

SKRIPSI

**ETOS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KUA KECAMATAN MARIORIAWA
KABUPATEN SOPPENG**



OLEH

**NUR RAHMAH
NIM:19.3300.018**

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2024 M / 1446 H

SKRIPSI

**ETOS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA
PEGAWAI DI KANTOR KUA KECAMATAN MARIORIAWA
KABUPATEN SOPPENG**



OLEH

**NUR RAHMAH
NIM:19.3300.018**

Skripsi Ini Sebagai Salah Satu Syarat Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S.Sos) Pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab Dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS USHULUDDIN ADAB DAN DAKWAH
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN)
PAREPARE**

2024 M / 1446 H

PERSETUJUAN KOMISI PEMBIMBING

Judul Skripsi : Etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor KUA kecamatan mariorawa kabupaten soppeng

Nama Mahasiswa : Nur Rahmah

NIM : 19.3300.018

Program Studi : Manajemen Dakwah

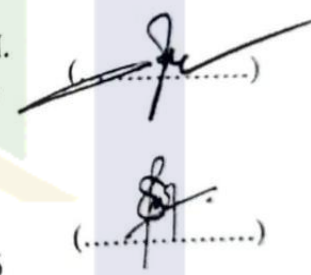
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi : Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah No. B-2455/In.39/FUAD.03/PP.00.9/12.2023

Disetujui Oleh:

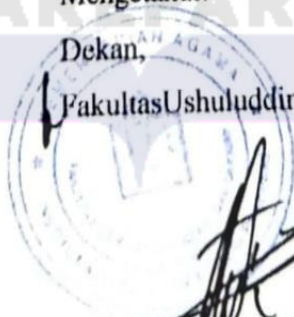
Pembimbing Utama : Dr. Ramli, S.Ag.M.Sos.I.
NIP : 19761231 200901 1 047


Pembimbing Pendamping : Sulvinajayanti, S. Kom,
M.I.Kom.
NIP : 19880131 201503 2 006



Mengetahui:

Dekan,
Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah




Dr. A. Nur Ham, M.Hum.
NIP: 196412311992031046

PENGESAHAN KOMISI PENGUJI

Judul Skripsi : Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja pegawai Di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Nama Mahasiswa : Nur Rahmah

NIM : 19.3300.018

Program Studi : Manajemen Dakwah

Fakultas : Ushuluddin Adab dan Dakwah

Dasar Penetapan Pembimbing : Surat Penetapan Pembimbing Skripsi : Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah No. B-2455/In.39/FUAD.03/PP.00.9/12.2023

Tanggal Kelulusan : 16 Juli 2024

Disahkan Oleh Komisi Penguji :

Dr. Ramli, S.Ag.M.Sos.I.	(Ketua)	(.....)
Sulvinajayanti, S. Kom, M.I.Kom.	(Sekretaris)	(.....)
Dr. Iskandar, S.Ag, M.Sos. I.	(Anggota)	(.....)
Muh. Taufiq Syam, M.Sos.	(Anggota)	(.....)

Mengetahui:

Dekan,

Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah

Dr. A. Nur Adam, M.Hum

NIP: 196412311992031045

Puji syukur kehadirat Allah SWT. Karena atas berkat, rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penelitian dan penyusunan skripsi ini yang berjudul “ **Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng** ” sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi dan memperoleh gelar sarjana sosial pada Fakultas Ushuluddin Adab dan Dan Dakwah (FUAD) Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare. Salawat serta salam selalu tercurahkan kepada junjungan Nabi kita Muhammad SAW yang telah mengangkat derajat umat manusia dari alam yang gelap menuju alam yang terang menderang. Penulis mengucapkan terima kasih setulus-tulusnya kepada orang tua, Ayahnda Sudirman Ibunda Hanisa tercinta, yang tiada putusnya selalu mendoakan, memberikan bimbingan, dan pengorbanan yang mungkin tidak sanggup terbalaskan.

Penulis mengucapkan banyak terima kasih kepada Bapak Dr. Ramli S.Ag. M. Sos. I. selaku pembimbing utama dan Ibu Sulvinajayanti, M.I.Kom. selaku pembimbing pendamping, yang senantiasa selalu bersabar, tulus, dan ikhlas meluangkan waktu, tenaga, dan pikiran dalam memberikan bimbingan, motivasi, dan saran saran kepada penulis selama penyusunan skripsi. Selanjutnya saya ucapkan terima kasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Hannani, M.Ag. Selaku Rektor IAIN Parepare yang telah bekerja keras mengelola pendidikan di IAIN Parepare dan menyediakan fasilitas sehingga penulis dapat menyelesaikan studi sebagaimana yang diharapkan.
2. Bapak Dr. A. Nurkidam, M. Hum. selaku Dekan Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah. Bapak Dr. Iskandar, S.Ag., M.Sos.I., dan Ibu Dr. Nurhikmah, M.Sos.I. selaku wakil dekan Akademik, Kemahasiswaan dan kerja sama dan wakil dekan bidang administrasi umum dan perencanaan keuangan yang telah menciptakan suasana pendidikan positif bagi mahasiswa IAIN Parepare.
3. Bapak Muh Taufiq Syam M.Sos. selaku Ketua Prodi Manajemen Dakwah atas masukan dan bimbingannya selama penulis di bangku perkuliahan hingga saat ini,

dan telah menciptakan suasana pendidikan yang baik bagi seluruh mahasiswa Prodi Manajemen Dakwah.

4. Bapak dan Ibu Dosen Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang telah memberikan pengabdian terbaik dalam mendidik penulis selama proses pendidikan.
5. Staff administrasi Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah yang telah banyak membantu mulai dari proses menjadi mahasiswa sampai pengurusan berkas ujian penyelesaian studi.
6. Kepala perpustakaan IAIN Parepare beserta staf yang telah memberikan pelayanan yang baik kepada peneliti selama menjalani studi di Kampus IAIN Parepare.
7. Kepala KUA dan staf yang ada di kantor KUA yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
8. Kakak aku Muhammad Nurhadi yang selalu meberikan bantuan dan semangat selama dalam proses penyusunan skripsi ini.
9. Uni, Hikma, Mila, Noni, Imma, Nursavika, Rismawati, Anita, Nor Asyirah, Nur Aisyah, Nurlelah, Harni Asura, Wahida dan teman-teman Manajemen Dakwah angkatan 19 yang telah memberikan semangat dan support sehingga saya dapat menyelesaikan perkuliah hinggha akhir.

Penulis tidak lupa mengucapkan banyak terima kasih kepada semua pihak yang telah berkontribusi memberikan bantuan baik materil maupun moril hingga tulisan ini dapat diselesaikan, semoga Allah swt. berkenan menilai segala kebaikan dan kebijakan mereka sebagai amal jariah dan memberikan rahmat dan pahala-Nya.

Sebagai manusia biasa tentunya tidak luput dari kesalahan termasuk dalam penyelesaian skripsi ini yang masih memiliki banyak kekurangan, olehnya itu kritik dan saran yang sifatnya membangun sangat penulis harapkan demi penyempurnaan laporan selanjutnya.

Parepare, 9 Juli 2024

Penulis,



Nur Rahmah

Nim: 19.3300.018



PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI

Mahasiswa yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama Mahasiswa : Nur Rahmah
Nim : 19.3300.018
Tempat/Tanggal Lahir : Batu-Batu, 03 Desember 1999
Fakultas : Ushuluddin, Adab dan Dakwah
Prodi : Manajemen Dakwah
Judul Skripsi : Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja
Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa
Kabupaten Soppeng

Menyatakan dengan sesungguhnya dan penuh kesadaran bahwa skripsi ini benar merupakan hasil karya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti bahwa ia merupakan duplikat, tiruan, plagiat, atau dibuat oleh orang lain, sebagian atau seluruhnya, penulis bersedia diberikan hukuman sebagaimana mestinya.

Parepare, 9 Juli 2024

Penulis,



Nur Rahmah

Nim: 19.3300.018

ABSTRAK

Nur. Rahmah, *Etos kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng* (di bimbing oleh pak Ramli dan Ibu Sulvinajayanti).

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui etos kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) kecamatan marioriawa kabupaten soppeng dan untuk mengetahui faktor pendukung etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

Jenis penelitian ini adalah metode deskriptif kualitatif, dan dalam mengumpulkan data atau informasi menggunakan metode wawancara, observasi serta dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

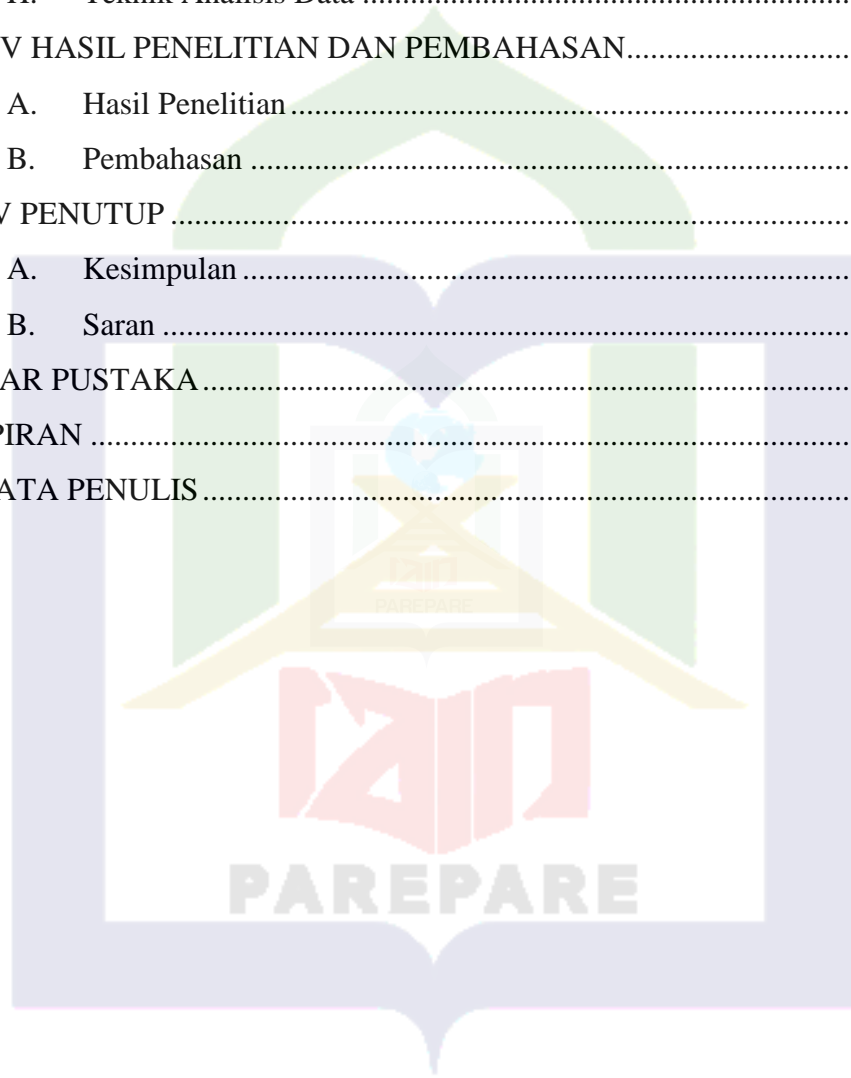
Hasil penelitian ini menunjukkan etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng yaitu: pegawai di kantor KUA memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya, pegawai di KUA rela memberikan waktu dan tenaga ekstra untuk mendukung kegiatan keagamaan di lingkungan sekitar atau dalam melayani masyarakat yang membutuhkan, dalam kantor KUA harus mengikuti aturan yang ada dan harus mengenakan seragam dengan rapi, berbicara dengan sopan dan jelas kepada rekan kerja dan masyarakat, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan memberikan waktu luang. Pegawai di KUA harus memiliki nilai-nilai dalam kejujurann, adil, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Pegawai KUA tentang pentingnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melayani masyarakat dalam urusan agama. Faktor yang pendukung kinerja kerja yaitu: efektifitas dan efisien, disiplin, otoritas dan inisiatif

Kata kunci: Etos Kepemimpinan, Kinerja Pegawai, KUA.

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN JUDUL	i
PENGESAHAN KOMISI PEMBIMBING	ii
PENGESAHAN KOMISI PENGUJI	iii
KATA PENGANTAR	iii
PERNYATAAN KEASLIAN SKRIPSI	vii
ABSTRAK	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian	6
D. Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
A. Tinjauan Penelitian Relevan	7
B. Tinjauan Teori.....	10
1. Teori Kepmimpinan Transformasional (Bernard Bass)	10
2. Teori Kinerja Organisasi	16
C. Tinjauan Konseptual	20
D. Kerangka Pikir	32
BAB III METODE PENELITIAN	33
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	33
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	34
C. Fokus Penelitian.....	34

D.	Jenis dan Sumber Data.....	34
E.	Teknik Pengumpulan Data.....	35
F.	Teknik Analisi Data.....	37
G.	Uji Keabsahan Data	38
H.	Teknik Analisis Data	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....		41
A.	Hasil Penelitian	41
B.	Pembahasan	58
BAB V PENUTUP		71
A.	Kesimpulan	71
B.	Saran	72
DAFTAR PUSTAKA.....		73
LAMPIRAN		I
BIODATA PENULIS.....		XIV



DAFTAR GAMBAR

No	Judul gambar	Halaman
1.1	Kerangka Pikir	29



GAMBAR TABEL

No	Judul Tabel	Halaman
1.2	Data Penelitian	33



DAFTAR LAMPIRAN

No	Judul Lampiran	Halaman
1.	Pedoman Wawancara	Lampiran
2.	Surat izin penelitian dari kampus	Lampiran
3.	Surat izin penelitian	Lampiran
4.	Surat keterangan selesai meneliti	Lampiran
5.	Keterangan wawancara	Lampiran
6.	Turnitin	Lampiran
7.	Dokumentasi wawancara penelitian	Lampiran
8.	Biodata penulis	Lampiran

BAB I PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kepemimpinan menurut P. Robbins ialah kemampuan yang dapat mempengaruhi sekelompok anggota agar bekerja mencapai sasaran dan tujuan. Kepemimpinan mencapai tujuan-tujuan yang ditetapkan. Kemampuan merupakan rangkaian yang dapat menata apa yang diwujudkan sebagai kemampuan mempengaruhi orang lain, dalam keadaan tertentu agar dapat bekerja sama untuk mencapai tujuan yang telah disetujui bersama.¹ Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi aktifitas kelompok yang diatur untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan adalah suatu proses memberi arti pada kerja sama dan dihasilkan dengan kemauan untuk memimpin dalam mencapai tujuan.²

Etos berasal 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 komunitas, dalam etosnya ada satu gairah untuk menyempurnakan segala dan menghindari segalanya kerusakan, jadi setiap pekerjaan bertujuan untuk menguranginya secara merata. Sepenuhnya menghilangkan kekurangan pekerjaan anda.³

Kepemimpin adalah suatu hal yang harus ada didalam aktivitas kehidupan manusia. Dengan tanpa adanya kepemimpinan, maka tatanan dunia akan penuh masalah dan kacau. Kepemimpinan dalam Al-Quran sudah ditegaskan dan dijabarkan oleh Allah SWT. Karena itu sejak Islam diturunkan untuk umat manusia, selalu

¹ Anwar, A. (2017). Tipe Kepemimpinan profektif konsep dan implementasinya kepemimpinan di perpustakaan.' Pustakaloka 9 (1), 69-82).

² M Risqon, D Purwadi, "Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan, 13.16 (2012).

³ Kirom, c. (2018). Etos Kerja Dalam Islam . journal of sharia economic law, h. 59-60.

mementingkan urusan kepemimpinan.⁴ Nabi Muhammad, para sahabatnya, hingga kepemimpinan setelahnya, terus berusaha memberi kepemimpinan yang terbaik. Karena pentingnya kepemimpinan ini, Allah SWT banyak menyebut secara kusus ayat-ayat terkait kepemimpinan. Dikutip dari halaman Akurat berikut ayat-ayatnya:

QS Al-Baqarah : Ayat 30

Allah Subhanahu wa Ta'ala berfirm:

وَإِذْ قَالَ رَبُّكَ لِلْمَلَائِكَةِ إِنِّي جَاعِلٌ فِي الْأَرْضِ خَلِيفَةً ۖ قَالُوا أَتَجْعَلُ فِيهَا مَنْ يُفْسِدُ فِيهَا وَيَسْفِكُ الدِّمَاءَ ۚ وَنَحْنُ نُسَبِّحُ بِحَمْدِكَ وَنُقَدِّسُ لَكَ ۗ قَالَ إِنِّي أَعْلَمُ مَا لَا تَعْلَمُونَ ﴿٣٠﴾

Terjemahannya:

Ingatlah ketika Tuhanmu berfirman kepada Para Malaikat: "Sesungguhnya aku hendak menjadikan seorang khalifah di muka bumi." mereka berkata: "Mengapa Engkau hendak menjadikan (khalifah) di bumi itu orang yang akan membuat kerusakan padanya dan menumpahkan darah, Padahal Kami Senantiasa bertasbih dengan memuji Engkau dan mensucikan Engkau?" Tuhan berfirman: "Sesungguhnya aku mengetahui apa yang tidak kamu ketahui (QS. _Al-Baqarah': 30).⁵

Setiap KUA harus memiliki pemimpin yang bertanggung jawab dalam meningkatkan kinerja pegawai di dalam KUA di Kecamatan Marioriawa, Setiap hambatan-hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai di KUA, Peran pemimpin atau kepala kantor dalam menjalankan persannya sebagai pemimpin dimana pemimpin rajin dalam melaksanakan kegiatan kegiatan yang bersifat sosial dalam meningkatkan kinerja pegawai, pemimpin harus memiliki sifat interpersonal yang diukir berdasarkan sifatnya yang baik. Ada beberapa alasan pemimpin itu di butuhkan yaitu karena banyak orag yang memerlukan figur kepemimpinan. Dalam beberapa

⁴ Hairy Fauzi, Munthalib dan Kasful Anwar, Perilaku kepemimpinan partisipasi pengembangan kepuasan dosen di perguruan tinggi agama islam, (Klaten:Lakeisha, 2019), 10-11.

⁵ Kementerian Agama, Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf AL-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

situasi, seseorang pemimpin bisa tampil dalam mewakili kelompoknya, Sebagai tempat untuk meletakkan kekuasaan.⁶

Kantor Urusan Agama adalah lembaga yang bertugas melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama kota atau kabupaten dibidang urusan Agama Islam dalam Wilayah Kecamatan. Yang mana bertugas menyelenggarakan statistik dan dokumentasi memberdayakan penyuluh dan pengawas menyelenggarakan surat menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan rumah tangga, pencatat nikah rujuk, mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, ibadah sosial, pengembangan keluarga sakinah, kependudukan sesuai dengan peraturan Menteri Agama Republik Indonesia.

Peningkatan kinerja pegawai pada suatu organisasi sangat ditentukan dengan keberadaan kepemimpinan pada organisasi tersebut. Kepemimpinan merupakan faktor utama dalam menentukan maju mundurnya kinerja pegawai dalam suatu organisasi, karena dengan kepemimpinan itu dapat mengarahkan dan menggerakkan orang lain agar bersedia melakukan dan menggerakkan orang lain agar bersedia melakukan sesuatu secara sukarela untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.⁷

Hambatan dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Urusan Agama (KUA), seorang pemimpin dapat berperan di dalam melindungi beberapa isu pengaturan organisasi yang tepat dalam mendistribusikan kekuasaan yang menjadi penghalang tindakan yang efektif, kekurangan berbagai macam sumber, prosedur yang dianggap buruk, dan sebagainya yaitu Masalah yang terjadi di kantor KUA.

Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, pengaruh keputusan pada dasarnya adalah memilih satu alternative dari beberapa alternative. Dalam satu waktu pemimpin menghadapi situasi relative pasif, konsekuensi dari keputusan dapat diperkirakan dengan tingkat kepastian yang relatif

⁶ Nur, Rohmah. Strategi Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pelayanan Masyarakat di KUA Kalirejo Lampung Tengah. Diss. UIN Raden Intan Lampung (2018). h. 4

⁷ Prihantoro, A. (2015). Peningkatan Kinerja Sumber daya manusia motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen.

tinggi. Seorang pemimpin juga harus untuk memotivasi anggota atau pekerjaan dengan baik. Kantor Urusan Agama Islam adalah sebuah lembaga yang tugasnya melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian Agama kota atau Kabupaten dalam bidang Urusan Agama Islam dalam wilayah kecamatan.⁸

Setiap lembaga pasti menginginkan para pegawai yang handal dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mencapai kerja yang optimal dibutuhkan keterampilan yang cakup juga kerja keras agar dapat tercapai tujuan. Selain dari peran seorang pemimpin juga berpengaruh pada pegawai. Seorang pemimpin seharusnya dapat memberikan motivasi supaya dapat memacu semangat kerja para pegawai supaya lebih baik lagi dan juga menempatkan kemampuan serta keterampilan yang mereka cakap juga kerja keras agar dapat tercapainya tujuan. Selain dari itu, peran seseorang pemimpin jug berpengaruh pada pegawai. Seorang pemimpin seharusnya dapat memberikan motivasi supaya dapat memacu semangat kerja para pegawai supaya lebih baik lagi dan juga menempatkan kemampuan serta kemampuan serta keterampilan yang mereka punya agar meningkatkan produktivitas sehingga dapat terwujudnya organisasi yang baik.

Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dalam menjalankan tugas kepemimpinannya juga harus mampu melakukan komunikasi yang efektif terhadap bawahannya terutama bagi pimpinan unit atau kepala bidang dan karyawan honor pada Kantor Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dan mampu mengkomunikasikan program-program kerja KUA Marioriawa yang akan dilaksanakan para bawahannya. Kemampuan kepala kantor KUA Kecamatan Marioriawa dalam melaksanakan dalam melaksanakan tugas kepemimpinannya harus melakukan perencanaan program kerja yang efektif karena merupakan sesuatu yang harus ada demi berjalannya roda organisasi. Sehubung

⁸ Ida, Cahaya. *Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur*. (IAIN Raden Intan Lampung, 2017). h. 27-30.

dengan pemikiran tersebut, maka penelitian tertarik untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang digunakan oleh kepala KUA Kecamatan Marioriawa.

Pengamatan tersebut penting untuk dilakukan demi peningkatan pelaksanaan program dan menciptakan komunikasi yang baik antara pemimpin dan bawahan pada kantor Urusan Agama Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng belum mampu dikontrol dengan baik seperti pelaksanaan program pelayanan kepada calon (Calon Pengantin) yang hendak mendaftarkan pernikahannya di Kantor KUA Marioriawa, sehingga peranan pimpinan sangat diperlukan. Dalam melaksanakan setiap program KUA Marioriawa berupa pelayanan kepada masyarakat menjadi terhambat seperti kasus terlambatnya buku nikah untuk di keluarkan dan segera di berikan kepada pengantin yang telah menikah. Oleh karena itu supaya tujuan itu dapat terwujud diperlukan sosok pemimpin yang handal, yang mampu manajemen dengan baik instasinya.

Setiap pegawai di Kantor KUA Marioriawa harus mengikuti semua aturan yang ada di kantor tersebut dan pegawai pun mengikuti dengan tertib dan di kantor kua masih ada yang perlu di terapkan sebab di sana masih kurang pegawai dan kantor tidak memiliki mobil khusus untuk di pake untuk bekerja seperti penghulu ketika pergi untuk mengkawinkan orang dan dia harus memakai kendaraan pribadinya sebab itu banyak yang masih kurang dalam kantor tersebut.

B. Rumusan Masalah

1. Bagaimana etos kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
2. Faktor pendukung etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan yang harus dilakukan dalam penelitian ini:

1. Mendeskripsikan etos kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng
2. Mendeskripsikan faktor pendukung etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

D. Kegunaan Penelitian

Manfaat/kegunaan penelitian yang wajib kita ketahui yaitu:

1. Manfaat/kegunaan teoritis
2. Untuk memperluas wawasan mengenai kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam Kantor Urusan Agama (kua) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng
3. Kepemimpinan kepala KUA bisa memberikan teori-teori yang sangat menyakinkan kepada seluruh pegawai yang ada di kantor KUA kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
4. Manfaat Praktis
Bagi peneliti:
 - a. Dalam penelitian ini dapat memberikan motivasi/pengalaman dalam pengetahuan kepemimpinan di kantor KUA yang di ketahui dalam Program Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah IAIN Parepare
 - b. Setiap pegawai dapat di jadikan sebagai acuan serta pedoman bagi seorang penelitian dalam usaha menjadi pemimpin yang bijak dalam lembaga kantor urusan agama

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Tinjauan Penelitian Relevan

Adapun sumber rujukan penelitian terdahulu yang berhubungan dengan skripsi yang akan diteliti:

1. Dalam Skripsi Holida tahun (2018), yang berjudul “*Peran kepala KUA dalam pemberdayaan agama masyarakat di Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat*”. Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui studi lapangan yang terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun persamaan antara penelitian terdahulu dengan penelitian sekarang jenis penelitiannya yaitu kualitatif deskriptif, persamaan lain yaitu fokus penelitian yaitu membahas tentang kepala KUA. Namun disisi lain ada perbedaan dalam lokasi penelitian terdahulu di KUA Kecamatan Koto Balingka Kabupaten Pasaman Barat, sedangkan penelitian sekarang di KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dan fokus penelitian yaitu penelitian terdahulu membahas tentang peran kepala KUA dalam pemberdayaan agama masyarakat, sedangkan penelitian ini akan membahas tentang etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.⁹

⁹ Holida, “Peran kepala kantor urusan agama (KUA) dalam pemberdayaan agama masyarakat di Kecamatan Koto Balongka Kabupaten Pasman Barat”, (Skripsi, UIN Sumatera Utara, 2018), h.33.

2. Penelitian terdahulu oleh Ruri Nova Adriani (2020). Dengan judul *“Optimalisasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan di kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Enggal Kota Bandar Lampung”*.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, penelitian tersebut bertujuan untuk mendeskriptifkan bagaimana Optimalisasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayan di KUA Kecamatan Enggal kota Bandar Lampung Dalam optimalisasi kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan di Kantor Urusan Agama .

Adapun persamaan dalam penelitian di atas dengan penelitian ini yaitu membahas tentang meningkatkan kinerja pegawai dikantor urusan agam serta sama menggunakan metode kualitatif. Adapun perbedaan penelitian terdahulu dan sekarang yaitu lokasi penelitian terdahulu di KUA Enggal kota Bandar Lampung sedangkan penelitian sekarang di KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, fokus peneltian terdahulu membahas optimalisasi kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan, sedangkan pnelitian sekarang yaitu etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai.

3. Penelitian terdahulu oleh Awaluddin dan Zulfikar. Dengan judul *“Peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Tengse Kabupaten Pidie”*.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif deskriptif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan melaui survei pendahuluan dan studi lapangan yan terdiri dari wawancara, observasi dan dokumentasi. Adapun persamaan antara penelitian yaitu kualitatif deskriptif, persamaan lain yaitu fokus peneltian yaitu membahas tentang kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun disisi lain ada perbedaan dalam lokasi penelitian terdahulu di Kantor Urusan Agama di Kecatan Tengse Kabupaten Pidie. Sedangkan penelitian

sekarang di Kantor Urusan Agama Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dan fokus penelitian yaitu penelitian terdahulu membahas tentang peran kepemimpinan saja, sedangkan penelitian ini membahas tentang etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai, dan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

4. Penelitian terdahulu oleh Venti Vika. Dengan judul “*Gaya Kepemimpinan kepala kantor Urusan Agama Kecamatan Panjang Bandar Lampung*”. Penelitian ini menggunakan penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk memusatkan kajian tentang gaya kepemimpinan di KUA. Adapun persamaan penelitian terdahulu yaitu sama-sama menggunakan penelitian kualitatif deskriptif, dan membahas kepemimpinan kepala KUA. Adapun persamaan penelitian terdahulu dan sekarang adalah lokasi penelitian terdahulu di KUA Kecamatan Panjang Bandar Lampung, dan lokasi penelitian sekarang adalah di Kantor Urusan Agama Kecamatan Marioriawa. Jika penelitian terdahulu fokusnya membahas tentang gaya kepala KUA dalam membina kedisiplinan pegawai, sedangkan penelitian yang sekarang fokus pada Etos Kepemimpinann dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng .

PAREPARE

B. Tinjauan Teori

1. Teori Kepemimpinan Transformasional (Bernard Bass)

a. Konsep kepemimpinan transformasional

Benard Bass menjelaskan mendorong pengikut untuk melampaui batas kinerja mereka Seringkali, kepemimpinan harus bersifat transformasional. “Kinerja kepemimpinan yang sangat baik adalah kepemimpinan transformasional. Ketika “pemimpin memperluas dan ketika karyawan menjadi lebih sadar dan meningkatkan minat mereka, minat mereka pun meningkat menerima tujuan dan misi kelompok dan kapan mereka membimbing kelompok karyawannya selalu melihat melampaui kepentingan pribadi kelompok.¹⁰

Menurut Bass, mengukur sejauh mana perubahan seorang pemimpin adalah Terutama pengaruh yang dimiliki pemimpin terhadap pengikutnya. Pemimpin Mengubah dan menginspirasi pengikut dengan: (1) Menyadarkan mereka akan pentingnya diri mereka sendiri Tugas tersebut menghasilkan (2) meyakinkan mereka untuk melampaui kepentingan pribadi demi organisasi atau tim, dan (3) mengaktifkan kebutuhan mereka pada tingkat yang lebih tinggi.

Teori kepemimpinan tranformasional telah terbukti meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Kepemimpinan transformasional melibatkan pemimpin yang memiliki visi yang kuat, mencapai tujuan yang tinggi.¹¹ Berikut adalah beberapa cara dimana kepemimpinan tranformasional dapat meningkatkan kinerja pegawai sebagai berikut:

a) Inspirasi dan Motivasi

Pemimpin tranformasional mampu menginspirasi dan memotivasi pegawai dengan mengkomunikasi visi yang menarik dan membangkitkan

¹⁰Hj. Tati Nurhayati, “Hubungan Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Kerja” , Jurnal Edueksos, Vol I No. 2 (2012), h 78-79.

¹¹ Sukorambi, Kinerja Karyawan KUA Kecamatan ; Mukarromah, SITTI. Gaya Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan.

semangat. Hal ini membuat pegawai merasa termotivasi untuk berkeja lebih keras dan mencapai hasil yang luar biasa.

b) Pengembangan

Kepemimpinan transformasional mendorong pengembangan diri pegawai. pemimpin yang medan kompetensi perhatikan pertumbuhan dan perkembangan individu memberikan dukungan dan kesempatan bagi pegawai untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka.

c) Meciptakan Lingkungan kerja yang positif

Pemimpin tranformasional menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Mereka mendorong kolaborasi, komunikasi terbuka, dan dukungan timbal balik antara bawahn, yang menciptakan rasa keterlibatan dan kepuasan kerja yang tinggi.

d) Pemberian Contoh yang baik

Kepemimpinan transformasional sering kali menampilkan karakteristik kepemimpinan yang diinginkan, seperti interitas, etiak kerja yang tinggi, dan komitmen terhadap tujuan bersama. Hal ini memahami pegawai untuk mengikuti jejak pemimpin mereka dan berkontribusi secara maksimal.

e) Fokus pada kerja

Pemimpin transformasional membantu pegawai melihat gambaran yang lebih besar dan memahami relevansi dari pekerjaan mereka terhadap pencapaian tujuan organisasi. Hal ini meningkatkan motivasi intrinsic dan dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka.¹²

b. Komponen kepemimpinan transformasional

Bass menguraikan komponen kepemimpinan transformasional sebagai berikut:

¹² Savitri, Ventika Vika. (2018) . Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Membina Kedisiplinan Pegawai DI Kantor Urusan Agama Kecamatan Panjang Bandar Lampung. h.36-37.

- a. Pengaruh yang diidealkan . Pemimpin transformasional berperilaku seperti itu Biarlah mereka menjadi teladan bagi para pengikutnya dan dikagumi, Dihormati dan dipercaya. Para pemimpin beruntung memiliki pengikut yang cakap; Ketekunan dan tekad yang luar biasa. Jadi ada dua aspek dampaknya Idealisasi: Perilaku kepemimpinan dan elemen-elemen yang dikaitkan oleh pengikut dengan pemimpin dan rekan-rekan lainnya. Pengaruh faktor ideal yang dikaitkan dengan pengikut adalah “Pemimpin meyakinkan orang lain bahwa hambatan akan dapat diatasi.” Lebih dari itu, para pemimpin Bersedia mengambil risiko dan bersikap konsisten, adil, dan dapat diandalkan Lakukan hal yang benar dan tunjukkan perilaku etis.
- b. Motivasi yang menginspirasi. Pemimpin transformasional berperilaku dengan cara yang memotivasi dan menginspirasi orang-orang di sekitar mereka dan merupakan pemain tim, antusias dan optimis. Pemimpin mengungkapkan visi dan harapan yang menarik untuk masa depan dan ingin pengikutnya terlibat dan berkomitmen terhadap visi dan tujuan bersama.
- c. Stimulasi intelektual (IS). Pemimpin transformasional mencari kegembiraan Pengikut mereka inovatif dan kreatif, mendefinisikan ulang masalah dan Dekati dengan cara baru. Tidak ada kritik publik atas kesalahan individu anggota. Pengikut menginginkan ide-ide baru dan solusi kreatif terhadap masalah.
- d. Pertimbangan Individual (IC). Posisi pemimpin transformasional. Bertindak sebagai pelatih atau mentor untuk pencapaian dan potensi pertumbuhan dan perkembangan Pengikutnya. Pemimpin memberikan kesempatan belajar baru dalam suasana yang mendukung. Perilaku pemimpin menunjukkan penerimaan terhadap perbedaan individu dengan memberikan penguatan Berinteraksi dengan pengikut secara pribadi dan perlakukan individu sebagai pribadi seutuhnya Bukan sekedar sebagai

karyawan. Pemimpin mendelegasikan tugas sebagai sarana Kembangkan pengikut potensial.

c. Efektivitas kepemimpinan

Bass menunjukkan efektivitas (kinerja) kepemimpinan transformasional Mencakup beberapa hal, yaitu:

- a. Meningkatkan kreativitas. Kepemimpinan transformasional mempunyai dampak positif terhadap kualitas pengikut dan kinerja tim. Pemimpin transformasional lebih mampu menginspirasi pengikutnya agar lebih kreatif dalam upaya dan produknya melalui motivasi yang inspiratif. Demikian pula, komponen stimulasi intelektual mendorong inovasi dan kreativitas yang lebih besar pada pengikutnya.
- b. Mengatasi stress/krisis. Karyawan yang berdedikasi tinggi, Bawa pulang pekerjaan Anda di malam hari dan banggalah dengan pekerjaan Anda mereka mungkin mengalami lebih banyak stres dibandingkan mereka yang acuh tak acuh pekerjaan mereka. Pemimpin transformasional meningkatkan komitmen pengikut Pada saat yang sama, hal ini membantu mengurangi perasaan stres karyawan. Jadi, Indikator lain dari efektivitas kepemimpinan transformasional adalah pergantian perasaan stres dan menyediakan alat untuk membantu pengikut mengatasi stres dan krisis.
- d. Implementasi perubahan. Kepemimpinan Transformasional, Khususnya Elemen Karisma, terkait dengan perubahan dalam kelompok dan organisasi. Setiap perubahan menemukan bahwa itu menarik dan merangsang secara intelektual Dampaknya sangat strategis terhadap perubahan organisasi dan kinerja perusahaan.
- e. Kritik terhadap teori kepemimpinan
Transformasi ini telah menjadi sasaran kritik dan potensi kelemahannya telah dikemukakan penilaian selama bertahun-tahun.

Kritik terhadap teori kepemimpinan transformasional Diantara mereka:

- a. Kepemimpinan transformasional bersifat elitis dan anti-demokrasi, dan penekanan berlebihan pada aspek kepemimpinan yang “heroik”. Pemimpin Orang-orang transformasional menciptakan dan mengkomunikasikan visi, berupaya menuju perubahan, dan tampak bertindak independen dari pengikutnya. Namun kritik ini dibantah oleh pihak lain, termasuk Bass dan Riggio, yang percaya bahwa pemimpin transformasional dapat bersifat direktif atau partisipatif, dan Entah otokrasi atau demokrasi.
- b. Kepemimpinan transformasional memiliki potensi untuk Disalahgunakan. Pemimpin transformasional mengubah nilai-nilai karyawan dan Memberikan visi baru di masa depan. Siapa yang memutuskan apakah visi baru itu lebih baik dari pada yang lama? Siapa yang menentukan apakah arah baru yang diambil itu bagus? Bass awalnya berpendapat bahwa kepemimpinan transformasional belum tentu Kepemimpinan yang menguntungkan, tetapi kemudian mengubah pandangannya bahwa Kepemimpinan transformasional adalah kepemimpinan moral yang melayani kebaikan Kelompok, organisasi atau negara dan tidak boleh membahayakan pengikut.
- c. Kepemimpinan transformasional merupakan ciri kepribadian atau Kecenderungan pribadi yang mungkin sulit diubah, daripada perilaku yang dapat dilatih dan dikembangkan. Meskipun banyak sarjana termasuk Bass menekankan bahwa kepemimpinan transformasional berkaitan dengan perilaku pemimpin, studi empiris telah menunjukkan hubungan antara kepribadian dan kepemimpinan transformasional. Kepemimpinan transformasional dapat menghasilkan tidak hanya peningkatan perilaku transformasional tetapi juga dalam peningkatan komitmen dan kinerja karyawan.

- d. Kurangnya kejelasan konseptual mengenai berbagai komponen kepemimpinan transformasional. Lebih khusus, empat komponen transformasional yang diidentifikasi oleh (*Multifactor Leadership Questionnaire*) yaitu pengaruh ideal, motivasi inspirasional, stimulasi intelektual, dan pertimbangan individual, telah menunjukkan tumpang tindih yang substansial, yang menunjukkan bahwa komponen-komponen ini tidak didefinisikan secara jelas. Empat faktor ini juga sering sangat berkorelasi dalam MLQ, yang menunjukkan bahwa mereka bukan faktor yang berbeda. Hal ini menimbulkan kekhawatiran tentang validitas teori kepemimpinan transformasional dan
- e. Kurangnya spesifikasi tentang bagaimana pemimpin transformasional mempengaruhi pengikut mereka dan pada kondisi mana kepemimpinan transformasional muncul dan efektif. Yukl berpendapat bahwa itu adalah kelemahan konseptual utama teori kepemimpinan transformasional untuk tidak mengidentifikasi pentingnya proses pengaruh. Bryman menambahkan bahwa jika mekanisme cara di mana para pemimpin seharusnya mempengaruhi pengikut mereka kurang dipahami, teori kepemimpinan karismatik cenderung menjadi fenomena yang berumur pendek. Secara keseluruhan, kurangnya pengetahuan tentang proses kepemimpinan transformasional merupakan perhatian utama dalam teori kepemimpinan transformasional.¹³

¹³ Karina Arfany Arfan, "Efektifitas Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Biak Kota", *Jurnal Kependidikan*, Vol.14 No. 2 (2019), h 9-11.

2. Teori Kinerja Organisasi

a. Pengertian Kinerja Organisasi

Teori ini merupakan aktifitas organisasi secara menyeluruh untuk melakukan suatu kebutuhan yang menjadikan usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan dalam suatu organisasi secara terus-menerus agar tercapai secara efektif. Dalam daya pegawai untuk mencapai tujuan dalam bekerja dan memiliki keberhasilan dalam menjalankan tugasnya kinerja organisasi juga merupakan prasarana dalam menentukan tujuan dalam peningkatan kinerja yang seharusnya di berikan pembinaan dalam pergorganisasian tiap pegawai memiliki kesadaran dalam disiplin diri demi kelancaran pekerjaan.¹⁴

b. Faktor yang mempengaruhi kinerja

Kinerja merupakan suatu hasil dalam melakukan setiap kerja agar bisa tercapainya suatu kinerja dan dilaksanakan dengan menetapkan suatu organisasi dalam mempengaruhi beberapa faktor.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

1. Lingkungan kerja

- a). Budaya Organisasi
- b). Kondisi fisik
- c). Ketersedian
- d). Hubungan Interpersonal
- e). Kepemimpinan
- f). Kesempatan Pengembangan
- g). Pengakuan dan Penghargaan

2. Keterampilan

Keterampilan adalah mampu membuat diri kita untuk tampil maksimal agar dapat di lihat dari orang bahwa kita bisa melakukannya sesuatu

dengan baik dan bertanggung jawab. Keterampilan juga memiliki beberapa kemampuan dalam keterampilan sebagai berikut:

- a. Keterampilan Komunikasi
- b. Pengetahuan Agama
- c. Keterampilan Teknologi Informasi
- d. Keterampilan Manajemen Waktu
- e. Keterampilan konseling dan bimbingan
- f. Keterampilan Pelayanan Pelanggan
- g. Keterampilan Manajemen Konflik

3. Motivasi

Dalam KUA memiliki beberapa motivasi dalam meningkatkan kinerja yaitu sebagai berikut:

- a. Makna dan Tujuan
- b. Nilai-nilai Keagamaan
- c. Penghargaan dan pengakuan
- d. Pelatihan dan pengembangan
- e. Lingkungan kerja yang mendukung
- f. Kesempatan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan.

4. Pengakuan

Pengakuan dalam KUA (Kantor Urusan Agama) adalah proses resmi dimana seseorang individu mengakui dan menetapkan status pernikahannya dihadapan petugas KUA. Ini merupakan langkah penting dalam proses pernikahan di Indonesia, karena pengakuan diperlukan untuk mendapat sertifikat perkawinan resmi.

5. Keseimbangan kerja hidup

Keseimbangan kerja hidup di kantor KUA bisa bervariasi tergantung pada kebijakan dan budaya kerja di setiap tempat. Namun, dalam prakteknya, KUA biasanya berusaha untuk memberikan keseimbangan

yang sehat antara waktu kerja dan waktu pribadi bagi pegawainya. Hal ini dapat dilakukan melalui jadwal kerja yang teratur, fleksibilitas dalam waktu kerja, dan dukungan untuk cuti yang diperlukan, terutama dalam hal-hal yang berkaitan dengan keagamaan atau keluarga.

6. Sistem Manajemen dan Struktur Organisasi

Sistema manajemen dan struktur organisasi di KUA (Kantor Urusan Agama) biasanya didasarkan pada peraturan dan prosedur yang ditetapkan oleh instansi yang lebih tinggi, seperti Kementerian Agama. Struktur organisasi KUA dapat bervariasi tergantung pada ukuran dan kompleksitas kantor tersebut, namun umumnya mencakup beberapa divisi atau bagian, seperti:

- a. Bagian pernikahan
- b. Bagian Konseling
- c. Bagian Adminitrasi
- d. Bagian Keungan
- e. Bagian Pengembangan Masyarakat ¹⁵

Kepemimpinan berperan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di kator KUA dan memiliki faktor faktor yang mempengaruhi kinerja kerja dalam pelayanan yang di berikan setiap pegawai yang berada di kantor KUA dan demikian semua yang dilakukan untuk memuaskan dan memenuhi tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai yang andal, kita juga bisa memiliki penilai yang bagaimana upaya memperbaiki kinerja agar terlihat sempurna dalam bekerja.

¹⁵ Nor Rohman, “ Strategi Mengoptimalkan Kinerja Pelayanan Masyarakat Di KUA Kalirejo Lampung Tengah”, Raden Intang Lampung, (2018), h 19-21.

Faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Efektif dan efisien

Apabila sesuatu yang ditentukan bisa di capai, agar boleh mengatakan bahwa sebuah kegiatan efektif tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan menilai yang penting dari hasil yang di inginkan di capai, sehingga dapat mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan efisien.

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas merupakan sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang di miliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya, perintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Disiplin merupakan mengikuti aturan yang berlaku dalam karyawan, jadi karyawan adalah aktivitas karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja, dengan organisasi dimana seseorang bekerja.

d. Inisiatif

Inisiatif adalah berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan sesuatu dimana saja.¹⁶

¹⁶ Najmi, Fahlin. (2017). "Pengaruh kendala dan prosedur pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada Kantor Urusan Agama Kota Bajarbaru. "Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis.

C. Tinjauan Konseptual

1. Pengertian Etos kepemimpinan

Etos adalah ia berasal dari bahasa Yunani (*ethos*) yang bermakna watak atau karakter. Secara lingkungannya, pengertian etos ialah karakter, sikap, kebiasaan, serta kepercayaan, dan seterusnya, yang bersifat khusus tentang seorang individu atau dan sekelompok manusia. Dari perkataan “etos” terambil pula perkataan “etika” dan “etis” yang merujuk kepada makna “akhlak” atau bersifat ‘akhlaqi’, yaitu kualitas esensial seseorang atau suatu kelompok, termasuk suatu bangsa. Juga dikatakan bahwa “etos” berarti jiwa suatu kelompok manusia, yang dari jiwa khas itu berkembang pandangan bangsa tersebut tentang yang baik dan yang buruk, yakni etikanya.¹⁷

Kepemimpinan adalah pandangan dan kebiasaan, nilai-nilai dalam melakukan pekerjaan dan memiliki hubungan yang erat dengan pekerjaan. Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang-orang supaya diarahkan mencapai tujuan organisasi”. Adapun pengertian kepemimpinan rangkaian kegiatan penataan berupa kemampuan mempengaruhi perilaku orang lain dalam situasi tertentu agar bersedia bekerjasama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan”. Dari pendapat-pendapat dari ahli di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pada dasarnya kepemimpinan itu merupakan suatu proses mempengaruhi dan saling pengaruh di mana mempengaruhi mengandung kesan searah, sedangkan saling pengaruh mengandung makna timbal balik.

¹⁷ Kirom, c. (2018). etos kerja dalam Islam . journal of sharia economic law, hal 59-60.

Etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai yang harus kita terapkan yaitu :

a. Visi dan misi

Visi dan Misi KUA kecamatan marioriawa kabupaten soppeng . Adapun visi KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng yaitu terwujudnya masyarakat kecamatan marioriawa Kabupaten yang beragama, rukun cerdas, dan sejahtera lahir dan batin. Adapun misi KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng sebagai berikut:

- a. Pemahaman dan pengamalan ajaran agama.
- b. Menyediakan pelayanan kehidupan beragama yang merata dan berkualitas.
- c. Mewujudkan penyelenggaraan ibadah haji dan umrah yang berkualitas
- d. Mewujudkan tata kelola pemerintah yang bersih, akuntabel dan terpercaya.

b. Inspirasi

Inspirasi adalah proses yang terjadi saat seseorang melihat atau mendengarkan sesuatu, kemudian orang tersebut dapat memiliki ide baru yang lebih unik dan menari.

c. Keteladanan

Keteladanan (menjadikan sesuatu sebagai teladan), dengan demikian keteladanan adalah segala sesuatu yang terkait dengan perkataan, perbuatan, sikap, dan perilaku seseorang yang dapat ditiru atau diteladani oleh pihak lain.

d. Komitmen

Adalah suatu keadaan psikologis karyawan yang menunjukkan keterikatan dan loyalitasnya terhadap organisasi tertentu, yang memiliki tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut.

e. Inovasi

Menemukan sesuatu hal yang baru atau melakukan berbagai pembaruan yang terbentuk dalam sebuah produk, ide, dan desain.

f. Kerendaha hati

Perbuatan terpuji yang untuk menjauhi sifat angkuh dan sombong. Siakp rendahan hati sebaiknya selalu diterapkan dalam kehidupan sehari-hari karena dapat memberikan manfaat baik untuk diri sendiri.

Etos kepemimpinan adalah seperangkat nilai, sikap, dan prinsip dasar yang menjadi panduan bagi seorang pemimpin dalam menjalankan tugasnya. Berikut adalah beberapa yang mencakup berbagai aspek dari etos kepemimpinan:

1. Integritas

Seorang pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi, yaitu konsisten antara nilai-nilai yang dipegang dan tindakan yang diambil. Integritas mencakup kejujuran, keadilan, dan konsistensi dalam bertindak.

2. Kepemimpinan berbasis nilai

Etos kepemimpinan menekankan pentingnya memiliki nilai-nilai yang kuat sebagai landasan tindakan. Nilai-nilai seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, dan keadilan menjadi inti dari kepemimpinan yang efektif.

3. Kepemimpinan transformasional

Etos kepemimpinan ini menekankan pentingnya memotivasi dan menginspirasi orang lain untuk mencapai tujuan bersama. Pemimpin mampu menghasilkan perubahan positif dalam organisasi dan memotivasi anggota tim.

4. Kepemimpinan inklusif

Etos kepemimpinan inklusif menekankan pentingnya memperhatikan keberagaman dan mendengarkan suara semua anggota tim. Seorang pemimpin eksklusif memberikan kesempatan yang sama, menghargai perbedaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang inklusif.

5. Kepemimpinan adaptif

Pemimpinan yang adaptif mampu beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan memimpin dengan fleksibilitas, etos kepemimpinan adaptif menekankan pentingnya berpikir kreatif, berinovasi, dan mampu menyesuaikan diri dengan berbagai tantangan.

6. Kepemimpinan visioner

Etos kepemimpinan visioner menekankan pentingnya memiliki visi yang jelas dan mampu menginspirasi orang lain untuk mencapai visi tersebut. Pemimpin visioner mampu melihat masa depan, merumuskan tujuan yang inspiratif, dan mengarahkan upaya menuju visi tersebut.

Sebelum mencoba memahami segala sesuatu tentang kepemimpinan, diperlukan pengertian dasar yang diambil dari berbagai teori tentang kepemimpinan yang akan menjadi basis pemahaman tentang kepemimpinan itu sendiri. Adapun pengertian kepemimpinan adalah penetralisasian satu seri perilaku pemimpin dan konsep-konsep kepemimpinannya, dengan menonjolkan latar belakang historis, sebab-musabab timbulnya kepemimpinan, persyaratan menjadi pemimpin, sifat-sifat utama pemimpin, tugas pokok dan fungsinya, serta etika profesi kepemimpinan.¹⁸

1. Perilaku Pemimpin

Masalah dalam perilaku pemimpin untuk bertahan untuk meningkatkan penilaian kinerja karena dapat menentukan apa yang akan dilakukan dalam setiap situasi, kita dapat menentukan perilaku seseorang dalam melakukan tindakan.¹⁹

2. Konsep-konsep Kepemimpinan

Kata-kata pemimpin atau *leadership* merupakan muatan nilai. Kita biasanya memikirkan kata tersebut dengan positif, yaitu seseorang yang

¹⁸ Priansa, Donni Juni. "Pengaruh Kepemimpinan Visioner Dan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Bank Syariah Mandiri." *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis* (2015), h. 12.

¹⁹ Mardijani, P. (2012). "Pengaruh Perilaku Pemimpin terhadap kinerja karyawan" Skripsi.

mempunyai kapaitas khusus. Sebagian besar dan kita akan menjadi seorang pemimpin dari pada seorang politikus.

Konsep pemimpin sebagai sebuah konsep interaksi, relasi, proses otoritas, kegiatan mempengaruhi, mengarahkan dan mengkoordinasi baik secara horizontal maupun vertikal. Kemudian, dalam teori manajemen, fungsi pemimpin sebagai perencana dan pengambilan keputusan (*planning and decision maker*), pengorganisasian (*controlling*).²⁰

3. Persyaratan Menjadi Pemimpin

Setiap pemimpin memiliki persyaratan yang harus disesuaikan dengan aturan yang ada dan kepemimpinan kepala KUA merupakan jabatan politis yang mana tidak diidentikan dengan jenis kelamin tertentu. Karena itu, masalah kepemimpinan perempuan terdapat perbedaan mayoritas tidak memperbolehkan akan tetapi minoritas ulama memperbolehkan. Adapun ayat al-qur'an yang sering dijadikan rujukan dalam hal antara lain: Surat an-nisa: 34, menafsirkan kalimat yang menyatakan bahwa kepemimpinan laki-laki disebabkan oleh tanggung jawabnya terhadap Allah dan juga sebagai pendidikan bagi perempuan. Hal ini di juga didukung dengan fadhilah yang diberikan kepada laki-laki yang tercermin dari pada kalimat setelahnya dengan mahar, nafkah serta kifayah. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa at-Thabari memberi dua alasan kenapa laki-laki yang menjadi pemimpin perempuan. Pertama laki-laki membayar mahar dan mengeluarkan nafkah dan yang kedua adalah kelebihan akal dan kekuatan fisik. Hal ini juga senada dengan perkataan Abu Ishaq az-Zujaj dalam kitab tafsirnya dengan menyatakan bahwa laki-laki diciptakan sebagai pemimpin oleh Allah disebabkan

²⁰ Sakdiah, Sakdiah. "Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam Rasulullah." *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah* (2016).h. 12.

keutamaannya dalam ilmu, keistimewaannya dan nafkahnya terhadap perempuan.²¹

Kepemimpinan di artikan sebagai kegiatan untuk mempengaruhi orang-orang yang diarahkan terhadap pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin juga mampu menggerakkan, mempengaruhi, memotivasi, mengajak, mengarahkan, menasehati, menyuruh, membimbing memerintah, melarang dan bahkan menghukum serta membina dengan maksud agar manusia sebagai media manajemen mau bekerja dalam rangka mencapai tujuan administrasi secara efektif dan efisien yang diridhai oleh Allah.

4. Sifat-sifat Utama Pemimpin

- a. Keterbukaan, menunjukkan kegemaran seseorang dalam melakukan hubungan dengan orang lain. Yang terbuka cenderung memiliki sifat gemar berteman atau berkumpul bersama orang lain, menunjukkan sikap yang tegas dan ramah/akrab. Orang yang tertutup cenderung pendiam, pemalu, dan bersikap tenang.
- b. Keramahan, memberikan sifat seseorang yang suka menghargai orang lain, orang yang keramahan adalah orang yang mudah bekerja sama, hangat dan dapat dipercaya. Orang yang dinilai *agreeableness* memiliki hati yang rendah, adalah orang yang dingin, sulit bekerja sama, dan tidak bersahabat atau suka menentang.
- c. Kehatian-hatian atau kesungguhan
Kemampuan seseorang untuk dapat dipercaya. Seseorang untuk dapat dipercaya. Seorang yang dinilai memiliki *conscientious* yang tinggi adalah orang yang bertanggung jawab, tertur, dapat diandalkan, dan tekun atau gigih. Orang yang dinilai memiliki *conscientious* yang

²¹ Syukura, Abdul,” *Pengalihan Hak Pewalihan Kepada Wali Hakim Melalui Hand Phone ditinjau menurut hukum islam* (studi kasus Kantor KUA Kecemtan Rangsang Barat Kabupaten Kepulauan Meranti, 2013). Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.

rendah adalah orang yang tidak bertanggung jawab, tidak dapat dipercaya.

- d. Keterbukaan terhadap pengalaman, sikap ini menunjukkan kepada seseorang yang berkaitan dengan kesenangan/minat dan kesukaan terhadap hal-hal baru. Orang yang sangat terbuka terhadap pengalaman baru adalah orang-orang yang kreatif, penuh keingintahuan, dan sensitif terhadap seni atau keindahan.²²

5. Tugas Pokok dan fungsinya

1. Menyelenggarakan statistik dan Dokumentasi

2. Menyelenggarakan surat-menyurat, pengurusan surat, kearsipan, pengetikan di Kantor Urusan Agama

3. Melaksanakan pencatatan nikah, dana, dan rujuk mengurus dan membina masjid, zakat, wakaf, ibadah social, kependudukan dan pengembangan keluarga sakinah.²³

6. Etika Profesi Kepemimpinan

1. Menjunjung tinggi persatuan dan kesatuan bangsa
2. Mengutamakan pengabdian dan pelayanan kepada masyarakat
3. Bekerja dengan jujur, adil, dan aman
4. Melaksanakan tugas dengan disiplin, profesional dan inovatif
5. Setia kawan dan bertanggung jawab atas kesejahteraan korps.

2. Kinerja Pegawai

g. Pengertian Kinerja Kerja

Kinerja ialah sejauh mana seseorang atau sebuah organisasi mencapai tujuan dan memenuhi harapan dalam sebuah pekerjaan yang dilakukan. Ini mencakup produktivitas, efisien, efektivitas, dan kualitas hasil kerja. Evaluasi kinerja kerja dapat dilakukan melalui kinerja kerja dapat dilakukan

²² Hakim, luqma, and Universitas Negeri Walisongo. “Peran Kepemimpinan Dakwah Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) di Kecamatan Ngaliyan Semarang Skripsi”.hal.

²³ Abdurrahman, Muhammad Zaid. (*Hubungan Perilaku Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada KUA Kecamatan Sekabupaten Tapin.*) (2017).

melalui berbagai metode, seperti penilaian kinerja, dan umpan balik dari atasan atau rekan kerja. Dengan memantau dan meningkatkan kinerja kerja, individu atau organisasi dapat mencapai tingkat keberhasilan yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan mereka.²⁴

h. Sikap pegawai

1. Keterampilan Dasar Interpersonal

Kompetensi interpersonal yang material dan perlu dimiliki organisasi, baik pimpinan maupun pegawai adalah kemampuan membuat orang lain merasa penting, kemampuan memahami orang lain dan kemampuan mendengarkan orang lain.

2. Sikap Positif

3. Sikap Terbuka

4. Semangat Tim

5. Kesadaran terhadap kesehatan

6. Menghargai keragaman kerja

7. Kejujuran dan integritas²⁵

Integritas bukan faktor yang ada dengan sendirinya dalam kehidupan setiap orang. Integritas merupakan hasil dari disiplin diri, keyakinan batin, dan sebuah keputusan untuk selalu bersikap jujur dalam setiap keadaan dalam kehidupan kita.

²⁴ Rahma, Desi. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Urusan Agama (KUA) Labuhanhaji Kabupaten Aceh Selatan. Diss. UIN Ar-Raniry Bunda Aceh.

²⁵ Arfah, Karina Arfany. "Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Biak Kota." *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak 14.2* (2019) : 9-16.

3. Kinerja Pegawai Meningkatkan Secara Efektif dan Efisien

Menurut Bernardin berhasil tidaknya kinerja yang telah dicapai oleh suatu organisasi, dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan, baik secara individual maupun secara kelompok, dengan asumsi bahwa semakin baik kinerja karyawan maka diharapkan kinerja organisasi akan semakin baik.

Kinerja pegawai adalah sebara banyak para pegawai memberi kontribusi kepada setiap pegawai meliputi kuantitas *output*, kualitas *output*, jangka waktu, kehadiran ditempat kerja dan sikap kooperatif. Kinerja pegawai menunjuk pada kemampuan pegawai dalam melaksanakan keseluruhan tugas-tugas menjadi tanggung jawabnya.²⁶

Dalam meningkatkan kinerja terdapat dalam surah al-Hasyr Ayat 15 yang berbunyi:

كَمَثَلِ الَّذِينَ مِنْ قَبْلِهِمْ قَرِيبًا ذَاقُوا وَبَالَ أَمْرِهِمْ وَلَهُمْ عَذَابٌ أَلِيمٌ ﴿١٥﴾

Artinya:

“ Hai orang-orang yang beriman, bertakwalah kepada Allah dan hendaklah Setiap diri memperhatikan apa yang telah diperbuatnya untuk hari esok (akhirat); dan bertakwalah kepada Allah, Sesungguhnya Allah Maha mengetahui apa yang kamu kerjakan (QS. Al-Hasyr: 15).²⁷

Efektif adalah unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Efektif adalah tujuan atau sasaran yang telah ditentukan sebelumnya. Efektif juga biasanya disebut suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh target (kuantitas, kualitas dan waktu) yang telah tercapai. Dengan demikian efektif juga

²⁶ Sadali,S. (2015). Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi , Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompensasi terhadap kinerja pegawai kantir urusan agama islam se kabupaten klaten. Universitas Muhammadiyah Surakar ta.

²⁷ Kementerian Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf AL-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementerian Agama RI, 2019).

mengarahkan kepada pencapaian sasaran/tujuan.²⁸ Efisien adalah suatu ukuran dalam membandingkan pengguna masukan (*input*) yang direncanakan dengan penggunaan masukan yang sebenarnya terlaksana. Apabila masukan yang sebenarnya digunakan semakin besar penghematannya, maka tingkat efisiensi semakin tinggi, tetapi semakin kecil masukan yang dapat dihemat, sehingga semakin rendah tingkat efisiensinya. Dan pengertian efisien juga berorientasi kepada masukan sedangkan masalah keluaran (*output*) kurang menjadi perhatian utama.²⁹

Sehubungan dengan hal itu, pendekatan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individual ada enam kriteria, yaitu :

1. Kualitas kerja
Kualitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan karyawan.
2. Kuantitas
Kuantitas kerja dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
3. Ketepatan waktu
Ketepatan waktu diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktivitas yang diselesaikan di awal waktu sampai menjadi output.
4. Efektivitas Tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit di dalam penggunaan sumber daya, efektivitas kerja karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.

²⁸ Makmun, M., dan Priyadi, B.B. (2016). Efektifitas Pencatatan Perkawinan di kantor urusan agama (KUA) Kecamatan Tembelang Kabupaten Jombang. *Jurnal Hukum Keluarga Islam*. h 16-32

²⁹ Cahaya, I. (2017). Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur. *Iain Raden Intan Lampung*.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat kemampuan seseorang dalam melakukan fungsi kerjanya tanpa meminta bantuan, bimbingan dari orang lain atau pengawas.

6. Komitmen kerja

Merupakan tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab terhadap organisasi.³⁰

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Handoko yaitu :

a. Motivasi

Merupakan semangat dan dorongan yang mendorong seseorang untuk mencapai tujuan atau melakukan sesuatu. Itu seperti api kecil di dalam diri kita yang membuat kita bergerak maju, melewati rintangan, dan tetap bersemangat meskipun ada tantangan. Motivasi bisa datang dari berbagai sumber, seperti, impian, tujuan, cinta, atau bahkan dari seseorang yang kita kagumi.

b. Kepuasan kerja

Kepuasan kerja adalah perasaan positif yang dirasakan seseorang terkait dengan pekerjaan yang mereka lakukan. Rasa bangga dan puas atas pencapaian, pengakuan dari orang lain, dan juga kesesuaian antara nilai pribadi dengan nilai yang diwujudkan dalam pekerjaan. Ketika seseorang merasa puas dengan pekerjaannya, baik, dan merasa bahagia dalam lingkungan kerja.

c. Tingkat stres

Stres merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stres yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka

³⁰ R.Paputungan, F. (2013). Motivasi, Jenjang dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. h 2.

d. Kondisi pekerjaan

Kondisi pekerjaan yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyorotan dalam ruang kerja.

e. Sistem kompensasi

Kompensasi merupakan tingkat balas jasa yang diterima oleh karyawan atas apa yang telah dilakukannya untuk perusahaan. Jadi, pemberian kompensasi harus benar agar karyawan lebih semangat untuk bekerja.

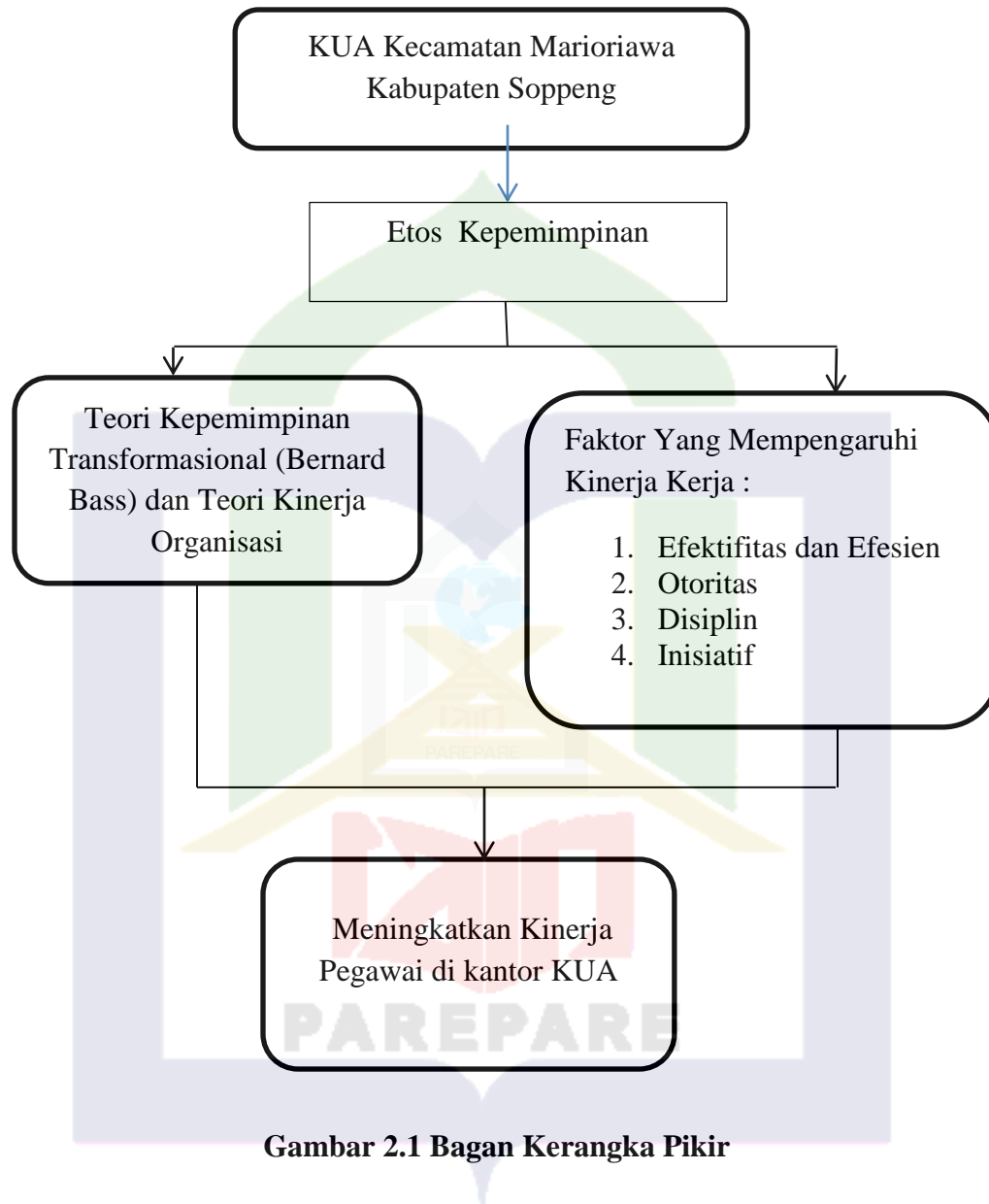
f. Desain pekerjaan

Desain pekerjaan merupakan fungsi penetapan kegiatan-kegiatan kerja seorang individu atau kelompok karyawan secara organisasional. Desain pekerjaan harus jelas supaya karyawan dapat bekerja dengan baik sesuai dengan pekerjaan yang telah diberikan kepadanya.³¹

Kinerja karyawan mempunyai karakteristik yang menjamin kepuasan kerja sebagai tingkat dimana seorang individu merasakan positif atau negatif tentang berbagai tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bekerja secara efektif memiliki tingkat semangat dan semangat kerja yang dapat dicapai oleh karyawan.

³¹ T. Hani Handako, Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua (Yogyakarta BPFE, 1994), h, 69.

D. Kerangka Pikir



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Pendekatan dan Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami subyek. Penggunaan metode kualitatif ini memiliki langkah-langkah metode penelitian deskriptif.

Metode penelitian kualitatif menekankan pada metode penelitian observasi di lapangan dan data yang dikumpulkan atau dianalisis berupa kata-kata. Selain itu, semua yang dikumpulkan berkemungkinan menjadi kunci terhadap apa yang sudah diteliti.

Pada penelitian ini akan berisi kutipan-kutipan data untuk memberi gambaran penyajian laporan tersebut. Penelitian harus mampu mengungkapkan gejala sosial di palangan dengan menggerakkan segenap fungsi idrawinya, penelitian harus dapat diterima oleh responden dan lingkungan agar mampu mengungkapkan data yang tersembunyi melalui bahasa tutur, bahasa tubuh, perilaku maupun ungkapan-ungkapan yang berkembang dalam dunia dan lingkungan responden.³²

Metode penelitian ini digunakan sebagai dasar penelitian langsung dilapangan dimana penulis mencari data atau informasi serta menafsirkan dan memahami data yang didapatkan, kemudian akan menjadi hasil akhir dari penelitian ini.

³² Nurhidayat, *Metode Penelitian Dakwah*, Cet. 1 (Makassar: Alaudin University Press, 2013), h. 41.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian yang akan dijadikan tempat pelaksanaan penelitian berkaitan dengan masalah yang diangkat adalah Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Waktu pelaksanaan penelitian ini ialah setelah proposal penelitian telah diseminarkan serta telah mendapatkan surat izin penelitian. Penelitian ini telah dilaksanakan selama 1 bulan.

C. Fokus Penelitian

1. Etos kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.
2. Faktor yang mempengaruhi etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

D. Jenis dan Sumber Data

Sumber data merupakan subjek dimana data tersebut diperoleh. Penelitian kualitatif memiliki sumber data utama dari pengucapan, tindakan, serta data tambahan yang mendukung seperti dokumen, buku dan lain-lain. Sumber data dalam penelitian ini antara lain.

a. Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber aslinya untuk tujuan penelitian atau analisis. Data primer merupakan data baru yang diperoleh langsung oleh peneliti atau pengumpul data melalui observasi, wawancara, survei, atau metode pengumpulan data lainnya. Data primer bersifat orisinal dan belum pernah dipublikasikan sebelumnya.

b. Data Sekunder

Data ini merupakan berbagai informasi yang telah ada sebelumnya dan dengan sengaja dikumpulkan oleh penelitian yang digunakan untuk melengkapi kebutuhan data penelitian.³³ Data sekunder dalam penelitian ini yaitu data yang diperoleh dari arsip dan macam literature seperti buku-buku, dokumen, maupun referensi yang terkait dan relevan dengan penelitian ini, data sekunder merupakan data yang dipercaya dapat menunjang kelengkapan dari data primer

E. Teknik Pengumpulan Data

a. Wawancara

Wawancara merupakan salah satu teknik yang dapat di gunakan untuk mengumpulkan data penelitian. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa wawancara (interview) adalah suatu kejadian atau suatu proses interaksi antara pewawancara (interview) dan sumber informasi atau orang yang diwawancarai melalui komunikasi langsung dengan Kepala KUA dan Pegawai/Penyuluh (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Penelitian daapt menerima informasi untuk keperluan penelitian melalui cara untuk mengajukan pertanyaan pewawancara secara langsung informan/orang yang diwawancarai.

³³ Martono, Nanang. Metode penelitian kuantitatif: Analisis isi dan Analisis Data Sekunder (Sampel halaman gratis). Raja Grafindo Persada, 2010.

Tabel 1.1

No	Nama	Jabatan
1.	Muhlis, S.Ag., MH	Kepala KUA
2.	H. Hariyadi, S.Ag.	Penyuluh PPPK
3.	Hj. Inebu, S. Ag	Penyuluh Non PNS
4.	Mukhtar Lutfi	Administrasi
5.	Riski Anugrah, S. Pd	Operator

Sumber: Data Penelitian 2024

b. Observasi

Observasi merupakan pengumpulan data yang berdasarkan pada pengamatan dan tinjauan penelitian secara langsung observasi juga merupakan kegiatan pengamatan yang dilakukan secara langsung terhadap para pegawai yang melaksanakan tugasnya di Kantor Urusan Agama Islam (KUA) dalam meningkatkan kinerja pegawai dalam bekerja.³⁴

c. Dokumentasi

Proses dokumentasi dilakukan dengan mengkaji sumber yang tertulis yang berkaitan dengan fokus pembahasan masalah. Sumber ini juga meneliti dengan menggunakan penelitiann buku, jurnal, dan media daring. Dan mencatat bagaimana kinerja pegawai dalam mengerjakan tugasnya.

³⁴ Hasanah, Hasyim. "Tekni-teknik observasi (sebuah alternative metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial)." At-Taqaddum, 2017.

F. Teknik Analisi Data

Dalam penelitian kualitatif, temuan atau data yang dapat dinyatakan valid apabila tidak ada perbedaan antara yang di laporkan peneliti dengan apa yang diteliti.³⁵ Pada penelitian ini uji keabsahan data menggunakan uji kreabilitas.

Uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif digunakan untuk mengetahui validitas dan reabilitas penelitian kualitatif. Validitas kualitatif merupakan upaya pemeriksaan terhadap akurasi hasil penelitian dengan menerapkan prosedur-prosedur tertentu, sementara reabilitas kualitatif mengidentifikasi bahwa pendekatan yang digunakan peneliti konsisten jika diterapkan oleh penelitian-penelitian lain dalam proyek yang lain.³⁶ Uji keabsahan data dalam penelitian ini peneliti menggunakan uji kredibilitas data atau kepercayaan terhadap data hasil penelitian dengan cara triangulasi. Triangulasi dalam pengujian kredibilitas diartikan sebagai pengecekan data dari berbagai sumber dengan berbagai cara, dan berbagi waktu. Terdapat tiga macam triangulasi yaitu trigulasi sumber, trigulasi teknik pengumpulan data, trigulasi waktu. Trigulasi sumber digunakan untuk menguji kredibilitas data, dilakukan dengan cara mengecek data yang telah diperoleh melalui beberapa sumber.

Teknik uji keabsahan data yang dilakukan oleh penelitian adalah triangulasi data. Triangulasi merupakan salah satu metode yang dilakukan peneliti untuk menggali dan melakukan teknik pengolahan data kualitatif. Teknik triangulasi dapat dipandang sebagai teknik pemeriksaan keabsahan data dengan membandingkan hasil wawancara terhadap objek penelitian.³⁷

Setelah data terkumpul dan sebelum peneliti menulis laporan hasil penelitian, maka peneliti mengecek kembali data-data yang diperoleh dengan mengoreksi

³⁵ Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*, (Bandung:Alfabeta, 2014), Hal..395.

³⁶ John W Creswell , *Research Design Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, Dan Mixed*, (Yogyakarta: Puataka Pelajar, 2010), h. 285.

³⁷ Sugiyono, "Metode Penelitian Bisnis", (Bandung: Alfabeta, 2014), 424.

data yang telah didapat dari hasil observasi, wawancara, dan dokumentasi dengan data yang didapat dari peneliti dapat diuji keabsahannya dan dapat dipertanggung jawabkan.

G. Uji Keabsahan Data

Terdapat beberapa uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif yaitu sebagai berikut:

1. Uji *Credibility*

Uji *credibility* merupakan sebutan dalam uji validasi dalam penelitian kualitatif. Persyaratan data dianggap memiliki kredibilitas atau memenuhi standar. Keyakinan yang tinggi berarti adanya konsistensi antara fakta yang ada di lapangan dilihat dari visi atau paradigma informan, narasumber atau partisipan dalam peneliti. Hal ini dikarenakan penelitian kualitatif bertujuan untuk menggambarkan, memahami suatu peristiwa atau fenomena menarik dari sudut pandangan informan. Untuk mencapai kredibilitas, anda harus teknik berbeda yaitu memperluas observasi, meningkatkan ketekunan peneliti, trigulasi, diskusi dengan teman, analisis kasus negatif.

2. Uji *Transferability*

Transferability ini merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. validasi eksternal merupakan derajat ketepatan atau dapat diterapkannya hasil penelitian dibuat serinci mungkin, jelas, sistematis dan dapat dipercaya, sehingga pembaca memperoleh gambaran secara jelas. Dengan demikian, pembaca dapat menentukan dapat atau tidaknya penelitian diaplikasikan di tempat lain.³⁸

Penelitian kualitatif dapat meningkatkan transferabilitas dengan melakukan suatu pekerjaan mendeskripsikan konteks penelitian dan asumsi-asumsi yang menjadi sentral pada penelitian tersebut. Oleh karena itu, agar orang lain mampu memahami hasil penelitian kualitatif sehingga ada kemungkinan untuk menerapkan hasil penelitian tersebut, maka seorang penelitian dalam membuat

³⁸ Emzir, *Metodologi Penelitian Kualitatif* (Jakarta: Rajawali Pers, 2024), h. 78.

laporannya harus memberikan uraian secara rinci, jelas, sistematis serta dapat di percaya. Dari uraian di atas maka dipahami kejelasan hasil penelitian tersebut serta dapat diputuskan bisa atau tidaknya hasil penelitian tersebut untuk diaplikasikan pada tempat lain.

3. Uji *Dependability*

Dependability berkaitan dengan konsistensi antara temuan penelitian. Dengan data yang dikumpulkan. Dalam penelitian ini, peneliti telah melakukan audit oleh penelitian yang berkonsultasi kembali supervisor memeriksa seluruh proses studi. Di sini peneliti berkonsultasi tentang pedoman untuk mengurangi kesalahan dalam menyajikan penelitian dan hasil penelitian dan proses selama penyidikan.

4. Uji *Confirmability*

Dalam penelitian kualitatif, uji *confirmability* mirip dengan uji *dependability*, sehingga dapat dilakukan secara bersamaan.³⁹ Menguji *confirmability* berarti menguji hasil penelitian, dikaitkan dengan proses penelitian.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian dengan menggunakan metode penelitian kualitatif diharapkan akan menjawab rumusan masalah yang telah dirumuskan sejak awal.

H. Teknik Analisis Data

a. Pengumpulan Data

Data yang di peroleh dari hasil pengumpulan data untuk data primer tentu akan berbeda dengan data sekunder karena penelitian akan terjun langsung ke lapangan untuk mendapatkan data. Umumnya, dalam penelitian akan lebih sering menggunakan data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan, disaksikan, dan dialami sendiri oleh peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Untuk bisa mendapatkan data yang

³⁹ Sugiyono, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan, Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Bandung: Alfabeta, 2015), h. 376.

benar mempresentasikan keadaan populasinya, tentu penentuan orang yang akan menjadi sampel tidak bisa dilakukan begitu saja.⁴⁰

b. Membersihkan data

Mendapatkan data dari proses pengumpulan tadi, tentu data tersebut tidak bisa langsung digunakan begitu saja. Data yang didapatkan masih berupa data mentah sehingga memerlukan proses tambahan sampai siap untuk di analisis.

c. Melakukan Analisis Data

Analisis data cukup menggunakan metode yang sederhana, tidak perlu memaksakan harus menggunakan analisis sederhana dan cukup menggunakan metode yang sederhana.

d. Menyajikan Data

Penyajian data ini biasanya menggunakan metode yang tepat. Penyajian data ini biasanya akan dilakukan dalam proses analisis data selain menambah estetika, pengguna visualisasi data harus tetap bisa terbaca dengan baik.

⁴⁰ Djaelani, Aunu Rofiq. "Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif." *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 2013.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Hasil Penelitian

1. Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

a. Perilaku

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam menciptakan motivasi dalam diri setiap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Menurut bapak Mukhtar Lutfi, selaku pegawai/penghulu Kantor KUA Kecamatan- Marioriawa kabupaten Soppeng mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala KUA sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai karena dengan sifatnya yang baik dan bijaksana dalam mengambil keputusan dan orangnya mudah tersenyum, semua pegawai pun terharu terhadap dia karena dia selalu bersih tertib pada waktu dan malahan dia orangnya menjaga kebersihan dan memberikan alam mengenai KUA dan juga selalu memberikan motivasi kepada bawahannya”.⁴¹

Berdasarkan hasil wawancara, di atas dapat dikatakan bahwa etos kepemimpinan kepala kua dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor urusan Agama (KUA) sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan kepemimpinan yang adil dan patut dicontoh dan sangat mempengaruhi setiap orang dalam cara keteladanan seperti kebersihan tertib dan juga disiplin.

⁴¹ Mukhtar Lutfi, *Wawancara*, Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Marioriawa, 12 Februari 2024

Dengan adanya hubungan antara atasan dan bawahannya dapat saling memberikan dukungan dalam mengambil keputusan dan memberikan pegawai kesempatan untuk memberikan ide-ide yang bagus dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Etos kepemimpinan yang diterapkan kepala KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng yaitu dengan Keteladan, selalu mengingatkan bawahan tentang tugasnya, mengerjakan tugas dengan tepat waktu, selalu menyelesaikan tugas.

Keteladan seorang kepala KUA (Kantor Urusan Agama) sangat penting karena ia menjadi panutan bagi pegawainya, dan setiap pemahaman yang mendalam tentang menunjukkan perilaku yang baik dan terpuji, seperti jujur, amanah, adil, dan rendah hati.

“ Etos kepemimpinan yang diterapkan adalah kepemimpinan kepemimpinan partisipatif maksudnya mengikut sertakan pegawai dalam beberapa hal mengenai KUA. Mengenai peran dalam memberi informasi saya sering mengadakan rapat terlebih dahulu dengan pegawai jika ada informasi dari atasan yang tujuan jika hal tersebut tentang tugas atau penerapan IT terbaru sehingga bisa dipahami bersama, saya mempengaruhi bawahannya terutama dalam urusan KUA yaitu dengan keteladanan. Seperti datang tepat waktu setiap hari, menjaga kebersihan serta menjaga penampilan yang rapi, dalam membangun hubungan saya mengajak para pegawai untuk berdiskusi untuk menjaga keharmonisan kepada semua pegawai yaitu dengan makan bersamama, karena dengan kebersamaan hubungan akan semakin erat. Dalam memberi keputusan saya mengikut sertakan pegawai dalam urusan KUA, saya ingin pegawai bisa menuangkan ide-ide yang bagus untuk KUA Kecamatan Marioriawa, dengan adanya pemikiran yang baik kepala KUA maka akan kita pikirkan dengan cermat dan teliti terlebih dahulu sebelum mengambil keputusan.”⁴²

Etos kepemimpinan kepala Kantor Urusan Agama (KUA) memiliki keteladanan, selalu mengingatkan bawahan tentang tugasnya, mengerjakan tugas dengan tepat waktu, selalu menyelesaikan tugas. yang dimiliki para

⁴² Muhlis, Kepala KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, *Wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

pemimpin. Semua pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) mencakup semangat pelayanan yang tinggi, integritas dalam menjalankan tugas, rasa tanggung jawab terhadap masyarakat, serta Komitmen untuk memberikan pelayanan yang berkualitas dan sesuai dengan nilai-nilai keagamaan.

Kepemimpinan adalah proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Kepemimpinan mempunyai kaitan yang erat dengan motivasi. Hal tersebut dapat dilihat dari keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain dalam menciptakan motivasi dalam diri seriap orang bawahan, kolega, maupun atasan pimpinan itu sendiri.

Menurut bapak Mukhtar Lutfi, selaku pegawai/penghulu Kantor KUA Kecamatan- Marioriawa kabupaten Soppeng mengatakan bahwa:

“Kepemimpinan kepala KUA sangat berpengaruh pada peningkatan kinerja pegawai karena dengan sifatnya yang baik dan bijaksana dalam mengambil keputusan dan orangnya mudah tersenyum, semua pegawai pun terharu terhadap dia karena dia selalu bersih tertib pada waktu dan malahan dia orangnya menjaga kebersihan dan memberikan keputusan yang bijak dalam mengenai KUA dan juga selalu memberikan motivasi kepada bawahannya”.⁴³

Berdasarkan hasil wawancara, di atas dapat dikatakan bahwa etos kepemimpinan kepala kua dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor urusan Agama (KUA) sangat berperan penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, dengan kepemimpinan yang adil dan patut dicontoh dan sangat mempengaruhi setiap orang dalam cara keteladanan seperti kebersihan tertib dan juga disiplin. Dengan adanya hubungan antara atasan dan bawahannya dapat saling memberikan dukungan dalam mengambil keputusan dan

⁴³ Mukhtar Lutfi, Pegawai KUA Kecamatan Marioriawa, *Wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

memberikan pegawai kesempatan untuk memberikan ide-ide yang bagus dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, maka dapat dipaparkan temuan dalam penelitian ini. Kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng yaitu membangun membangunkan nilai-nilai dalam kemajuan Kantor KUA dalam peningkatan kinerja pegawai, pembagian tugas, pengorganisasian kepala KUA, melakukan pembagian tugas sesuai dengan POAC pegawai, untuk melaksanakan pelayanan yang baiknya. Sehingga masyarakat datang ke KUA mendapatkan pelayanan yang baik di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa.

Menurut Bapak Muhlis, S.Ag., MH selaku kepala KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng mengenai manajemen KUA Kecamatan Marioriawa.

“Saya selaku sebagai kepala KUA kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dalam meningkatkan kinerja pegawai di mulai dengan adanya perencanaan yaitu adanya program kerja pegawai dimulai dari pegawai dalam memberikan masukan dan keputusan yang maksimal dalam mengerjakan tugasnya sebagai mana mestinya sebagai pegawai yang handl dan bisa bertanggung jawab dalam memberikan masukan dalam program kerja”.⁴⁴

Dalam meningkatkan kinerja pegawai kita dapat merujuk pada upaya untuk meningkatkan kinerja produktivitas, kualitas kerja, dan kontribusi keseluruhan dari seseorang pegawai dalam sebuah organisasi. Hal ini melibatkan pengembangan keterampilan dan kompetensi, memberikan motivasi, serta menciptakan lingkungan kerja mendukung agar pegawai dapat mencapai potensi maksimal.

⁴⁴ Muhlis, Kepala KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, wawancara di Kabupaten Soppeng, 12 februari 2024.

Seperti yang dikatakan oleh ibu annisa ulil ramadhan dalam meningkatkan kinerja kerja yaitu sebagai berikut:

“ Ketika kita memmiliki inspirasi kita akan melakukan agar berjalannya pelayanan, pembangunan, inovasi dalam memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyaraka agar menciptakan lingkungan yang positif bagi setiap pegawai KUA, sehingga kita dapat bekerja dengan semangat dan didikasi yang tinggi. ”⁴⁵

Dalam hal ini KUA kecamatan marioriawa kabupaten soppeng tetap memperiotaskan pegawai yang bisa memberikan inspirasi agar bisa menciptakan sebuah kinerja yang menginspirasi semua masyarakat dalam melakukan tugasnya yaitu dalam memberikan pelayanan yang maksimal bagi masyarakat.

Keteladanan seseorang untuk menampilkan nilai-nilai yang dihormati, integritas yang tinggi, dan standar moral yang baik dalam segala aspek kehidupan mereka. Keteladanan menjadi kunci penting dalam mempengaruhi dan memotivasi orang lain untuk mengikuti jejak dan prinsip yang sama. Seorang pemimpin yang menunjukkan keteladanan yang baik akan mampu menginspirasi bawahan, membangun kepercayaan, dan menciptakan lingkungan kerja yang positif. Keteladanan juga mencerminkan konsistensi antara kata dan tindakan, serta kesediaan untuk bertanggung jawab atas keputusan dan perilaku yang di tunjukkan. Dengan menunjukkan keteladanan yang baik, seorang pemimpin dapat membentuk budaya organisasi yang kuat, etis, dan berorientasi pada nilai-nilai yang positif.

⁴⁵ Annisa Ulil RamadhanI, Pegawai KUA Kecamatan Marioriawa, *wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat memukakan beberapa bukti bahwa meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan. Dapat di temukan dalam penelitian ini yaitu;

1. Keteladanan

Keteladanan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor KUA kecamatan marioriawa kabupaten soppeng merupakan hal yang sangat penting, sebagai seorang pemimpin atau atasan, menunjukkan keteladanan dalam berbagai aspek dapat memberikan dampak positif yang besar pada motivasi dan kinerja pegawai.

Menurut ibu Riski Anugrah, S.Pd mengemukakan bagaimana keteladanan seorang kepala kua kecamatan marioriawa kabupaten soppeng.

“ Menurut saya kepala KUA selalu hadir tepat waktu, bekerja keras, dan menunjukkan dedikasi tinggi pada tugasnya akan menjadi inspirasi bagi kita sebagai pegawai untuk melakukan hal yang sama ”

Seorang kepala KUA dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan lebih dan mencapai tujuan bersama. Kepala KUA juga harus menjalankan tugasnya dengan baik dan bertanggung jawab agar berpegang teguh pada nilai-nilai agama yang akan menjadi contoh yang baik bagi pegawai dalam menjalankan tugasnya.

2. Inspirasi dan Motivasi

Seseorang yang merasa terinspirasi cenderung merasakan dorongan kuat untuk bergerak, berkarya, atau berbuat sesuatu yang bermakna. Inspirasi dapat memicu kreativitas, motivasi, dan semangat dalam mencapai tujuan atau mengatasi tantangan.

Menurut Kepala KUA bapak Muhlis, S.Ag., MH mengemukakan bagaimana cara menginspirasi pegawai KUA yaitu:

“ Menurut saya perbanyak mendekatka diri sesama pegawai agar kita saling memberikan inspirasi dan motivasi dalam melakukan pekerjaan dan bisa saling menghormati dalam memberikan inspirasi dan keputusan bersama ”⁴⁶

⁴⁶ Muhlis, S. Ag., MH, Kepala KUA Kecamatan Marioriawa, wawancara di Kabupaten Soppeng, 12 Februari 2024.

Pegawai KUA tentang pentingnya tugas dan tanggung jawab mereka dalam melayani masyarakat dalam urusan agama. Tunjukkan betapa pengabdian mereka berdampak positif bagi masyarakat dan memberikan kontribusi yang berarti dalam kehidupan beragama.

3. Memberikan Contoh Yang Baik

Setiap contoh yang baik dalam KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dapat mencakup berbagai inisiatif dan tindakan yang meningkatkan kualitas pelayanan, menciptakan lingkungan kerja yang positif, dan memperkuat hubungan dengan pegawai dan masyarakat. Seperti halnya kita, mengadakan program yang bisa mencakup sebuah contoh yang baik agar masyarakat percaya bahwa kita bisa memberikan contoh kepadanya.

Menurut ibu Annisa selaku pegawai di KUA dalam memberikan contoh yang baik dalam kantor KUA yaitu:

“ Menurut saya kepala kantor KUA selalu memberikan dukungan kepada pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya mereka, memberikan arahan yang baik, dan selalu memberikan bantuan kepada pegawainya ”⁴⁷

b. Nilai- nilai

Nilai-nilai yang di terapkan etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng. Beberapa nilai etos kepemimpinan yang bisa membantu dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor KUA yaitu integritas, keadilan, dan kejujuran.

1. Integritas

Menjalankan tugas dan kewajibannya dengan penuh tanggung jawab, serta tidak menyalahgunakan wewenang untuk kepentingan pribadi. Integritas pemimpin akan membangun kepercayaan dari para pegawai. Kepercayaan ini

⁴⁷ Annisa Ulil Ramadhani, Pegawai KUA Kec. Marioriawa Kab. Soppeng, *Wawancara* 12 februari 2024.

akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat, karena mereka merasa dihargai, dihormati, dan dipimpin dengan adil.

4. Keadilan

Ketika pegawai merasa bahwa pemimpin mereka adil dalam pengambilan keputusan, penilaian kinerja, dan perlakuan terhadap semua anggota tim, maka kepercayaan akan tumbuh. Kepercayaan ini tidak hanya menciptakan hubungan yang baik antara pemimpin dan pegawai, tetapi juga memberikan dorongan bagi pegawai untuk bekerja lebih giat dan berdedikasi. Saat pegawai merasa dihargai, dihormati, dan dipimpin dengan adil, motivasi mereka untuk memberikan yang terbaik dalam pekerjaan akan meningkat. Pegawai akan merasa nyaman, aman, dan termotivasi untuk bekerja sama dalam mencapai tujuan bersama. Ini tidak hanya menguntungkan pegawai secara individual, tetapi juga berdampak positif pada kinerja keseluruhan tim dan institusi.

5. kejujuran

Ketika seorang pemimpin bersikap jujur dalam segala hal, baik itu dalam berkomunikasi, mengambil keputusan, maupun bertindak, hal ini menciptakan lingkungan kerja yang terbuka dan transparan. Pegawai akan merasa bahwa mereka bisa percaya pada kata-kata dan tindakan pemimpin mereka, tanpa adanya rasa keraguan atau ketidakpastian. Kepercayaan yang terbentuk dari kejujuran ini akan memberikan dampak yang luar biasa dalam produktivitas dan kinerja pegawai. Para pegawai akan merasa dihargai dan dihormati karena pemimpin mereka tidak menyembunyikan informasi, tidak berbohong, dan tidak menipu. Mereka akan merasa bahwa pemimpin mereka menghargai kejujuran dan integritas dalam setiap aspek kehidupan organisasi.

kejujuran pemimpin bukan hanya sekedar nilai moral yang baik, tetapi juga merupakan pondasi yang kuat dalam membangun hubungan yang saling percaya antara pemimpin dan pegawai. Kepercayaan yang terjalin akan menjadi pendorong

bagi pegawai untuk bekerja lebih giat, karena mereka merasa didukung, dihargai, dan dipimpin dengan integritas dan kejujuran.

Berdasarkan penelitian yang dilaksanakan, maka dapat dipaparkan temuan dalam penelitian ini. Kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng yaitu membangun nilai-nilai dalam kemajuan Kantor KUA dalam peningkatan kinerja pegawai, pembagian tugas, pengorganisasian kepala KUA, melakukan pembagian tugas sesuai dengan POAC pegawai, untuk melaksanakan pelayanan yang baiknya. Sehingga masyarakat datang ke KUA mendapatkan pelayanan yang baik di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa.

Menurut Bapak Muhlis, S.Ag., MH selaku kepala KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng mengenai manajemen KUA Kecamatan Marioriawa.

“Saya selaku sebagai kepala KUA kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dalam meningkatkan kinerja pegawai memiliki nilai-nilai yaitu seperti integritas, keadilan, konsisten, dan kejujuran ”⁴⁸

Menerapkan nilai-nilai etos kepemimpinan ini dengan konsisten dan tepat di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dapat saya lihat bahwa banyak nilai-nilai yang saya dapat dalam penelitian ini jadi saya sudah menerapkannya di atas agar pembaca bisa melihat bahwa saya telah melihat nilai-nilai apa yang saya dapat dari kantor KUA itu dan bisa memberikan saya jawaban yang saya butuhkan.

c.Sikap

Sikap seseorang merujuk pada keterbukaan seseorang, keramahan, kesungguhan, keterbukaan dalam pengalaman dan kesungguhan terhadap masyarakat yang datang

⁴⁸ Muhlis, Kepala KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, wawancara di Kabupaten Soppeng, 12 februari 2024.

untuk mendapat pelayanan keagamaan. Pegawai di KUA diharapkan untuk menunjukkan sikap yang positif, sopan dan penuh keramahan dalam melayani setiap individu tanpa memandang perbedaan agama atau latar belakang budaya.

Sedangkan menurut pegawai bapak H.Hariyadi, S.Ag mengemukakan tentang mengenai kepemimpinan kepala KUA (bapak Muhlis, S.Ag., MH) dalam sikap.

“ Sikap seorang Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) terhadap pegawai sangat penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang sehat, produktif, dan harmonis. Kepala KUA selalu menunjukkan sikap sebagai pemimpin yang adil, bijaksana, mendukung, dan memotivasi pegawai sebaiknya mencerminkan nilai-nilai seperti keterbukaan, keramahan, kesungguhan, keterbukaan. Memiliki sikap yang positif dan mendukung, kepala KUA selalu membangun hubungan yang baik dengan pegawai, meningkatkan moral dan motivasi kerja. Kepala KUA selalu menghargai, memperhatikan, dan memelihara kesejahteraan serta pengembangan pegawai dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja dan loyalitas pegawai, serta terciptanya suasana kerja yang kondusif di KUA”.

Sikap yang baik di KUA dapat menciptakan suasana kerja yang harmonis, memperkuat hubungan antara pegawai dan masyarakat, serta meningkatkan kepercayaan setiap masyarakat dalam melakukan pelayanan. Adapun nilai-nilai yang dapat kita terapkan dalam Kantor Urusan Agama (KUA) yaitu:

1. Keterbukaan

Keterbukaan adalah sikap atau prinsip untuk bersikap jujur, transparan, dan terbuka dalam berkomunikasi dan berinteraksi dengan orang lain. Keterbukaan dapat merujuk pada pentingnya para pegawai dan pimpinan KUA untuk berkomunikasi secara terbuka, memberikan informasi yang jelas dan akurat, serta menerima masukan, kritik, atau saran dengan sikap yang terbuka. Keterbukaan di KUA dapat membantu memperkuat hubungan antara pegawai, membangun kepercayaan dengan masyarakat, serta menciptakan lingkungan

kerja yang damai dan tentram, pegawai di KUA dapat pengambilan keputusan, dan mendukung terciptanya praktik kerja yang etis dan profesional. Keterbukaan juga dapat memperkuat akuntabilitas dan integritas dalam menjalankan tugas dan pelayanan keagamaan di KUA.

Menurut ibu Riski Anugrah, S.Pd selaku Operator di kantor KUA mengemukakan tentang bagaimana keramahan orang-orang di Kantor KUA yaitu:

“ Setiap orang memiliki sifat masing-masing ada yang ramah dan ada tidak, ketika kita mengajak orang berbicara alangkah indahnya kita berbicara dengan lembut biar orang itu juga berbicara lembut kepada kita ”⁴⁹

Prinsip keterbukaan dalam kua bertujuan untuk memastikan bahwa dana administrasi dikelola dengan baik, tidak terjadi penyalahgunaan dana, dan memungkinkan pihak terkait untuk memantau dan mengawasi pengelolaan dana tersebut. Dengan menerapkan keterbukaan dalam kua, diharapkan dapat tercipta tata kelola keuangan yang transparan dan dapat dipertanggungjawabkan.

2. Keramahan

Keramahan adalah sikap atau perilaku yang ramah, hangat, dan sopan dalam berinteraksi dengan orang lain dalam berinteraksi dengan orang lain. Dalam Kantor Urusan Agama (KUA), keramahan merujuk pada kemampuan para pegawai, termasuk Kepala KUA, untuk menyambut dan melayani masyarakat dengan sikap yang ramah, peduli, dan menghormati setiap individu yang datang untuk mendapatkan layanan keagamaan.

3. Kesungguhan

Kesungguhan adalah sikap atau keadaan di mana seseorang menunjukkan ketulusan, kegigihan, dan keseriusan dalam menjalani tugas, mengatasi tantangan, atau mencapai tujuan yang diinginkan. Kantor Urusan Agama

⁴⁹ Riski Anugrah, S.Pd. Pegawai Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, *wawancara* di Kabupaten Soppeng, 12 februari 2024.

(KUA), kesungguhan merujuk pada komitmen dan dedikasi para pegawai, termasuk Kepala KUA, dalam melaksanakan tugas keagamaan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, serta menjaga integritas dan etika kerja.

Menurut Bapak H. Hariyadi, S.Ag selaku pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng mengemukakan bagaimana

4. Kesungguhan pegawai di Kantor KUA yaitu:

“ Menurut saya memang semua pegawai harus memiliki kesungguhan dalam bekerja kalau tidak bersungguh-sungguh kewajibannya akan sia-sia dalam melakukan pekerja yang harus dia lakukan ”

Kesungguhan pegawai di kantor KUA (Kantor Urusan Agama) sangat penting dalam menjalankan tugas mereka dengan baik. Sebagai lembaga yang bertanggung jawab dalam urusan agama, kesungguhan pegawai KUA dalam melaksanakan tugas-tugas administratif dan pelayanan kepada masyarakat sangat diperlukan. Kesungguhan pegawai KUA mencakup komitmen untuk bekerja dengan penuh dedikasi, integritas, dan profesionalisme dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari.

5. Keterbukaan terhadap sesama pegawai

Keterbukaan dalam pengalaman mengacu pada sikap dan perilaku untuk menerima, memahami, dan belajar dari berbagai pengalaman hidup tanpa prasangka atau penilaian yang terlalu cepat. Keterbukaan dalam pengalaman melibatkan kemampuan untuk merespon, merenungkan, dan tumbuh dari setiap pengalaman baik itu positif maupun negative, serta bersedia untuk terbuka terhadap perpektif baru, ide-ide, dan pandangan yang berbeda.

Menurut ibu Hj. Inebu mengemukakan tentang bagaimana keterbukaan pegawai terhadap sesama pegawai di Kantor KUA yaitu:

“ Pegawai di sini selalu terbuka dalam mengerjakan tugasnya missalnya ada pegawai yang tidak mengerti pekerja dan pasti kita saling membantu dan menjelaskan denga sesuai kemampuan kita ”⁵⁰

Keterbukaan pegawai di kantor KUA (Kantor Urusan Agama) merupakan aspek penting dalam menjaga transparansi, akuntabilitas, dan integritas dalam pengelolaan urusan agama. Keterbukaan pegawai KUA mencakup kemampuan untuk berkomunikasi secara terbuka dan jujur dengan pihak-pihak terkait, baik itu masyarakat, atasan, maupun rekan kerja.

6. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Kerja

a. Efektifitas dan Efesien

Efektifitas dalam Kantor Urusan Agama (KUA) mengacu pada kemampuan lembaga tersebut untuk mencapai tujuan dan hasil yang diinginkan dalam pelayanan keagamaan kepada masyarakat. Efesien dalam melakukan berbagai aspek termasuk penglolaan administrasi, layanan masyarakat, dan dapat meningkatkan efesien dalam pengelolaan administrasi.

Menurut bapak Muhlis, S.Ag., MH selaku Kepala KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng berpendapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng.

“Menurut saya faktor yang mempengaruhi kinerja kerja yaitu seperti individu, kelompok dan faktor situasi yang dapat meningkatkan kinerja pegawai”⁵¹

Sedangkan menurut Pegawai H.Hariyadi, S.Ag. Mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai.

⁵⁰ Hj Inebu , Pegawai KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, *wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 februari 2024.

⁵¹ Muhlis, Kepala KUA Kecamatan Marioriawa, *wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

“ Kinerja kerja ketika kita tidak menerapkan lingkungan yang positif dan memberikan dukungan terhadap sesama pegawai agar kita dapat meningkatkan kinerja pegawai dan berkomunikasi dengan baik antara atasan dan bawahan, serta mampu mengatur waktu agar dapat menciptakan lingkungan yang amat damai dalam suasana dalam melakukan pekerjaan ”. ⁵²

Berdasarkan hasil penelitian wawancara, observasi, dan dokumentasi diatas dapat dikatakan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja kerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, solusinya dalam memberikan pemahaman dan informasi kinerja informasi kinerja pada setiap pegawai dengan cara musyawarah dan menerapkan terlebih dahulu. Kurangnya dukungan pegawai dalam melakukan pekerja dikarenakan, pegawai yang ada di kantor selalu melakukan tugasnya masing-masing jadi setiap pegawai mengerjakan tugasnya masing tanpa bantuan pegawai lainnya. Masalah pribadi pegawai tentang keadaan ekonomi yang secara tidak langsung akan membuat kerja tidak fokus solusinya sebagai pegawai harus sadar bahwa bekerja harus profesional.

b. Otoritas (Wewenang)

Otoritas dalam KUA bisa dimiliki oleh beberapa pihak, termasuk kepala KUA, pejabat struktural, dan staf yang ditunjuk untuk mengambil keputusan tertentu. Otoritas diberikan berdasarkan peraturan dan regulasi yang berlaku, serta hierarki organisasi.

Menurut ibu Riski Anugrah, selaku operator, mengemukakan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja kerja yaitu otoritas.

“ Setiap kali kita mengambil keputusan pasti kita mendiskusikannya dengan seksama dan mengumpulkan semua pegawai agar kita mengambil keputusan yang tepat dan bisa menegakkan aturan dan kebijakan yang telah ditetapkan

⁵² H.Hariyadi, Pegawai KUA Kecamatan Marioriawa, wawancara di Kabupaten Soppeng, 12 Februari 2024.

dalam KUA,, serta memberikan sanksi atau konsekuensi bagi pelanggaran aturan ”.⁵³

Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) merujuk pada seperangkat kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh pegawai atau pemimpin KUA untuk mempengaruhi dan membimbing karyawan agar mencapai kinerja yang lebih baik. Ini termasuk kemampuan untuk berkomunikasi secara efektif, memotivasi, memimpin dengan contoh memberikan umpan balik yang konstruktif, mengelolah konflik, mengembangkan wewenang, dan melakukan manajemen kinerja secara keseluruhan. Dan memebrikan wewenang penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif, membangun hubungan mencapai tujuan organisasi secara efektif. Serperti yang dikatan oleh ibu Hj. Inebu, S.Ag sebagai penyuluh Non PNS sebagai berikut:

“ Mungkin dengan penampilan pegawai di kantor KUA ini bisa memberikan pelayanan yang baik bagi masyarakat dengan penampilannya yang serba bisa dalam melakukan pelayanannya.”⁵⁴

Menurut pegawai ibu Riski Augrah, S.Pd. mengemukakan megenai kepemimpinia kepala KUA (bapak Muhlis,S.Ag., MH) dalam meingkatka kierja pegawai.

“ Kepala KUA dalam program kerja dan pembagian tugas, serta kepala KUA melakuka pengontrolan kepada pegawai yaitu denga evaluasi yang dilakukan setiap mau melakukan kerjaan pasti dari Kementrian Agama melakukan survei ”.⁵⁵

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diatas dapat dikatakan bahwa Kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kierja pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng yaitu

⁵³ Riski Anugra, Operator KUA Kecamatan Marioriawa, *wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

⁵⁴ Hj. Inebu, Pegawai Kantor KUA Kecamatan Marioriawa, *wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

Kepala KUA telah merencanakan program kerja dan mengembangkan inovasi pegawai untuk kemajuan KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai.

c. Disiplin

Setiap pegawai selalu disiplin dalam menjalankan tugas-tugasnya dengan tepat waktu dan sesuai dengan standar yang ditetapkan. Dan pegawai juga dapat memberikan pelayanan yang berkualitas, menjaga keteraturan dalam pelaksanaan tugas, dan menciptakan lingkungan kerja yang profesional dan efisien. Disiplin yang baik juga membantu membangun reputasi positif KUA di mata masyarakat dan memperkuat kepercayaan terhadap lembaga keagamaan.

Menurut bapak Rahman, S.Kom selaku pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, mengemukakan tentang bagaimana kedisiplinan pegawai di Kantor KUA yaitu:

“ Menurut saya pegawai di sini sangat disiplin karena setiap hari senin pasti semua pegawai datang cepat dan melakukan upacara setiap hari seninnya dan juga memakai pakai segara hitam putih pada saat melakukan upacara dan semua pegawai wajib melaksanakan upacara setiap hari senin ”⁵⁶

Disiplin di kantor KUA (Kantor Urusan Agama) sangat penting untuk menjaga tata kelola organisasi, efisiensi kerja, dan profesionalisme pegawai. Pegawai di kantor KUA perlu mentaati aturan dan prosedur yang berlaku dalam menjalankan tugas-tugas administratif dan pelayanan. Ketaatan pada aturan akan membantu menjaga ketertiban dan efisiensi kerja. Menjaga kehadiran dan ketaatan waktu sangat penting dalam menciptakan budaya kerja yang disiplin. Pegawai diharapkan hadir tepat waktu dan menjalankan tugas-tugas sesuai jadwal yang telah ditetapkan.

⁵⁶ Rahman, S.Kom, Pegawai KUA KUA Kecamatan Marioriawa, *wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

d. Inisiatif

Dalam Kantor Urusan Agama (KUA) kemampuan pegawai untuk mengambil tindakan proaktif, menciptakan ide-ide baru, dan berkontribusi secara aktif dalam meningkatkan pelayanan keagamaan dan efektivitas kerja di lingkungan KUA. Inisiatif di KUA dapat mendorong terciptanya solusi kreatif, peningkatan efisien, dan pelayan yang lebih baik kepada masyarakat.

Menurut ibu Dra Wahida selaku pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng mengemukakan tentang bagaimana inisiatif pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

“ Menurut saya pegawai di Kantor KUA, inisiatif dalam membantu memperkuat hubungan antara pegawai KUA dengan masyarakat serta memperkuat kesadaran akan pentingnya pelayanan agama yang inklusif dan berkeadilan. Tentu saja inisiatif perlu juga dukungan dengan komitmen dan kerja sama dari seluruh pegawai KUA. Dengan demikian, inisiatif pegawai KUA dapat memberikan dampak positif ”⁵⁷

Inisiatif dalam kantor KUA (Kantor Urusan Agama) merupakan kemampuan untuk mengambil tindakan proaktif, memberikan ide-ide baru, dan melakukan langkah-langkah tambahan untuk meningkatkan kinerja dan pelayanan. menunjukkan inisiatif yang positif dan proaktif, pegawai di kantor KUA dapat membantu meningkatkan kualitas kerja, efisiensi operasional, dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat dalam urusan agama.

⁵⁷ Dra Wahida, Pegawai KUA Kecamatan Marioriawa, *wawancara di Kabupaten Soppeng*, 12 Februari 2024.

B. Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi maka selanjutnya penelitian melakukan analisis data mengenai hasil penelitian. Adapun hasil temuan dari peneliti sebagai berikut:

1. Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng

Dalam meningkatkan kinerja pegawai adalah kegiatan mengukur atau menilai pelaksanaan pekerjaan yang hasilnya dijadikan umpan balik (*feed back*) untuk membuat keputusan mengenai keberhasilan atau kegagalan seseorang karyawan dalam melaksanakan tugas pokoknya. Keputusan tersebut tidak sekadar berpengaruh, tapi juga menentukan masa depannya dalam bekerja, yang akan menjadi baik dan menyenangkan jika evaluasi kinerja di nilai berhasil, atau akan sebaliknya akan menjadi buruk apabila di nilai gagal, yang tidak mustahil akan memperoleh sanksi atau hukuman, bahkan mungkin akan mengalami pemutusan hubungan kinerja.⁵⁸

Kepala Kantor Urusan Agama membantu para bawahannya untuk meningkatkan pandangan mereka terhadap tujuan yang lebih tinggi dengan menunjukkan keinginan untuk membantu mereka dalam mengatasi rintangan serta kepercayaan pada kemampuan para bawahan.

Berdasarkan pembahasan dilapangan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi maka selanjutnya penelitian melakukan analisis dan mengenai hasil penelitian tersebut yang berdasarkan fokus dari penelitian. Maka dari itu hasil temuan yang sesuai dengan teori yang telah di paparkan dalam meningkatkan kinerja kerja pegawai di kantor yaitu sebagai berikut:

⁵⁸ Hadari nawawi. *Evaluasi Dan Manajemen Kinerja: perusahaan dan industry*, (yogyajakarta :gajah mada university press, 2006), h.144.

Setiap orang mempunyai sikap yang berbeda beda terhadap suatu benda. Itu disebabkan oleh berbagai faktor yang ada pada setiap individu seperti ada perbedaan dalam bakat, minat, pengalaman, pengetahuan dan intensitas perasaan dan juga situasi lingkungan begitu pula dengan perilaku seseorang terhadap sesuatu yang mungkin sama atau mungkin tidak sama.

a. Keteladanan

Keteladanan sangat penting meningkatkan kinerja pegawai di kantor KUA kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng . Beberapa contoh keteladanan dalam etos kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng dengan berbagai contoh yaitu:

1. Integritas dan kejujuran

Kepala KUA Marioriawa memiliki keteladanan dalam integritas dan kejujuran dengan selalu berperilaku jujur, dan adil dalam setiap keputusan dan tindakan. Contohnya beliau tidak pernah terlibat dalam korupsi dan selalu memastikan bahwa segala bentuk keputusan didasari oleh nilai-nilai agama dan keadilan .

6. Nilai agama

Sebagai pemimpin, beliau selalu menunjukkan keteladanan dalam menerapkan nilai-nilai agama islam dalam setiap aspek kerja. Contohnya, beliau selalu memberikan contoh dalam menjalankan ibadah shalat lima waktu dan memberikan motivasi kepada pegawai untuk menjaga akhlak dan moralitas dalam bekerja.

7. Menghargai satu sama lain

Kepala KUA selalu memperlihatkan keteladanan dalam menghargai keberagaman dalam menghargai keberagaman dengan mendengarkan suara semua pegawai tanpa memandang perbedaan agama atau latar belakang, contoh, beliau selalu memberikan kesempatan untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan memberikan masukan.

8. Pemimpin selalu memberikan inspirasi

Kepala KUA selalu menunjukkan keteladanan sebagai pemimpin dengan memiliki visi yang jelas dan menginspirasi pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Contohnya, beliau secara terbuka bergabagai visi dan tujuan Kantor KUA marioriawa kabupate soppeng untuk memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat, dan memberikan arah yang jelas kepada pegawai untuk mencapai visi tersebut.

9. Selalu memberikan pelayanan terbaik

Kepala KUA Marioriawa Kabupaten soppeng selalu menunjukkan keteladanan dalam pelayanan dengan selalu siap membantu, mendengarkan, dan melayani pegawai serta masyarakat. Contohnya, beliau selalu memberikan perhatian dan dukungan kepada pegawai yang membutuhkan bantuan, serta memberikan pelayanan yang ramah dan professional kepada masyarakat yang datang ke kantor KUA.

Kepala KUA kecamatan marioriawa dapat memberikan contoh yang baik bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja, memperkuat hubungan kerja yang harmonis, dan memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat.

b. Nilai-nilai

Meningkatkan kinerja pegawai di kantor KAU kecamatan marioriawa kabupaten soppeng terdapat beberapa nilai dalam etos kepemimpinan yang dapat diterapkan yaitu antara lain sebagai berikut:

1. Integritas

Kepemimpinan yang berintegritas akan memberikan contoh yang kuat bagi pegawai, nilai ini menekankan pegawai untuk konsisten dalam memegang teguh tindakan yang diambil. Kepala KUA selalu menunjukkan integritas akan membangun kepercayaan, memotivasi, dan menginspirasi pegawai untuk bertindak dengan kejujuran dan konsisten dalam mengambil tindakan.

2. Keadilan

Kepala KUA harus adil menciptakan lingkungan kerja yang seimbang dan harmonis, dalam menegakkan nilai dalam memberikan kesempatan, penghargaan, serta penilaian yang objektif akan memberikan motivasi bagi pegawai untuk bekerja dengan penuh dedikasi.

3. Memotivasi pegawai

Kepala kua selalu memotivasi pegawai agar bisa mengerjakan pekerjaan sebagai pegawai yang jujur harusnya kita harus bertanggung jawab dalam melakukan tugas masing-masing, dan memberikan hiburan kepada pegawai agar bisa mencapai tugas bersama-sama agar tidak terputus pembicaraan pegawai antara kepala KUA.

4. Saling menghargai

Pentingnya saling menghargai agar terjalin hubungan yang erat agar bisa memberikan lingkungan kerja damai dan tentram dan tidak terjadi perselisihan sesama pegawai dan bisa saling terbuka dalam membagi tugas agar bisa kita saling membantu satu sama lain.

Pegawai di kantor KUA selalu menjaga etika kerja yang baik, termasuk disiplin, tanggung jawab, dan integritas dalam menjalankan tugas-tugasnya.

1. Disiplin

Disiplin merupakan kunci dalam menjalankan tugas sehari-hari. Pegawai di kantor KUA diharapkan untuk hadir tepat waktu, mengikuti prosedur kerja yang ditetapkan, dan menjaga kualitas kerja yang konsisten.

2. Bertanggung jawab

Tanggung jawab mengacu pada kesediaan untuk bertanggung jawab atas tugas dan keputusan yang diambil. Pegawai di kantor KUA

diharapkan untuk menyelesaikan tugas dengan baik, mengambil inisiatif, dan bertanggung jawab atas hasil kerja yang dihasilkan.

3. Integritas

Integritas mencakup kejujuran, etika, dan moralitas dalam berperilaku. Pegawai di kantor KUA diharapkan untuk bertindak dengan integritas tinggi, menjaga kepercayaan sesama pegawai, dan menghindari konflik yang tidak berkepentingan.

Pegawai di KUA harus memiliki nilai-nilai dalam kejujurannya, adil, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kehormatan terhadap sesama pegawai, dan masyarakat merupakan nilai yang sangat penting. Pegawai di KUA diharapkan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan dan moralitas. Profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai di KUA selalu menjalankan tugasnya dengan kompeten, efisien, dan bertanggung jawab. Seorang pegawai di KUA menolak gratifikasi atau suap dalam menjalankan tugasnya, dan selalu bertindak secara jujur dan adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Seorang pegawai di KUA menjaga sikap santun dan menghormati setiap individu yang datang untuk mendapatkan layanan keagamaan, tanpa membedakan suku, agama, atau ras. Seorang pegawai di KUA memberikan pelayanan dengan kompeten dan ramah kepada setiap individu yang membutuhkan bantuan terkait urusan agama, serta menjaga kerahasiaan informasi yang diberikan oleh masyarakat.

Seorang pegawai di KUA menjadi contoh dalam menjalankan ibadah dengan konsisten dan berperilaku sesuai dengan ajaran agama yang dianut, sehingga memberikan inspirasi positif kepada masyarakat sekitar. Seorang pegawai di KUA aktif berkomunikasi dengan rekan kerja dalam mengorganisir kegiatan keagamaan atau sosial yang bertujuan meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat. Seorang pegawai di KUA selalu memprioritaskan tugas-tugas keagamaan yang diemban, termasuk dalam memberikan bimbingan dan konseling kepada masyarakat yang membutuhkan. Pegawai di KUA selalu berbicara dengan sopan dan

menghormati pendapat orang lain, serta menjaga sikap profesional dalam setiap interaksi dengan masyarakat. Pegawai di KUA rela memberikan waktu dan tenaga ekstra untuk mendukung kegiatan keagamaan di lingkungan sekitar atau dalam melayani masyarakat yang membutuhkan.

Nilai-nilai etika kerja yang baik seperti kejujuran, integritas, dan komitmen terhadap tugas-tugas yang diberikan merupakan hal yang penting di KUA. Pegawai diharapkan untuk menjaga etika kerja yang baik dalam setiap interaksi dan kegiatan yang dilakukan. Mengingat KUA adalah lembaga pelayanan publik di bidang urusan agama, sikap keramahan dan kehangatan dalam melayani masyarakat sangatlah penting. Pegawai selalu memberikan pelayanan yang ramah dan membantu kepada setiap individu yang datang ke kantor. Sikap rendah hati dan kesediaan untuk belajar merupakan nilai yang baik bagi pegawai di KUA. Hal ini memungkinkan pegawai untuk terus berkembang dan meningkatkan pelayanan yang diberikan.

Kemampuan untuk bekerja sama dengan rekan kerja dan pihak terkait lainnya adalah sikap yang diharapkan. Kerja sama yang baik antar pegawai dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja di KUA. Pegawai memiliki komitmen yang tinggi terhadap tugas dan tanggung jawab. Sikap dedikasi terhadap pekerjaan dapat membantu mencapai tujuan KUA dengan lebih baik. Dalam kantor KUA harus mengikuti aturan yang ada dan harus mengenakan seragam dengan rapi, berbicara dengan sopan dan jelas kepada rekan kerja dan masyarakat, serta menyelesaikan tugas dengan tepat waktu. Memberikan sapaan ramah kepada setiap orang yang datang ke kantor, mendengarkan dengan seksama, dan memberikan bantuan dengan senyum. Contohnya, menyambut tamu dengan ramah dan memberikan informasi yang dibutuhkan dengan sopan. Bersedia bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Contohnya, aktif berpartisipasi dalam rapat tim, berbagi ide, dan mendukung rekan kerja dalam pencapaian tujuan bersama.

Mengambil inisiatif untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien dan efektif. Contohnya, mencari solusi atas masalah yang muncul tanpa menunggu perintah, dan memberikan saran yang konstruktif untuk perbaikan proses kerja. Memiliki kemampuan untuk memahami perasaan dan kebutuhan orang lain. Contohnya, mendengarkan dengan empati saat masyarakat mengungkapkan masalahnya, dan memberikan dukungan serta solusi yang sesuai. Menunjukkan kedisiplinan dalam menjalankan tugas-tugas sehari-hari. Contohnya, datang tepat waktu, mengikuti aturan dan prosedur yang berlaku, serta menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Etos kepemimpinan adalah konsep yang penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di suatu organisasi, termasuk di kantor KUA Kecamatan Marioriawa, Kabupaten Soppeng. Etos kepemimpinan mengacu pada nilai-nilai, keyakinan, dan sikap yang dimiliki oleh seorang pemimpin yang dapat memengaruhi perilaku dan kinerja pegawai.

2. Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Kerja

Berdasarkan hasil penelitian dilapangan dengan menggunakan metode wawancara, observasi dan dokumentasi maka, selanjutnya peneltian melakukan analisis data mengenai hasil penelitian tersebut yang berdasar kan fokus dari penelitian. Adapun hasil penelitian sebagai berikut:

1. Efektifitas dan Efisien

a. Efektifitas

Efisien ukuran keberhasilan dari segi besarnya sumber daya untuk mencapai hasil dari kegiatan yang dijalankan, sedangkan efektifitas merupakan ukuran sejauh mana suatu kegiatan mencapai tujuannya. Efektivitas dan efisien dalam Kantor Urusan Agama (KUA) memiliki arti yang penting dalam mencapai tujuan bersama dan memberikan pelayanan

keagamaan yang berkualitas kepada masyarakat. Dalam KUA efektivitas dapat diukur sejauh mana lembaga mampu memberikan dampak yang positif dalam memenuhi kebutuhan keagamaan masyarakat, menjaga nilai-nilai keagamaan, dan memberikan pelayanan yang bermakna dan relevan. Dalam KUA efisien dapat dilihat dari berbagai lembaga mengelolah sumber daya seperti waktu, tenaga, kerja, dan anggaran dengan efisien untuk mendukung pelayanan keagamaan yang berkualitas dan efektif. KUA dapat memberikan harapan masyarakat, dan mencapai tujuan keagamaan dengan efektif dan efisien.

Pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan kebutuhan mereka dan memberikan solusi yang efektif untuk setiap permasalahan yang dihadapi. Melaksanakan program-program keagamaan atau sosial yang sesuai dengan kebutuhan dan harapan masyarakat yang dilayani. Menggunakan teknologi informasi untuk mempercepat proses kerja dan memudahkan akses informasi bagi pegawai dan masyarakat. Komunikasi yang baik antara pimpinan, pegawai, dan masyarakat sangat penting untuk memastikan informasi disampaikan dengan jelas dan tepat waktu. Hal ini membantu meminimalisir kesalahpahaman dan meningkatkan kerja sama antara sesama pegawai. Selalu memastikan penggunaan waktu secara efisien adalah kunci untuk meningkatkan efektivitas.

Pegawai di KUA perlu mengelola waktu dengan baik agar dapat menyelesaikan tugas-tugas dengan tepat waktu. Memastikan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat sesuai dengan standar yang ditetapkan dan memenuhi kebutuhan mereka. Pelatihan dan pengembangan pegawai dalam hal pelayanan publik juga dapat meningkatkan efektivitas pelayanan. Pegawai di KUA selalu mengambil keputusan yang tepat berdasarkan informasi yang akurat dan faktual. Keputusan yang tepat dapat membantu mencapai tujuan organisasi dengan lebih efektif. Melakukan monitoring terhadap kinerja pegawai dan program-program yang dilaksanakan untuk mengidentifikasi

potensi perbaikan dan memastikan bahwa tujuan organisasi tercapai dengan efektif. Kepemimpinan yang baik dapat memberikan arah, motivasi, dan dukungan yang diperlukan kepada pegawai. Pemimpin yang mampu menginspirasi dan memberikan panduan yang jelas dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Memberikan pelatihan yang baik kepada pegawai untuk meningkatkan keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi mereka. Membantu pegawai menjadi lebih efektif dalam menjalankan tugas-tugas mereka. Komunikasi yang jelas, terbuka, dan berkesinambungan antara pimpinan dan pegawai sangat penting. Komunikasi yang baik dapat menghindari kesalah pahaman, memperkuat kerja sama, dan meningkatkan motivasi pegawai. Selalu memberikan pengakuan dan apresiasi terhadap kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi dan loyalitas pegawai. Penghargaan dapat berupa pengakuan verbal, penghargaan formal, atau insentif lainnya. Memastikan bahwa tugas dan tanggung jawab pegawai di KUA jelas dan terstruktur dengan baik. Pengaturan tugas yang tepat dapat membantu pegawai fokus pada prioritas dan mencapai tujuan dengan lebih efektif.

b. Efisien

Mengelola sumber daya seperti waktu, tenaga kerja, dan anggaran dengan efisien. Perencanaan yang matang dan pengawasan yang ketat dapat membantu menghindari pemborosan sumber daya. Menggunakan teknologi untuk mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan administratif dapat menghemat waktu dan tenaga. Misalnya, menggunakan sistem informasi manajemen untuk mengelola data dan informasi. Memastikan tugas dan tanggung jawab dibagi secara adil di antara pegawai dengan mendelegasikan tugas yang sesuai dengan keterampilan dan tanggung jawab masing-masing. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

Setiap pegawai Kantor KUA mengatur jadwal kerja, menetapkan prioritas, dan mengalokasikan waktu dengan bijaksana untuk menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien. Memastikan tugas dan tanggung jawab didistribusikan dengan baik di antara pegawai. Delegasi tugas yang tepat berdasarkan keterampilan dan keahlian masing-masing pegawai dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja. Memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan efisiensi proses kerja. Penggunaan sistem informasi manajemen, aplikasi produktivitas, dan perangkat lunak khusus dapat membantu dalam mengotomatisasi tugas-tugas rutin dan mempercepat akses informasi. Selalu memberikan penghargaan dan pengakuan atas kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi pegawai. Penghargaan yang sesuai dapat menjadi insentif yang efektif untuk meningkatkan produktivitas dan efisiensi kerja.

2. Otoritas (wewenang)

Kemampuan membuat orang lain mematuhi suatu perintah tertentu aspek yang harus ada di sisi kekuasaan hanya dengan otoritas dapat melihat sejauh mana mampu bertahan dalam mematuhi perintah. Otoritas dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor KUA melibatkan pengguna kekuasaan dan tanggung jawab untuk mengarahkan, memotivasi, dan mengelolah perilaku dan kinerja pegawai. dalam KUA wewenang yang di berikan kepada pegawai sering kali terkait dengan hierarki dan struktur kekuasaan, misalnya, pemimpin atau atasan memiliki otoritas untuk memberikan arahan kepada bawahan, membuat keputusan strategis, dan mengelolah sumber daya. Otoritas juga dapat bersala dari hokum, norma, atau konvensi yang mengatur hubungan antara individu atau lembaga dalam suatu sistem sosial.

Kepemimpinan yang kuat dan mendukung dapat memberikan arah, motivasi, dan panduan yang diperlukan bagi pegawai untuk bekerja dengan baik. Pemimpin yang memberikan otoritas dengan bijaksana dan adil dapat meningkatkan kinerja pegawai. Setiap pegawai untuk mengambil inisiatif, berkontribusi dengan ide-ide

kreatif, dan mengambil keputusan yang relevan dalam lingkup tanggung jawab mereka dapat meningkatkan kinerja pegawai. Membangun komunikasi yang terbuka antara pimpinan dan pegawai mengenai kebijakan, tujuan, dan harapan organisasi dapat membantu pegawai memahami peran mereka dengan lebih baik. Komunikasi yang jelas juga dapat memperkuat rasa keterlibatan pegawai. Selalu melakukan penilaian kinerja yang adil dan akurat dapat membantu memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Penilaian yang transparan dan berbasis kinerja dapat memberikan umpan balik yang berharga.

3. Disiplin

Sikap dan perasaan taat dan patuh terhadap nilai-nilai yang dipercaya merupakan tanggung jawabnya. Sebagai pegawai KUA, diharapkan mereka memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam menjelsakan tugas-tugas keagamaan, memberikan pelayanan kepada masyarakat, dan menjaga integritas dalam melaksanakan tugas mereka. Disiplin kerja mencakup ketaatan terhadap aturan, kepatuhan terhadap jadwal kerja, tanggung jawab dalam menjalankan tugas, dan sikap professional dalam berinteraksi dengan masyarakat.

Memastikan bahwa pegawai fokus pada tujuan individu dan organisasi. Dengan disiplin yang baik, pegawai cenderung lebih terorganisir, konsisten, dan berkomitmen untuk mencapai target yang ditetapkan. Disiplin juga membantu menciptakan standar kualitas kerja yang tinggi. Pegawai yang disiplin cenderung memperhatikan detail, mengikuti prosedur dengan benar, dan menyelesaikan tugas dengan akurat, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas kerja secara keseluruhan. Setiap pegawai harus berkontribusi pada efisiensi dalam melaksanakan tugas-tugas sehari-hari.

Pegawai yang disiplin cenderung mengelola waktu dengan baik, menghindari pemborosan sumber daya, dan bekerja dengan fokus, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas. Pegawai juga bekerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Kehadiran tepat waktu, penyelesaian tugas sesuai deadline, dan ketaatan terhadap jadwal rapat adalah contoh bagaimana disiplin meningkatkan

ketepatan waktu yang penting untuk efisiensi operasional. Pegawai yang disiplin cenderung menghormati peraturan tim, berkomunikasi dengan jelas, dan bekerja sama dengan rekan kerja, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja sesama pegawai secara keseluruhan.

c. Inisiatif

Dorongan untuk mengidentifikasi masalah atau peluang dan mampu ambil tindakan nyata untuk menyelesaikan masalah. Inisiatif kerja yang tinggi dari pegawai KUA dapat membantu meningkatkan kinerja, efektivitas, dan inovasi dalam pelayanan keagamaan kepada masyarakat. Dengan berinisiatif, pegawai KUA dapat memberikan kontribusi positif dalam memajukan tujuan organisasi dan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Pegawai KUA yang memiliki tingkat inisiatif yang tinggi cenderung:

- a. Mengidentifikasi masalah dan mencari solusi tanpa menunggu arahan.
- b. Berinisiatif dalam meningkatkan pelayanan keagamaan atau proses kerja di KUA.
- c. Menyusulkan ide-ide kreatif untuk meningkatkan efisien atau kualitas layanan.
- d. Menunjukkan tanggung jawab dan dedikasi dalam melaksanakan tugas.

Pegawai selalu mengambil inisiatif dalam mencari solusi kreatif untuk masalah yang muncul dapat secara signifikan meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional di KUA. Inisiatif ini dapat membantu dalam menyelesaikan tantangan dengan cara yang baru dan efisien. Pegawai juga memiliki inisiatif untuk meningkatkan proses kerja yang ada, mengidentifikasi ineffisiensi, dan mengusulkan perbaikan dapat membantu meningkatkan produktivitas dan kinerja secara keseluruhan. Mengembangkan keterampilan, dan meningkatkan pengetahuan mereka dapat memberikan kontribusi yang berharga dalam meningkatkan kualitas pelayanan di KUA. Inisiatif untuk bekerja sama dengan rekan kerja, berbagi ide, dan mendukung tim dapat menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan produktif. Kolaborasi yang baik dapat meningkatkan kinerja tim secara keseluruhan. Dimana

pegawai merasa didengar, dihargai, dan diizinkan untuk berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Hal ini dapat membuka ruang untuk ide-ide baru dan perubahan yang positif.



BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan tentang Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepemimpinan kepala KUA dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Setiap orang memiliki sikap yang berbeda-beda terhadap sesuatu objek. Ini disebabkan oleh berbagai faktor yang ada pada individu masing-masing seperti adanya perbedaan dalam bakat, minat, pengalaman, pengetahuan, intensitas perasaan dan juga situasi lingkungan. Demikian juga perilaku seseorang terhadap sesuatu yang sama mungkin saja tidak sama. Pegawai di KUA harus memiliki nilai-nilai dalam kejujurann, adil, dan konsisten dalam menjalankan tugas-tugasnya. Kehormatan terhadap sesama pegawai, dan masyarakat merupakan nilai yang sangat penting. Pegawai di KUA diharapkan untuk menjunjung tinggi nilai-nilai keagamaan dan moralitas. Profesionalisme dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Pegawai di KUA selalu menjalankan tugasnya dengan kompeten, efisien, dan bertanggung jawab. Seorang pegawai di KUA menolak gratifikasi atau suap dalam menjalankan tugasnya, dan selalu bertindak secara jujur dan adil dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Memberikan sapaan ramah kepada setiap orang yang datang ke kantor, mendengarkan dengan seksama, dan memberikan bantuan dengan senyum. Contohnya, menyambut tamu dengan ramah dan memberikan informasi yang dibutuhkan dengan sopan. Bersedia bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan. Contohnya, aktif berpartisipasi dalam rapat tim, berbagi ide, dan mendukung rekan kerja dalam pencapaian tujuan bersama.

2. Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu:

Efektifitas kinerja kerja sangat penting untuk memberikan pelayanan agama yang berkualitas kepada masyarakat. Pegawai yang efektif mampu menyelesaikan tugas dengan baik, tepat waktu, dan sesuai standar yang ditetapkan. Seorang pemimpin atau atasan, otoritas yang jelas dan diterapkan dengan adil dapat mempengaruhi motivasi dan kinerja pegawai di Kantor KUA, otoritas yang kuat juga dapat memperkuat struktur organisasi dan memudahkan dalam pengambilan keputusan. Pegawai yang disiplin memiliki tingkat kinerja yang stabil dan konsisten, disiplin juga mencerminkan komitmen pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya, sehingga dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas kerja. Pegawai memiliki inisiatif lebih mandiri, inovatif, dan respon terhadap perubahan, dengan adanya inisiatif, kinerja kerja di Kantor KUA.

B. Saran

1. Bagi pihak Kantor Urusan Kecamatan Marioriwawa

Peran pemimpin hendaknya memberikan arahan dan pengawasan semakin ditingkatkan karena jumlah karyawan masih sedikit disiplin dan juga pegawai yang malas atau kurang disiplin memahami tugas dan tanggung jawabnya.

2. Bagi Peneliti Lain

Dalam penelitian ini tentunya saja masih mengalami banyak sekali kekurangan adanya keterbatasan dari peneliti, sehingga peneliti berikutnya diharapkan perlu menjelaskan secara lebih lengkap dengan menambahkan teori pendukung.

Bagi peneliti selanjutnya hasil penelitian ini hendaknya dapat dijadikan sebagai bahan untuk melakukan kajian yang lebih mendalam terutama yang menyangkut judul penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

AL-Qur'an Al Karim

- Abdurrahman, Muhammad Zahid, 'Hubungan Perilaku Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Pada KUA Kecamatan Sekabupaten Tapin', *Kindai*, 13.1 (2017).
- Annisa Ulil RamadhanI, Pegawai KUA Kec. Marioriawa, Kab. Soppeng, wawancara 12 Februari 2024.
- Arfah, Karina Arfany, 'Efektivitas Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Kinerja Pelayanan Pada Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Biak Kota', *Gema Kampus IISIP YAPIS Biak*, 14(2), 9-16. (2019).
- Cahaya, Ida, 'Manajemen Evaluasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Sekampung Udik Kabupaten Lampung Timur' (*Doctoral dissertation*), IAIN Raden Intan Lampung.(2017).
- Djaelani, Aunu Rofiq, 'Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif', *Majalah Ilmiah Pawiyatan*, 20(1), 82-92.(2013).
- Dra. Wahida, Pegawai KUA Kec. Marioriawa, Kab. Soppeng, wawancara 12 Februari 2024.
- H.Hariyadi, S.Ag, Pegawai KUA Kec. Marioriawa, Kab. Soppeng, wawancara 12 Februari 2024.
- Hakim, L., & Walisongo, U. N, 'Peran Kepemimpinan Dakwah Kepala Kantor Urusan Agama (KUA) Di Kecamatan Ngaliyan Semarang Skripsi'.
- Hasanah, H, 'Teknik-teknik observasi (sebuah alternatif metode pengumpulan data kualitatif ilmu-ilmu sosial)', *At-Taqaddum*, 8(1), 21-46 (2017).
- Hj. Inebu, Pegawai Kantor KUA Kec. Marioriawa, Kab. Soppeng, wawancara 12 Februari 2024.
- Holida, Holida, 'Peran kepala Kantor urusan Agama (KUA) dalam pemberdayaan agama masyarakat di Kecamatan Kota Balingka Kabupaten Pasaman Barat'

- (*Doctoral dissertation*), Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan (2018).
- Kementrian Agama, *Al-Qur'an Dan Terjemahannya Edisi Penyempurnaan* (Jakarta: Lajnah Pentashihan Mushaf AL-Qur'an Badan Litbang dan Diklat Kementrian Agama RI, 2019).
- Kirom, Cihwanul, 'Etos kerja dalam islam' *Tawazun: Journal of Sharia Economic Law*, 1(1), 57-72 (2018).
- Makmun, M., & Priyadi, B. B. 'Efektifitas Pencatatan Perkawinan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Tembelang Kabupaten Jombang' *Jurnal Hukum Keluarga Islam*, 1(1), 16-32 (2016).
- Mardijani, P. (2012). Pengaruh perilaku pemimpin terhadap kinerja karyawan. *Jurnal*.
- Martono, N. (2010). Metode penelitian kuantitatif: *Analisis Isi dan Analisis Data Sekunder* (sampel halaman gratis). RajaGrafindo Persada.
- Mukhtar Lutfi, Pegawai KUA Kec. Marioriawa, Kab. Soppeng, wawancara 12 Februari 2024.
- Najmi, Fahlim, 'Pengaruh kendala dan prosedur pelayanan terhadap kepuasan masyarakat pada Kantor Urusan Agama Liang Anggang Kota Banjarbaru', *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 3(2) (2017).
- Nurhayati, Tati, 'Hubungan kepemimpinan transformasional dan motivasi kerja', *Edueksos Jurnal Pendidikan Sosial & Ekonomi*, 1(2). (2016).
- Paputungan, Faradistia R, 'Motivasi, jenjang karir dan disiplin kerja pengaruhnya terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Sulut Cabang Calaca. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 1(4). (2017).
- Pramiyati, T., Jayanta, J., & Yulnelly, Y, 'Peran Data Primer Pada Pembentukan Skema Konseptual Yang Faktual', (Studi Kasus: Skema Konseptual Basisdata Simbumil). *Simetris: Jurnal Teknik Mesin, Elektro Dan Ilmu Komputer*, 8(2), 679-686 (2017).

- Prihantoro, A. (2015). Peningkatan kinerja sumber daya manusia melalui motivasi, disiplin, lingkungan kerja, dan komitmen. Deepublish.
- Rahman, S.Kom, Pegawai KUA KUA Kec. Marioriawa, Kab. Soppeng, *wawancara* 12 Februari 2024.
- Riski Anugrah, S.Pd, Pegawai KUA Kec. Marioriawa, Kabu. Soppeng, *wawancara* 12 Februari 2024.
- Risqon, M., & Purwadi, D, 'Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan', (2012).
- Rohmah, N. Strategi Dalam Mengoptimalkan Kinerja Pelayanan Masyarakat di KUA Kalirejo Lampung Tengah (*Doctoral dissertation*, UIN Raden Intan Lampung). 2018.
- Sadali, S. 'Analisis Pengaruh Komitmen Organisasi, Disiplin Kerja, Deskripsi Pekerjaan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Sekabupaten Klaten', (*Doctoral dissertation*, Universitas Muhammadiyah Surakarta) 2015.
- Sakdiah, S. 'Karakteristik Kepemimpinan Dalam Islam (*Kajian Historis Filosofis*) Sifat-Sifat Rasulullah. *Jurnal Al-Bayan: Media Kajian dan Pengembangan Ilmu Dakwah*, 22(1) 2016.
- Soendari, T Jutju, 'Penguji keabsahan data penelitian kualitatif', Bandung: Jurusan PLB Fakultas Ilmu Pendidikan Universitas Pendidikan Indonesia (2012).
- Syukur, Abdul, 'Pengalihan Hak Perwalian Kepada Wali Hakim Melalui Hand Phome Ditinjau Menurut Syarif Islam', (Studi Kasus Kantor KUA Kecamatan Rangsang Barat Kabupaten Kepulauan Meranti) (*Doctoral dissertation*, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau), 2013.
- Wibowo, Udik Budi, 'Teori kepemimpinan', Badan Kepegawaian Daerah Kota Yogyakarta *skripsi*, (2011).



Lampiran 1. Pedoman wawancara



NAMA MAHASISWA : NUR RAHMAH
NIM : 19.3300.014
FAKULTAS : USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
PRODI : MANAJEMEN DAKWAH
JUDUL PENELITIAN : ETOS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KUA KECAMATAN
MARIORIAWA KABUPATEN SOPPENG

PEDOMAN WAWANCARA

Kepala KUA, Pegawai

1. Bagaimana anda mendefinisikan etos kepemimpinan anda dalam memimpin kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng?
2. Bagaimana etos kepemimpinan anda mempengaruhi kinerja pegawai di kantor ini?
3. Bagaimana anda berinteraksi dengan pegawai dan bagaimana interaksi tersebut mencerminkan etos kepemimpinan anda?
4. Bagaimana anda, menjelaskan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam meningkatkan kinerja ?

5. Menurut anda, bagaimana sikap yang di miliki setiap pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai di kantor KUA?
6. Menurut anda, bagaimana etos kepemimpinan kepala KUA mempengaruhi kinerja anda dan rekan-rekan kerja anda?
7. Bagaimana kedisiplinan pegawai dalam meningkatkan kinerja?
8. Apa saja nilai-nilai dalam meningkatkan kinerja pegawai di kantor KUA?
9. Bagaimana sikap pegawai dalam meningkatkan kinerja pegawai?
10. Bagaimana pegawai di KUA merespon atau menafsirkan etos kepemimpinan yang diterapkan di dalam kantor itu?
11. bagaimana kepemimpinan mempengaruhi tingkat kepuasan dan loyalitas pegawai terhadap kantor tersebut?
12. bagaimana interaksi antara kepala KUA dan pegawai berdampak pada iklim kerja dan kinerja di KUA?

Setelah mencermati instrumen dalam penelitian skripsi mahasiswa sesuai dengan judul di atas, maka instrumen tersebut dipandang telah memenuhi kelayakan untuk digunakan dalam penelitian yang bersangkutan.

Parepare, 8 Juli 2024

Mengetahui,


Pembimbing Utama

Pembimbing Pendamping

Dr. Ramli, S.Ag.M. Sos.I
NIP. 19761231 200901 1 047

Sulvinajayanti, S. Kom, M.I.Kom.
NIP. 19880131 201503 2 006

Lampiran 2. Surat Izin Melaksanakan Penelitian dari Kampus



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PAREPARE
FAKULTAS USHULUDDIN, ADAB DAN DAKWAH
Alamat : Jl. Amal Bakti No. 8, Soreang, Kota Parepare 91132 ☎ (0421) 21307 📠 (0421) 24404
PO Box 909 Parepare 9110, website : www.iainpare.ac.id email: mail.iainpare.ac.id

Nomor : B-2455/In.39/FUAD.03/PP.00.9/12/2023 05 Desember 2023
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pelaksanaan Penelitian

Yth. Kepala Daerah Kabupaten Soppeng
Cq. Kepala Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Soppeng
di
KAB. SOPPENG

Assalamu Alaikum Wr. Wb.

Dengan ini disampaikan bahwa mahasiswa Institut Agama Islam Negeri Parepare :

Nama	: NUR RAHMAH
Tempat/Tgl. Lahir	: BATU-BATU, 03 Desember 1999
NIM	: 19.3300.018
Fakultas / Program Studi	: Ushuluddin, Adab dan Dakwah / Manajemen Dakwah
Semester	: IX (Sembilan)
Alamat	: TANETE KELURAHAN MANORANG SALO KECAMATAN MARIO RIAWA KABUPATEN SOPPENG

Bermaksud akan mengadakan penelitian di wilayah Kepala Daerah Kabupaten Soppeng dalam rangka penyusunan skripsi yang berjudul :

ETOS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KANTOR KUA KECAMATAN MARIO RIAWA KABUPATEN SOPPENG

Pelaksanaan penelitian ini direncanakan pada bulan Desember sampai selesai.

Demikian permohonan ini disampaikan atas perkenaan dan kerjasamanya diucapkan terima kasih.

Wassalamu Alaikum Wr. Wb.

Dekan,

Dr. A. Nurkidam, M.Hum.
NIP 196412311992031045

Tembusan :

1. Rektor IAIN Parepare

PAREPARE

Lampiran 3. Surat Izin Meneliti dari PTSP

SRN CO0005214

PEMERINTAH KABUPATEN SOPPENG
DINAS PENANAMAN MODAL, PELAYANAN TERPADU SATU PINTU,
TENAGA KERJA DAN TRANSMIGRASI
Jl. Salotungo No. 2 Tlp. 0484 - 23743 Watansoppeng 90812

IZIN PENELITIAN
Nomor : **28/IP/DPMTNT/I/2024**

DASAR 1. Surat Permohonan **NUR RAHMAH** Tanggal **23-01-2024**
2. Rekomendasi dari **BAPPELITBANGDA**
Nomor **34/IP/REK-T.TEKNIS/BAP/I/2024** Tanggal **26-01-2024**

MENGIZINKAN

KEPADA
NAMA : **NUR RAHMAH**
UNIVERSITAS/ : **INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI (IAIN) PARE-PARE**
LEMBAGA
Jurusan : **MANAJEMEN DAKWAH**
ALAMAT : **TANETE, KEL. MANORANG SALO, KEC. MARIORIAWA**
UNTUK : melaksanakan Penelitian :

JUDUL PENELITIAN : **ETOS KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI DI KUA KECAMATAN MARIORIAWA KABUPATEN SOPPENG**

LOKASI PENELITIAN : **KUA KECAMATAN MARIORIAWA KABUPATEN SOPPENG**

JENIS PENELITIAN : **KUALITATIF**
LAMA PENELITIAN : **20 Januari 2024 s.d 29 Pebruari 2024**
Izin Penelitian berlaku selama penelitian berlangsung dan dapat dicabut apabila terbukti melakukan pelanggaran sesuai ketentuan perundang - undangan

Ditetapkan di : Watansoppeng
Pada Tanggal : **29 Januari 2024**
An. BUPATI SOPPENG
KEPALA DINAS


ANDI DHAMRAH, S.Sos, M.M
Pangkat : **PEMBINA UTAMA MUDA**
NIP : **19700815 199803 1 007**

PAREPARE

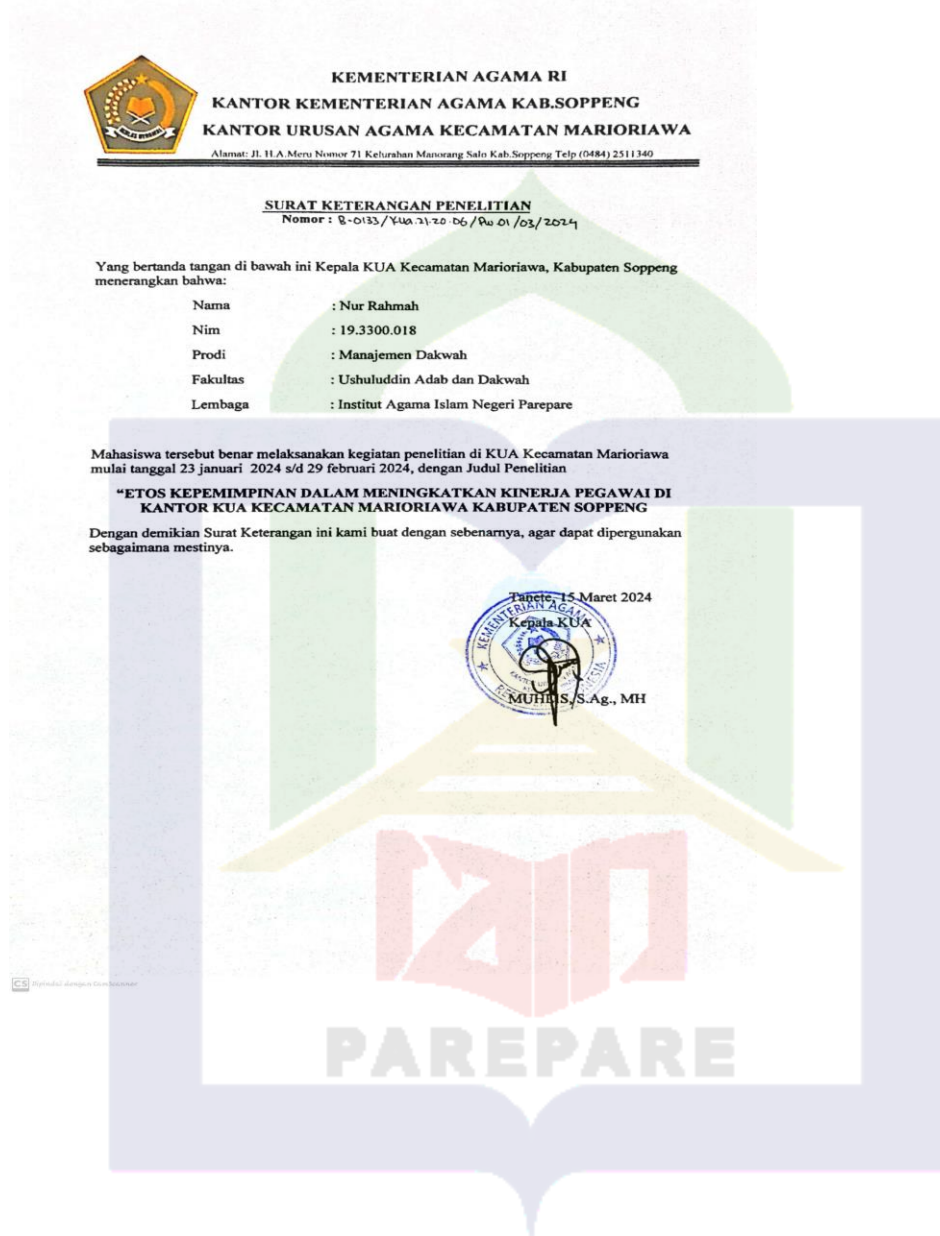
Biaya : Rp. 0,00

Catatan :
■ UU ITE No. 11 Tahun 2008 Pasal 5 Ayat 1 : *"Informasi Elektronik dan/atau hasil cetaknya merupakan alat bukti hukum yang sah ."*
■ Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan **Sertifikat Elektronik** yang diterbitkan **BSrE**
■ Surat ini dapat dibuktikan keasliannya dengan melakukan scan pada **QR Code**



Lampiran 4. Surat Selesai Melaksanakan Penelitian.



Lampiran 5. Turnitin

 **Similarity Report ID:** oid:29615:62441350

PAPER NAME
SKRIPSI Nur Rahmah 1.docx

WORD COUNT 13479 Words	CHARACTER COUNT 91779 Characters
PAGE COUNT 82 Pages	FILE SIZE 1.7MB
SUBMISSION DATE Jul 6, 2024 4:04 PM GMT+8	REPORT DATE Jul 6, 2024 4:06 PM GMT+8

● **24% Overall Similarity**
The combined total of all matches, including overlapping sources, for each database.

- 23% Internet database
- 9% Publications database
- Crossref database
- Crossref Posted Content database
- 17% Submitted Works database

● **Excluded from Similarity Report**

- Bibliographic material
- Quoted material
- Cited material
- Small Matches (Less than 8 words)

PAREPARE

Summary

Lampiran 6. Surat Keterangan Wawancara.

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : HJ. Inebu, S.Ag
Alamat : Batu-Batu
Jenis Kelamin : Perempuan

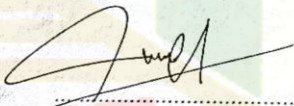
Menerangkan bahwa :

Nama : Nur Rahmah
NIM : 19.3300.018
Perguruan tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare
Fakultas / Prodi : FUAD / Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul " Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor KUA Kecamatan Mariorawa Kabupaten Soppeng ".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Soppeng, 12 Februari2024



IAIN
PAREPARE

CS Dipindai dengan CamScanner

SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : Riski Anugrah, S.Pd
Alamat : Panuncong
Jenis Kelamin : Perempuan

Menerangkan bahwa :
Nama : Nur Rahmah
NIM : 19.3300.018
Perguruan tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare
Fakultas / Prodi : FUAD / Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul " **Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng** ".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Soppeng, 12 Februari2024

Nur Rahmah

PAREPARE

SURAT KETERANGAN WAWANCARA


Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : ANNISA ULIL RAMADANI, S.SOF
Alamat : AMESSANGENS, DESA STAMF, KEC. MARIORIWAWO
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Jabatan : PENYULUH IPPK
Menerangkan bahwa :
Nama : Nur Rahmah
NIM : 19.3300.018
Perguruan tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare
Fakultas / Prodi : FUAD / Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul " Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor KUA Kecamatan ^{Pegawai} Marioriawa Kabupaten Soppeng".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Soppeng, 12 Februari 2024


...Annisa ulil Ramadani...



SURAT KETERANGAN WAWANCARA

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama : H. Hariyadi, S.Pg
Alamat : Jln pasar Sentral Soppeng.
Jenis Kelamin : Laki-Laki
Jabatan : Penyuluh PPTK

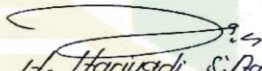
Menerangkan bahwa :

Nama : Nur Rahmah
NIM : 19.3300.018
Perguruan tinggi : Institut Agama Islam Negeri Parepare
Fakultas / Prodi : FUAD / Manajemen Dakwah

Benar telah melakukan wawancara dengan saya dalam rangka menyelesaikan skripsi yang berjudul " Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja di Kantor KUA Kecamatan ^{Pegawai} Marioriwawa Kabupaten Soppeng ".

Demikian surat keterangan ini diberikan untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Soppeng..12..Februari...2024


H. Hariyadi, S.Pg.
NIP : 197209202023211001

PAREPARE

Lampiran 6. Dokumentasi foto wawancara peneliti





BIODATA PENULIS



Nur Rahmah, lahir di Batu-Batu Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng pada tanggal 03 Desember 1999. Anak kedua dari 6 bersaudara, anak dari pasangan suami istri yaitu, Sudirman dan Hanisa. Penulis mengawali proses pendidikan formal di SD MIN 1 Soppeng pada tahun 2007 dan lulus pada tahun 2013. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di MTS Batu-Batu dan lulus pada tahun 2016. Kemudian melanjutkan pendidikan di MAN 2 Soppeng dan lulus pada tahun 2019. Setelah menyelesaikan pendidikan di MAN, penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Parepare pada Program Studi Manajemen Dakwah (MD) di Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah (FUAD) . Selain ilmu yang didapatkan bangku kuliah, penulis juga mendapatkan ilmu dari berbagai pengalaman lapangan yang telah dilakukan yaitu Kuliah Pengabdian Masyarakat (KPM) di Desa Pincara Kec. Patampanua Kabupaten Pinrang dan melakukan Praktek Pengalaman Lapangan di kantor KEMENAG Kabupaten Sidrap. Dan pada akhirnya penulis menyusun sripsi ini sebagai tugas akhir mahasiswa untuk memenuhi persyaratan dalam rangka meraih gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Program Studi Manajemen Dakwah Fakultas Ushuluddin Adab dan Dakwah Institut Agama Islam Negeri(IAIN) Parepare dengan judul “ *Etos Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Kantor KUA Kecamatan Marioriawa Kabupaten Soppeng* ”