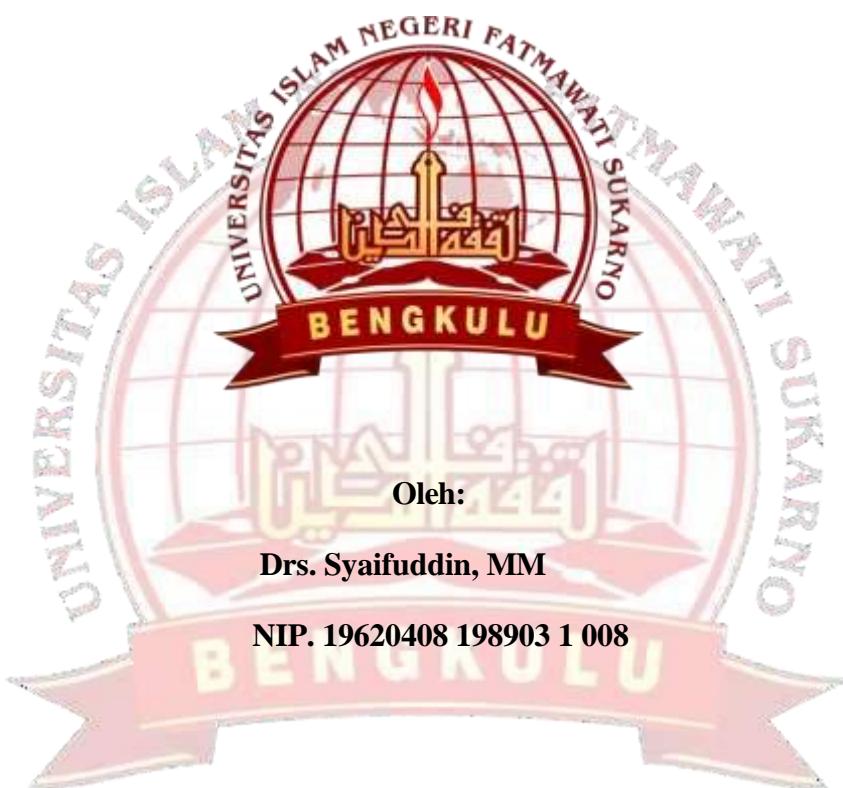


**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK ETOS  
KERJA ISLAM DI LINGKUNGAN KANTOR  
KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU**

**JURNAL**



**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)  
FATMAWATI SUKARNO BENGKULU  
BENGKULU  
2024 M/1445 H**

## **ABSTRAK**

### **Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Etos Kerja Islam di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui gaya kepemimpinan dalam membentuk etos kerja islam pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sistem wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Etos Kerja Islam di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu memiliki gaya tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik karena dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan dimana pemimpin selalu terbuka dalam menerima pendapat setiap pegawai dan selalu memberikan interaksi umpan balik dan pengarahan, motivasi, pengambilan keputusan sehingga komunikasi tergolong aktif dan baik, sehingga membentuk etos kerja islam yang cukup baik karena telah menerapkan beberapa ciri dari etos kerja islam seperti kedisiplinan (mengutamakan manajemen waktu) kerja keras bekerja dengan sungguh-sungguh dan konsisten, tanggung jawab, kerajinan dan ketahanan dalam bekerja. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai islam dan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

*Kata Kunci : Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islam*

## ***ABSTRACT***

### **Leadership Style In Forming an Islamic Work Ethic in the Office of the Minisstry of Religion, Bengkulu City**

The aim of this research is to determine the leadership style in forming an Islamic work ethic in the office of the Ministry of Religion in Bengkulu City. This research uses qualitative research methods. Meanwhile, data collection in this research used an interview, observation and documentation system. The results of this research concluded that the Leadership Style in Forming an Islamic Work Ethic in the Bengkulu City Ministry of Religion Office Environment has a democratic and charismatic leadership style because it is seen from the characteristics of leadership where the leader is always open to accepting the opinions of each employee and always provides feedback and direction, motivaton, decision making, so that communication is classified as active and good, so that it forms a fairly good islamic work ethic because it has implemented several characteristics of the Islamic work ethic such as discipline (prioritizing time management), hard work, working seriously and consistently, responsibility, diligence and resilience in work. By applying these principles we can create a work environment that is in accordance with Islamic values and is beneficial for all parties involved.

*Keywords : Leadership Style, Islamic Work Ethic*

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

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

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

---

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

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

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

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

---

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

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

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

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

لَقَدْ كَانَ لِكُفَّارٍ مِنْهُمْ بَشِّارٌ حَمْلَةٌ كَثِيرٌ  
وَأَنْتَ فَوْمَرْ كَ

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

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

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

---

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

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

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

---

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

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

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

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

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

---

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

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

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

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

---

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

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

## B. Rumusan Masalah

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

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

## C. Tujuan Penelitian

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

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

---

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

## **D. Kegunaan Penelitian**

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

### **1. Manfaat Teoritis**

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

### **2. Manfaat Praktis**

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

## **E. Penelitian Terdahulu**

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

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

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

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

---

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

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

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

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

---

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

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

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

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

---

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

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

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

---

<sup>15</sup>Putri Mauliza, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, „Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh“, Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam, 2.2 (2017), 185–200 (h. 9)

sedangkan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif.

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

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

---

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

## **F. Metode Penelitian**

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

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

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

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

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

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

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

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

---

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

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

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

### 3. Informan Penelitian

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

**Tabel 1.1**  
**Informan Penelitian**

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

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

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

##### a. Sumber Data

###### 1) Sumber Data Primer

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

###### 2) Sumber Data Sekunder

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

---

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

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

b. Teknik Pengumpulan Data

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

1) Wawancara

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

---

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

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

## 2) Dokumentasi

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

## 3) Observasi

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

---

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

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

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

## 5. Teknik Analisi Data

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

### a. Data reduction ( data Reduksi)

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

---

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

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

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

b. Data display ( Penyaji Data)

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

c. Conclusion data ( Penarik Kesimpulan)

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

## G. Sistematika Penulisan

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

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

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

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

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

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

## **BAB II**

### **KAJIAN TEORI DAN KERANGKA BERPIKIR**

#### **1. Gaya Kepemimpinan**

##### **a. Pengertian Gaya Kepemimpinan**

Gaya kepemimpinan adalah cara yang digunakan dalam proses kepemimpinan yang mengimplementasikan dalam perilaku kepemimpinan seseorang untuk mempengaruhi orang lain untuk bertindak sesuai dengan apa yang dia inginkan.<sup>1</sup>

Gaya kepemimpinan adalah sekumpulan ciri yang digunakan pimpinan untuk mengelola dan mempengaruhi bawahan agar tujuan organisasi tercapai. Dalam pengertian lain gaya kepemimpinan adalah pola perilaku, strategi ataupun konsep yang sering diterapkan oleh seorang pemimpin. Gaya kepemimpinan atau tipe kepemimpinan yang menunjukan secara langsung dan tidak langsung tentang keyakinan seorang pemimpin terhadap kemampuan bawahannya. Artinya, gaya kepemimpinan ialah perilaku dan strategi, sebagai hasil kombinasi keterampilan, sifat, sikap yang sering

---

<sup>1</sup>Heni Rohaeni, „Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai”, : Jurnal Ecodemica, 4.1 (2016), 32–47.

diterapkan seorang pemimpin ketika ia mencoba mempengaruhi bawahannya.<sup>2</sup>

Memimpin organisasi merupakan sebuah tantangan bagi siapa saja yang memegang tanggung jawab tersebut. Berbagai macam sifat, karakter, keinginan dan kebutuhan serta perbedaan budaya antara pegawai mengharuskan pemimpin untuk mempunyai gaya dalam kepemimpinannya. Gaya ini akan memiliki dampak yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Kepemimpinan merupakan kebutuhan bagi setiap organisasi dalam melaksanakan pekerjaan agar tercapainya tujuan yang telah ditetapkan. Kepemimpinan memegang peranan yang sangat penting karena penyusunan – penyusunan arah untuk mencapai tujuan, mengkomunikasikan dengan pegawai, memotivasi, itu berada di tangan seorang pemimpin.<sup>3</sup>

Gaya kepemimpinan seseorang mempengaruhi kondisi kerja bawahan, terutama berkaitan dengan bagaimana bawahan menerima suatu gaya kepemimpinan yang diwujudkan dalam bentuk senang atau tidak. Lebih lanjut dikatakan bahwa gaya kepemimpinan tertentu juga

---

<sup>2</sup>Husen Waedolah, Hieronymus Purwanta, and Suryo Ediyono, „Gaya Kepemimpinan Dan Karakteristik Pemimpin Yang Efektif”, : Jurnal Social, Humanities, and Educational Studies, 5.1 (2022), 144.

<sup>3</sup>Asnidar Astari, „Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di Mts 2 Medan” (Skripsi, Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, 2017), h. 14

dapat menyebabkan peningkatan kinerja atau sebaliknya dapat menurunkan kinerja.<sup>4</sup> Sedangkan Fungsi dari kepemimpinan dapat diuraikan dalam empat fungsi, yaitu sebagai innovator dengan meningkatkan aktivitas dan efisiensi perusahaan sebagai pembaharu, sebagai komunikator mensosialisasikan berbagai ide, gagasan, rencana dan program kerja perusahaan, sebagai motivator mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawab secara ikhlas untuk mencapai tujuan perusahaan, sebagai kontroler mengawasi atau mengendalikan berbagai aktivitas perusahaan ke arah efisiensi dan efektivitas.<sup>5</sup>

### b. Tipe-Tipe Gaya Kepemimpinan

Kepemimpinan yang efektif dan efisien akan terwujud apabila dijalankan berdasarkan fungsi dan tujuan yang telah ditetapkan. Seorang pemimpin harus berusaha menjadi bagian dari situasi kelompok atau organisasi yang dipimpinnya. Dalam mewujudkan tujuan dan fungsi kepemimpinan secara internal maka akan berlangsung suatu aktifitas kepemimpinan dan aktifitas tersebut akan dipilih-pilih maka akan terlihat secara jelas

---

<sup>4</sup>Putu Suardana, I Made Yudana, and Gede Agung, „Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Di Kabupaten Tabanan“, : Jurnal Administrasi Pendidikan, 6.1 (2015), 1–11 (h. 5)

<sup>5</sup>Cucu Sugiarti, „Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan“, : Jurnal Politikom Indonesiana, 4.1 (2019), 40–52.

kepemimpinan dengan pola masing-masing. Pemimpin sebagai mahluk Tuhan yang mempunyai karakter yang berbeda-beda dapat menentukan jalannya sendiri.<sup>6</sup> Adapun tipe-tipe gaya kepemimpinan tersebut adalah:

a. Kepemimpinan Otoritas

Seorang pemimpin yang tergolong otokratik memiliki serangkaian karakteristik yang biasanya dipandang sebagai karakteristik yang negatif. Dengan istilah lain pemimpin tipe otokratik adalah seorang yang egois. Dengan egoismenya pemimpin otokratik melihat perananya sebagai sumber segala sesuatu dalam kehidupan organisasional. Seorang pemimpin yang otokratik ialah seorang pemimpin yang memiliki sikap sebagai berikut:

- 1) Menganggap organisasi sebagai milik pribadi.
- 2) Mengidentifikasi tujuan pribadi dengan tujuan organisasi.
- 3) Menganggap bawahan sebagai alat semata-mata.
- 4) Tidak mau menerima kritik, saran dan pendapat.

Dalam kepemimpinan otokratik ini terlihat bahwa dalam melaksanakan kepemimpinannya, pemimpin bertindak sebagai penguasa sehingga segala tindakan dan keputusan atas suatu masalah sesuai dengan

---

<sup>6</sup>Besse Mattayang, „Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis“, *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*, : Jurnal Economic Management And accounting, 2.4 (2019), 1–8(h. 2)

kehendak pemimpin. Tipe kepemimpinan yang seperti ini, setiap bawahan harus taat dan patuh dengan aturan dan kebijakan yang dibuat oleh pemimpinnya.<sup>7</sup>

b. Tipe Demokratis

Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa Dari kata “demokratis” ini tergambar bahwa apa yang akan kita putuskan dan laksanakan itu disepakati dan dilakukan bersama-sama. Tipe demokratis berlandaskan pada pemikiran bahwa aktifitas dalam organisasi akan dapat berjalan lancar dan dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan apabila berbagai masalah yang timbul diputuskan bersama antara pejabat yang memimpin maupun para pejabat yang dipimpin. Tipe demokratik ini merupakan tipe kepemimpinan yang banyak sekali disukai para bawahannya. Karena, segala macam pemikiran dan juga ide diputuskan secara bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan.<sup>8</sup>

c. Tipe Kharismatik

Tipe kepemimpinan yang kharismatik ini pada dasarnya merupakan tipe kepemimpinan yang

---

<sup>7</sup>Leny Marlina and others, „Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan“, XVIII.02 (2013), 215–27. 7)

<sup>8</sup>Ahmad Masruri, „Tipe Dan Gaya Kepemimpinan“, Jurnal Studi Al-Quran Keislaman, 3.1 (2019), 18–23(h. 5)

didasarkan pada kharisma seseorang. Biasanya kharisma seseorang itu dapat mempengaruhi orang lain. Dengan kharisma yang dimiliki seseorang, orang tersebut akan mampu mengarahkan bawahannya. Seorang pemimpin yang karismatik memiliki karakteristik khusus yaitu daya tariknya yang sangat memikat sehingga mampu memperoleh pengikut yang sangat besar dan para pengikutnya.<sup>9</sup>

Ciri kepemimpinan kharismatik adalah tegas, bijaksana, adil dan taat. Tegas disini dapat diartikan mempunyai kesanggupan untuk mengambil keputusan-keputusan dengan segera bila dibutuhkan dan mengutarakannya dengan tegas, lengkap dan jelas. Ketegasan bersumber pada keyakinan dan kepercayaan kepada diri sendiri, mempunyai pembawaan yang baik, semangat yang besar dan memiliki keuletan, tidak mementingkan diri sendiri dan dapat menguasai diri sendiri, bertanggungjawab, ikhlas dan bisa menjalin kerjasama yang baik, dapat menguasai persoalan secara terperinci dan menaruh simpati serta pengertian.<sup>10</sup>

---

<sup>9</sup>Nadzmi Akbar, „Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah“, Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah, 5.9 (2017), 85 (h. 3)

<sup>10</sup>Yaya Suryana, Heri Khoiruddin, and Thia Oktapiani, „Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai ,Dalam Pengembangan Pondok Pesantren“ :Jurnal Manajemen Pendidikan Islam, 6.2 (2021), 199–210

#### d. Tipe Peternalistik

Gaya kepemimpinan paternalistik juga diidentifikasi dengan gaya "kebapakan" di mana seorang pemimpin memperlakukan bawahannya seperti anak-anak dan cenderung otoriter. Konsep kepemimpinan paternalistik didasarkan pada nilai-nilai timbal balik, pertimbangan, dan saling menghormati. Atasan akan menghormati, memberi pertimbangan, dan informasi manajemen kepada guru, serta respon, guru yang merasa puas secara spontan bekerja sama dan berkomitmen sepenuh hati kepada lembaga.<sup>11</sup>

#### e. Tipe Mileteristik

Tipe ini banyak menggunakan sistem perintah, sistem komando dari atasan ke bawahan yang sifatnya keras, sangat otoriter dan menghendaki bawahan agar selalu patuh. Tipe ini sifatnya kemiliteran, hanya gaya warnanya yang mencontoh gaya kemiliteran tetapi dilihat lebih seksama tipe ini mirip dengan tipe otoriter.<sup>12</sup>

---

<sup>11</sup>D Z Ahmad, A Muqopie, and A Zohriah, „Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan”, *Journal on Education*, 06.01 (2023), 5218–23.

<sup>12</sup>Besse Mattayang, „Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis”, *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*', : Jurnal Economic Management And accounting, 2.4 (2019), 1–8(h. 2).

## **2. Etos Kerja Islam**

### **a. Pengertian Etos Kerja Islam**

Etos berasal dari bahasa Yunani (ethos) yang memberikan arti sikap, kepribadian, watak, karakter, serta keyakinan atas sesuatu. Sikap ini tidak saja dimiliki oleh individu, tetapi juga oleh kelompok bahkan masyarakat. Etos kerja Islam adalah sifat jujur, disiplin dan kualitas moral yang suci juga situasi batin manusia yang mendasar dalam suatu kerja yang direfleksikan dalam dunia nyata.<sup>13</sup>

“Menurut Darodjat etos kerja merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spirit dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap -sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, prinsip-prinsip, dan standar-standar”.<sup>14</sup> Tingkat kemajuan dan kemunduran seperti bidang ekonomi sangat terkait dengan kualitas sumber daya manusia yang dimilikinya.

Semakin tinggi kualitas sumber daya manusia yang dimiliki suatu bangsa maka semakin maju dan sebaliknya ketika sumber daya manusia yang dimilikinya rendah maka rendah juga suatu ekonomi. Kualitas sumber daya

---

<sup>13</sup>Gudiño León., Acuña López, and Terán Torres, „Pengaruh Sistem Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan“ (Skripsi, Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung, 2021), h. 64

<sup>14</sup>Lely Lasro Ariska Manik and Mira Antasari Bancin, „Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan“, : Jurnal Global Manajemen, 11.1 (2022), 187 (h. 70)

manusia juga terkait erat dengan pola pemahaman mereka terhadap etos kerja yang dipahaminya. Demikian juga kamajuan umat islam dan kemundurannya ternyata dipengaruhi oleh tingkat pemahamannya terhadap etos kerja islam yang selama ini, yang bersumber pada al-Qur“an dan Sunnah.<sup>15</sup>

Etos kerja tidak bisa dilepaskan dari bekerja profesional. Dalam konsep sederhana manajemen modern etos kerja harus sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen yaitu: *planing, organizing, staffing, directing dan controling*. Bekerja bagi seorang muslim adalah suatu upaya sungguh-sungguh dengan mengerahkan seluruh asset dan zikirnya untuk mengaktualisasikan atau menampakkan arti dirinya sebagai hamba Allah yang menundukkan dunia dan menempatkan dirinya. Dapat pula dikatan bahwa bekerja adalah aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani) dan di dalam mencapai tujuan tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prsetasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah swt.<sup>16</sup>

Secara lebih hakiki, bekerja bagi seorang muslim merupakan “ibadah”, bukti pengabdian dan rasa

---

<sup>15</sup>Didi Sunardi, „Etos Kerja Islami“, : Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 4.2 (2017), h.3

<sup>16</sup>Cihwanul Kirom, „Etos Kerja Dalam Islam“, Tawazun : Journal of Sharia Economic Law, 1.1 (2018), 57

syukurnya untuk mengolah dan memenuhi panggilan Ilahi agar mampu menjadi yang terbaik karena mereka sadar bahwa bumi diciptakan sebagai ujian bagi mereka yang memiliki etos kerja terbaik. Sebagaimana firman-Nya:

اَنْعَمَهُمُ الْمُّؤْمِنُونَ  
لَمَّا يَرَوْنَا مُهَاجِرِينَ  
لَمَّا يَرَوْنَا مُهَاجِرِينَ  
لَمَّا يَرَوْنَا مُهَاجِرِينَ  
لَمَّا يَرَوْنَا مُهَاجِرِينَ

“Bekerjalah hai keluarga (Raja dan Nabi) Daud sebagai ungkapan syukur (kepada Allah). Sayangnya sedikit sekali dari hamba-hamba-Ku yang berterimakasih.” (Qs. Saba”[34]: 13).

### b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Islam

Faktor-faktor yang mempengaruhi etos kerja islam adalah sebagai berikut:

#### 1) Agama

Agama merupakan suatu pedoman bagi individu, melihat hal tersebut maka agamajuga dijadikan pedoman dalam bertindak dan melakukan pekerjaan dalam bekerja. Pada dasarnya agama adalah suatu sistem nilai yang akan mempengaruhi atau menentukan pola hidup para penganutnya bagaimana cara berfikir, bertindak dan bersikap seseorang tentu diwarnai oleh ajaran agama yang dianut apabila

seseorang tersebut sungguh-sungguh dalam kehidupan beragama.<sup>17</sup>

## 2) Budaya

Sikap mental, tekad, disiplin, dan semangat kerja masyarakat juga disebut sebagai etos budaya dan secara operasional etos budaya ini juga disebut sebagai etos kerja. Kualitas etos kerja ini ditentukan oleh sistem orientasi nilai budaya masyarakat yang bersangkutan.<sup>18</sup>

## 3) Disiplin

Disiplin adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kerja, dan terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.<sup>19</sup>

## 4) Kondisi Lingkungan Kerja

Suasana kerja yang harmonis, tidak tegang, tidak suram, tidak gaduh merupakan syarat bagi

<sup>17</sup>Diyah Fitriyani, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, „Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga“, : Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora, 8. 1, (2019), H.9

<sup>18</sup>Tri Setyo, „Etos Kerja Tinggi Cermin Kepribadian Muslim Unggul“, Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial, 3.2, 2016, (h. 7)

<sup>19</sup>Jacky S. Sumarauw and Stela Timbuleng, „Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado“, : Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, 3.2 (2015), 1051–60.

meningkatnya etos kerja seseorang. Lingkungan alam yang mendukung mempengaruhi manusia yang berada didalamnya melakukan usaha dapat mengelola dan mengambil manfaat dan bahkan dapat mengundang pendatang untuk turut mencari penghidupan di lingkungan tersebut.<sup>20</sup>

#### 5) Pendidikan

Pendidikan seseorang mempengaruhi etos kerja dan kinerjanya dapat dikatakan bahwa etos kerja tidak bisa dipisahkan dengan kualitas sumber daya manusia, peningkatan sumber daya manusia akan membuat seseorang mempunyai etos kerja keras, meningkatnya kualitas penduduk dapat mencapai apabila ada pendidikan yang merata dan bermutu, disertai dengan peningkatan dan perluasan pendidikan, kehalian dan keterampilan, sehingga semakin meningkat pula aktivitas dan produktivitas masyarakat sebagai pelaku ekonomi.<sup>21</sup>

#### 6) Struktur Ekonomi

Tinggi rendahnya etos kerja masyarakat dipengaruhi oleh ada atau tidaknya struktur ekonomi yang dapat memberikan penghasilan bagi anggota

---

<sup>20</sup>Saifulloh, „Etos Kerja Dalam Perspektif Islam“, Jurnal Sosial Humaniora', 3.1 (2010), 54–69.

<sup>21</sup>Alfian Izzat El Rahman, „Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus Di Toko Trio Balung Jember Tahun 2020)“, Lan Tabur : Jurnal Ekonomi Syariah, 2.2 (2021), 101–12.

masyarakat guna bekerja keras dan menikmati hasil kerja keras mereka dengan penuh.<sup>22</sup>

### c. Ciri-Ciri Etos Kerja Islam

Ciri – ciri orang yang mempunyai dan menghayati etos kerja Islam akan tampak dalam sikap dan tingkah lakunya yang dilandaskan pada suatu keyakinan yang sangat mendalam bahwa bekerja itu merupakan bentuk ibadah, suatu panggilan dan perintah Allah yang akan memuliakan dirinya, mem manusiakan dirinya sebagai bagian dari manusia pilihan. Adapun cincin tersebut adalah:<sup>23</sup>

#### 1) Disiplin

Erat kaitannya dengan konsisten adalah sikap berdisiplin (Latin: *disciple*, *discipulus*, murid, mengikuti dengan taat), yaitu kemampuan untuk mengendalikan diri dengan tenang dan tetap taat walaupun dalam situasi yang sangat menekan.

#### 2) Kerja Keras

Izin Allah adalah sunnatullah yang berlaku universal. Bukan milik ummat Islam saja tapi milik siapapun. Siapa yang menolak sunnah maka dia telah

---

<sup>22</sup>Tarmizi Endrianto, „Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang“, Jurnal Studia Administrasi, 3.1 (2021), 46–57.

<sup>23</sup>Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani, „Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja“, : Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 1.1 (2017), 411–20.

menolak nikmat Allah. Maka, bekerja keras, ulet, dan pantang menyerah adalah ciri dan cara dari kepribadian muslim yang mempunyai etos kerja. Keuletan merupakan modal yang sangat besar di dalam menhadapi tantangan dan tekanan (*pressure*).

3) Bertanggung Jawab

Bertanggung jawab terhadap amanah yang diberikan merupakan ciri bagi muslim yang bertaqwa. Amanah adalah titipan yang menjadi tanggungan, bentuk kewajiban atau utang yang harus kita bayar dengan cara melunasinya sehingga kita merasa aman atau terbebas dari segala tuntutan.

4) Rajin

Seorang muslim tidak hanya sekedar bekerja, tetapi juga menekankan agar bekerja dengan tekun dan baik yaitu dapat menyelesaiannya dengan sempurna karena itu merupakan kewajiban setiap muslim.

5) Ketahanan Dalam Bekerja

Ketahanan dalam bekerja melibatkan kemampuan untuk tetap kuat dan produktif dalam menghadapi tantangan atau tekanan yang muncul di tempat kerja.

6) Jujur

Di dalam jiwa seorang yang jujur itu terdapat komponen nilai ruhani yang memantulkan berbagai

sikap yang berpihak kepada kebenaran dan sikap moral yang terpuji (*morally upright*).

#### 7) Kreatif

Pribadi muslim yang kreatif selalu ingin mencoba metode atau gagasan baru dan asli (*new and original: using or showing use of the imagination to create new ideas or things*) sehingga diharapkan hasil kinerjanya dapat dilaksanakan secara efisien, tetapi efektif.<sup>24</sup>

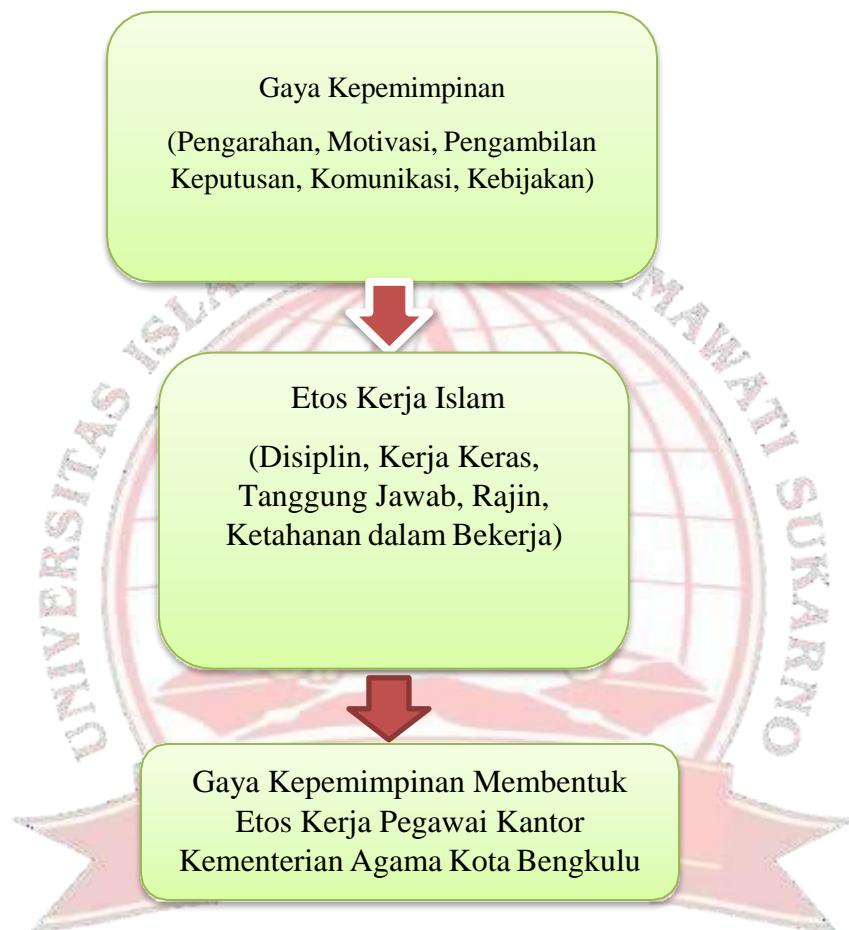


---

<sup>24</sup>Nanda Hidayan Sono, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani, „Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja“, *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1.1 (2017), 411–20.

## B. Kerangka Berpikir

Gambar 2.1



## **BAB III**

### **GAMBARAN UMUM OBJEK PENELITIAN**

#### **A. Sejarah Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**

Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu merupakan instansi vertikal yang berada di bawah dan bertanggung jawab langsung kepada Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Propinsi Bengkulu, mempunyai tugas melakukan tugas pokok dan fungsi Kementerian Agama dalam Wilayah Kota Bengkulu berdasarkan kebijakan Kepala Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi dan Peraturan Perundang-undangan yang berlaku. Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu berdiri pada tahun 1967.

Adanya Kementerian Agama merupakan suatu keniscayaan sejarah. Keberadaannya dapat dirunut ke belakang; dari lembaga-lembaga pemerintahan yang mengurus persoalan-persoalan agama, baik pada masa pendudukan Jepang maupun pada masa penjajahan Belanda. Kedudukan Kementerian Agama untuk tingkat daerah tercakup dalam Maklumat Kementerian Agama No. 2/1946 tanggal 23 April 1946 yang menyatakan bahwa (1) Shumuku (kantor agama daerah) yang dalam kekuasaan residen menjadi jawatan agung daerah yang berada dibawah Kementerian Agama: (2) Hak untuk mengangkat Penghulu land-raad, Ketua dan Anggota Raad Agama (pengadilan agama) yang dulu dibawah wewenang residen diserahkan

kepada kewenangan Kementerian Agama; dan (3) Hak untuk mengangkat penghulu masjid yang sebelumnya merupakan Bupati, menjadi wewenang Kementerian Agama. Dalam hubungan dengan lembaga keagamaan di Bengkulu sebagaimana diungkap diatas, pada zaman Jepang urusan keagamaan tingkat daerah ditangani oleh lembaga yang bernama *Shumuku* (kantor agama daerah). Secara logis, mungkin saja dulu di Bengkulu ada *Shumuku*. Dalam kenyataannya, ada atau tidaknya lembaga itu di Bengkulu, dan kalau ada dimana kedudukannya, siapa yang memimpinnya, sulit untuk dilacak karena data-data tentang sejarah masa pendudukan Jepang belum terlacak.

Karena itu, sejarah lembaga keagamaan di Bengkulu (dalam hal ini lembaga resmi pemerintah) dimulai pada masa periode pasca kemerdekaan, dan lebih khusus pada masa Bengkulu sudah menjadi Provinsi. Data- data tentang ini diperoleh sebagian besar melalui wawancara dengan narasumber, para pensiunan pegawai Kanwil Kementerian Agama. Para narasumber juga mengakui bahwa ingatan-

yang mereka ketahui berdasarkan pengalaman kerja saja yang dalam kenyataannya sering berpindah-pindah tempat.<sup>1</sup>

---

<sup>1</sup>*Bengkulu.kemenag.go.id, “Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu”, [Https://bengkulu.kemenag.go.id/kantor/kota-bengkulu](https://bengkulu.kemenag.go.id/kantor/kota-bengkulu), „Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu”. [Diakses, 26 Desember 2023]*

## **B. Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**

Visi dan Misi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu merupakan turunan dari Kantor Kementerian Agama Republik Indonesia adalah sebagai berikut:

### **1. Visi**

“Kementerian Agama yang profesional dan andal dalam membangun masyarakat yang saleh, moderat, cerdas dan unggul untuk mewujudkan Indonesia maju yang berdaulat, mandiri, dan berkepribadian berdasarkan gotong royong”.

### **2. Misi**

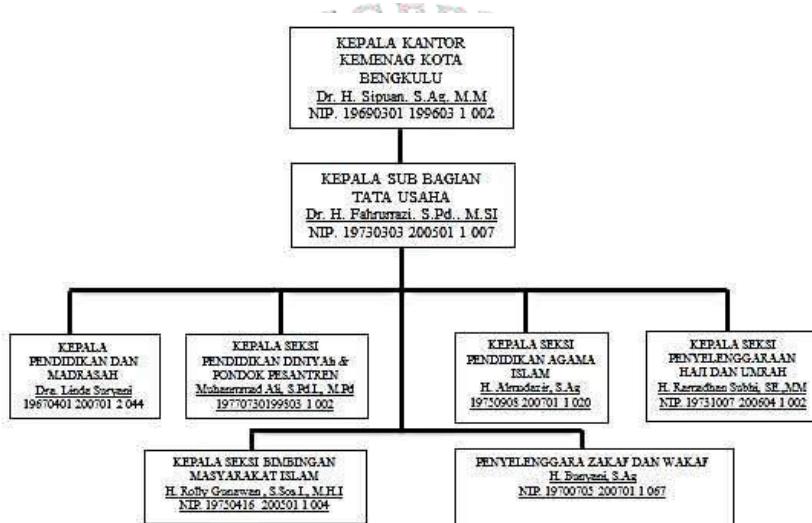
- a. Meningkatkan kualitas kesalehan umat beragama.
- b. Memperkuat moderasi beragama dan kerukunan umat beragama.
- c. Meningkatkan layanan keagamaan yang adil, mudah dan merata.
- d. Meningkatkan layanan pendidikan yang merata dan bermutu.
- e. Meningkatkan produktivitas dan daya saing pendidikan
- f. Memantapkan tata kelola pemerintahan yang baik (Good Governance).<sup>2</sup>

---

<sup>2</sup>*Bengkulu.kemenag.go.id, “Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu”, [Https://bengkulu.kemenag.go.id/kantor/kota-bengkulu](https://bengkulu.kemenag.go.id/kantor/kota-bengkulu), „Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu“. [Diakses, 26 Desember 2023]*

## C. Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu

**Gambar 3.2  
Struktur Organisasi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**



Sumber: Dokumentasi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu Tahun 2023<sup>3</sup>

<sup>3</sup>,“Dokumentasi Profil Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu 2023 Pada Selasa Tanggal 12 Desember, Jam 09:58, 2023”.

## BAB IV

### HASIL

#### A. Gaya Kepemimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu

##### 1. Pengarahan

Pernyataan disampaikan Minarti berkenaan dengan pengarahan bahwa:

*“Cara pemimpin mendorong agar pegawai melakukan pekerjaan dengan baik dengan cara menerapkan kedisiplinan setiap pegawai, seperti contoh datang tepat waktu pada jam 07.30 dan mengisi absen online melalui aplikasi yang telah disediakan jika terlambat maka siap kena sanksi yang telah disepakati, yaitu potongan tunjangan kinerja.”<sup>1</sup>*

Disampaikan juga Novi Rinta bahwa: “ iya cara pemimpin sendiri adalah mencontohkan dan menerapkan disiplin waktu”.<sup>2</sup>

Sependapat dengan Minarti dan Novi Rinta, Bunyani dan Dedy Delys menyampaikan bahwa:

*“Iya benar. Menurut saya, seorang pemimpin harus terlebih dahulu memberikan contoh sikap kedisiplinan dan etos kerja. Seperti yang telah disampaikan oleh responden-responden sebelumnya,*

---

<sup>1</sup>“Minarti, Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.”

<sup>2</sup>„Novi Rinta, Arsiparis Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024”.

*kedisiplinan tidak hanya tentang waktu tapi bagaimana tanggung jawab kita dalam bekerja.”<sup>3</sup>*

Selain itu disampaikan juga oleh Arie Puspita bahwa:

*“Menurut saya cara pemimpin mendorong pegawai agar bekerja dengan baik adalah dengan melakukan integritas dimana integritas itu sendiri adalah tindakan yang konsisten, mutu, sifat dan keadaan yang memiliki potensi sehingga mampu memancarkan kewibawaan serta kejujuran. Dengan menerapkan konsep integritas ini sendiri diharapkan setiap pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.”<sup>4</sup>*

Sementara itu Rolly Gunawan mengungkapkan:

*“Cara pemimpin mendorong pegawai agar melakukan pekerjaan dengan baik adalah dengan rutin melaksanakan pembinaan internal, bisa dilakukan melalui pelatihan dan pengembangan seperti mengikuti webinar, dan evaluasi kinerja. Selain pembinaan internal pemimpin juga menumbuhkan semangat keiklasan dan kekompakkan antar sesama pegawai Kemenag Kota Bengkulu”<sup>5</sup>*

Kepala Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu sudah memberikan pengarahan yang baik serta adil tanpa pandang mata, menyamaratakan seluruh pegawai tanpa perbedaan dengan memberikan arahan yang jelas lalu memberikan contoh, menerapkan sikap kedisiplinan, dan

---

<sup>3</sup> „Dedy Dellys dan Bunyani, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 1 Maret 2024.“

<sup>4</sup> „Arie Puspita, Fungsional Arsiparis Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>5</sup> „Rolly Gunawan, Kepala Kasi Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.“

integritas yang tinggi. Salah satu contoh yang diberikan adalah kedisiplinan yaitu disiplin waktu. Datang tepat waktu bahkan datang jauh sebelum jam bekerja dimulai meskipun menggunakan absen online melalui aplikasi, namun terkadang masih ada kendala pegawai yang terlambat datang karena berbagai alasan sedangkan absen sudah terlaksanakan karena menggunakan aplikasi.

## 2. Motivasi

Pernyataan disampaikan oleh Minarti berkenaan dengan motivasi bahwa:

*“Motivasi yang diberikan pemimpin jika pegawai melakukan pekerjaan dengan baik adalah dengan memberikan reward. Reward berupa pemilihan tempat tugas atau penghargaan satria lencana biasanya penghargaan ini didapatkan oleh pegawai yang telah lama berkerja seperti 10-20 tahunan.”<sup>6</sup>*

Sependapat dengan Minarti, Arie Puspita dan Siti Zulhaidah menyampaikan bahwa: ”Pegawai memberikan Reward berupa hadiah kepada mereka yang rajin dalam bekerja, dan melakukan pekerjaan dengan baik.”<sup>7</sup>

Selain itu juga Rolly Gunawan dan Bunyani mengatakan:

*“Motivasi yang diberikan oleh pemimpin adalah memberikan Support, dukungan, contoh dan bekerja sama dalam tim agar melaksanakan TUPOKSI (tugas pokok dan fungsi) sesuai yang diharapkan. Suport*

---

<sup>6</sup>,”Minarti, Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024”

<sup>7</sup>,”Arie Puspita dan Siti Zulhaidah, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024”

*dalam artian dorongan yang diberikan bisa berupa visi dan misi, memberikan arahan tugas yang diembat serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung supaya terciptanya lingkungan kerja yang nyaman dan harmonis yang nantinya akan mempengaruhi baik buruknya kinerja pegawai.”<sup>8</sup>*

Sependapat dengan Rolly Gunawan dan Bunyani,

Dedy Delys mengungkapkan bahwa: “Dorongan nya dapat berupa Reward seperti penghormatan, dan administrasi dipermudah. Penghormatan sendiri dapat berupa penghargaan, kenaikan jabatan, dan pengakuan publik.”<sup>9</sup>

Motivasi atau dukungan yang diberikan adalah reward yang berupa hadiah seperti bonus kinerja, kenaikan pangkat, serta penghormatan seperti penghargaan atau sertifikat, pengakuan publik atau sesama pegawai yang nantinya diharapkan akan menambah semangat dalam bekerja.

### 3. Pengambilan Keputusan

Pernyataan disampaikan Rolly Gunawan berhubungan dengan pengambilan keputusan, bahwa:

*“Tindakan yang dilakukan pemimpin dapat berupa pengawasan, memberikan solusi, serta memberikan rambu-rambu pendekatan. Jika kesalahan dilakukan dalam batas wajar tindakan nya bisa bertahap tidak*

---

<sup>8</sup>,“Rolly Gunawan dan Bunyani, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.”

<sup>9</sup>,“Dedy Delys, Fungsional Umum Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024.”

*langsung di berhentikan secara tidak terhormat, masih banyak proses yang akan dilewati.”<sup>10</sup>*  
Disampaikan juga Dedy Delys mengenai pengambilan keputusan, bahwa:

*“Pemimpin mengambil keputusan ketika ada salah satu pegawai yang melakukan kesalahan adalah dengan mengayomi dalam artian memberikan dukungan dan arahan serta memberikan peringatan teguran (sanksi) sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Semakin besar kesalahan yang diperbuat maka semakin besar juga sanksi yang di dapat. Namun sejauh ini saya lihat Bapak sipuan tidak langsung memberatkan dengan membrikan sanksi tapi secara bertahap.”<sup>11</sup>*

Selain itu disampaikan juga oleh Yanuardi dan Siti Zulhaidah, bahwa: ”Tindakan yang dilakukan dapat berupa peringatan 1,2,3, kemudian secara tertulis, memberikan sanksi atau konsekuensi sesuai kebijakan.”<sup>12</sup>

Sementara itu Bunyani mengungkapkan:

*“Upaya yang dilakukan pemimpin ketika pegawai melakukan suatu kesalahan adalah memberikan nasehat, teguran secara lisan, tertulis. Menurut saya cara pengambilan keputusan dari beliau itu sangat tegas, sesuai kebijakan yang ditetapkan dan juga sesuai dengan kesalahan yang dilakukan.”<sup>13</sup>*

---

<sup>10</sup> „Rolly Gunawan, Kepala Kasi Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.“

<sup>11</sup> „Dedy Delys, Fungsional Umum Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Jumat, 1 Maret 2024.“

<sup>12</sup> „Yanuardi dan Siti Zulhaidah Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024.“

<sup>13</sup> „Bunyani, Penyelenggara Zawa Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu,Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.“

Keputusan yang dibuat berdasarkan pertimbangan yang matang namun, upaya yang pertama kali pemimpin ambil adalah memberikan teguran berupa peringatan dan pengarahan terlebih dahulu, memberikan pelatihan juga bimbingan agar nantinya pegawai tidak melakukan kesalahan yang serupa.

#### 4. Komunikasi

Pernyataan disampaikan Minarti berkenaan dengan bagaimana cara pemimpin berinteraksi dengan pegawai bahwa: “Cara komunikasi pemimpin sendiri biasanya dilakukan dalam waktu apel, dan diruang-ruang tertentu atau ruang kepala. Dalam komunikasi sendiri sikap pemimpin baik dan tanggap.”<sup>14</sup>

Disampaikan juga oleh Arie pusrita mengungkapkan bahwa:

*“Dengan membaca karakter pegawai dengan memberikan umpan balik yang baik yang akan membantu menggali lebih dalam tentang karakter pegawai dan membantu mereka tumbuh dan berkembang. Sejauh ini komunikasi antara pemimpin dan pegawai terjalin aktif dan baik.”<sup>15</sup>*

Selain itu Siti Zulhaidah mengatakan bahwa:

*“Cara pemimpin dalam berinteraksi yaitu melakukan observasi atau pengamatan terlebih dahulu untuk*

---

<sup>14</sup> „Minarti, Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>15</sup> „Arie Puspita, Fungsional Arsiparis Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

*memperoleh informasi lalu setelah itu diskusi. Interaksinya pun baik karena terdapat timbal balik sehingga pegawai tidak merasa takut atau canggung untuk menyampaikan pendapatnya.”<sup>16</sup>*

Sependapat dengan Siti zulhaidah, Novi Rinta dan Bunyani mengatakan bahwa: “Interaksi dan respon pemimpin dan pegawai sendiri terbilang baik dan aktif, kemudian pemimpin juga tidak egois karena dia selalu menerima masukan dan saran dari setiap pegawai.”<sup>17</sup>

Sementara itu ungkapan dari Yanuardi bahwa:

*“Interaksi yang dilakukan bapak Sipuan itu santun, penggunaan bahasa yang disampaikan bagus dan diteail, beliau juga selalu menerapkan 4S Senyum, Sapa, Santun dan Salam. Meskipun begitu beliau juga formal menjaga etika dan tetap profesional.”<sup>18</sup>*

Disampaikan juga oleh Rolly Gunawan Bahwa:

*“Komunikasi itu sendiri adalah proses penyampaian dan pemaparan, menurut saya penyampaian yang diberikan oleh pemimpin dilakukan dengan rilex (santai) tetapi dalam artian serius, tidak terlalu militer atau perintah dan secara kekeluargaan”<sup>19</sup>*

Dalam komunikasi yang terjalan interaksi dan respon yang diberikan pemimpin tergolong aktif dan baik.

<sup>16</sup>,“Siti Zulhaidah, Fungsional Keluarga Sakina Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis 29 Februari 2024.”

<sup>17</sup>,“Novi Rinta dan Bunyani, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat 1 Maret 2024.”

<sup>18</sup>,“Yanuardi, Pelaksana Advokasi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024.”

<sup>19</sup>,“Rolly Gunawan, Kepala Kasi Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis 29 Februari 2024.”

Pemimpin terbuka dalam menerima pendapat setiap pegawai dan selalu memberikan umpan balik sehingga setiap pegawai bebas dan tidak canggung dalam menyampaikan pendapat karena pemimpin selalu menerima kritik dan saran serta tidak lupa memberikan dukungan dan pembelajaran.

## 5. Kebijakan

Pernyataan disampaikan Siti Zulhaidah berkenaan dengan apakah pemimpin tegas dalam penerapan kebijakan yang diambil, bahwa:

*“Menurut saya pribadi kebijakan itu sendiri tercipta dari aturan-aturan yang dibuat oleh negara, jadi setiap kebijakan yang dibuat itu mengikuti aturan dari kantor wilayah kota Bengkulu. Sejauh ini saya belum lihat ada permasalahan yang besar dari pegawai sehingga kebijakan yang diterapkan oleh Kanwil belum berlaku, tapi dilihat dari permasalahan-permasalahan yang sudah dilalui beliau tegas dan sewajarnya dalam penerapan kebijakan.”<sup>20</sup>*

Disampaikan juga oleh Bunyani bahwa:

*“Kebijakan yang diambil oleh pemimpin itu tegas sesuai kondisi, salah satu contohnya itu kebijakan kerja menetapkan jam kerja yang telah ditentukan (termasuk waktu masuk, pulang dan istirahat), kebijakan absensi dan keterlambatan sesuai dengan aturan yang berlaku.”<sup>21</sup>*

Selain itu Yanuardi dan Arie Puspita Mengungkapkan bahwa: “Menurut saya kebijakan-kebijakan yang beliau

---

<sup>20</sup>, “Siti Zuhaidah, Fungsional Keluarga Sakina Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.”

<sup>21</sup>, “Bunyani, Penyelenggara Zawa Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.”

ambil tegas tetapi tegas dalam artian dengan cara yang baik masih sopan bukan seperti yang kemiliteran, dan juga ada dasarnya.”<sup>22</sup>

Sementara itu Rolly Gunawan mengatakan bahwa:

*“Penerapan kebijakan yang beliau ambil itu tegas tetapi juga profesional dalam artian sesuai dengan situasi dan kondisi. Seperti mempertimbangkan konteks, kebutuhan dan nilai-nilai suatu instansi tanpa mengorbankan integritas dan profesionalisme.”<sup>23</sup>*

Sependapat dengan Rolly Gunawan, Minarti juga mengatakan bahwa: “Menurut saya setiap keputusan yang beliau ambil selalu tegas, beliau juga konsisten dalam menerapkan aturan dan kebijakan dalam kemenag ini.”<sup>24</sup>

Kebijakan pemimpin mencakup serangkaian panduan dan prinsip yang ditekankan dalam mengelola tim dan organisasi, pemimpin profesional dalam pengambilan kebijakan yang diberikan oleh kantor pusat maupun kebijakan yang disepakati di instansi tersebut pemimpin juga tegas sesuai dengan situasi dan kondisi.

---

<sup>22</sup>, Yanuardi dan Arie Puspita, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu), Wawancara , Jumat, 1 Maret 2024.“

<sup>23</sup>, Rolly Gunawan, Kepala Kasi Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara Kamis, 29 Februari 2024.“

<sup>24</sup>, Minarti, Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

## **B. Etos Kerja Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**

### **1. Kedisiplinan**

Pernyataan disampaikan oleh Minarti berkenaan dengan bagaimana cara mengelola waktu untuk mencapai kedisiplinan, bahwa:

*“Cara saya sendiri dalam mengelola waktu dengan menerpkan datang tepat waktu sesuai jam yang telah ditetapkan sebelum jam 7.30 saya usahakan sudah ada di kantor begitu juga pulang harus sesuai dengan aturan juga pulang jam 16.00.”<sup>25</sup>*

Sependapat dengan Minarti, Arie Puspita dan Rolly Gunawan juga mengatakan bahwa: “Dengan cara maksimal rambu-rambu harus dipatuhi, dapat menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan akuntabel yaitu dapat dipertanggung jawabkan.”<sup>26</sup>

Ditambahkan juga oleh Dedy Delys bahwa:

*“Cara saya pribadi mengelola waktu demi mencapai kedisiplinan itu dengan cara mengagendakan jadwal perencanaan sehingga dapat menyelesaikan tugas utama, istirahat dan luang waktu dengan teratur. Datang tepat waktu adalah cara paling utama yang diterpkan oleh setiap pegawai untuk mencapai kedisiplinan termasuk juga saya.”<sup>27</sup>*

---

<sup>25</sup>,Minarti, Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>26</sup>,Arie Puspita dan Rolly Gunawan, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>27</sup>,Dedy Delys, Fungsional Umum Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024.“

Disampaikan juga oleh Bunyani bahwa: “saya menegelola waktu demi mencapai kedisiplinan itu sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan. Datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan dengan tuntas.”<sup>28</sup>

Dari beberapa pendapat tentang kedisiplinan strategi yang pertama kali diterapkan adalah mengatur manajemen waktu atau disiplin waktu seperti datang tepat waktu, mengerjakan pekerjaan tepat pada waktunya, dan membuat jadwal yang terstruktur. Mampu mengikuti aturan-aturan yang dibuat dengan konsisten.

## 2. Kerja Keras

Pernyataan yang disampaikan Novi Rinta berkenaan dengan konsep kerja keras, bahwa:

*“Menurut saya kerja keras adalah bekerja dengan sungguh-sungguh selain itu juga bekerja harus konsisten, ketekunan dan disiplin. Kerja keras adalah kunci utama untuk mencapai hasil yang ingin dicapai dan membangun .”<sup>29</sup>*

Sependapat dengan Novi Rinta, Minarti dan Arie Puspita mengungkapkan bahwa: “bekerja keras sendiri adalah bekerja yang harus tepat waktu dan sasaran yang nantinya akan mencapai tujuan dan menunjukan sikap profesional dalam bekerja.”<sup>30</sup>

---

<sup>28</sup>,Bunyani, Penyelenggara Zawa Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.“

<sup>29</sup>Novi Rinta, Arsiparis Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat 1 Maret 2024.“

<sup>30</sup>,Minarti dan Arie Puspita, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

Selanjutnya disampaikan oleh Rolly Gunawan bahwa:

*“Konsep kerja keras sendiri adalah bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati berdasarkan 5 konsep yang ada di kantor yaitu integritas, profesionalitas, tanggung jawab, inovasi dan keteladanan.”<sup>31</sup>*

Kemudian ditambahkan juga oleh Siti Zulhaidah mengenai konsep kerja keras sendiri dia mengungkapkan bahwa: “Bekerja keras adalah bekerja sesuai dengan Tupoksi (tugas pokok dan fungsi), pelayanan yang diberikan kepada masyarakat harus dengan baik, cepat, respon dan tanggap.”<sup>32</sup>

Konsep kerja keras itu adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, giat dan konsisten sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) selain itu juga kerja keras adalah kerja yang harus dilakukan atau dikerjakan dengan tepat.

### 3. Tanggung Jawab

Pernyataan yang disampaikan oleh Minarti berkenaan dengan bagaimana menangani situasi ketika diberikan suatu pekerjaan yang mendadak, bahwa:

*“Saya pribadi ketika diberikan pekerjaan dalam situasi mendadak itu diusahakan terlebih dahulu sesuai dengan kemampuan kita, kalaupun telat bisa dibicarakan dan minta waktu telat dalam hitungan*

---

<sup>31</sup>Rolly Gunawan, Kepala Kasi Bimas Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis 29 Februari 2024.“

<sup>32</sup>Siti Zulhaidah Fungsional Keluarga Sakina Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Kamis, 29 Februari 2024.“

*jam. Yang pastinya harus selalu siap jika diberikan pekerjaan yang mendadak.”<sup>33</sup>*

Sependapat dengan Minarti, Siti Zulhaidah mengungkapkan bahwa: “Harus selalu siap dan dikerjakan tergantung prioritas atau mana yang harus dikerjakan terlebih dahulu.”<sup>34</sup>

Disampaikan juga Bunyani dan Arie Puspita yang mengatakan bahwa:

*“Harus selalu siap, dan bertanggung jawab karena tanggung jawab itu sendiri adalah menerima segala pekerjaan dalam situasi apapun dan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan secepat mungkin. Iya mestinya harus selalu siap, dan bertanggung jawab dan berusaha untuk menyelesaikan nya secepat mungkin. Kalaupun tidak siap dengan waktu yang diberikan, harus di diskusikan dan minta penambahan waktu.”<sup>35</sup>*

Selain itu disampaikan juga Yanuardi ketika menghadapi situasi yang mendadak mengungkapkan bahwa: “Siap dikerjakan sesuai dengan keadaan dengan alasan yang urgent.”<sup>36</sup>

Mampu melaksanakan tugas-tugas dengan selalu siap dan sigap dalam menerima setiap pekerjaan yang diberikan sesuai dengan prioritas kebutuhan dan

---

<sup>33</sup>Minarti Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>34</sup>Siti Zulhaidah Fungsional Keluarga Sakina Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.“

<sup>35</sup>„Bunyani dan Arie Puspita, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara , Kamis, 29 Februari 2024.“

<sup>36</sup>Yanuardi, Pelaksana Advokasi Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024.“

kemampuan tiap pegawai dimana mengidentifikasikan tugas yang dapat ditunda atau dianalisis terlebih dahulu sesuai pada pekerjaan yang mendadak.

#### 4. Rajin

Pernyataan yang disampaikan oleh Minarti berkenaan dengan membantu pekerjaan sesama pegawai mengungkapkan bahwa:

*“Saya pribadi dalam membantu pekerjaan sesama pegawai harus sesuai dengan kemampuan, jika mampu untuk membantu saya lakukan kerja sama. Kontribusi dalam membantu pekerjaan sangat beragam, bisa diberikan contoh seperti memberikan dukungan moral dan motivasi.”<sup>37</sup>*

Sependapat dengan Minarti, Arie Puspita mengatakan bahwa: “Tanggapan saya sendiri kalau bisa saya bantu selama itu tidak memberatkan dan tidak menganggu pekerjaan yang urgent/penting.”<sup>38</sup>

Disampaikan juga Novi Rinta yang mengungkapkan bahwa:

*“Dibantu dan didukung, jika pekerjaan itu diluar kemampuan kita saya hanya bisa memberikan dukungan semangat dan motivasi, tapi kalau pekerjaan itu sendiri saya mampu mengerjakannya akan saya bantu selagi tidak menganggu tugas saya.”<sup>39</sup>*

---

<sup>37</sup>Minarti, Fungsional Perencana Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>38</sup>Arie Puspita, Fungsional Arsiparis Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>39</sup>Novi Rinta, Arsiparis Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024.“

Selain itu disampaikan Siti Zulhaidah dan Rolly Gunawan yang mengatakan bahwa: “Dibantu dengan catatan harus sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi) melakukan kerja sama tim dan bagi tugas.”<sup>40</sup>

Bunyani juga mengatakan bahwa: “Dibantu, dan menurut saya melakukan kerja sama tim agar pekerjaan bisa dilakukan dan diselesaikan dengan mudah selama tidak menganggu pekerjaan yang lainnya.”<sup>41</sup>

Membantu pekerjaan sesama pegawai merupakan salah satu tindakan rajin yang menunjukkan sikap kepedulian terhadap sesama tim, mereka saling membantu sesuai dengan kemampuan asalkan tidak memberatkan dan mengganggu pekerjaan pokok dan dapat juga memberikan kontribusi berupa pengetahuan, melakukan kerja sama tim agar pekerjaan dapat diselesaikan dengan cepat dan mudah, serta dapat memberikan dukungan dan motivasi.

## 5. Ketahanan Dalam Bekerja

Pernyataan yang disampaikan oleh Arie Puspita dan Rolly Gunawan berkenaan dengan strategi yang dilakukan ketika kelelahan dalam saat bekerja, bahwa: “Saat kelelahan dalam bekerja biasanya saya istirahat sejenak

---

<sup>40</sup>‘Siti Zulhaidah dan Rolly Gunawan, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.’

<sup>41</sup>‘Bunyani, Penyelenggara Zawa Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.’

disamping itu juga minum air putih yang banyak untuk menjaga dehidras i.”<sup>42</sup>

Disampaikan juga Dedy Dellys mengungkapkan bahwa:

*“Relaks, main hp dan komunikasi masih dalam batasan. Teknik relaksasi sendiri untuk mengurangi stress dan meningkatkan fokus. “Istirahat, refresh otak, mengatur jadwal istirahat yang teratur selama jam kerja untuk memulihkan energi.”<sup>43</sup>*

Sependapat dengan Dedy Dellys, Bunyani mengatakan bahwa: “Istirahat seperti keluar ruangan, kekantin, komunikasi terbuka berbicara dengan rekan kerja yang dapat membantu mengurangi beban kerja selagi tidak menganggu rekan kerja.”<sup>44</sup>

Kemampuan untuk menjaga kesehatan fisik dan mental saat menghadapi tekanan atau stres di tempat kerja yang dilakukan oleh pegawai adalah istirahat sejenak seperti meningkatkan hidrasi, diskusi dengan sesama pegawai dan menjaga keseimbangan antara pekerjaan untuk mencegah kelelahan yang berkepanjangan. Dengan memperhatikan aspek-aspek ini, pegawai dapat

---

<sup>42</sup>, Arie Puspita dan Rolly Gunawan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Rabu, 28 Februari 2024.“

<sup>43</sup>, Dedy Dellys, Fungsional Umum Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Jumat, 1 Maret 2024.“

<sup>44</sup>, Bunyani, Penyelenggara Zawa Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara, Kamis, 29 Februari 2024.“

mengurangi risiko kelelahan dan tetap produktif dalam melakukan pekerjaannya.

## C. PEMBAHASAN

### 1. Gaya Kepemimpinan di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu

Gaya kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu memiliki tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik karena dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan demokratis dan kharismatik dimana pemimpin selalu terbuka dalam menerima pendapat setiap pegawai dan selalu memberikan interaksi umpan balik yang diberikan pemimpin sehingga komunikasi tergolong aktif dan baik. Setiap pegawai bebas dalam menyampaikan pendapat dan selalu memberikan kesempatan terhadap pegawainya, menerima kritik dan saran yang membangun. Selain itu pemimpin juga memberikan contoh penerapan kedisiplinan, yaitu disiplin waktu seperti datang lebih dahulu dibandingkan pegawai sehingga membuat daya tarik yang mempengaruhi pegawai agar datang lebih cepat lagi.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian Rahmansyah Darry Putra Panuju (2022), yang mana hasil penelitian tersebut menyatakan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan menggunakan tipe

demokratis yang dapat menciptakan keseimbangan antara pekerjaan dengan suasana hati sehingga terdapat keselarasan antara gaya kepemimpinan dengan etos kerja islam.<sup>45</sup>

Tipe demokratis merupakan tipe kepemimpinan yang banyak sekali disukai para bawahannya, karena segala macam pemikiran dan juga ide diputuskan secara bersama guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Gaya kepemimpinan demokratis adalah gaya kepemimpinan yang memberikan wewenang secara luas kepada anggotanya.

## **2. Penerapan Etos Kerja Islam Pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**

Penerapan etos kerja islam pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu sudah cukup baik karena telah menerapkan beberapa ciri dari etos kerja seperti kedisiplinan yang mengutamakan manajemen waktu, bekerja dengan sungguh-sungguh dan konsisten sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Pegawai juga mampu menjadwalkan pekerjaan yang diberikan dan dapat melaksanakan kerja sama tim yang menunjukkan sikap kepedulian antar pegawai sehingga memiliki integritas yang mencakup keseluruhan.

---

<sup>45</sup>Rahmansyah Darry Putra Panuju, „Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Sdit Al Madinah Kebumen“, Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam, 4.3 (2022), 174-87 (h.4)

Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai islam dan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Eva Gustina (2022), yang mana penelitian tersebut menyatakan bahwa penerapan Etos Kerja Islam pada pegawai Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan sudah diterapkan 7 Etos Kerja Islam yaitu: ketepatan waktu, bertanggung jawab, disiplin, jujur, kreatif, bahagia dalam melayani, memiliki semangat perubahan.<sup>46</sup>

Etos Kerja Islam adalah hasil suatu kepercayaan seorang muslim, bahwa kerja mempunyai kaitan dengan tujuan hidupnya, yaitu memperoleh ridho Allah Swt yang mana dapat dilihat dengan ciri-ciri dari etos kerja islam yaitu disiplin, kerja keras, tanggung jawab, rajin, ketahanan dalam bekerja, jujur, dan kreatif.

### **3. Gaya Kepemimpinan Membentuk Etos Kerja Islam di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu**

Gaya kepemimpinan dalam membentuk etos kerja Islam di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu

---

<sup>46</sup>Eva Gustina, „Internalisasi Etos Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor Camat Kedurang Ilir Kabupaten Bengkulu Selatan“ (Skripsi, Universitas Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu, 2022). H. 97

adalah pengarahan yang membentuk disiplin kerja dan disiplin waktu pada pegawai, motivasi berupa penghargaan atau hadiah yang membentuk kerja keras dan semangat pegawai, pengambilan keputusan dengan memberikan dukungan dan dorongan yang akan membentuk kerajinan bekerja sama tim kontibusi sesama pegawai, komunikasi yang akan membentuk tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kebijakan yang profesional dalam mengelola tim yang membentuk ketahanan dalam bekerja.

Hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Agus Alimuddin bahwa kepemimpinan dalam suatu organisasi sudah memenuhi indikator-indikator yang ada seperti pengarahan, kebijakan, pengambilan keputusan serta fungsi kepemimpinan yang berdampak pada etos kerja karyawan yaitu menjadi lebih bersemangat dalam menjalankan tugas maupun pekerjaan yang diberikan.<sup>47</sup>

Adanya gaya kepemimpinan yang baik dapat melakukan pekerjaan organisasi dengan efektif dan efisien sehingga dengan adanya kepemimpinan menjadi kerangka ideal yang mengatur pedoman kerja setiap kegiatan, juga menjadi patokan utama dalam mencapai tujuan yang diinginkan.

---

<sup>47</sup>Agus Alimuddin, „Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Etos Kerja Islam” : Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah, 3.1 (2020)

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **A. Kesimpulan**

1. Gaya kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu memiliki tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik karena dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan demokratis dan kharismatik dimana pemimpin selalu terbuka dalam menerima pendapat setiap pegawai dan selalu memberikan interaksi umpan balik yang diberikan pemimpin sehingga komunikasi tergolong aktif dan baik. Setiap pegawai bebas dalam menyampaikan pendapat dan selalu memberikan kesempatan terhadap pegawainya, menerima kritik dan saran yang membangun. Selain itu pemimpin juga memberikan contoh penerapan kedisiplinan, yaitu disiplin waktu seperti datang lebih dahulu dibandingkan pegawai sehingga membuat daya tarik yang mempengaruhi pegawai agar datang lebih cepat lagi.
2. Penerapan etos kerja islam pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu sudah cukup baik karena telah menerapkan beberapa ciri dari etos kerja seperti kedisiplinan yang mengutamakan manajemen waktu, bekerja dengan sungguh-sungguh dan konsisten sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Pegawai juga mampu menjadwalkan pekerjaan yang diberikan dan

dapat melaksanakan kerja sama tim yang menunjukan sikap kepedulian antar pegawai sehingga memiliki integritas yang mencakup keseluruhan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai islam dan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

3. Gaya kepemimpinan dalam membentuk etos kerja Islam di Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu adalah pengarahan yang membentuk disiplin kerja dan disiplin waktu pada pegawai, motivasi berupa penghargaan atau hadiah yang membentuk kerja keras dan semangat pegawai, pengambilan keputusan dengan memberikan dukungan dan dorongan yang akan membentuk kerajinan bekerja sama tim kontibusi sesama pegawai, komunikasi yang akan membentuk tanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, dan kebijakan yang profesional dalam mengelola tim yang membentuk ketahanan dalam bekerja.

## B. Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas, maka peneliti menyadari masih terdapat banyak keterbatasan dan kekeliruan yang ada dalam penelitian ini. Saran untuk pegawai Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu agar lebih meningkatkan kedisiplinan terutama disiplin waktu, lebih bisa megatur dan menjadwalkan waktu dan di usahakan untuk datang lebih

awal dibandingkan dengan pemimpin. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih menyempurnakan lagi penelitian ini dan diharapkan dimasa yang akan datang dapat digunakan sebagai salah satu sumber data dan rujukan untuk penelitian dan dilakukan penelitian lebih lanjut berdasarkan informasi yang lebih lengkap dan lebih luas.



## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D Z, A Muqopie, and A Zohriah, ‘Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan’, *Journal on Education*, 06.01 (2023), 5218–23
- Akbar, Nadzmi, ‘Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah’, *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5.9 (2017), 9979–85
- Asnawi, Sahlan, ‘Semangat Kerja Dan Gaya Kepemimpinan’, *Jurnal Psikologi*, 2, 1999, 86–92
- Astari, Asnidar, ‘Kontribusi Gaya Kepemimpinan Transfomasional Dan Tekad Profesional Kepala Madrasah Terhadap Motivasi Kerja Guru Di MTS 2 MEDAN’, 2017, 1–14
- ‘Dokumentasi Profil Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu 2023 Pada Selasa Tanggal 12 Desember, Jam 09:58, 2023’
- Endrianto, Tarmizi, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Kalidoni Kota Palembang’, *Jurnal Studia Administrasi*, 3.1 (2021), 46–57
- Fitriyani, Diyah, Ocky Sundari, and Johnson Dongoran, ‘Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Etos Kerja Pegawai Kecamatan Sidorejo Salatiga’, *Jurnal Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 8.1 (2019), 24
- Gina Octaviani, Gina Octaviani, and Muhardi Muhardi,

‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Disiplin Kerja Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawan’, *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 2022, 57–62

Gudiño León., Alfonso Ramiro; Ricardo Javier; Acuña López., and Víctor Guillermo Terán Torres., ‘Pengaruh Siste, Informasi Akuntansi, Gaya Kepemimpinan Dan Etos Kerja Islami Terhadap Kinerja Karyawam’, 2021, 6

Hanafi, Andhi Sukma, Chairil Almy, and M Tirtana Siregar, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance’, *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2.1 (2019), 52–61

Herman, Stephen, Program Studi, Teknik Mesin, Jurusan Teknik Mesin, Fakultas Teknik, Universitas Sriwijaya, and others, ‘Tipe Dan Gaya Kepemimpinan’, *Jurusan Teknik Kimia USU*, 3.1 (2019), 18–23

<Https://bengkulu.kemenag.go.id/kantor/kota-bengkulu>, ‘Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu’

Huberman, and Miles, ‘Teknik Pengumpulan Dan Analisis Data Kualitatif’, *Jurnal Studi Komunikasi Dan Media*, 02.1998 (1992), 1–11

Kirom, Cihwanul, ‘Etos Kerja Dalam Islam’, *TAWAZUN : Journal of Sharia Economic Law*, 1.1 (2018), 57

Manik, Lely Lasro Ariska, and Mira Antasari Bancin, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan’, *Jurnal Global Manajemen*, 11.1 (2022), 187

Marlina, Leny, Fakultas Tarbiyah, Dan Keguruan, Iain Raden, and Fatah Palembang, ‘Tipe-Tipe Kepemimpinan Dalam Manajemen Pendidikan’, XVIII.02 (2013), 215–27

Masturi, Hasanawi, Asyrafinafilah Hasanawi, and Adib Hasanawi, ‘Jurnal Inovasi Penelitian’, *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1.10 (2021), 1–208

Mattayang, Besse, ‘Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Suatu Tinjauan Teoritis’, *Tipe Dan Gaya Kepemimpinan: Suatu Tinjauan Teoritis*, Volume 2 N.4 (2019), 1–8

Mauliza, Putri, Rusli Yusuf, and T. Roli Ilhamsyah, ‘Pengaruh Etos Kerja Islami Dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Komitmen Organisasional Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai Wilayatul Hisbah Kota Banda Aceh’, *Jurnal Perspektif Ekonomi Darussalam*, 2.2 (2017), 185–200

Moleong, L, J, *Metodologi Penelitian Kualitatif.*, Rake Sarasin, 2010

Nabilla, Awalia, Hidayat Ht, and Muzaiyanah Muzaiyanah, ‘Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada

Pegawai Kementerian Agama Provinsi Sumatera Selatan’,  
*Yonetim: Jurnal Manajemen Dakwah*, 5.2 (2022), 51–65

Nurfitri Hidayanti, Busaini, Moh. Huzaini, ‘Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah’, *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2.2 (2017), 159–74

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

Panuju, Rachmansyah, and A’rasy Fahrullah, ‘Gaya Kepemimpinan Muslim Dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik Sdit Al Madinah Kebumen’, *Jurnal Ekonomika Dan Bisnis Islam*, 4.3 (2022), 174–87

Putri Dwi Ramadani, ‘Manajemen Sumber Daya Insani Dalam Meningkatkan Kualitas Layanan’, 2019, 85

Rachmawati, Imami Nur, ‘Pengumpulan Data Dalam Penelitian Kualitatif: Wawancara’, *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 11.1 (2007), 35–40

El Rahman, Alfian Izzat, ‘Etos Kerja Sebagai Landasan Karyawan Dalam Bekerja (Studi Kasus Di Toko Trio

- Balung Jember Tahun 2020)', *LAN TABUR: Jurnal Ekonomi Syariah*, 2.2 (2021), 101–12
- Rizky D, Ali K, ‘Metode Penelitian Sumber Data’, *Jenis Kesimpulan Dan Saran Metode A*, 3.5 (2020), 1–15
- Rohaeni, Heni, ‘Model Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai’, *Ecodemica*, 4.1 (2016), 32–47
- Saifulloh, Saifulloh, ‘Etos Kerja Dalam Perspektif Islam’, *Jurnal Sosial Humaniora*, 3.1 (2010), 54–69
- Sekolah, Kepala, Motivasi Kerja, Dan Etos, Putu Suardana, I Made Yudana, and A A Gede Agung, ‘Kontribusi Persepsi Guru Tentang Gaya Kepemimpinan Di Kabupaten Tabanan’, 6.1 (2015), 1–11
- Setyo, Tri, ‘Etos Kerja Tinggi Cermin Keprabadian Muslim Unggul’, *Wahana Akademika: Jurnal Studi Islam Dan Sosial*, 3.2 (2016), 137
- Sono, Nanda Hidayan, Lukman Hakim, and Lusi Oktaviani, ‘Etos Kerja Islam Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja’, *Prosiding Seminar Nasional Dan Call For Paper Ekonomi Dan Bisnis*, 1.1 (2017), 411–20
- Sugarti, Cucu, ‘Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan’, *Jurnal Politikom Indonesiana*, 4.1 (2019), 40–52

Suharsimi Arikunto, ‘Metodologi Penelitian’, *PT. Rineka Cipta, Cet.XII)an Praktek*, (Jakarta : PT. Rineka Cipta, Cet.XII), 2002, 107

Sumarauw, Jacky S., and Stela Timbuleng, ‘Etos Kerja, Disiplin Kerja, Dan Komitmen Organisasi Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Hasjrat Abadi Cabang Manado’, *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 3.2 (2015), 1051–60

Sunardi, Didi, ‘Teknik Industri Universitas Muhammadiyah Surakarta’, *Industri.Ums.Ac.Id*, 2019, 82–94

Suryana, Yaya, Heri Khoiruddin, and Thia Oktapiani, ‘Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kyai Dalam Pengembangan ,Pondok Pesantren’*Jurnal Isema : Islamic Educational Management*, 6.2 (2021), 199–210

Waedoloh, Husen, Hieronymus Purwanta, and Suryo Ediyono, ‘Gaya Kepemimpinan Dan Karekteristik Pemimpin Yang Efektif’, *Social, Humanities, and Educational Studies (SHEs): Conference Series*, 5.1 (2022), 144

Yuhana, Asep Nanang, and Fadlilah Aisah Aminy, ‘Pengantar Metodelogi Penelitian Kualitatif’, *Jurnal Penelitian Pendidikan Islam*, 7.1 (2019), 79