

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Dalam dunia kerja perlu adanya seorang pemimpin yang mampu merangkul karyawannya. Pemimpin yang mempunyai jiwa kepemimpinan yang baik adalah seorang pemimpin yang dapat mengarahkan karyawannya menjadi individu yang lebih berkualitas, sehingga dengan kualitas karyawan tersebut dapat meningkatkan kinerja karyawan dalam sebuah organisasi. Pemimpin sangat diperlukan jika sebuah organisasi berada dalam masalah dan kesulitan. Pemimpin diharapkan mampu memotivasi, memberikan semangat dan memberikan dorongan penuh kepada karyawan serta mempercayakan karyawan dalam menjalankan tugas yang diberikan agar kinerja karyawan dapat ditingkatkan sehingga perusahaan tetap bertahan dan mampu bersaing dimasa-masa krisis.

Ditengah gempuran maraknya fenomena hafidz qur'an seperti beasiswa untuk penghawal qur'an, lowongan kerja dengan jalur penghawal qur'an, masuk sekolah mudah karna penghawal qur'an dan banyaknya sekarang edukasi bahwa seseorang yang menghawal qur'an akan mendapat kemuliaan baik itu di dunia maupun di akhirat. Ditambah dengan tayangan di televisi setiap bulan Ramadhan menjadikan anak-anak, dan pemuda pemudi kita tertarik untuk menghawal Al-Qur'an. Semakin banyak yang tertarik maka semakin banyak pula para rumah

tahfidz, pondok tahfidz, yayasan, sekolah tahfidz dan berbagai platform lainnya. Tentu di zaman yang sekarang ini masing-masing platform berlomba-lomba agar Masyarakat memilih platformnya dengan mengemas pemasarannya sekreatif mungkin dan menawarkan produk yang tentunya menarik. Apalagi di Kalimantan Selatan tepatnya di Kota Banjarmasin banyak rumah tahfidz dan pondok tahfidz yang menawarkan platform mereka sekreatif mungkin ditambah pemasaran yang merambat ke media sosial membuat semakin mudah para pemuda-pemudi mendapatkan informasi dan menggali lebih dalam kualitas dan prestasi rumah atau pondok tahfidz yang tentunya menjadikan persaingan semakin sulit. Sulitnya persaingan menjadikan seorang pemimpin harus memotivasi, menginspirasi dan mampu membuat anggotanya berkembang agar dapat bersaing atau bahkan menjadi yang terbaik diantara yang terbaik.

Pemimpin mempunyai peran yang besar dalam kemajuan sebuah organisasi diantara banyaknya rumah tahfidz dan pondok tahfidz yang ada di Banjarmasin, Rumah Tahfidz Al-Haramain ini banyak digandrungi baik dikalangan anak-anak maupun remaja. Sekarang Rumah Tahfidz Al-Haramain mampu bersaing dan bahkan juga memiliki beberapa cabang di kota Banjarmasin maupun diluar Kota Banjarmasin. Hal ini membuktikan bahwa dengan kepemimpinan yang baik sesulit apapun persaingan yang ada semua akan terkendali dengan meningkatkan kinerja karyawan organisasi dapat berkembang dan mencapai tujuannya. Jadi kepemimpinan merupakan suatu hal yang penting guna terciptanya sebuah organisasi yang kuat dan mencapai titik maksimum.

Kinerja merupakan pencapaian-pencapaian yang didasari oleh beban

kerja serta instruksi, dilakukan secara baik, cakap, tekun dan dengan waktu yang telah ditentukan¹. Dalam sebuah organisasi tentunya memiliki kinerja yang bervariasi, tergantung kemampuan dan kesanggupan masing-masing individu dalam menangkap informasi dari pemimpin. Begitu pula dalam sebuah organisasi tahfidz semua ustadz dan ustadzah mempunyai kinerja kerja tersendiri. Kepemimpinan yang merupakan sifat yang ada pada diri seorang pemimpin menjadikan siapa saja berhak untuk memimpin maupun dipimpin. Karena sejatinya kita adalah pemimpin bagi diri kita sendiri. Kepemimpinan diperlukan sebagai jembatan untuk memaknai nilai-nilai dalam mempengaruhi seseorang agar menyelaraskan sebuah tujuan.

Pemimpin sebuah organisasi haruslah mengedepankan kecerdasan emotional dan rasionalnya dalam merangkul para karyawannya. Sebab pemimpinlah yang paling mengetahui karyawan-karyawannya. Pemimpin juga tidak boleh berpihak terhadap siapapun karena pemimpin itu netral tidak memihak siapapun dalam sebuah organisasi. Dengan begitu diharapkan dapat membangun hubungan baik antar karyawan. Sehingga terbentuklah kepercayaan satu sama lain dalam membangun pondasi sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil observasi awal peneliti yang sudah dilakukan, didapat informasi mengenai Rumah Tahfidz Al-Haramain yang terbentuk atas dasar keinginan founder Rumah Tahfidz Al-Haramain untuk mengajarkan Al-Qur'an kepada Masyarakat dan mampu menghafalkan Al-Qur'an. yang mana ditahun pendiriannya tidak banyak rumah tahfidz di Kota Banjarmasin. Selain itu banyak

¹ Siti Nur Aisah, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan," *Bulletin of Management and Business* 1, no. 2 (2020): 42–50, <https://doi.org/10.31328/bmb.v1i2.100>.

dari anak-anak di kota Banjarmasin yang buta huruf al-qur'an, dan TPA yang ada di Kota Banjarmasin tidak mengajarkan al-qur'an dengan sempurna sehingga banyak anak-anak yang masih belum tepat pelafalan tajwidnya dalam membaca al-qur'an. Ketua Yayasan Rumah Tahfidz Al-Haramain ini sendiri Bernama H. Sofyan Baderuddin, S.Pd.I. dan kepala sekolah Pondok tahfidz Al-Haramain Bernama M. Musthafa Kamil, S.Pd. Pelaksanaan pembelajaran di Rumah Tahfidz Al-Haramain dilaksanakan selama 5 hari dalam seminggu, dan para santrinya terbagi menjadi 3 kelompok yaitu berdasarkan sesi yang dibagi sesuai dengan usia santrinya. Masing-masing kelompoknya dalam satu sesi berjumlah 13-15 orang.

Ust Rijal Mukminin selaku sekretaris dari Rumah Tahfidz Al-Haramain memberikan informasi mengenai kinerja yang dapat dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala rumah tahfidz yang baik. Menurut Ust Rijal bahwasanya salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai itu adalah pemimpin yang mampu menjadikan pegawainya sebagai keluarga, artinya ialah seorang pemimpin yang menanamkan kekeluargaan didalam sebuah organisasi, sehingga para pegawai tidak akan segan terhadap pemimpin dan dapat berbagi satu sama lain, dengan kedekatan ini lah mampu meningkatkan kesejahteraan para karyawan sehingga kinerja pun meningkat atas dasar keharmonisan dan kebahagiaan antar individu didalam organisasi.

Rumah Tahfidz Al-Haramain mulai dikenal penulis sejak duduk di bangku Madrasah Aliyah. Penulis yang bersekolah di MAN 2 Model Banjarmasin mempunyai teman yang pernah menjadi santriwati di Rumah

Tahfidz Al-Haramain. Dari beliau penulis pertama kali mengenal rumah tahfidz Al-Haramain yang mana sebelumnya penulis sering melihat banyaknya santriwati berjilbab ungu di sekitar kelayan, pekapuran, pekauman dan daerah sekitar. Teman penulis yang pernah menjadi santriwati di sana sangatlah bagus bacaan qur'annya, banyak hafalannya dan beliau adalah seorang Wanita yang dekat dengan Al-Qur'an. Teman penulis merasa terbantu dengan metode ummi yang ditawarkan pihak rumah tahfidz Al-Haramain. Metode ummi, ini sendiri mempunyai motto mudah, menyenangkan, dan menyentuh hati sehingga dijadikan rujukan dan kurikulum untuk memperbaiki bacaan Al-Qur'an. Selain itu rumah tahfidz Al-Haramain ini bekerjasama dengan pihak pusat dari Surabaya yang mengawasi berlangsungnya pembelajaran sehingga metode ummi dijadikan kurikulum tetap di rumah tahfidz Al-Haramain. Selain itu yang membuat penulis tertarik dengan tahfidz Al-Haramain ini ialah rumah tahfidz yang selalu dekat dengan para ulama. Kedekatan rumah tahfidz Al-haramain dengan ulama ialah diantaranya peletakan batu pertama dilakukan oleh Abah Haji (KH. Ahmad Zuhdiannor), kegiatan Ta'lim rutin setiap hari selasa pukul 16.00 WITA bersama Guru Busu (Guru H.Muhammad Qomaruddin), dan Ketika wisuda santri tahfidz pun yang diundang ialah ulama dan bukan pejabat. Sesuai dengan hadist nabi sebagai berikut :

الْغُلَمَاءُ وَرِثَةُ الْأَنْبِيَاءِ، إِنَّ الْأَنْبِيَاءَ لَمْ يُورَثُوا دِينَاراً وَلَا دِرْهماً إِنَّمَا وَرَثُوا الْعِلْمَ فَمَنْ أَخَذَهُ أَخَذَ بِحِظِّ وَافِرٍ

Rasulullah shallallahu 'alaihi wa sallam bersabda :

Sesungguhnya ulama adalah pewaris para nabi. Sungguh para nabi tidak mewariskan dinar dan dirham. Sungguh mereka hanya mewariskan ilmu. Barang

siapa mengambil warisan tersebut ia telah mengambil bagian yang banyak. (HR. al-Imam at-Tirmidzi di dalam Sunan beliau no. 2681, Ahmad di dalam Musnadnya (5/169), Asy-Syaikh al-Albani rahimahullah mengatakan, “Haditsnya shahih.

Berdasarkan hadis tersebut menjelaskan bahwa kedudukan seorang ulama di muka bumi ini adalah penyambung antara Rabb dengan ummatnya. Barangsiapa yang menyambung tali dan berdampingan dengan ulama maka individu atau kelompok tersebut tidak akan binasa dan tersesat dari jalan yang diridhai Allah swt, sehingga apapun yang kita lakukan akan mendapatkan keberkahan dari Allah swt².

Berkaitan dengan hal ini peneliti tertarik untuk meneliti di lingkungan Rumah Tahfidz Al-Haramain dengan judul penelitian **“Pengaruh kepemimpinan Kepala Rumah Tahfidz Al-Haramain Banjarmasin Terhadap Kinerja Ustadz dan Ustadzah”** karena baik buruknya kualitas santri itu bergantung dari kinerja ustadz dan ustadzah dalam mendidik dan mengarahkan santri-santrinya dan kepemimpinan pemimpin diharapkan mampu mempengaruhi kinerja para ustadz dan ustadzah.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut diatas, maka rumusan masalah pada penelitian ini adalah :

1. Adakah pengaruh kepemimpinan kepala Rumah Tahfidz AL- Haramain

² Edi Bahtiar, “Analisis Konsepsi Dan Aktualisasi Peran Dalam Konteks Kehidupan Beragama Dan Bernegara,” *Jurnal Studi Hadis* 4 (2018).

terhadap kinerja ustadz dan ustadzah?

2. Bagaimana pengaruh kepemimpinan kepala Rumah Tahfidz Al-Haramain terhadap kinerja ustadz dan Ustadzah?

C. Tujuan dan Signifikasi Penelitian

1. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian pada kali ini sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

Jadi tujuan yang ingin dicapai pada penelitian kali ini adalah sebagai berikut :

- a. Untuk menemukan dan menggambarkan seberapa berpengaruhnya kepemimpinan terhadap kinerja ustadz dan ustadzah yang ada di Rumah Tahfidz Al-Haramain

2. Signifikasi Penelitian

a. Kegunaan Teoritis

- 1) Diharapkan dalam penelitian ini mampu menambah bahan bacaan dan memperkaya khazanah keilmuan yang berkaitan dengan ilmu manajemen dakwah dalam lingkup lembaga tahfidz al-qur'an dan dapat dijadikan referensi bagi peneliti selanjutnya.

b. Kegunaan Praktis

1) Kegunaan untuk Jurusan Manajemen

Dakwah Diharapkan penelitian ini mampu memberikan manfaat dan dapat digunakan jurusan manajemen dakwah dalam menerapkan keilmuan yang telah dipelajari dalam meningkatkan kinerja karyawan yang dipengaruhi oleh

kepemimpinan kepala rumah tahfidz Al-Haramain.

2) Kegunaan untuk Rumah Tahfidz Al-Haramain

Dalam penelitian kali ini bermanfaat sebagai bahan evaluasi, masukan, saran bahkan pertimbangan dalam membina sumber daya manusia yang ada di Tahfidz Al-Haramain yang berkaitan dengan kepemimpinan, kinerja dan pengoptimalisasian kinerja pegawai dalam memajukan rumah Tahfidz Al-Haramain

3) Kegunaan untuk ustadz dan ustadzah

Pada penelitian kali ini diharapkan mampu memberikan pengalaman empiris dan memberikan sebuah informasi dalam meningkatkan kinerja pegawai.

D. Definisi Operasional

1. Kepemimpinan

Kepemimpinan tentu berbeda dengan pemimpin. Pemimpin ialah Pemimpin adalah seseorang yang dapat mempengaruhi orang lain dan dianalogikan seperti kepala (otak) yang memberi sinyal untuk menggerakkan kaki tangan atau bawahannya untuk mencapai sebuah cita-cita yang diharapkan. Dalam islam istilah pemimpin sering dikaitkan dengan istilah khalifah yang mana kata tersebut merupakan bentuk lampau dari kata khalafa yang dimaknai sebagai menggantikan. Secara istilah khalifah adalah pemimpin yang menggantikan rasulullah saw setelah beliau wafat dan mampu membawa umat kepada kesejahteraan.³

³ “View of Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi

Sedangkan kepemimpinan ialah jiwa atau perilaku seorang pemimpin tersebut. Dalam sebuah organisasi tentu diperlukan seorang pemimpin untuk memberikan pengaruh kepada para anggotanya yang siap diinstruksi untuk memajukan organisasi⁴. Seorang ahli yang bernama Hoyt mengemukakan pendapatnya, bahwa kepemimpinan itu sebuah aktifitas atau seni mempengaruhi sumber daya manusia yang mendominasi, dan dilakukan oleh seorang pemimpin untuk mencapai sebuah tujuan Bersama. Jadi kepemimpinan merupakan sifat atau kemampuan seorang pemimpin untuk mengeksploitasi anggotanya baik itu dengan cara mendorong, mengajak, membimbing dan menggerakkan agar tercapainya sebuah kemashlahatan yang dicita-citakan sebuah organisasi.

Kepemimpinan tidak hanya sebatas kegiatan mempengaruhi seseorang dan kelompok, tapi kepemimpinan memuat banyak aspek yang dapat memberikan berbagai impact kepada anggotanya. Diantara banyak aspek yang terkandung dalam kepemimpinan, untuk menilai sebuah kinerja anggota organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti memilih mendalami fungsi kepemimpinan. fungsi kepemimpinan ini mengasumsikan bahwa seorang pemimpin itu dapat dikatakan berhasil memimpin seseorang dengan mengimplementasikan sifat-sifat khusus yang ada pada dirinya, yang sudah dimiliki sedari lahir dan diterapkan dengan fungsi kepemimpinannya⁵. Banyak

Dan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Mediating Pada Dinas Sosial Kabupaten Labuhanbatu Utara,” accessed January 2, 2023, <https://pusdikra-publishing.com/index.php/jecs/article/view/716/618>.

⁴ J Jameson et al., “A Systematic Review and Framework for Digital Leadership Research Maturity in Higher Education ☆,” *Computers and Education Open* 3, no. May (2022): 100115, <https://doi.org/10.1016/j.ce>

⁵ Umi Rojati et al., *T e o r I*, 2021.

para ahli yang mempunyai pandangannya tersendiri mengenai sifat kepemimpinan, namun peneliti memilih fungsi-fungsi kepemimpinan sebagai variabel x yaitu fungsi instruktif, konsultif, partisipasi, dan delegasi. Jadi pada penelitian ini yang akan diteliti ialah fungsi-fungsi kepemimpinan yang ada di rumah tahfidz Al-Haramain Pusat

2. Kinerja

Kinerja dalam sebuah organisasi disebut dengan hasil kerja seseorang atau sebuah kelompok⁶. Atau dalam kata lain kinerja itu adalah *Job performance* atau *actual performance* yang mempunyai arti prestasi kerja atau pencapaian dari kerja seseorang atau kelompok⁷. Menurut Mangkunegara kinerja ini adalah sebuah hasil baik berupa kualitas maupun kuantitas yang didapat dari pemberian tugas ataupun pencapaian sebuah target dari perintah yang diberikan oleh atasan atau pimpinan yang dikerjakan dengan penuh tanggung jawab. Pada penelitian ini kinerja yang dimaksud adalah hasil dari kerja ustadz dan ustadzah dalam membina dan membentuk santrinya menjadi seorang *Hufaz* yang mana akan diteliti apakah kinerja ustadz dan ustadzah itu baik atau buruk atas dasar pengaruh kepemimpinan pemimpin pondok tahfidz Al-Haramain pusat Banjarmasin yang mana didasari dari indikator kinerja dari Stephen Robins (Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian.)⁸

⁶ Robert Konopaske John Ivancevich, "Human Resource Management. by Scaning," 2013, <https://www.rexestore.com/management-marketing/966-human-resource-management.html>.

⁷ Novia Ruth Silaen, Syamsuriansyah, and Reni Chaerunnisah, *Kinjerja Karyawan, Suparyanto Dan Rosad* (2015, vol. 5, 2020).

⁸ "Organisational Behaviour - Stephen Robbins, Timothy A. Judge, Bruce Millett, Maree Boyle - Google Buku," accessed August 6, 2023, <https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=->

3. Pengaruh

Pengaruh dalam kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pembentukan perilaku, perbuatan, kepercayaan yang didapat dari hasil yang timbul dari seseorang ataupun benda⁹. Pengaruh sebuah gejala yang ditimbulkan dari hasil reaksi dari seseorang maupun benda yang dapat mengubah baik itu perilaku maupun apa-apa yang ada disekitarnya. W. J.S Poewardamita mengemukakan pendapatnya bahwa pengaruh itu adalah penyebab sesuatu itu terjadi atau berubah kebentuk yang diinginkan. Atau dalam istilah lain, pengaruh adalah suatu daya yang ada bersifat membawa perubahan kepada sesuatu yang dipengaruhinya. Pada penelitian ini dicari pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja artinya mencari perubahan dari ustadz dan ustadzah yang ditimbulkan dari reaksi kepemimpinan kepala Rumah Tahfidz Al-Haramain.

4. Rumah Tahfidz

Rumah tahfidz adalah sebuah bangunan yang didalamnya memuat tentang kegiatan membaca dan menghafal Al-Qur'an. Rumah tahfidz merupakan fasilitator bagi individu yang ingin menjadi penghafal Al-Qur'an, karena dengan adanya rumah tahfidz para penghafal Al-Qur'an lebih terarah dan termonitor serta dapat termotivasi sehingga menghafal Al-Qur'an menjadi lebih ringan dan mudah. Dalam penelitian ini rumah tahfidz yang diteliti adalah Rumah Tahfidz Al-Haramain Kota Banjarmasin, lebih tepatnya Rumah Tahfidz Qur'an Al-Haramain

C7iBAAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&ots=aJmhViHUhA&sig=NUVhQN-LqrgtxvAzt3nM51bj1MA&redir_esc=y#v=onepage&q&f=false.

⁹ Yusnita Ulfah Munthe and Fauzi Arif Lubis, "Pengaruh Dan Efektivitas Media Sosial Pada Proses Pengumpulan Zakat, Infaq, Dan Sedekah: Studi Kasus Di Lembaga Amil Zakat Al-Washliyah Beramal (LAZ WASHAL)) Sumatera Utara Yusnita," *Jurnal Ilmu Komputer, Ekonomi Dan Manajemen (JIKEM)* 2, no. 1 (2022): 2240–41.

pusat yang ada di Jalan Pekapuran Raya.

E. Peneliti Terdahulu

Didalam penyusunan proposal skripsi yang akan peneliti teliti terdapat beberapa karya tulis ilmiah yakni ; skripsi pada tahun-tahun sebelumnya yang didalamnya terdapat hal-hal yang berkaitan dengan pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan antara lain sebagai berikut :

1. **Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)** oleh Ajeng Retno Kusumawati. Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi, Universitas Islam Negeri (UIN) Syarif Hidayatullah Jakarta. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan antara kinerja dengan kepemimpinan, dan seberapa besar pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja karyawan. Pada penelitian ini disebutkan bahwasanya kepemimpinan itu memiliki hubungan dengan kinerja karyawan dengan angka sebesar 0.920 yang mana angka tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan membawa pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karena angka yang ditunjukkan hampir mendekati angka satu¹⁰.

Dalam penelitian ini ada beberapa aspek yang diperhatikan dalam penilaian diantaranya ialah pencapaian target, penilaian sikap dan kepribadian individu karyawan serta cara kerja karyawan pada bank muamalat tersebut.. dan hasil penelitian ini pun menunjukkan bahwasanya 84,6 % kepemimpinan seorang

¹⁰ Ajeng Retno Kusumawati, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Bank Muamalat Indonesia (BMI)," *Jurnal Ilman*, 2015, 1–82.

pemimpin sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan dan sisanya dipengaruhi oleh beberapa variable lain. Data-data tersebut didapat berdasarkan hasil kuesioner yang dibagikan kepada karyawan bank muamallat.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu, ialah sama-sama meneliti pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai atau karyawan. Perbedaan penelitian ini dengan penelitian terdahulu ialah terletak pada subjek, yang mana pada penelitian ini subjeknya ustadz dan ustadzah sedangkan pada penelitian terdahulu yang dilakukan ibu Ajeng Retno Kusumawati subjek yang diteliti ialah karyawan Bank Muamallat Indonesia (BMI).

Pebedaan lainnya terletak pada tempat lokasi penelitian itu sendiri. Penelitian terdahulu berlokasi di Ciledug Jakarta sedangkan penelitian yang dilakukan peneliti ialah berlokasi di Jalan Pekapuran Kota Banjarmasin. Penelitian terdahulu meneliti sebuah bank sedangkan penelitian sekarang meneliti rumah tahfidz qur'an.

2. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano) oleh Edward S. Maabuat, jurusan manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Sam Ratulangi, Manado¹¹. Pada penelitian ini menurut hasil pengujian (H2) bahwasanya kepemimpinan (Variabel bebas) itu berpengaruh terhadap sebuah kinerja karyawan (Variabel Terikat) di Dispenda Sulut. Pada penelitian yang dilakukan oleh Edward ini didapat korelasi yang positif antara kepala UTPD terhadap

¹¹ Muhammad Rizal Corebima, "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja pegawai Di Lingkungan Dinas Pendidikanuptdpallangga Kab.Gowa," 2017.

kinerja pegawai,

Korelasi yang menunjukkan angka $r_{xy} = 1.968$ yang dimaknai adanya hubungan yang positif antara variabel X dan Variabel Y. hubungan diantara keduanya ini menunjukkan korelasi yang cukup tinggi karena kisaran normalnya hanya 1.000-1.200 sedangkan hasil korelasi pada penelitian Edward ini melampaui angka kisaran. Hal ini menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala UPTD itu berpengaruh terhadap performa kinerja pegawainya.

Persamaan penelitian ini dengan penelitian yang dilakukan peneliti ialah sama-sama meneliti tentang pengaruh kepemimpinan pemimpin terhadap kinerja pegawai atau karyawan yang membedakan keduanya hanya terletak pada lokasi, tempat, dan subjek penelitian. Penelitian terdahulu bertempat dan lokasi di Dinas Pendidikan Olahraga Pemuda UPTD Pallangga Kab. Gowa sedangkan penelitian sekarang bertempat dan lokasi di Rumah tahfidz Al-Haramain di jalan pekapuran Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan. Subjek penelitian terdahulu subjeknya ialah pegawai UTPD sedangkan penelitian sekarang ialah Ustadz dan Ustadzah.

F. Sistematika Penulisan

BAB I : Pada bab 1 memuat pendahuluan, latar belakang masalah penelitian, Rumusan Masalah Penelitian, Tujuan dan Signifikansi Penelitian, definisi operasional, berikutnya ada penelitian terdahulu, dan sistematika penulisan

BAB II : Pada bab 2 ini menjelaskan tentang kajian teori, kerangka pikir Pengaruh kepemimpinan Kepala Rumah Tahfidz Al-Haramain Terhadap kinerja Ustadz dan

Ustadzah serta hipotesis penelitian.

BAB III : Pada bab ini menjelaskan tentang metode penelitian, yang didalamnya menerangkan jenis penelitian apa yang digunakan, lokasi penelitian, subjek dan objek penelitian, data dan sumber data serta teknik pengumpulan data penelitian.

BAB IV : Pada bab ini memuat tentang hasil dari penelitian dan pembahasan

BAB V : Pada bab yang terakhir ialah penutup berisi kesimpulan, saran dan penutup.