

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Penelitian**

Gaya kepemimpinan adalah tipe atau cara yang digunakan oleh seorang pemimpin dalam mempengaruhi orang lain agar dapat bekerja sesuai dengan tujuan yang ingin dicapai. Gaya kepemimpinan juga memiliki peran yang sangat besar terhadap kinerja pegawai. Pegawai merupakan aset yang paling utama dalam sebuah perusahaan. Hal ini dikarenakan keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan dipengaruhi oleh sumber daya manusia selaku pelaksana kerja. Gaya kepemimpinan bisa dilihat dari berbagai macam sudut pandang. Bila dilihat dari perilaku pemimpin, perilaku pemimpin membentuk suatu kontinum dari sifat otomatik sampai demokratik. sifat ekstrem ini dipengaruhi oleh intensitas penggunaan kekuasaan oleh pemimpin dan penggunaan kebebasan oleh pengikut (Sutrisno, 2017: 213)

Seorang pemimpin tentunya harus memiliki kemampuan dalam mengambil keputusan, pengambilan keputusan pada dasarnya adalah memilih satu alternatif dari beberapa alternatif. Dalam satu waktu pemimpin menghadapi situasi relatif pasif, konsekuensi dari keputusan dapat diperkirakan dengan tingkat kepastian yang relatif tinggi. Keputusan- keputusan yang penting bahkan menjadi sulit karena konflik-konflik yang dihadapi oleh para pemimpin (Machendrawa ty, 113-114: 2019)

Seorang pemimpin juga harus mampu untuk memotivasi anggota atau pekerjaannya dengan baik. Motivasi mengacu kepada sebuah proses dimana seseorang berusaha dengan energi, terarah dan berkelanjutan. Seseorang yang termotivasi akan menunjukkan usaha dari kerja kerasnya. Kemudian diarahkan kepada tujuan tertentu yang hendak dicapai dengan tingkat ketekunan (Machendrawaty, 157-158: 2019).

Selain motivasi, pengendalian juga merupakan hal yang penting dalam sebuah perusahaan. Pengendalian diterapkan untuk menghentikan berbagai pelanggaran pekerjaan yang dapat menimbulkan pemborosan pemborosan. Dalam menjalankan kegiatan untuk mewujudkan tujuan yang ingin dicapai, organisasi tidak bisa dilepas dari berbagai pelanggaran waktu, hasil, dan kualitas. Fungsi Pengendalian adalah suatu kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan berbagai pelanggaran pada pekerjaan tertentu. Fungsi pengendalian menjadi tugas dan tanggung jawab para pemimpin organisasi. Fungsi pengendalian dapat dibedakan menjadi tiga macam, yaitu pengawasan, penilaian, dan koreksi (Karyoto, 2016: 117-119)

Kantor Urusan Agama adalah sebuah lembaga yang tugasnya melaksanakan sebagian tugas kantor Kementerian Agama kota atau Kabupaten dalam bidang Urusan Agama Islam dalam wilayah kecamatan. Bertugas menyelenggarakan statistik dan dokumentasi dengan memberdayakan penyuluh dan pengawas dalam menyelenggarakan surat-menyurat sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia. Adapun Kantor Urusan Agama yang penulis maksud ialah Kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung, Sumedang.

Sebagai objek penelitian Kantor Urusan Agama Kecamatan cimanggung ini merupakan KUA yang pelayanannya sangat bagus, disiplin dalam menjalankan tugas-tugas yang sudah diberikan oleh kepala KUA. Berdasarkan latar belakang tersebut, penulis tertarik untuk meneliti dan mengkaji lebih dalam terhadap permasalahan tersebut dan dituangkan dalam bentuk skripsi yang berjudul "Gaya Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai" (Studi Deskriptif pada KUA Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang).

### **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan latar belakang diatas dapat dirumuskan bahwa inti dari permasalahan yang akan di analisis dalam penelitian ini adalah bagaimana gaya kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung dalam meningkatkan kinerja para pegawai Kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung sehingga dapat memaksimalkan kualitas kerja para pegawainya. Selanjutnya pokok masalah itu dirinci dalam beberapa permasalahan penelitian berikut.

1. Bagaimana kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang dalam mengambil keputusan?
2. Bagaimana kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang dalam mengedalikan kinerja pegawai?
3. Bagaimana pemberian motivasi kerja Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang terhadap kinerja pegawai?

### **C. Tujuan Penelitian**

Tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui kepala kantor urusan Agama Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang dalam Mengambil Keputusan.
2. Untuk mengetahui proses pengendalian yang dilakukan oleh kepala kantor urusan agama Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang terhadap para pegawainya.
3. Untuk mengetahui pemberian motivasi yang dilakukan oleh kepala kantor urusan agama Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang terhadap pegawainya.

### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari penelitian ini adalah sebagai berikut.

1. Secara Teoritis

Untuk mengembangkan ilmu pengetahuan serta menambah Khasanah keilmuan khususnya dalam bidang manajemen dakwah fakultas dakwah dan komunikasi. Mengenai gaya kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja secara umum dan khusus yang diterapkan oleh pimpinan Kantor Urusan Agama Kecamatan cimanggung.

2. Secara Praktis

Sebagai sarana untuk mengetahui gaya kepemimpinan yang dipakai oleh Kepala Kantor Urusan Agama dalam meningkatkan kinerja para pegawainya sehingga dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh

Kantor Urusan Agama Kecamatan cimanggung tersebut. Serta dapat memberi masukan dan sumbangan pemikiran dalam meningkatkan kinerja pegawai sehingga dapat menghasilkan kualitas kerja yang baik.

#### **E. Tinjauan Pustaka**

Tinjauan pustaka ini dimaksudkan untuk mengemukakan teori yang sama dengan hal yang diteliti. Maka dari itu tinjauan pustaka ini akan menjadi dasar pemikiran dalam penulisan penelitian. Berdasarkan tinjauan pustaka yang telah dilakukan dari beberapa kepustakaan, penulis menemukan beberapa skripsi yang menjadi tinjauan pustaka Sebagai bahan perbandingan sekaligus menghindari plagiarisme dalam penyusunan skripsi ini. Dari beberapa skripsi yang telah penulis baca dalam melakukan kajian kepustakaan, akhirnya penulis menemukan beberapa skripsi yang relevan dengan judul skripsi tersebut, diantaranya adalah :

Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin Cabang Lampung” oleh Rini Hapsah Sari, NPM:1441030146 Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2018. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin dalam meningkatkan kinerja karyawan yang berfokus pada gaya atau sikap seorang pemimpin dalam hal menggerakkan para karyawannya dan dalam meningkatkan kinerja karyawan secara efektif juga efisien. Adapun hasil penelitian ini PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin cabang Lampung cenderung menggunakan gaya kepemimpinan demokratis walaupun terkadang

menggunakan gaya kepemimpinan transformasional. Jika mengacu pada teori yang ada bahwa unsur-unsur yang sangat mempengaruhi kinerja diantaranya adalah dukungan Pimpinan dan juga bonus. PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin cabang Lampung sudah menerapkan keduanya sehingga kinerja bawahannya sesuai dengan yang diharapkan. Secara tidak langsung para karyawan PT Asuransi Jiwa Syariah Al-Amin terpengaruhi oleh kepemimpinan yang diterapkan.

Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Dan Pengaruhnya Pada Kinerja Karyawan BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung” oleh Agung Prasetyo, NPM 1341030019 Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung tahun 2017. Dalam penelitian ini, gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh pemimpin BPRS Mitra Agro Usaha Bandar Lampung adalah multi gaya, diantaranya adalah gaya demokratis, gaya karismatik, gaya paternalistik, gaya transformasional, gaya transaksional, dan gaya situasional. Gaya kepemimpinan demokratis dan situasional digunakan ketika akan membuat sebuah keputusan yang akan ditetapkan pada perusahaan. Gaya karismatik dan gaya paternalistik diterapkan pada saat pimpinan menciptakan kedisiplinan serta dalam mempengaruhi karyawan agar memiliki budaya kerja yang baik. Gaya transaksional, transformasional, dan situasional diterapkan ketika berjalannya kegiatan bekerja. Dengan kegiatan ini, pimpinan dapat dengan mudah memberi rewards bahkan panisemen pada karyawan karena semua kegiatan terpantau secara kontinyu. Penerapan multi gaya tersebut berpengaruh positif kepada kinerja karyawan dalam

bekerja mampu mencapai kualitas dan kuantitas yang maksimal.

Skripsi yang berjudul “Gaya Kepemimpinan Kepala Kantor Urusan Agama Dalam Membina Kepemimpinan Kedisiplinan Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Panjang Bandar Lampung” oleh Venti Vika Safitri dari UIN Raden Intan Lampung. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa untuk mengarahkan para pegawainya agar menjalankan tugasnya dengan baik maka pimpinan atau kepala KUA Kecamatan Panjang lebih mengarah kepada gaya kepemimpinan demokratis. Dengan gaya kepemimpinan itu, upaya pembinaan kedisiplinan pegawai dapat terlaksana baik pembinaan yang dilakukan secara langsung maupun pembinaan melalui berbagai macam pelatihan. Adapun bentuk pembinaannya seperti disiplin waktu, kerja, dan tanggung jawab serta taat kepada peraturan.

Adapun perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu adalah tempat penelitian dan objek penelitian, juga dari segi pembahasan. Sebagian besar peneliti-peneliti di atas membahas tentang gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin saja. Namun penelitian ini lebih berfokus pada pengambilan keputusan, proses pengendalian, dan motivasi pegawai yang dilakukan oleh Kepala kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung.

## **F. Kerangka Pemikiran**

Kepemimpinan memiliki arti kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain (bawahan) sedemikian rupa sehingga orang lain mau melakukan keinginan pemimpin meskipun secara pribadi hal itu mungkin saja tidak disenangi

(Siagian, 2009: 63). Arnoga mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi pihak lain, dengan maksud untuk menggerakkan orang-orang agar penuh pengertian, kesadaran, dan senang hati untuk mengikuti arahan dari pemimpin. G.R Terry merumuskan bahwa : “Kepemimpinan adalah aktivitas untuk mempengaruhi orang lain agar dapat mencapai tujuan organisasi” (Toha, 2012: 5). Kepemimpinan dalam organisasi diwujudkan melalui gaya kerja (Operating Style) atau cara bekerja sama dengan orang lain yang konsisten melalui apa yang dikatakannya dan tindakan yang dilakukannya. Pemimpin membantu bawahan untuk memperoleh hasil yang diinginkan bersama (Sambas, 2007: 808).

Pemimpin sebuah organisasi dipengaruhi oleh kekuasaan yang dimilikinya, motif dan keterampilannya dalam menggunakan kekuasaan serta keaktifannya menjalankan tugas. Menurut Max Weber seseorang bisa menjadi pemimpin jika memiliki dan menguasai satu atau beberapa sumber kekuasaan. Setelah seseorang memiliki sumber kekuasaannya dapat berjalan dengan baik berdasarkan motif dan keterampilan seseorang (pemimpin) dalam menggunakan kekuasaan.

Niccolo Macheavelli mengemukakan bahwa pemimpin berdasarkan motif dan keterampilannya menggunakan kekuasaan terbagi kepada dua: pemimpin tipe rubah (foxes) yaitu pemimpin yang cerdas dan terampil yang menolak penggunaan paksaan dan lebih mengandalkan diri pada manipulasi dan tawar-menawar dalam mencapai tujuan. Dan kedua, pemimpin tipe singa (lions) yaitu pemimpin yang memiliki kekuatan dan integritas yang digunakan untuk melakukan paksaan



dalam mengejar tujuan. Gaya kepemimpinan, pada dasarnya memiliki pengertian suatu perwujudan tingkah laku dari seorang pemimpin, yang menyangkut kepada kemampuannya dalam memimpin. Perwujudan tersebut biasanya membentuk pola. Gaya kepemimpinan dapat diartikan sebagai sekumpulan ciri yang digunakan oleh pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya agar sasaran organisasi tercapai atau dapat pula dikatakan pola perilaku dan strategi yang disukai dan sering diterapkan oleh pemimpin. Seseorang ketika orang tersebut mencoba mempengaruhi perilaku orang lain seperti yang ia lihat. Gaya kepemimpinan seseorang tidaklah bersifat tetap (Fixed), maksudnya ialah bahwa seorang pemimpin memiliki kapasitas untuk membaca situasi yang dihadapinya dan menyesuaikan gaya kepemimpinan dengan situasi yang sedang dihadapi, meskipun penyesuaiannya hanya bersifat sementara.

Adapun indikator gaya kepemimpinan menurut (Kartono, 2008: 10), gaya kepemimpinan seseorang dapat dilihat dan dinilai dari beberapa indikator berikut ini :

#### 1) Kemampuan Mengambil Keputusan

Pengambilan keputusan adalah suatu pendekatan yang sistematis terhadap hakikat alternatif yang di hadapi dan mengambil tindakan yang menurut perhitungan merupakan tindakan yang paling tepat.

#### 2) Kemampuan Memotivasi

Kemampuan memotivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela untuk menggerakkan kemampuannya (dalam bentuk keahlian dan keterampilan) tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan

berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya.

### 3) Kemampuan Komunikasi

Kemampuan komunikasi adalah kecakapan atau kesanggupan penyampaian pesan, gagasan, atau pikiran kepada orang lain dengan tujuan orang lain tersebut memahami apa yang dimaksudkan dengan baik, secara lisan atau tidak langsung.

### 4) Kemampuan Mengendalikan Bawahan

Seorang pemimpin harus memiliki keinginan untuk membuat orang lain mengikuti keinginannya dengan menggunakan kekuatan pribadi atau kekuasaan jabatan secara efektif dan pada tempatnya demi kepentingan jangka panjang perusahaan. Termasuk didalamnya memberitahukan orang lain apa yang harus dilakukan dengan nada yang bervariasi mulai dari nada tegas sampai meminta atau bahkan mengancam. Tujuannya adalah agar tugas-tugas dapat terselesaikan dengan baik.

### 5) Tanggung Jawab

Seorang pemimpin harus memiliki tanggungjawab kepada bawahannya. Tanggung jawab bisa diartikan sebagai kewajiban yang wajib menanggung, memikul jawab, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya.

### 6) Kemampuan Mengendalikan Emosional

Kemampuan mengendalikan emosional adalah hal yang sangat penting bagi keberhasilan hidup. Semakin baik kemampuan mengendalikan emosi, semakin

mudah juga meraih kebahagiaan (Wasiman, 2018: 3).

Pengambilan keputusan pada dasarnya adalah memilih satu alternatif dari beberapa alternatif. Pada dasarnya semua anggota organisasi membuat keputusan, terutama terkait dengan pekerjaan mereka dan organisasi dimana mereka bekerja. Proses pengambilan keputusan tidak berhenti setelah satu pilihan dibuat. Alternatif terpilih harus dilaksanakan. Para pengambilan keputusan harus memahami pilihan tersebut dan mengapa pilihan tersebut dibuat. Para pemimpin perlu merencanakan pelaksanaan secara hati-hati, perencanaan yang memadai memerlukan beberapa langkah (Syamsi, 2000: 5), menentukan bagaimana berbagai hal akan terjadi jika keputusan dijalankan sepenuhnya:

- a. Mengurutkan secara kronologis langkah-langkah yang diperlukan untuk mencapai sebuah keputusan yang bersifat operasional;
- b. Membuat daftar berbagai sumber daya dan aktifitas yang diperlukan untuk menerapkan setiap langkahnya;
- c. Memperkirakan waktu yang dibutuhkan untuk setiap langkahnya;
- d. Memberikan tanggungjawab untuk setiap langkah kepada individu-individu tertentu.

Pengambilan keputusan menjadi sangat penting bagi pemimpin. Hal ini karena berjalan nya sebuah perusahaan juga disebabkan oleh pengambilan keputusan pemimpin itu sendiri. Para pengambil keputusan harus mengasumsikan bahwa proses pelaksanaan tidak akan selamanya berjalan mulus. Oleh karena itu para pengambil keputusan harus mempersiapkan diri untuk peluang yang tidak terduga (Iqbal, 2004: 10)

Seorang pemimpin juga berperan sebagai pengendali perusahaan. Manajemen yang baik memerlukan pengendalian yang efektif. Pengendalian diperlukan untuk memastikan bahwa kegiatan berjalan sesuai dengan yang direncanakan. Adapun tipe-tipe pengendalian menurut (Hanafih, 2011: 389) adalah sebagai berikut :

#### 1) Pengendalian Pendahuluan

Pengendalian pendahuluan ini didesain untuk mendeteksi penyimpangan dari standar tertentu dan memungkinkan dilakukan perbaikan sebelum seluruh tahap kegiatan tertentu diselesaikan. Pengendalian ini membawa perubahan-perubahan yang mungkin terjadi dan membuat realisasi rencana terhambat akan selalu diantisipasi. Pengendalian ini sering juga disebut Steering control, karena pengendalian ini diumpamakan seperti orang mengendarai mobil.

#### 2) Pengendalian Concurrent (Yes or No)

Tipe pengendalian ini dilakukan selama kegiatan masih berlangsung. Tipe ini merupakan pengendalian dimana suatu kegiatan akan terus dilanjutkan atau tidak apabila ada persetujuan atau ada kondisi yang tertentu yang harus dipenuhi.

#### 3) Pengendalian Umpan Balik (Post-Action Control)

Pengendalian ini mengevaluasi hasil-hasil yang telah terjadi setelah suatu kegiatan selesai. Penyebab penyimpangan kemudian ditentukan, kemudian penyebab tersebut dapat digunakan untuk perencanaan di masa mendatang untuk kegiatan serupa.

Seorang pemimpin juga harus memiliki kemampuan memotivasi bawahan. Teori manajemen modern berpendapat bahwa tingkah laku manusia didorong oleh

motif-motif tertentu dan suatu pekerjaan akan berhasil jika didasarkan pada motivasi yang dimiliki oleh seseorang. Menurut Amirullah Hasris Budiono, motivasi adalah suatu kekuatan yang dapat digunakan untuk memberi dorongan kepada individu manusia sehingga bersemangat dalam melakukan berbagai kegiatan (Karyoto, 2016: 110).

Motivasi akan terlihat melalui perilaku seseorang. Terdapat tiga pendekatan terhadap motivasi yaitu: pendekatan tradisional, hubungan manusia dan pendekatan Human Resource Management. Pendekatan tradisional ini dipelopori oleh bapak manajemen yaitu Frederick W.Taylor. Pendekatan ini mengatakan bahwa motivasi seseorang didorong oleh keinginannya untuk berinteraksi dengan orang lain. Pendekatan ini mengatakan bahwa kepentingan karyawan harus diperhitungkan. Pekerjaan itu sendiri dapat memberi motivasi terhadap karyawan. Tanggungjawab terhadap pekerjaan, penyelesaian pekerjaan dan prestasi kerja merupakan sumber motivasi yang harus diperhitungkan untuk mendorong karyawan (Machendrawaty, 2019: 157-158).

## **G. Langkah-Langkah Penelitian**

### **1. Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Cimanggung, Jl, Raya Parakan Muncang Km. 22 Desa Sindanggalih, Kecamatan Cimanggung Kabupaten Sumedang, Jawa Barat. Alasan memilih tempat tersebut ialah:

- a. Data yang dibutuhkan tersedia di tempat tersebut

- b. Lokasinya terjangkau oleh peneliti sehingga dapat menghemat waktu, biaya, dan tenaga.
- c. Sesuai dengan jurusan yang saya ambil yaitu Manajemen Dakwah dalam ruang lingkup Manajer.

## 2. Metode Penelitian

Jenis penelitian yang akan dilakukan adalah penelitian kualitatif. kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti objek yang alamiah, dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci (Sugiyono, 2015: 9). Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam yang mengandung makna. Makna adalah data yang sebenarnya di lapangan.

Penelitian ini dilakukan dengan terjun langsung ke Kantor Urusan Agama Kecamatan Cimanggung guna mendapatkan data yang sesuai dengan kenyataan di lapangan.

## 3. Jenis data

Jenis data berupa kualitatif dapat diklasifikasikan sesuai dengan butir-butir yang ada dalam rumusan masalah tentang pernyataan yang diajukan dan terhindar dari jenis data yang tidak relevan. Penelitian ini termasuk penelitian yang langsung terjun ke lapangan, membutuhkan beberapa audience sebagai pemberi informasi lebih dari dua orang.

## 4. Sumber Data

### a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden atau objek yang diteliti. Data tersebut bisa diperoleh langsung dari personel yang diteliti dan dapat pula berasal dari lapangan (Umar, 2012: 82). Data primer yang dimaksud dalam penelitian ini adalah data-data yang penulis peroleh secara langsung dengan melakukan interview (wawancara) kepada kepala KUA Kecamatan Cimanggung, staff keuangan KUA Kecamatan Cimanggung dan staff administrasi KUA Kecamatan Cimanggung.

b. Data Sekunder

Data sekunder yaitu data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada. Data ini biasanya diperoleh dari perpustakaan atau laporan-laporan penelitian terdahulu.

Dalam penelitian ini data diperoleh dari data-data yang dimiliki oleh KUA Kecamatan Cimanggung, jurnal, artikel, buku, koran, majalah yang terkait.

5. Teknik Pengumpulan Data

a. Observasi

Metode observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti (Sadiah, 2015: 87). Teknik ini dapat memberikan gambar kondisi yang memuaskan. Artinya, memberikan gambaran secara menyeluruh apa adanya. Di dalam pelaksanaan penelitian, penulis mempersiapkan catatan ataupun rekaman observasi yang akan digunakan untuk mencatat kejadian-kejadian yang berkaitan dengan masalah penelitian. Observasi bertujuan untuk mendeskripsikan setting yang dipelajari, aktivitas-aktivitas yang berlangsung, orang yang terlibat di dalam aktivitas tersebut, dan makna kejadian

yang dapat dilihat.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses tanya jawab lisan antara dua orang, atau lebih yang dilakukan secara langsung. Wawancara dalam pengumpulan data sangat berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama, menjadi pelengkap terhadap data yang dikumpulkan melalui alat lain dan dapat mengontrol terhadap hasil pengumpulan data alat lainnya. Teknik wawancara yang digunakan adalah teknik wawancara terstruktur yang digunakan sebagai teknik pengumpulan data bila peneliti atau pengumpul data dalam melakukan wawancara telah menyiapkan instrumen penelitian berupa pertanyaan-pertanyaan tertulis yang telah disiapkan oleh peneliti itu sendiri. Wawancara terstruktur yang dibuat oleh peneliti bertujuan untuk mengumpulkan data-data dan berbagai langkah mengenai gaya kepemimpinan yang dilakukan oleh kepala KUA Kecamatan Cimanggung.

c. Studi Dokumentasi

Dokumentasi ialah mencari data mengenai hal-hal atau variabel yang berupa catatan, transkrip, buku, surat kabar, majalah, prasasti, notulen, rapat, legger, agenda, dan sebagainya. Teknik ini digunakan untuk memperoleh data yang tidak diperoleh dengan menggunakan metode observasi maupun wawancara, berupa dokumentasi, arsip rekaman/video, atau dokumentasi apapun yang ada kaitannya dengan obyek penelitian.

6. Analisis Data

Analisis merupakan proses menemukan sebuah kesimpulan penting dari data yang telah terkumpul. Menurut Matthew dan Hibernen, proses analisis adalah



proses yang terdiri dari tiga alur kegiatan yang terjadi secara bersamaan, yaitu reduksi atau penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi Penyusun menggunakan analisis data deksriptif kualitatif. Metode ini digunakan untuk menganalisa dan menginterpretasikan data yang berupa fakta- fakta dari hasil penelitian yang tidak berwujud angka. Langkah-langkah yang digunakan penyusun dalam menganalisis data ini adalah :

- a. Memeriksa semua data yang terkumpul. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa data yang akan dianalisis benar- benar sesuai dengan kebutuhan.
- b. Reduksi data. Dalam proses reduksi data, dilakukan pencatatan di lapangan dan dirangkum dengan mencari hal-hal penting yang dapat mengungkap tema permasalahan.

Mengambil kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan dan verifikasi merupakan sebagian dari suatu kegiatan konfigurasi yang utuh, oleh karena itu, data harus dicek kembali pada catatan-catatan yang dibuat oleh peneliti. Kesimpulan yang diambil sesuai dengan masalah yang ada di tempat penelitian dan dihubungkan dengan teori (Sadiah, 2015:92-93).