

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang Masalah**

Manusia merupakan unsur yang terpenting dalam suatu organisasi, oleh karenanya organisasi adalah tempatnya manusia berkumpul, menyatu, bekerja sama untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan.

Suatu unit organisasi baik itu pemerintahan maupun kemasyarakatan selalu mengharapkan kepemimpinan yang baik agar pelaksanaan tugas dan kegiatannya dapat berjalan secara efektif dan efisien, serta dapat mencapai tujuan dari organisasi tersebut.

Sementara itu dalam pelaksanaan suatu kegiatan di dalam suatu organisasi selalu terlihat adanya pelimpahan tugas dari seorang pemimpin kepada pegawai. Pelimpahan tugas ini dimaksudkan untuk mempermudah dan mempercepat proses penyelesaian segala kegiatan organisasi tersebut. Untuk melaksanakan tugas-tugas yang diberikan oleh pemimpin kepada para pegawainya maka para pegawainya harus dapat menyelesaikan tugas dengan baik, dalam arti harus disertai kecakapan, semangat kerja, disiplin serta tanggungjawab yang tinggi.

Apabila keadaan tersebut dapat tercipta maka tentunya akan mempengaruhi terhadap kinerja para pegawai. Untuk meningkatkan kinerja pegawai tentu itu tidak lepas dari peran pemimpin dan gaya kepemimpinan

yang diterapkan oleh pemimpin karena pemimpin mempunyai peran sentral dalam dinamika kehidupan organisasi.

Salah satu hal yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan pekerjaan yaitu tercapainya kinerja yang baik dari bawahannya, sesuai dengan standar kinerja yang diterapkan. Namun agar semua pegawai dapat mewujudkan kinerja yang diinginkan oleh pemimpin, banyak faktor yang bisa mempengaruhinya, seperti budaya organisasi, motivasi, komitmen organisasi dan sebagainya. Berkaitan dengan hal tersebut, titik sentral yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah pemimpin, karena pemimpin yang bertugas mengatur segala faktor tersebut.

Malayu S.P Hasibuan mengatakan bahwa pemimpin adalah seseorang dengan wewenang kepemimpinannya mengarahkan bawahannya untuk mengerjakan sebagian dari pekerjaannya dalam mencapai tujuan.<sup>1</sup> Sedangkan Sondang P. Siagian berpendapat bahwa kepemimpinan adalah suatu kegiatan mempengaruhi orang lain agar supaya melakukan pekerjaan bersama menuju kepada suatu tujuan tertentu yang telah ditentukan terlebih dahulu.<sup>2</sup>

Dari teori di atas, jelas bahwa peran pemimpin ini mempunyai pengaruh terhadap Kinerja para pegawainya agar para bawahannya mampu bekerja sama dalam mencapai sebuah tujuan organisasi. Begitupun pemimpin mempunyai pengaruh langsung terhadap strategi organisasi yaitu pada saat

---

<sup>1</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2011). Hal. 43

<sup>2</sup> Karjadi, *Kepemimpinan (Leadership)*, (Bandung: PT karya Nusantara, 1989). Hal. 4

merencanakan (membuat kebijakan dan mengambil keputusan), implementasi (pelaksanaan kerja), dan evaluasi (kinerja organisasi secara keseluruhan).

Mengenai gaya kepemimpinan pada organisasi, setiap pemimpin pada masing-masing organisasi mempunyai gaya kepemimpinan yang berbeda antara satu organisasi dengan organisasi lainnya, setiap pemimpin tentu memiliki cara tersendiri dengan gaya kepemimpinannya yang sudah siap menjadi *problem solving* di ruang lingkup lembaga yang dipimpinnya, baik itu dari masalah kepuasan kerja terkait kompensasi, hubungan yang kurang harmonis dari atasan kepada bawahan atau yang lainnya. Karena jika saja masalah tersebut tidak disiasati sejak awal tentu akan berakibat fatal pada kinerja para pegawainya menjadi kurang baik sehingga akan berpengaruh juga pada ketercapaian tujuan organisasinya.

Untuk menjalin hubungan yang harmonis dalam sebuah organisasi, khususnya hubungan antara atasan (pemimpin) dan bawahan (pegawai) yang biasanya terdapat kesenjangan, maka pemimpin dituntut untuk bisa mensiasati agar kesenjangan itu tidak mencuat kepermukaan, pemimpin juga harus memahami apa yang diinginkan oleh pegawainya serta menghargai keunikan dan perbedaan yang dimiliki oleh pegawainya.

Demikian dengan hubungan pemimpin dan para pegawainya di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Karawang, berdasarkan observasi awal, bahwa hubungan antar pegawai didalamnya terlihat harmonis,

santai, dan tidak kaku sehingga antara pemimpin dan pegawainya menjadi cair ketika komunikasi berlangsung.

Begitu penting hubungan baik antar Atasan (Pemimpin) dan bawahan (Pegawai) BAZNAS Kabupaten Karawang yang memang kemudian tercipta situasi yang harmonis dalam internal BAZNAS Karawang juga berdampak baik pada Kinerja para pegawainya yang kemudian juga menjadikan program yang terlaksana dengan baik pula.

Seorang pemimpin memang begitu sulit untuk mempertahankan situasi tersebut, apalagi Jika kita melihat dalam sistem imbalannya yang tidak setara di bawah UMK (Upah Minimum Kabupaten) Karawang yang tinggi, tidak bisa dipungkiri di zaman yang serba membutuhkan uang ini untuk memenuhi kebutuhannya, tentu ini akan menjadi salah satu tantangan bagi pemimpinnya untuk bisa mensiasati agar para pegawainya tetap bertahan di BAZNAS dan terus bekerja dengan baik agar tujuan program BAZNAS Karawang tersebut bisa terlaksana dengan baik.

Berdasarkan wawancara awal peneliti dengan salah satu staf bidang informasi dan teknologi yaitu bapak Iran Yuliansyah pada tanggal 28 Agustus 2017 mengatakan bahwa para pegawai BAZNAS Karawang dituntut untuk tidak mengharapkan imbalan yang besar untuk bekerja di BAZNAS Karawang ini, makanya sangat banyak dari para pelamar kerja mengundurkan diri ketika datang ke BAZNAS dan mengetahui sistem imbalannya seperti itu.

Namun meskipun sedikit peminat yang ingin bekerja di BAZNAS Karawang, akan tetapi ketika ada pelamar yang siap bekerja di BAZNAS, tidak serta merta mereka bisa masuk, tetapi tetap harus melalui seleksi dan pelatihan terlebih dahulu agar Sumber Daya Manusianya (SDM) bisa terorganisir sesuai dengan posisi yang BAZNAS Karawang butuhkan.

Dalam observasi awal peneliti juga melihat para pegawai BAZNAS Karawang ini terlihat disiplin, datang sesuai dengan jam kerjanya, bekerja dengan tekun namun santai, obrolan-obrolan santai dari setiap pegawai ke pegawai lainnya selalu ada, sehingga pegawai tidak pasif dalam bekerja. Namun tetap para pegawai dalam menjalankan aktivitasnya tetap fokus ketika bekerja, sehingga para pegawai tetap bekerja dengan baik untuk menjalankan program-program yang ada, pemandangan tersebut tidak lepas dari peran pemimpinnya dan juga cara mengimplementasikan kepemimpinannya yang akan berpengaruh pada kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Dari fenomena di atas, penulis merasa perlu untuk mengangkat suatu penelitian lebih lanjut mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai di BAZNAS yang berada di Kabupaten Karawang, dengan gambaran di atas maka dari itu peneliti mengambil sebuah judul **“PERAN PEMIMPIN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI”**

## **B. Fokus Penelitian**

Berdasarkan permasalahan yang telah diuraikan di atas, maka masalah yang akan diteliti dalam pembuatan skripsi ini adalah permasalahan sekitar Peran Pemimpin dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Selanjutnya untuk mempermudah pembahasan dan analisis pokok pembahasan tersebut, maka penulis merincikan dengan beberapa pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Bagaimana kebijakan pemimpin di BAZNAS Kabupaten Karawang?
2. Bagaimana implementasi kepemimpinan di BAZNAS Kabupaten Karawang?
3. Bagaimana evaluasi kepemimpinan di BAZNAS Kabupaten Karawang?

## **C. Tujuan Penelitian**

Berdasarkan permasalahan di atas, maka maksud dan tujuan penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui kebijakan pemimpin di BAZNAS Kabupaten Karawang dalam meningkatkan kinerja pegawai
2. Untuk mengetahui implementasi kepemimpinan di BAZNAS Kabupaten Karawang
3. Untuk mengetahui evaluasi kepemimpinan di BAZNAS Kabupaten Karawang

#### **D. Kegunaan Penelitian**

##### 1. Kegunaan Teoritis

- a. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan sumbangan ilmu pengetahuan bagi Fakultas Dakwah dan Komunikasi mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai
- b. Hasil penelitian ini diharapkan menarik minat peneliti lain, khususnya di kalangan Mahasiswa Manajemen Dakwah, untuk mengembangkan penelitian lanjutan tentang masalah yang sama atau serupa. Dari hasil penelitian ini dapat menjadi penambahan literatur dan pembanding pada penelitian-penelitian selanjutnya.

##### 2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini dapat memberikan wawasan baru bagi peneliti mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai

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

Untuk menghindari kesamaan penulisan dan plagiatisme, maka penulis sampaikan beberapa hasil penelitian sebelumnya yang memiliki relevansi dengan penelitian ini, antara lain sebagai berikut:

*Pertama*, skripsi yang telah disusun oleh Titin Suhartini (2005) dengan judul “Peranan Pemimpin Dalam Meningkatkan Kualitas Sumber Daya Manusia.” Skripsi ini menjelaskan bahwa tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui peranan pemimpin dalam meningkatkan kualitas pengurus PERMATA-KU di Sumedang, dalam penelitian ini dijelaskan bahwa peranan kepemimpinan PERMATA-KU (Persaudaraan Remaja Masjid dan Taman

Pendidikan Al-Qur'an Desa Kutamandiri) memiliki prinsip bahwa pemimpin berfikir untuk amal bukan sekedar berfikir untuk mengkoleksi wawasan, seorang pemimpin harus mengalirkan kepemimpinannya, memotivasi orang-orang yang dipimpinnya untuk siap bekerja sepenuh hati agar mereka terus melaju dalam amal, melesat bagai anak panah yang lepas dari busurnya, tujuan prinsipnya untuk meningkatkan, memotivasi dan memperdayakan kegiatan-kegiatan keagamaan pengurus PERMATA-KU.

*Kedua*, Skripsi yang telah disusun oleh Nyai Mardiah (2007) dengan judul “Peran Pemimpin Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan.” Skripsi ini menjelaskan tentang bagaimana peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan di Alifa Moslems shopping Center, penelitian ini menjelaskan bahwa peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawannya yaitu dengan membuat program-program khusus untuk meningkatkan kinerja karyawan, salah satu programnya yaitu dengan mengadakan pelatihan-pelatihan, dan pelatihan yang dilakukan di Alifa MSC lebih kepada pelatihan induksi untuk karyawan baru dan pelatihan peningkatan komputerisasi untuk karyawan lama.

*Ketiga*, Skripsi yang telah disusun oleh Nano Waryuno (2005) dengan judul “Peranan Pimpinan Baitul maal Wa Tamwil (BMT) Dalam Memotivasi Kerja Karyawan BMT Al-Amanah.” Dalam skripsi ini menjelaskan bahwa peran pemimpin BMT Al-Amanah dalam memotivasi kerja karyawan BMT Al-Amanah dilakukan dengan baik, yaitu dengan cara memenuhi kebutuhan (Makanan, Pakaian, dan Perumahan) yang ditempuh melalui pemberian gaji



yang lebih dari cukup. Pimpinan BMT Al-Amanah juga memberikan bonus-bonus berupa uang kepada karyawan (bonus ulang tahun, bonus prestasi kerja, bonus penagihan bermasalah, bonus pencapaian target keuangan dan bonus Tunjangan Hari Raya). Selain itu juga pimpinan BMT Al-Amanah memenuhi kebutuhan sosial karyawan dalam memotivasi kerjanya. Karyawan diperlakukan dengan baik agar mereka merasa diterima dilingkungan tempat ia bekerja.

## **F. Kerangka Berpikir**

### 1. Peran

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Peran berarti bagaimana tugas utama yang harus dilakukan, sedangkan kamus populer peran berarti fungsi.

Jadi, yang dimaksud peran di sini adalah bagaimana tugas utama atau fungsi yang harus dilakukan oleh seorang pemimpin sebagai titik sentral dari setiap aktivitas yang terjadi dalam setiap organisasi yang diharapkan dapat membuat suatu perubahan serta harapan yang mengarah pada kemajuan organisasi.

### 2. Pemimpin dan Kepemimpinan

#### a. Definisi Pemimpin dan Kepemimpinan

Pemimpin adalah orang yang mempunyai wewenang untuk memerintah orang lain, yang di dalam pekerjaannya untuk mencapai tujuan organisasi memerlukan bantuan orang lain.<sup>3</sup> Dalam sumber lain

---

<sup>3</sup> Pandji Anoraga, *Psikologi Kepemimpinan* (Jakarta: PT Rineka Cipta, 2001). Hal. 1

mengatakan bahwa pemimpin adalah tokoh atau elit anggota sistem sosial yang dikenal oleh dan berupaya mempengaruhi para pengikutnya secara langsung atau tidak langsung. Pemimpin adalah tokoh anggota masyarakat yang dikenal secara langsung atau tidak langsung oleh para pengikutnya.<sup>4</sup>

Mengenai kepemimpinan, bahwa kepemimpinan itu tidak sama dengan manajer. Kepemimpinan membutuhkan organisasi dengan kesempatan dan risiko yang dihadapkan suatu kemampuan yang lebih tinggi, pemimpin yang menentukan kemana arah suatu organisasi baik arah tujuan internal maupun arah tujuan eksternal. Pemimpin pula yang menyelaraskan asset dan keterampilan oleh lingkungan. Pemimpin yang menjadi ahli strategi untuk menetapkan tujuan organisasi.<sup>5</sup>

Menurut Stephen P Robbins yaitu kemampuan mempengaruhi suatu kelompok ke arah pencapaian (tujuan). Pendapat ini memandang semua anggota organisasi sebagai suatu kesatuan, sehingga kepemimpinan diberi makna sebagai kemampuan mempengaruhi semua anggota kelompok/organisasi agar bersedia melakukan kegiatan/bekerja untuk mencapai tujuan organisasi.<sup>6</sup>

---

<sup>4</sup> Wirawan, *Kepemimpinan, Teori, Psikologi, Perilaku Organisasi, Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: RajaGrafindo Persada, 2013). Hal. 9

<sup>5</sup> Jamal Lulail Yunus, *Leadership, Model, Konsep Dasar, Dimensi Kinerja, dan Gaya Kepemimpinan* (Malang: UIN-Malang Press, 2009). Hal. 3

<sup>6</sup> Hadari Nawawi, *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi* (Yogyakarta: Gadjah Mada University Press, 2006). Hal. 21

## b. Fungsi Kepemimpinan

Kepemimpinan mempunyai fungsi tertentu yang berbeda satu sistem sosial dengan sistem sosial lainnya. Fungsi kepemimpinan di organisasi pendidikan berbeda dengan fungsi kepemimpinan di organisasi bisnis. Meskipun demikian, secara umum kepemimpinan mempunyai pola dasar yang sama, yaitu:<sup>7</sup>

### 1) Menciptakan Visi

Salah satu syarat menjadi seorang pemimpin adalah mempunyai visi. Ia harus mempunyai kemampuan untuk menciptakan visi. Visi adalah apa yang diimpikan, keadaan masyarakat yang dicita-citakan, apa yang ingin dicapai oleh pemimpin dan para pengikutnya dimasa yang akan datang. Jadi, visi yang menarik pemimpin dan pengikut untuk bergerak kearah masa depan. Visi yang memotivasi dan mendorong serta mengenergi mereka bergerak untuk menciptakan perubahan.

### 2) Mengembangkan Budaya Organisasi

Visi pemimpin hanya dapat terealisasi jika para pengikut berfikir, bersikap dan berperilaku tertentu, mempunyai kemampuan dan kemauan bergerak untuk merealisasi visi. Untuk itu, pemimpin mengembangkan budaya organisasi. Budaya organisasi adalah norma, nilai, asumsi, filsafat organisasi dan sebagainya yang dikembangkan oleh pemimpin organisasi dan diajarkan kepada

---

<sup>7</sup> Wirawan, *Op.Cit.*, Hal. 64

para anggota baru dan diterapkan dalam perilaku organisasi mereka.

### 3) Menciptakan Sinergi

Tugas penting seorang pemimpin adalah mempersatukan para pengikut dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap anggota organisasi yang berada di unit-unit organisasi yang mempunyai fungsi-fungsi yang berbeda, wajib memberikan kontribusinya untuk mencapai tujuan organisasi. Sebab itu ini menjadi tugas penting untuk mensinergikan para pengikutnya.

### 4) Menciptakan Perubahan

Seorang pemimpin merupakan agen perubahan yang berupaya menciptakan perubahan secara terus menerus. Ia orang yang cerdas dan mampu menciptakan terobosan. Perubahan merupakan perbedaan keadaan dari waktu A ke waktu B, keadaan waktu B lebih banyak, lebih baik, lebih tinggi, dan lebih sempurna dari keadaan waktu A.

### 5) Memotivasi Para Pengikut

Sebagian besar teori kepemimpinan menyatakan bahwa fungsi dan tugas pemimpin adalah memotivasi diri sendiri dan para pengikutnya, memotivasi para pengikut merupakan upaya yang memerlukan pemikiran sistematis mengenai keadaan para pengikut dan teknik motivasi yang digunakan.

#### 6) Memberdayakan Pengikut

Vicent Armentano mengemukakan bahwa pemberdayaan pegawai menghasilkan fenomena sebagai berikut:

- a) Meningkatkan hasil kerja
- b) Memperbaiki proses kerja
- c) Menurunkan biaya produksi dan operasi
- d) Berbagi ilmu pengetahuan, keterampilan dan pengalaman lebih baik
- e) Meningkatkan kepuasan kerja

#### 7) Mewakili Sistem Sosial

Seorang pemimpin mewakili sistem sosial/organisasi yang dipimpinnya. Ia bertindak sebagai tokoh, symbol dan wajah sosial yang dipimpinnya. Sistem sosial tercermin pada wajah, sikap dan perilaku pemimpinnya.

#### 8) Manajer Konflik

Dalam kaitan konflik, pemimpin berfungsi sebagai manajer konflik yang berperan menyelesaikan konflik yang terjadi dalam organisasi. Organisasi yang mapan mempunyai asumsi, kebijakan dan prosedur menyelesaikan konflik yang terjadi.

### 9) Membelajarkan Organisasi

Pemimpin bertugas untuk mengembangkan organisasi dan anggota organisasi secara terus menerus agar mampu menyesuaikan diri dengan perkembangan masyarakat yang dilayani. Untuk itu pemimpin harus membelajarkan organisasi secara terus menerus.

## 3. Kinerja Pegawai

### a. Kinerja

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan Baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi.<sup>8</sup> Dalam sumber lain mengatakan bahwa kinerja merupakan salah satu variabel dependen yang berhubungan langsung dengan kepemimpinan atau melalui variabel antara atau mediasi.<sup>9</sup>

### b. Pegawai

Pegawai adalah orang yang bekerja pada suatu instansi dan mendapatkan gaji setiap bulan, sedangkan Malayu S.P Hasibuan mengatakan bahwa pegawai adalah orang yang menjual jasa (pikiran dan tenaga) dan mendapat kompensasi (balas jasa) yang besarnya telah

---

<sup>8</sup> Irfan Fahmi, *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi* (Bandung: Alfabeta, 2011). Hal. 2

<sup>9</sup> Wirawan, *Op Cit.*, Hal. 731

ditetapkan terlebih dahulu, dimana mereka wajib dan terikat untuk mengerjakan pekerjaan yang diberikan dan berhak memperoleh gaji sesuai dengan perjanjian.<sup>10</sup>

c. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

1) Efektifitas dan Efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bisa dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif, tetapi apabila akibat-akibat yang tidak dicari kegiatan yang menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sebaliknya, bila akibat yang dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien.<sup>11</sup>

2) Otoritas (Wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

3) Disiplin

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Jadi, disiplin pegawai adalah kegiatan pegawai yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

---

<sup>10</sup> Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia (Dasar dan Kunci Keberhasilan)* (Jakarta: CV Haji Masagung , 1993). Hal. 13

<sup>11</sup> Prawisentono, Suryadi. *Kebijakan Kinerja karyawan* (Yogyakarta: BPFE, 1999). Hal. 27

#### 4) Inisiatif

Inisiatif yaitu berkaitan dengan daya fikir dan kreatifitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Wirawan mengelompokan dimensi kinerja pegawai menjadi tiga jenis: hasil kerja, Perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan.<sup>12</sup>

- a. *Hasil Kerja*. Yaitu kuantitas dan kualitas hasil kerja pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. Hasil kerja dalam bentuk barang dan jasa yang dapat diukur jumlah atau kuantitas dan kualitasnya.
- b. *Perilaku Kerja*. Ketika berada di tempat kerja dan melaksanakan pekerjaannya, pegawai melakukan dua jenis perilaku yaitu perilaku kerja dan perilaku pribadinya.
- c. *Sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan*. Yaitu sifat pribadi yang diperlukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

---

<sup>12</sup> Wirawan. *OP. Cit., Hal. 733*



## G. Langkah-Langkah Penelitian

### 1. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Badan Amil Zakat Nasional (BAZNAS) Kabupaten Karawang di Jl. Jend. Ahmad Yani no. 10 Karang Pawitan Kabupaten Karawang. Alasan memilih tempat ini yaitu karena BAZNAS Kabupaten Karawang merupakan organisasi pemerintah yang tentu didalamnya memiliki sumber daya pegawainya yang berkualitas.

### 2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif, yaitu suatu rumusan masalah yang memandu penelitian untuk mengeksplorasi atau memotret situasi sosial yang akan diteliti secara menyeluruh, luas dan mendalam.<sup>13</sup> Dengan metode ini dimaksudkan untuk menggambarkan peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai yang terdapat di BAZNAS Kabupaten Karawang secara faktual dan sistematis.

### 3. Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif. Yang dimaksud kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawan eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sample sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan *triangulasi* (gabungan), analisis

---

<sup>13</sup> Dewi Saadiah, *Metode Penelitian Dakwah*, (Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2015). Hal 4

data yang bersifat induktif/ kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.<sup>14</sup>

#### 4. Sumber Data

Sumber data dalam penelitian diperoleh melalui dua sumber, yakni lapangan dan dokumen. Sumber data lapangan dapat berarti tokoh masyarakat, tokoh agama pemerintahan dan sebagainya yang merupakan data primer. Sedangkan data sekunder dapat berupa buku-buku tentang Subject Matter yang ditulis orang lain, dokumen-dokumen yang merupakan hasil penelitian dan hasil laporan<sup>15</sup> Dalam hal ini sumber data yang digunakan dalam penelitian terdiri dari data primer dan data sekunder, yang diklarifikasikan sebagai berikut:

##### a. Sumber Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh langsung dari subyek penelitian dengan teknik pengambilan data langsung pada subyek sebagai sumber informasi yang dicari.<sup>16</sup> Adapun teknik pengambilan data secara langsung pada subyek sebagai informasi yang dicari adalah melalui wawancara kepada pihak-pihak terkait. Dalam penelitian ini sumber informasi didapatkan dari hasil wawancara dengan Ketua BAZNAS Kabupaten Karawang dan juga beberapa staf BAZNAS

---

<sup>14</sup> *Ibid.*, Hal. 19.

<sup>15</sup> Beni Ahmad Saebani, *Metode Penelitian*, (Bandung: Pustaka setia, 2008). Hal. 93

<sup>16</sup> Azwar Saifuddin. *Metode Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka pelajar, 2003). hal 91

Kabupaten Karawang. Dan juga melalui observasi mengenai fungsi pemimpin dan model kepemimpinannya.

#### b. Sumber Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui pihak lain, tidak diperoleh langsung oleh peneliti dari subyek penelitiannya<sup>17</sup> Peneliti menggunakan data ini sebagai data pendukung yang berhubungan dengan peran pemimpin. Sedangkan sumber data sekunder yang dimaksud di sini adalah sumber berupa data yang berkaitan dengan permasalahan yang penulis bahas. Seperti buku-buku, jurnal, internet, dokumentasi, dan sumber-sumber tertulis lainnya yang semuanya dapat mendukung penelitian ini.

### 5. Teknik Pengumpulan Data

#### a. Observasi

Observasi merupakan pengamatan dan pencatatan yang sistematis terhadap gejala-gejala yang diteliti. Observasi dapat dilakukan secara langsung atau tidak langsung. Karena diperlukan ketelitian dan kecermatan, dalam praktiknya observasi membutuhkan sejumlah alat, seperti daftar catatan dan alat-alat perekam elektronik, *tape recorder*, kamera dan sebagainya sesuai dengan kebutuhan.<sup>18</sup>

---

<sup>17</sup> *Ibid.*

<sup>18</sup> Dewi Sadiah, *op. cit.*, Hal. 87

Dalam melakukan observasi, penulis melakukan observasi di BAZNAS Kabupaten Karawang. Dalam pengamatan ini peneliti melakukan pencatatan khusus mengenai seputar persoalan peneliti yang berkaitan dengan judul skripsi.

b. Wawancara

Wawancara adalah proses Tanya jawab lisan antara dua orang atau lebih secara langsung yang dilakukan secara langsung. Pengumpulan data melalui metode wawancara ini sangat berguna untuk mendapatkan data dari tangan pertama. Karena tujuan utama wawancara adalah untuk mendapatkan informasi yang valid (sah, sah).<sup>19</sup>

Metode ini digunakan untuk memperoleh data secara rinci tentang dasar-dasar teori yang berhubungan dengan permasalahan yang akan diteliti. Terutama mengenai peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk data secara rinci peneliti melakukan wawancara dengan ketua BAZNAS Kabupaten Karawang dan beberapa stafnya, agar dapat menghasilkan data yang lebih jelas dan dapat dipertanggungjawabkan kebenarannya.

---

<sup>19</sup> *Ibid.* Hal. 88

### c. Studi Dokumentasi

Peneliti juga melakukan langkah studi dokumentasi yaitu proses pengumpulan data yang diperoleh melalui dokumen-dokumen, berupa buku, catatan, arsip, surat-surat, majalah, surat kabar, jurnal, laporan penelitian, dan lain-lain.<sup>20</sup>

Metode ini digunakan untuk memperoleh informasi dari dokumen-dokumen atau arsip dari BAZNAS Kabupaten Karawang tentang peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai.

### 6. Analisis Data

Untuk menganalisis data-data hasil penelitian, peneliti menggunakan analisis dengan pendekatan kualitatif. Pendekatan kualitatif ini digunakan untuk menganalisis data yang diperoleh melalui observasi, wawancara dan studi dokumentasi yang berupa data kualitatif. Agar data kualitatif hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi mudah dipahami.

Kemudian data dianalisis dengan teknik berpikir induktif. Yakni berangkat dari fakta-fakta atau peristiwa yang bersifat empiris kemudian temuan tersebut dipelajari dan dianalisis sehingga bisa dibuat suatu kesimpulan dan generalisasi yang bersifat umum. Selanjutnya peneliti melakukan langkah-langkah sebagai berikut :

---

<sup>20</sup> *Ibid.* Hal. 91

- a. Mengumpulkan seluruh data, mulai data dari hasil observasi, wawancara dan studi dokumentasi, setelah itu rangkum data dengan mencari hal-hal yang penting, yang bisa membantu dalam informasi masalah penelitian.
- b. Setelah data dirangkum menjadi hal-hal yang penting, kemudian data diklasifikasikan berdasarkan fokus dan aspek permasalahan yang diteliti.
- c. Hubungkan data satu dengan data yang lain, yaitu data hasil wawancara dan data yang dihasilkan secara *literatur*;
- d. Kemudian di analisis; dan
- e. Menarik kesimpulan berdasarkan teori yang relevan.

