN
AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG**

Skripsi

Diajukan untuk melengkapi tugas-tugas dan memenuhi syarat-syarat guna mendapatkan gelar sarjana sosial (S.Sos) dalam Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi

Oleh :

Nama : Monica sanjaya

NPM : 1841030103

Jurusan : Manajemen Dakwah



Pembimbing I : Dr. Hj. Suslina, M.Ag

Pembimbing II : Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I

**MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1445 H / 2023 M**

ABSTRAK

Sumber daya manusia (SDM) yang handal dan berkualitas memegang peranan yang utama dalam proses peningkatan kinerja dengan salah satu contoh yang terapkan pada perbaikan produktivitas kerja. Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah strategi pemimpin merubah mindset dan pemimpin harus menciptakan lingkungan kerja yang baik dan pemberian motivasi yang tepat. Lingkungan kerja yang dimaksud seperti tersedianya perlengkapan dan fasilitas yang memadai, suasana kerja yang menyenangkan akan dapat memberikan kinerja yang efektif dan efisien. Peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai ini tidak lepas dari strategi kepemimpinan lembaga ini serta salah satu kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data melalui metode : wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik analisis datanya dengan tiga jalur yaitu, penyajian data, reduksi data dan penarikan kesimpulan. Penelitian ini menemukan bahwa strategi kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung hal ini ditunjukkan dengan adanya pegawai selalu disiplin, tepat waktu dalam bekerja, aturan-aturan dari pemimpin sangat tegas, disisi lain bisa dikatakan pemimpin mempunyai sifat yang lemah lembut, santun terhadap pegawainya, mengayomi, mengakrabi terhadap bawahan, tidak pilih kasih semua jabatan dianggap sama, sering menyapa dan rasa kebersamaan menjadi menyatu dilingkungan Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

Saran yang disampaikan peneliti bersifat konstruktif yaitu untuk mencapai hasil yang lebih ditingkatkan. Tanpa membeda-bedakan pegawai yang satu dengan yang lain sehingga tanpa membuat itu menjadi sebuah konflik atau kecemburuan yang dirasakan oleh masing-masing pegawai.

Kata Kunci : *strategi kepemimpinan, manajemen sumber daya manusia, kinerja karyawan*

ABSTRACT

Reliable and quality human resources (HR) play a major role in the process of improving performance, with one example being applied to improving work productivity. Several factors that can influence employee performance are the leader's strategy to change mindset and leaders must create a good work environment and provide the right motivation. The work environment in question includes the availability of adequate equipment and facilities, a pleasant work atmosphere that will provide effective and efficient performance. The role of leaders in improving employee performance cannot be separated from the leadership strategy of this institution and is one of the keys to success for the success of the entire organization.

The method used in this research is descriptive qualitative method. Data collection techniques through methods: interviews, observation, and documentation. The data analysis technique uses three paths, namely data presentation, data reduction and conclusion. This research found that leadership strategies can improve employee performance at the Bandar Lampung City Ministry of Religion Office. This is aimed at employees always being disciplined, on time at work, the rules of the leader being very firm, on the other hand it could be said that the leader has a gentle nature, polite towards employees, nurturing, familiar with subordinates, does not show favoritism, all positions are considered the same, often greets and a sense of togetherness is integrated within the Ministry of Religion of Bandar Lampung City.

The suggestions given by the researcher are constructive, namely to achieve more improved results. Without differentiating between one employee and another so that it doesn't become a conflict or jealousy felt by each employee.

Keywords: leadership strategy, human resource management, employee performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Monica Sanjaya
NIM : 1841030103
Jurusan/Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “**Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung**” adalah benar-benar merupakan hasil karya penelitian sendiri, bukan duplikasi ataupun karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebutkan dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila dilain waktu terbukti adanya penyimpangan pada karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada peneliti.

Demikian Surat Pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Februari 2023

Penulis



Monica Sanjaya
1841030103

PERSETUJUAN

Judul : Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung
Nama : Monica Sanjaya
NPM : 1841030103
Prodi : Manajemen Dakwah
Fakultas : Dakwah dan Ilmu Komunikasi Penyiaran Islam

MENYETUJUI

Untuk dimunaqsyahkan dan dapat dipertahankan dalam sidang Munaqsyah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I

Pembimbing II


Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag


Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.

NIP. 197206161997032002

NIP. 197010251999032001

**Mengetahui,
Ketua Prodi Manajemen Dakwah**


Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I

NIP. 197010251999032001



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMUKOMUNIKASI**

Alamat: Jl. Letkol H. Endro Suratmin Sukarame Bandar Lampung Telp. (0721) 703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan judul : **“Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung”** Disusun oleh: **Monica Sanjaya, NPM. 1841030103**, Program Studi : **Manajemen Dakwah**. Telah di Ujikan dalam sidang munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung pada Hari/Tanggal : **Selasa, 21 Maret 2023**, pada pukul **09.30-11.00 WIB**.

TIM PENGUJI

Ketua Sidang

: **Badaruddin, S.Ag. M.Ag**

Sekretaris

: **Devid Saputra, M.M**

Penguji I

: **Dr. Hasan Mukmin, M.A**

Penguji II

: **Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag**

Penguji Pendamping

: **Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos.I**

Mengetahui,

Rektor Universitas Dakwah dan Ilmu Komunikasi



Dr. H. Abdul Syukur, M.Ag

NIP. 196511011995031001

(Handwritten signatures of the examiners)

MOTTO

يَتَأْتِيهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا أَطِيعُوا اللَّهَ وَأَطِيعُوا الرَّسُولَ وَأُولَى الْأَمْرِ مِنْكُمْ فَإِن تَنَزَعْتُمْ فِي شَيْءٍ فَرُدُّوهُ إِلَى اللَّهِ وَالرَّسُولِ إِن كُنتُمْ تُؤْمِنُونَ بِاللَّهِ وَالْيَوْمِ الْآخِرِ ذَلِكَ خَيْرٌ وَأَحْسَنُ تَأْوِيلًا

Artinya : “wahai orang-orang yang beriman! Taatilah Allah dan taatilah Rasulullah (Muhammad), dan ulil amri (pemegang kekuasaan) diantara kamu. Kemudian, jika kamu berbeda pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al Qu’an) dan Rasul (sunnahnya), jika kamu benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagimu) dan lebih baik akibatnya.”

(QS. An-Nisaa : 59)



PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, puji syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah memberikan kasih sayangnya terutama untuk memudahkan penulis dalam menyelesaikan penulisan skripsi ini. Shalawat dan salam semoga tetap tercurahkan kepada Baginda Nabi Muhammad SAW, keluarga, sahabat, dan para pengikut beliau.

Penulisan skripsi ini penulis persembahkan kepada :


1. Kedua orang tua tercinta, Ayahanda Awang Dermawan dan Almarhumah Ibunda Yuni Sara yang telah melahirkan , merawat, membesarkan, menyemangati dan mendidik dengan penuh kasih sayang dan selalu membimbing, serta selalu memberikan do'a restu demi kesuksesanku, semoga Allah SWT memberikan anugrah yang tiada tara kepada kedua orang tua hebatku.
2. Untuk Mamah Reni Oktora tercinta yang telah mendukung serta mencurahkan kasih sayangnya dan senantiasa selalu berdo'a dan tanpa lelah untuk mendukung dalam keberhasilan anak-anaknya.
3. Untuk Nenek dan Kakek yang tersayang yaitu Ibu Ruminah, Almarhumah Ibu Ngadinem, Almarhum Bapak Ahmad Ridwan dan Almarhum Bapak Samsudi yang telah membimbing sampai sekarang, terima kasih atas waktu, dukungan dan motivasi yang tiada henti.
4. Adikku tercinta Adolfo Sanjaya, Putri Therecia dan Cinta Tania serta keluarga besar yang telah memberikan dukungan, semangat dan do'a sehingga penulisan skripsi ini dapat diselesaikan dengan lancar.
5. Almamater Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung khususnya untuk jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, terimakasih telah diberikan kesempatan untuk menimba ilmu di Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung.

RIWAYAT HIDUP

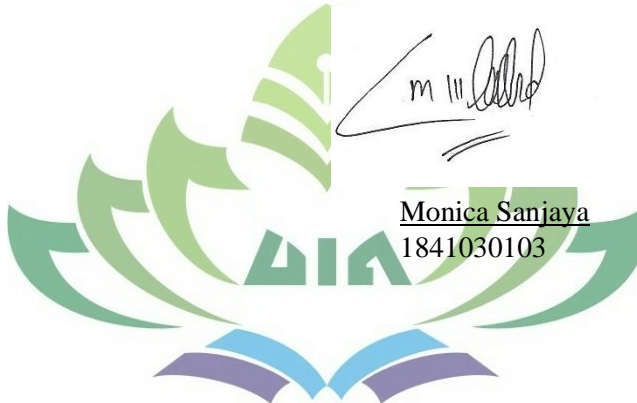
Monica Sanjaya lahir di Kota Bandar Lampung Kecamatan Teluk Betung Utara Kelurahan Gulak-Galik, pada tanggal 26 April 2000, Anak pertama dari dua bersaudara, dari pasangan Bapak Awang Dermawan dan Ibu Yuni Sara.

Penulis mulai menempuh pendidikan formal dasar di SD Negeri 2 Sumur Batu pada tahun 2006 dan selesai pada tahun 2012, kemudian melanjutkan di SMP Negeri 18 Bandar Lampung pada tahun 2012 dan selesai pada tahun 2015, kemudian melanjutkan sekolah di SMK Negeri 4 Bandar Lampung Jurusan Akuntansi pada tahun 2015 dan selesai pada tahun 2018. Pada tahun 2018 melanjutkan pendidikan di Universitas Islam Negeri (UIN) Raden Intan Lampung pada Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Jurusan Manajemen Dakwah.

Bandar Lampung, Februari 2023



Monica Sanjaya
1841030103



KATA PENGANTAR

Assalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

Subhanallah, Walhamdulillah, Wala'ilahailah, Allahuakbar.

Alhamdulillah segala puji hanya bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada:

1. Dekan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung Bapak Dr. Abdul Syukur, M.Ag yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan.
2. Ketua Program Studi Manajemen Dakwah Ibu Dr. Yunidar Cut Mutia Yanti, M.Sos. I sekaligus pembimbing II dan jajarannya yang telah memberikan kesabaran dan ketulusan mengarahkan dalam menyelesaikan skripsi ini.
3. Pembimbing I Ibu Dr. Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag yang telah tulus meluangkan waktunya dalam membimbing dan mengarahkan sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.
4. Seluruh dosen Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi dan segenap Civitas akademik Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung yang tidak bisa disebutkan satu persatu.
5. Kawan-kawan seperjuangan Pina Elonia, Anne Ferlinda, Pia Erdiyana, Ayu Agustina, Putri Helva, Asih Agustriyani, Annisa Nur Ichsani, Ayu Pipin Ariska, Tiara Maulidina, Andri Kurniawan, Yusril Hadi, Arif Aldian dan senior serta adik-adik di Pencak Silat Merpati Putih yang senantiasa memberikan support dalam penyelesaian skripsi.
6. Teman-teman Jurusan MD B angkatan 2018.
7. Serta semua pihak yang tidak bisa penulis sebut satu-persatu yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Pemulis berharap semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi para mahasiswa Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung khususnya, serta segenap civitas akademika pada umumnya. Semoga Allah membalas semua amal ibadah kita sekalian. Aamiin.

Wassalamu 'alaikum Warahmatullahi Wabarakatuh.

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK.....	ii
SURAT PERNYATAAN	iii
LEMBAR PERSETUJUAN	
LEMBAR PENGESAHAN.....	
MOTTO.....	iv
PERSEMBAHAN	v
RIWAYAT HIDUP	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR LAMPIRAN	
BAB I : PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah.....	3
C. Fokus Dan Sub Fokus Penelitian.....	4
D. Rumusan Masalah	4
E. Manfaat Penelitian	4
F. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan.....	5
G. Metode Penelitian.....	5
H. Sistematika Pembahasan	9
BAB II : KEPEMIMPINAN DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA	
A. Pemimpin	10
1. Pengertian Kepemimpinan	10
2. Teori Kepemimpinan	10
3. Gaya Kepemimpinan	11
4. Konsep Kepemimpinan Dalam Islam	13
5. Fungsi dan Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi	14
6. Peran Pemimpin.....	18
7. Ciri-Ciri Pemimpin	20
B. Manajemen Sumber Daya Manusia	21
1. Pengertian Sumber Daya Manusia	21

2. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
3. Pengembangan Sumber Daya Manusia	21
4. Motivasi Kerja	22
5. Teori-Teori Motivasi.....	22
6. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja	23
7. Kinerja Karyawan	25
8. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan	25
9. Penilaian Kinerja Karyawan	26
10. Hubungan Pemimpin Terhadap Kinerja Karyawan.....	27

BAB III : PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG

A. Profil Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	28
1. Sejarah Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	30
2. Lambang Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	30
3. Visi Dan Misi Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	30
4. Tujuan Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	31
5. Struktur Organisasi Kementerian Agama Kota Bandar Lampung ...	31
6. Tugas Dan Fungsi Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	31
B. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	
1. Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung meliputi:	
a. Perencanaan (Planning)	36
b. Pengorganisasian (Organizing)	36
c. Motivasi (Motivating)	37
d. Pengarahan (Leading)	37
e. Pengendalian (Controlling)	38
f. Penilaian (Evaluating)	38
C. Hubungan Antara Pemimpin Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.....	39

BAB IV : ANALISIS MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KEMENTRIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG

A. Analisis Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	40
1. Analisis Perencanaan (Planning).....	40
2. Analisis Pengorganisasian (Organizing)	41
3. Analisis Mamotivasi (Motivating)	41
4. Analisis Pengarahan (Leading)	41

5. Analisis Pengendalian (Controlling)	41
6. Analisis Penilaian (Evaluating)	42
B. Analisis Hubungan Antara Pemimpin Dan Manajemen SumberDaya Manusia Di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung	42

BAB V : PENUTUP

A. Kesimpulan.....	43
B. Saran.....	43

DAFTARPUSTAKA

LAMPIRAN



BAB I PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Untuk memperjelas suatu gambaran yang jelas dan demi menghindari munculnya salah penafsiran terhadap judul skripsi ini maka penulis perlu menegaskan maksud yang terdapat dalam skripsi yang berjudul **“PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA DI KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BANDAR LAMPUNG”**.

Peran dapat diartikan sebagai perilaku yang diatur dan di harapkan dari seseorang dalam posisi tertentu, pemimpin di dalam organisasi mempunyai peranan, setiap pekerjaan membawa serta harapan bagaimana penanggung peran berperilaku. Fakta bahwa organisasi mengidentifikasi pekerjaan yang harus dilakukan dan perilaku peran yang diinginkan berjalan dengan seiring pekerjaan tersebut, juga mengandung arti bahwa harapan mengenai peran penting dalam mengatur peribawahan.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah serangkaian perilaku seseorang sesuai dengan posisi sosial yang diberikan baik secara formal maupun secara non formal.¹ Dari pengertian diatas peran menurut penulis adalah suatu sikap yang di lakukan oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai status atau kedudukan tertentu.

Pemimpin adalah seorang pribadi yang memiliki kecakapan dan kelebihan khususnya kecakapan kelebihan di satu bidang, sehingga di mampu mempengaruhi orang-orang lain untuk bersama-sama melakukan aktivitas-aktivitas tertentu, demi pencapaian satu atau beberapa tujuan.²

Menurut Henry Pratt Fairchild pemimpin adalah seorang yang memimpin dengan jalan memprakarsai tingkah laku social dengan mengatur, mengarahkan, mengorganisir atau mengontrol usaha/upaya orang lain.³

Menurut penulis, pemimpin ituialah seorang yang memiliki satu atau beberapa kelebihan sebagai predis posisi (bakat yang di bawa sejak lahir) dan merupakan kebutuhan dari satu

¹ Depertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011 Edisi IV) hal 235

² KartiniKartono, *PemimpindanKepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo,2011), hal 38

³ Ibid, hal 38

situasi/zaman, sehingga dia mempunyai kekuasaan dan kewibawaan untuk mengarahkan dan membimbing bawahan. Dia juga mendapatkan pengakuan serta dukungan dari bawahannya dan mampu menggerakkan bawahannya kearah tujuan tertentu.

Peran pemimpin dapat diartikan sebagai seperangkat perilaku yang diharapkan dilakukan oleh seseorang sesuai dengan kedudukannya sebagai pemimpin. ⁴Peran pemimpin yang di maksud dalam skripsi ini adalah pola komunikasi Pemimpin di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung dalam motivasi terhadap kinerja karyawan.

Menurut T. Hani Handoko mendefinisikan manajemen sumber daya manusia sebagai suatu proses perencanaan, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat. ⁵

Pengertian manajemen sumber daya manusia menurut Fisher mendefinisikan: Human Resources Management (HRM) involves all management decisions and practices that directly affect or influence the people, or human resources who work for the organization. Yang artinya manajemen sumber daya manusia melibatkan semua keputusan dan praktek manajemen yang berdampak langsung atau berpengaruh ke semua orang, atau sumber daya manusia yang bekerja bagi organisasi. ⁶

Menurut A. F. Stroner, manajemen sumber daya manusia adalah suatu prosedur yang berkelanjutan yang bertujuan untuk memasok suatu organisasi atau perusahaan oleh orang-orang yang tepat untuk ditempatkan pada posisi dan jabatan yang tepat pada saat organisasi memerlukannya. ⁷

Sedangkan menurut Desseler, manajemen sumber daya manusia dapat didefinisikan sebagai suatu kebijakan dan praktik yang dibutuhkan seseorang yang menjalankan aspek “orang” atau sumber daya manusia dari posisi seseorang manajemen, meliputi perekrutan, penyaringan, pelatihan, pengimbangan, penilaian. ⁸

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia mempunyai definisi sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan,

⁴ Ibid, hal 156

⁵ Purnaya, I Gusti Ketut, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2016), hal 2

⁶ <https://comeonshow.wordpress.com/2012/12/27/pengertian-definisi-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm-menurut-para-ahli/> (07 Agustus 2019)

⁷ Larasati Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta; Budi Utama, 2018), hal 6

⁸ Sutrisno H. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Kencana Prenada Media Group, 2019). hal 6

atas pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemutusan, hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu.⁹

Berdasarkan penegasan pengertian diatas, yang dimaksud dari judul skripsi adalah untuk mengetahui lebih dalam peran pemimpin pada manajemen sumber daya manusia yang digunakan dalam meningkatkan suatu kinerja dan juga membangun kualitas sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

B. Latar Belakang Masalah

Pemimpin adalah contoh bagi setiap karyawan, karena sikap ucapan, dan perbuatan mampu memberikan pengaruh besar bagi semangat dikalangan internal perusahaan. Keputusan meningkatkan kinerja harus dilakukan dengan cara yang sungguh-sungguh, penuh dengan kedisiplinan dan tekad yang kuat. Cara yang paling efektif agar pegawai menghasilkan kinerja yang baik melalui proses recruitment yang ketat dan menggunakan standart tes berbasis kompetensi.¹⁰ Kepemimpinan mempunyai hubungan yang sangat erat dengan kinerja karyawan, karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain demi mencapai tujuan yang telah ditetapkan sangat tergantung kepada kewibawaan, dan juga pemimpin itu didalam menciptakan semangat didalam diri setiap orang bawahan, kolega maupun atasan pemimpin itu sendiri. Kurang adanya peranan kepemimpinan dalam menciptakan komunikasi yang harmonis serta memberikan pembinaan pegawai, akan menyebabkan tingkat kinerja pegawai rendah. Demikian dengan hal nya dengan kurangnya semangat pegawai seperti tidak disiplin masuk kerja, malas-malasan dalam bekerja akan menyebabkan kinerja pegawai rendah.¹¹

Sumber Daya Manusia merupakan faktor yang sangat penting dalam sebuah organisasi baik organisasi dalam skala besar maupun skala kecil. Pada organisasi berskala besar, sumber daya manusia dipandang sebagai unsur yang sangat menentukan dalam proses pengembangan usaha, peran sumber daya manusia menjadi semakin penting. Perkembangan pemerintah akan terealisasi apabila ditunjang oleh aparatur negara yang berkualitas.

Hal ini didukung dari pendapat Suwatno bahwa sumber daya manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi, karena sumber daya manusia merupakan perencanaan , pelaku dan penentu terwujudnya organisasi. Oleh karena itu, setiap ornanisasi dituntut untuk menggunakan sumber daya manusia yang profesional dibidang pekerjaan yang ditangani.

Dengan keadaan seperti itu, maka sangat perlu suatu instansi pemerintah melaksanakan suatu kegiatan yang dapat memberikan manfaat dan kontribusi besar terhadap kinerja pegawai.

⁹ Ibid. hal 7

¹⁰ Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2013) hal 230

¹¹ Ibid, hal 234

Pengembangan sumber daya manusia mengandung tugas untuk mendaya gunakan sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu lembaga secara optimal sehingga sumber daya manusia dapat bekerja secara maksimal untuk bersama-sama mencapai tujuan yang sesuai dengan visi dan misi organisasi.

Pada organisasi pemerintahan kinerja pegawai dalam melakukan tugas atau pekerjaan, sering tidak sesuai dengan yang diharapkan masyarakat. Mereka sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi, misalnya sering tidak masuk kerja dan tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja. Hal ini dapat berakibat tidak baik bagi organisasi karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan atau banyak waktu yang tidak terpakai dengan baik. Selain itu, masih adanya fenomena pegawai yang memanfaatkan waktu kerja untuk melakukan hal-hal selain diluar pekerjaannya. Hal ini berakibat pada rendahnya kinerja pegawai karena perhatiannya terbagi dengan aktivitas diluar dari kewajibannya sebagai pelayan publik, sehingga pegawai tersebut tidak secara total memberikan pengabdian diri pada organisasi.¹²

C. Fokus Dan Subfokus Penelitian

Pemfokusan dalam penelitian ini lebih didasarkan pada tingkat kepentingan dan fasebilitas masalah yang akan dipecahkan, selain juga faktor keterbatasan tenaga, dana, waktu, protokol kesehatan. Berdasarkan pemaparan diatas dan agar pembahasan ini lebih terarah, maka penulis memfokuskan penelitian ini dilakukan pada Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementrian Agama Kota Bandar Lampung.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas terdapat rumusan masalah sebai berikut :

1. Bagaimana peran pemimpin di Kantor Kementrian Agama Kota Bandar Lampung dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia ?
2. Bagaimana hubungan antara pemimpin dan manajemen sumber daya manusia di Kantor Kementrian Agama Kota Bandar Lampung ?

E. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini yakni :

1. Manfaat Secara Teoritis

Secara Teoritis, hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengetahuan tentang Peran Pajak Pratama Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementrian Agama Kota Bandar Lampung Dan dapat memberikan kontribusi pemikiran dan pengetahuan khususnya pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

¹²Suwatno & Priansa D, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2011) hal 16

2. Manfaat Secara Praktis

- a. Bagi akademis atau pembaca, penelitian ini dapat dijadikan sebagai sumber bagi penulis sendiri dalam menambah dan memperluas wawasan dan pengetahuan mengenai Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Bagi mahasiswa, adapun penulisan ini semoga bermanfaat bagi mahasiswa yang akan melakukan penelitian selanjutnya dan dapat memberikan kontribusi baik bagi ilmu pengetahuan keagamaan maupun ilmu pengetahuan secara umum.
- c. Bagi Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan masukan serta informasi tentang masalah yang perlu diperbaiki dan pembenahan serta memberikan kontribusi mengenai suatu peran kepemimpinan dalam meningkatkan manajemen sumber daya manusia.

F. Kajian Penelitian Terdahulu Yang Relevan

Yulia Citra, Npm 153300034 IAIN Parepare, Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (2020). Penelitian ini berjudul : Peran Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Kementerian Kota ParePare. Studi ini membahas tentang Peran Kepemimpinan Kementerian Agama dan kinerja pegawai dan kinerja pegawai. Penelitian ini dimaksud untuk membahas permasalahan kinerja pegawai Kementerian Agama dan peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kementerian Agama. Persamaan skripsi ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Manajemen SDM, sedangkan perbedaan penulis membahas tentang peningkatan manajemen SDM, sedangkan Yulia Citra membahas tentang peningkatan kinerja pegawai.

Rina Wirawan, Nim 210715002 IAIN Ponorogo, Fakultas Ekonomi Syria (2019). Penelitian ini berjudul : Peran Kepemimpinan dalam Peningkatan Kinerja Pegawai di Bintang Swalayan Ponorogo Perspektif Islam. Studi ini membahas tentang analisis Peran Kepemimpinan terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai dan analisis tipologi Kepemimpinan yang diterapkan. Persamaan skripsi ini dengan penulis adalah sama-sama membahas Peranan Kepemimpinan, sedangkan perbedaan penulis membahas tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, sedangkan Rina Wirawan Membahas Tentang Tipologi Kepemimpinan.

Bahrumi Suganda, Npm 141280610 IAIN METRO, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam (2018). Penelitian ini berjudul : Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT.BPR Saaman Syariah Sekampung). Penelitian ini dimaksud untuk membahas tentang Peranan Kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja karyawan di Bank Syariah. Persamaan skripsi ini dengan penelitian penulis adalah sama-sama membahas tentang Peranan Kepemimpinan dan Manajemen Sumber Daya Manusia. Perbedaan dalam skripsi ini adalah dimana penulis menjelaskan peranan kepemimpinan dalam syariat islam.

G. Metode Penelitian

Metode penelitian berasal berasal dari kata “Metode” yang artinya cara yang tepat untuk melakukan sesuatu dan logos ilmu atau pengetahuan. Jadi metode adalah cara melakukan sesuatu dengan menggunakan pikiran atau pengetahuan secara rinci untuk mencapai tujuan. Sedangkan penelitian adalah suatu kegiatan untuk mencari, mencatat, merumuskan dan menganalisis sampai menyusun laporannya.¹³

¹³Cholid Nabokku dan Abu Ahmad, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997), hal 35

Metodologi penelitian adalah pembahasan mengenai konsep teoritik berbagai metode, kelebihan dan kelemahannya, yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metode yang digunakan. Pengertian metodologi adalah pengkajian terhadap langkah-langkah dalam menggunakan metode, sedangkan yang dimaksud dengan metode penelitian adalah menemukan secara praktis tentang metode-metode yang digunakan dalam penelitiannya.¹⁴

Metodologi penelitian berkenaan dengan cara pengumpulan data yang selanjutnya data tersebut dapat menghantarkan pada pencapaian tujuan dan manfaat atau kegunaan tertentu.¹⁵

1. Jenis Dan Sifat Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini Penulis menggunakan metode pendekatan penelitian secara kualitatif. Menurut Denzin dan Lincoln menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah penelitian yang menggunakan latar belakang ilmiah dengan maksud menafsirkan fenomena yang terjadi dan dilakukan dengan jalan melibatkan berbagai metode yang ada. Sedangkan Erickson menyatakan bahwa penelitian kualitatif adalah sebuah usaha untuk menemukan dan menggambarkan secara naratif kegiatan yang dilakukan dan dampak dari tindakan yang dilakukan terhadap kehidupan mereka.¹⁶

Seperti yang dijelaskan oleh Bagdan dan Taylor, bahwa pendekatan kualitatif ini adalah metode yang digunakan untuk menganalisa data dengan mendeskripsikan data melalui bentuk kata-kata digunakan untuk menafsirkan dan mengintegrasikan data dari hasil kata-kata atau lisan ataupun tertulis dari orang tertentu dan perilaku tertentu yang diamati.¹⁷

Penelitian ini mengambil jenis penelitian lapangan (field research), yaitu penelitian langsung dilapangan atau responden.¹⁸ Penelitian field research dikerjakan dengan menggali data yang bersumber dari lokasi atau lapangan penelitian. Penelitian lapangan ini diperkaya dengan data kepustakaan. Penelitian ini dilakukan untuk menghimpun data lapangan tentang bagaimana Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia Di Kantor Kementrian Agama Kota Bandar Lampung. Begitu juga data kepustakaan digunakan untuk memperkaya landasan teoritis dalam pembahasan skripsi ini, baik berupa buku-buku literatur atau dokumen tertulis.

b. Sifat Penelitian

Dilihat dari sifatnya, penelitian ini bersifat deskriptif. Deskriptif adalah salah satu jenis penelitian yang tujuannya untuk menyajikan gambaran lengkap mengenai setting sosial atau dimaksudkan untuk eksplorasi dan klarifikasi mengenai suatu fenomena atau kenyataan sosial dengan jalan mendiskripsikan sejumlah variabel yang berkenaan dengan masalah dan unit yang diteliti antara fenomena yang diuji.¹⁹ Peneliti juga mengumpulkan data-data dari lapangan yang berupa wawancara (interview), metode observasi, dan metode dokumentasi.

¹⁴ Sadarmayanti, Syarifudin Hidayat, *Metodologi Penelitian* (Bandung: Mandar Maju, 2002), hal 25

¹⁵ Sugiyono, *Metodologi Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2009), hal 2.

¹⁶ Anggito Albi, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat; CV. Penerbit. 2018)

¹⁷ Moloeng Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2002). Hal 3

¹⁸ Iqbal Hasan, *Pokok-pokok Materi Metodologi Dan Aplikasinya*, Bogor: Ghaila Indonesia 2012, hal 11

¹⁹ <http://seputarpengertian.blogspot.com/2017/09/pengertian-penelitian-deskriptif-seeerta-tujuannya.html> (22 Desember 2018)

1. Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Pada penelitian kualitatif riset bersifat deskriptif analisis data yang dilakukan melalui pengaturan data secara logis dan sistematis. Analisis data dilakukan sedari awal peneliti terjun langsung ke lapangan hingga akhir penelitian (pengumpulan data).²⁰

Penelitian kualitatif dilakukan dalam kondisi alamiah dan bersifat penemuan. Dalam penelitian kualitatif, peneliti berperan sebagai kunci. Oleh sebab itu, peneliti harus memiliki teori dan wawasan yang luas agar dapat mengajukan pertanyaan, menganalisis, dan menyusun objek penelitian dengan lebih jelas. Penelitian kualitatif biasanya digunakan apabila masalah tidak jelas, makna tersembunyi teridentifikasi dan memastikan kebenaran data.

2. Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan, diolah dan diterbitkan sendiri oleh organisasi yang menggunakannya.²¹ Dalam penelitian ini Penulis mendapatkan data primer dari lapangan, yaitu Pimpinan dan staff atau karyawan yang terlibat dalam mengatur manajemen sumber daya manusia dalam meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

b. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang tidak dibuat atau diterbitkan oleh penggunanya.²² Data sekunder adalah data yang penulis dapatkan dari luar organisasi atau perusahaan tetapi masih berhubungan dengan objek penelitian. Dalam penelitian ini penulis mendapatkan data dari perpustakaan, buku, literature dan data sekunder yang berkaitan dengan masalah. Data sekunder penelitian ini yaitu buku, jurnal dan sumber-sumber dari penelitian terdahulu.

3. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari sebuah penelitian adalah untuk mendapatkan data.

a. Metode Interview/Wawancara

Metode interview adalah pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan secara langsung oleh pewawancara (pengumpul data) kepada responden, dan jawaban-jawaban responden dicatat atau direkam dengan alat perekam. Wawancara adalah teknik pengumpulan data melalui poses tanya jawab lisan yang berlangsung satu arah, pertanyaan datang dari pihak yang mewawancarai dan jawaban diberikan oleh yang diwawancarai. Orang yang mengajukan pertanyaan disebut interview dan orang yang memberikan jawaban disebut interview.

b. Metode Observasi

²⁰Rulam Ahamadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014), hal 229.

²¹Kuswadi, Erna Mutiara, *DELTA Delapan Langkah dan Tujuh Alat Statistik untuk Peningkatan Mutu Berbasis Komputer*, (Jakarta: PT. Elex Media Komputindo, 2004.), hal 172

²²Ibid. h. 172

Observasi atau pengamatan adalah kegiatan keseharian manusia dengan menggunakan panca indra mata sebagai alat bantu utamanya selain panca indra lainnya seperti telinga, penciuman, mulut, dan kulit.²³

Karena itu observasi adalah teknik pengumpulan data yang diarahkan pada kegiatan yang dilakukan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung seperti melaksanakan Perumusan, penetapan, dan pelaksanaan kebijakan di bidang bimbingan masyarakat Islam, Kristen, Katolik, Hindu, Buddha, dan Khonghucu, penyelenggaraan haji dan umrah, dan pendidikan agama dan keagamaan, koordinasi pelaksanaan tugas, pembinaan, dan pemberian dukungan administrasi kepada seluruh unsur organisasi di lingkungan Kementerian Agama, pengelolaan barang milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggung jawab Kementerian Agama, pengawasan atas pelaksanaan tugas di lingkungan Kementerian Agama, pelaksanaan bimbingan teknis dan supervisi atas pelaksanaan urusan Kementerian di daerah dll. Pada observasi ini penulis akan menggunakannya dengan maksud untuk mendapatkan data mengenai Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi, yaitu teknik pengumpulan data yang tidak langsung ditujukan kepada subjek penulisan. Dokumentasi yang diteliti dapat berbagai macam, tidak hanya dokumen resmi.²⁴ Dokumentasi adalah suatu metode dalam melakukan penelitian untuk mendapatkan data yang tersedia, baik berupa surat, catatan harian, cinderamata, laporan, dan sebagainya.²⁵ Dokumen yang dilampirkan dalam penelitian ini adalah foto dan asip mengenai Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Manajemen Sumber Daya Manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.

4. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan berpacu pada teori Miles dan Huberman, yaitu :

a. Penyajian Data

Penyajian data merupakan kegiatan saat sekumpulan data telah disusun secara kelompok, sehingga memberikan kemungkinan menghasilkan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Bentuk penyajian data bisa berupa teks naratif berupa bentuk catatan lapangan, matriks, grafik, jaringan ataupun bagan. Melalui penyajian data tersebut, maka nantinya diharapkan data akan terorganisasikan dan tersusun dalam pola hubungan, sehingga akan semakin mempermudah data untuk dimengerti..

b. Reduksi Data

Reduksi data mengarah pada proses pemilihan data yang hendak dipilih atau dibuang, pemfokusan suatu penelitian, penyederhanaan data, abstraksi, dan pentransformasian data mentah yang terjadi dalam catatan-catatan penelitian di lapangan. Dalam hal ini data mentah dari lapangan yang peneliti kumpulkan berasal dari wawancara dengan pemilik home industry

c. Penarikan Kesimpulan

²³ Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Edisi Kedua* (Jakarta: Kencana, 2011), hal 118

²⁴ Ibid.

²⁵ Ibid, 125.

Penarikan kesimpulan dan verifikasi data merupakan tahap akhir dalam teknik analisis data kualitatif yang dilakukan melihat hasil reduksi data tetap mengacu pada tujuan analisis hendak dicapai. Tahap ini bertujuan untuk mencari makna data yang dikumpulkan dengan mencari hubungan, persamaan, atau perbedaan untuk ditarik kesimpulan sebagai jawaban dari permasalahan yang ada. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan memungkinkan mengalami perubahan apabila tidak ditemukan bukti yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid, maka kesimpulan yang dihasilkan merupakan kesimpulan yang kredibel. Verifikasi dimaksudkan agar penilaian tentang kesesuaian data dengan maksud yang terkandung dalam konsep dasar analisis tersebut lebih tepat dan obyektif. Salah satu cara dapat dilakukan adalah dengan Peer debriefing.

H. Sistematika Penulisan

Untuk mempermudah pemahaman dalam memahami masalah yang akan dibahas, maka diperlukan format penulisan kerangka skripsi agar memperoleh gambaran komprehensif dalam penulisan. Secara sistematika, penulisan skripsi ini terdiri dari lima Bab dan setiap bab terdiri dari beberapa sub bab. Sedangkan garis besarnya, penulisan skripsi ini adalah sebagai berikut:

BAB I Pendahuluan, dalam pendahuluan ini menguraikan penegasan judul, alasan memilih judul, latar belakang, fokus penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

BAB II Landasan Teori, bab ini akan dideskripsikan tentang teori pendukung penelitian sesuai dengan judul dari penelitian ini mengenai teori manajemen Dakwah, teori Majelis, teori Pengetahuan dan Agama.

BAB III Deskripsi Objek Penelitian yang terdiri dari gambaran umum objek yang di dalamnya berisi tentang sejarah singkat Yayasan Majelis Taqwa Nusantara jagabaya III Bandar Lampung, visi dan misi, struktur Yayasan majelis Taqwa Nusantara, serta penyajian fakta dan data penelitian

BAB IV Analisis Penelitian, yang di dalamnya terdapat analisis hasil dari data yang diperoleh pada bab III dan kemudian akan menghasilkan temuan penelitian.

BAB V Penutup, dalam bab ini akan dideskripsikan mengenai simpulan dari penelitian dan juga berisikan rekomendasi yang di dalamnya terdapat saran dari hasil penelitian

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan

Peran pemimpin sudah cukup baik dalam menjalankan dan mengelola organisasi serta bertanggungjawab pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung bahwasanya seorang pemimpin sudah berusaha melaksanakan peran dan fungsinya dalam meningkatkan semua aspek di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja sumber daya manusia dengan melakukan perencanaan (planning), pengorganisasian (organizing), memotivasi (motivating), pengarahan (leading), pengendalian (controlling) dan penilaian (evaluating).

Dalam penelitian yang dilakukan terlihat para karyawan berpendapat bahwa pemimpin di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung sangatlah disegani karena pemimpin dapat menjadi pedoman bagi pegawai baik dari sifat maupun perbuatan.

Dalam menjalankan tugasnya pimpinan selalu merencanakan kegiatan-kegiatan atau agenda yang akan dilaksanakan agar segala sesuatu berjalan sesuai dengan target yang ditentukan. Didalam organisasi pimpinan mampu memotivasi dan mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja dikantor, selain itu pemberian fasilitas untuk mendukung pekerjaan di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung sangatlah membantu, akan tetapi pimpinan juga tegas dan tidak segan untuk memberikan peringatan bahkan sanksi bagi pegawai yang tidak taat ataupun melakukan kesalahan.

Berdasarkan hasil penelitian disimpulkan bahwa pimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung selalu berupaya agar kepemimpinannya dapat membuat para pegawai selalu semangat melaksanakan tugas yang diberikan dan mengerahkan seluruh potensinya untuk kantor demi tercapainya visi dan misi organisasi.

B. Saran

Penulis mencoba memberikan saran-saran berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan diantaranya sebagai berikut:

1. Pimpinan harus mempertahankan dan meningkatkan kepemimpinan yang sudah dijalankan selama ini dengan baik dan terstruktur agar kinerja pegawai dapat terus menyelesaikan tugasnya dan mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia di Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung.
2. Harapan pimpinan terus melakukan evaluasi atas kelemahan yang dilaksanakan selama ini agar lebih sempurna kedepannya.
3. Pemimpin harus terus melaksanakan kepemimpinan yang demokratis agar terciptanya iklim kerja yang kondusif dan tidak menjadi suatu permasalahan bagi pegawai atas program-program yang dijalankannya.
4. Pemimpin harus terus melakukan inovasi-inovasi sesuai dengan perkembangan zaman supaya Kantor Kementerian Agama Kota Bandar Lampung tetap eksis dalam menjawab tantangan permasalahan pendidikan di Kota Bandar Lampung.

DAFTAR PUSTAKA

Buku

- Anggito Albi, Johan Setiawan, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Jawa Barat; CV. Penerbit. 2018)
Burhan Bungin, *Penelitian Kualitatif Edisi Kedua*(Jakarta:Kencana, 2011)
- Cholid Narboku dan Abu Ahmad, *Metode Penelitian* (Jakarta: Bumi Aksara, 1997)
- Dan Suganda, *Kepemimpinan Di Dalam Administrasi* (Bandung:Sinar baru,1986)
- Depertemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Jakarta: Gramedia Pustaka Utama, 2011 Edisi IV)
- Drs. K. Permadi, *Pemimpin Dan Kepemimpinan Dalam Manajemen* (Jakarta:Rineka Cipta,1996)
- Edy Sutrisno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:Kencana,2009)
- Ernie Tisnawati Sule, *Pengantar Manajemen* (Jakarta:kencana,2005)
- Gaol, Jimmy L, *A to Z Human Capital: Manajemen Sumber Daya manusia*. (Jakarta: Grasindo, 2014)
- Iqbal Hasan, *Pokok-pokokMateriMetodologi Dan Aplikasinya*, (Bogor: Ghaila Indonesia 2012)
- Irham Fahmi, *Manajemen Kepemimpinan Teori dan Aplikasi*, (Bandung : Alfabeta, 2013)
- Kadarisman, *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: Raja Grafindo)
- KartiniKartono, *PemimpindanKepemimpinan* (Jakarta: Raja Grafindo,2011)
- Kuswadi, Erna Mutiara, *DELTA Delapan Langkah dan Tujuh Alat Statistik untuk Peningkatan Mutu Berbasis Komputer*, (Jakarta; PT. Elex Media Komputindo, 2004)
- LAN dan DEPDIAGRI, *Pengembangan Sumber Daya Manusia Pegawai Negeri Sipil, Diklat Teknis Manajemen Sumber Daya Manusia*, (jakarta : Modul 2, 2007)
- Larasati Sri, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta;BudiUtama, 2018)
- Malayu S.P Hasibuan, *Organisasi dan Motivasi*(Jakarta:PT Bumi Aksara,2001)
- Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian Masalah*, (Jakarta:Bumi Aksara, 2007)
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2013)
- Marwansyah, *Manajemen Sumber Daya Manusia*.(Bandung: Alfabeta, 2014)
- Moh. Pabandu Tika, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, (Jakarta: Bumi Aksara, 2006)

- Moloeng Lexy J, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung; Remaja Rosdakarya, 2002)
- Moses Yomungga,dkk, *Pengantar Bisnis* (Medan:Perdana Publishing,2015)
- Priansa, Donni Juni, *Perencanaan & Pengembangan SDM*, (Bandung: Alfabeta, 2014)
- Purnaya, I Gusti Ketut, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Yogyakarta: ANDI OFFSET, 2016)
- Rulam Ahamadi, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Yogyakarta: Ar-Ruzz Media, 2014)
- Sadarmayanti, Syarifudin Hidayat,*Metodelogi Penelitian* (Bandung: Mandar Maju, 2002)
- Sondang P. Siagian, *Fungsi - Fungsi Manajerial* , (Jakarta: PT. Bumi Aksara, 2005)
- Sugiyono, *Metodelogi Kuantitatif, Kualitatif Dab R&D* (Bandung: Alfabeta,2009)
- Sutrisno H. Edy, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta; Kencana Prenada Media Group, 2019)
- Suwatno & Priansa D, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung : Alfabeta, 2011)
- Suwatno, Donny Juni Priansa, *Manajemen SDM*(Bandung:Alfabeta,2014)
- Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses* (Jakarta:Kencana,2010)
- Yuyus Suryana dan Kartib Bayu, *Kewirausahaan Pendekatan Karakteristik Wirausahawan Sukses*(Jakarta:Kencana,2010)

Jurnal

- Febina Aulia Prasasti, *Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Karyawan Bagian Pemasaran Melalui Faktor Pendorong Motivasi*, (Bekasi: Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen, Volume 2 Nomor 3, 2016)
- Jaya Putra, *Peran Kepemimpinan Dalam Organisasi*, <http://jayaputra21.co.id>, di akses pada tanggal 04 April 2019
- Samsudin, *Penerapan fungsi-fungsi manajemen dalam meningkatkan mutu pendidikan* (Makasar:Jurnal IDAARAH Volume 1 Nomor 1,2017)

Website

- <https://comeonshow.wordpress.com/2012/12/27/pengertian-definisi-manajemen-sumber-daya-manusia-msdm-menurut-para-ahli/> (07 Agustus 2019)
- <http://seputarpengertian.blogspot.com/2017/09/pengertian-penelitian-deskriptif-seeerta-tujuannya.html> (22 Desember 2018)

<https://Meityalutviani/2014/11/motivasi-proses-dan-penerapannya.html> (21 April 2020).
<https://sitinuralfiah.com> (05 April 2018)

Wawancara

Nurbaya, “*Fungsi Manajemen*”, *Wawancara*, 19 Desember 2022

Robiah, “*Fungsi Manajemen* ”, *Wawancara*, 19 Desember 2022

Zainal Hakim, “*Hubungan Antara Pemimpin Dan Manajemen Sumber Daya Manusia*”,
Wawancara, 21 Desember 2022.

