

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Adanya kepemimpinan yang baik dari seorang pemimpin dapat memberikan dampak positif bagi seseorang yang di pimpin. Kepemimpinan dapat diartikan sebagai suatu proses mempengaruhi dan mengarahkan segala macam tugas yang berkaitan dengan aktivitas suatu kelompok. Kepemimpinan juga diartikan sebagai kemampuan mempengaruhi berbagai strategi dan tujuan, kemampuan mempengaruhi komitmen dan ketaatan terhadap tugas untuk mencapai tujuan bersama, dan kemampuan mempengaruhi kelompok agar mengidentifikasi, memelihara, dan mengembangkan budaya organisasi.

Faktor kepemimpinan, meliputi aspek kualitas manager dan team leader dalam memberikan dorongan, semangat, arahan dan dukungan peran kepemimpinan yang sangat besar dalam membangun hubungan antar idividu dan membentuk nilai organisasi yang dijadikan sebagai pondasi dasar bagi pencapaian tujuan perusahaan. Dan untuk memperoleh hasil kinerja yang maksimal dalam sebuah perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah di tetapkan oleh perusahaan, karena pada dasarnya keberhasilan dalam suatu organisasi dipengaruhi oleh bagaimana kinerja karyawan. Kinerja ialah hasil kerja yang di capai oleh karyawan dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawabnya masing-masing.

Pemimpin dalam mengelola perusahaan mempunyai ciri khas kepemimpinan yang berbeda-beda, salah satunya ialah dengan menggunakan *prophetic leadership*. Konsep *prophetic leadership* merupakan suatu konsep kepemimpinan yang telah dilakukan oleh Nabi dan Rasulullah dimana konsep tersebut memiliki sifat keistimewaan dan mempunyai sifat-sifat luhur dan agung lainnya sesuai dengan kedudukannya. Istilah kepemimpinan kenabian (*prophetic leadership*) terdiri dari dua kata yang mengandung pengertian yang berbeda. Kata pertama yaitu kepemimpinan yang dilihat dari aspek bahasa Inggris (*leadership*) kata kedua adalah kenabian (*prophetic*). Leadership prophetic adalah kemampuan seseorang untuk memengaruhi orang lain mencapai tujuan sebagaimana para Nabi dan Rasul melakukannya.

Seorang pemimpin yang beragama Islam berkewajiban meneladani Rasulullah, karena seluruh sikap, tingkah laku dalam memimpin umat Islam pada dasarnya merupakan pancaran isi kandungan Al-Qur'an. Di samping itu, Allah juga mengaruniakan kepada manusia suatu pedoman yang lengkap dalam bentuk Al-Qur'an. Salah satu fungsinya adalah sebagai Al-Furqon, di mana di dalamnya kebaikan dan keburukan bisa dilihat dengan jelas dan transparan.

Selain dari hal gaya kepemimpinan yang ditunjukkan seorang pemimpin untuk memberikan arahan kepada bawahan, hal penting lain yang harus dipahami oleh seorang pemimpin adalah hal yang sulit, karena mereka mempunyai pikiran, perasaan, status, keinginan dan latar belakang yang heterogen yang dibawa kedalam organisasi. Karyawan merupakan aset yang sangat berharga yang dimiliki oleh perusahaan. Tujuan tidak mungkin terwujud

tanpa peran aktif karyawan meskipun alat-alat yang dimiliki perusahaan begitu canggihnya. Maka dari itu untuk meningkatkan kinerja karyawan merupakan tantangan manajemen yang paling serius karena keberhasilan untuk mencapai tujuan dan kelangsungan hidup organisasi tergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia yang ada di dalamnya. Salah satu faktor yang dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah *prophetic leadership*.

Setiap perusahaan mengharapkan karyawannya memberikan kinerja yang maksimal, agar memberikan dampak positif kepada perusahaan. Pemimpin perusahaan perlu memberikan motivasi yang positif untuk karyawan, sehingga karyawan akan memberikan timbal balik berupa pengaruh positif pada kinerja karyawan itu sendiri. Hal tersebut akan memberikan dampak positif juga terhadap perusahaan.¹ Keberhasilan dan kegagalan sebagian besar organisasi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan yang dimiliki oleh orang-orang yang diberikan tugas untuk memimpin organisasi itu.² Kemudian yang dimaksud dengan kemampuan memimpin adalah kemampuan untuk memotivasi, mempengaruhi, mengarahkan dan berkomunikasi dengan bawahannya. Bahkan seorang pemimpin itu harus mempunyai gaya atau perilaku dan sifat yang disesuaikan dengan situasi dan organisasi tersebut agar bersifat fleksibel dalam artian dapat menyesuaikan atau beradaptasi dengan kematangan bawahannya serta lingkungan kerjanya. Oleh karena itu perusahaan

¹ Istiqomah Qodriani Fajrin and Heru Susilo, Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Pabrik Gula Kebon Agung Malang), *Jurnal Administrasi Bisnis*, 61.4 (2018).

² Siagian, P., *Teori Dan Praktek Kepemimpinan*, (Jakarta: Bina Aksara, 1989).

harus memperhatikan motivasi kerja karyawan agar antara perusahaan dan karyawan dapat berjalan dengan lancar tanpa saling merugikan.

Pentingnya peran motivasi kerja dalam mencapai produktivitas yang tinggi dalam suatu organisasi telah menjadi fokus perhatian manajemen dan peneliti selama beberapa dekade terakhir. Motivasi kerja yang kuat dapat membantu meningkatkan kinerja pegawai di dalam konteks kantor urusan agama Kecamatan Bataguh, kabupaten kapuas, aspek ini juga sangat relevan. Kantor ini memiliki peran penting dalam mengelola berbagai urusan agama yang memengaruhi kehidupan sosial dan keagamaan masyarakat di wilayah tersebut.

Motivasi menjadi suatu hal yang penting bagi karyawan, karyawan yang termotivasi akan merasa bahagia, sehat dan bersemangat untuk datang bekerja. Kurangnya motivasi karyawan dapat berdampak negatif bagi tingkat absensi dan keterlibatan karyawan. Setiap karyawan dalam suatu perusahaan belum tentu bersedia memberikan kemampuan yang dimilikinya secara penuh, sehingga masih diperlukan pendorong dari pihak perusahaan.

Dengan adanya motivasi kerja seseorang akan bekerja keras untuk mendapatkan sesuatu yang diharapkan. Dengan demikian, bekerja merupakan aktivitas yang mulia. Dengan bekerja, seseorang dapat melaksanakan perintah-perintah Allah SWT lainnya, seperti zakat, infak dan shadaqoh. Sebagaimana firman Allah dalam (Q.S. At-Taubah: 105)

وَقُلِ اعْمَلُوا فَسَيَرَى اللَّهُ عَمَلَكُمْ وَرَسُولُهُ وَالْمُؤْمِنُونَ وَسَتُرَدُّونَ إِلَىٰ عِلْمِ الْغَيْبِ وَالشَّهَادَةِ
فَيُنَبِّئُكُمْ بِمَا كُنْتُمْ تَعْمَلُونَ ۝

Artinya: Katakanlah (Nabi Muhammad), “Bekerjalah! Maka, Allah, rasul-Nya, dan orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu. Kamu akan dikembalikan kepada (Zat) yang mengetahui yang gaib dan yang nyata. Lalu, Dia akan memberitakan kepada kamu apa yang selama ini kamu kerjakan” (QS. At-Taubah: 105)

Menurut Robert Kubin mengartikan motivasi sebagai kekuatan kompleks yang membuat seseorang berkeinginan memulai dan menjaga kondisi kerja dalam sebuah organisasi.³ Setiap manusia yang memiliki motivasi diri yang tinggi dalam hidupnya akan senantiasa sadar, bahwa tujuan individu dengan tujuan dalam perusahaan tidak dapat terpisahkan, karena perusahaan sebagai tempat bekerja untuk bertahan hidup.⁴

Dalam usaha pencapaian tujuan suatu organisasi, diperlukan juga suatu hierarki struktur tata kerja sebagai suatu sarana dalam memperjelas pembagian tugas dan pengaturan *job description*. Adanya unsur pimpinan dan karyawan adalah sebagai elemen penting organisasi dalam sebuah organisasi yang mempunyai peran dalam menjalankan operasional dan rencana strategi. Bila fungsi tersebut tidak berjalan sebagaimana yang diharapkan, maka dapat mempengaruhi kelancaran kegiatan organisasi dalam sebuah perusahaan. Pimpinan dan karyawan bersama-sama mengemban tanggung jawab dan dituntut memiliki sikap kesetiaan, kesungguhan, kecakapan, kecermatan, gairah kerja, serta kekompakan dalam melaksanakan tugasnya. Dengan kata lain memiliki kinerja yang tinggi tidak mudah menyerah bila mendapat kesulitan-kesulitan dalam melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

³ Dubin, R. (1978). *Human Relations in Administration*. Englewood Cliffs, NJ: Prentice-Hall.

⁴ Sudarman Danim, *Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok*, (Jakarta: PTRineka Cipta, 2004).

Dapat kita ketahui bahwasanya tempat penelitian kali ini ialah kantor urusan agama dimana kantor ini melaksanakan sebagian tugas kantor kementerian agama dalam pelaksanaan pencatatan pernikahan, rujuk, mengurus dan membangun masjid, wakaf, zakat dan kegiatan lainnya yang masih berkaitan dengan keagamaan. Pada penelitian kali ini terdapat dua tempat penelitian sekaligus, yaitu kantor urusan agama Kecamatan Bataguh dan kantor urusan agama Kecamatan Kapuas Timur. Peneliti tertarik untuk meneliti dua tempat ini karena tempat ini memiliki karakteristik yang peneliti inginkan. Kantor urusan agama Kecamatan Bataguh merupakan kantor urusan agama satu-satunya yang sudah revitalisasi di kabupaten kapuas. Sedangkan kantor urusan agama Kecamatan Kapuas Timur merupakan kantor urusan agama yang masuk kedalam empat kategori kantor urusan agama yang sudah terapkan dan gunakan mesin EDC, transparansi setoran biaya nikah di kabupaten kapuas. Semua itu terjadi karena kinerja pegawainya yang baik. Kinerja pegawai yang baik timbul dari motivasi kerja yang baik pula. Nah dari masing-masing keunggulan yang terdapat di masing-masing kantor urusan agama tersebut membuat peneliti ingin mengetahui bahwasanya motivasi kerja para pegawai itu baik karena terdapat pengaruh *prophetic leadership* yang diterapkan disana atau tidak.

Dari uraian di atas, penulis tertarik mengadakan penelitian ilmiah ke dalam sebuah skripsi yang berjudul “Pengaruh *Prophetic Leadership* Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kabupaten Kapuas”.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas, maka masalah pokok yang akan dibahas dalam penelitian ini adalah:

1. Seberapa besar tingkat *prophetic leadership* pada pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas?
2. Seberapa besar tingkat motivasi kerja pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas?
3. Apakah terdapat pengaruh antara *prophetic leadership* terhadap motivasi kerja pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian yang ingin di capai penulis dalam penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui tingkat *prophetic leadership* pada pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas.
2. Untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas.
3. Untuk mengetahui pengaruh antara *prophetic leadership* terhadap motivasi kerja pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas.

D. Signifikasi penelitian

Berdasarkan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat:

1. Secara teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat dalam rangka memperkaya khazanah ilmu keislaman khususnya dalam bidang *prophetic leadership* dan motivasi kerja menurut Islam.

2. Secara Praktis

a. Bagi kepala kantor

Hasil penelitian ini diharapkan memberikan pemahaman yang lebih mendalam bagi kepala kantor urusan agama tentang pentingnya menerapkan gaya *prophetic leadership* untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, kepala kantor dapat mengoptimalkan pendekatan kepemimpinan yang berbasis nilai-nilai spiritual, moral, dan teladan, guna menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan harmonis.

b. Bagi pegawai

Penelitian ini diharapkan memberikan wawasan bagi pegawai kantor urusan agama tentang pengaruh positif gaya *prophetic leadership* dalam membangun semangat dan motivasi kerja, sehingga mereka dapat lebih termotivasi untuk melaksanakan tugas dengan integritas, profesionalisme, dan dedikasi tinggi dalam melayani masyarakat.

E. Definisi Operasional

1. *Prophetic leadership*

Budiharto menjelaskan bahwa *Prophetic Leadership* adalah gaya kepemimpinan yang mengacu pada nilai-nilai profetik, yang berakar dari ajaran para nabi. Kepemimpinan ini menekankan integritas, moralitas,

spiritualitas, serta keseimbangan antara nilai-nilai duniawi dan ukhrawi. *Prophetic leadership* bertujuan untuk menciptakan perubahan yang berkelanjutan, berbasis pada nilai-nilai luhur dan keberpihakan terhadap kebenaran serta keadilan.

Aspek-aspek dalam *Prophetic Leadership* menurut Budiharto meliputi: 1) *Shiddiq* (Kejujuran) Pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi, jujur, dan konsisten antara ucapan dan perbuatan. Kejujuran menjadi fondasi utama dalam membangun kepercayaan dari pengikutnya, 2) *Amanah* (Kepercayaan) Pemimpin harus dapat dipercaya dan mampu menjalankan tanggung jawab dengan penuh dedikasi. Amanah mencakup kemampuan untuk menjaga titipan dan memimpin dengan tanggung jawab moral. 3) *Tabligh* (Komunikasi yang Baik) Pemimpin harus mampu menyampaikan visi, misi, dan pesan dengan cara yang efektif, jelas, dan inspiratif. *Tabligh* juga mencakup kemampuan untuk memberikan arahan dan membimbing pengikutnya menuju tujuan bersama. 4) *Fathonah* (Kecerdasan dan Kebijaksanaan) Pemimpin harus memiliki kecerdasan intelektual, emosional, dan spiritual untuk mengambil keputusan yang tepat, bijaksana, dan strategis. Tujuan *Prophetic Leadership* adalah membangun masyarakat yang sejahtera, adil, dan berakhlak mulia melalui pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada hasil, tetapi juga pada proses dan nilai-nilai kebenaran.

Salah satu faktor yang mempengaruhi proses pengembangan karir dalam suatu organisasi adalah adanya motivasi dan sikap pimpinan.⁵ Adapun *prophetic leadership* yang dimaksud dalam penelitian ini adalah bentuk gaya kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai kenabian, seperti kejujuran, amanah, kepedulian terhadap kesejahteraan umat, dan kemampuan memberikan teladan dalam menjalankan tugas, sehingga mampu menciptakan lingkungan kerja yang berorientasi pada pelayanan publik berbasis moral dan spiritual.

2. Motivasi Kerja

Motivasi merupakan proses yang menjelaskan mengenai intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu dalam mencapai tujuan. Motivasi ialah suatu dorongan yang muncul pada diri seseorang. Motivasi yang ada dalam diri seseorang akan menentukan berhasil tidaknya seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Motivasi dapat dikatakan sebagai daya yang mendorong seseorang untuk melakukan sesuatu demi mencapai tujuan, motivasi dapat diartikan sebagai daya pendorong yang telah menjadi aktif.

Abraham Maslow mengemukakan teori motivasi yang dikenal sebagai Teori Hirarki Kebutuhan, yang menjelaskan bahwa manusia memiliki lima tingkat kebutuhan yang harus dipenuhi secara berurutan. Teori ini sangat relevan dalam konteks motivasi kerja, di mana pemenuhan kebutuhan karyawan berpengaruh langsung terhadap kinerja mereka. Beberapa

⁵ Muhlis, M. (2016). *Pengaruh Kepemimpinan dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Suzuki Finance Indonesia Palu*. *Katalogis*, 4(10). Retrieved from <http://jurnal.untad.ac.id/jurnal/index.php/Katalogis/article/view/7013>

tingkatan Kebutuhan Maslow yaitu kebutuhan fisiologis, kebutuhan keamanan kebutuhan sosial, kebutuhan akan penghargaan, kebutuhan aktualisasi diri. Karyawan termotivasi untuk mengembangkan diri dan menunjukkan kemampuan mereka, sehingga kesempatan untuk belajar dan berkembang sangat penting.⁶

Adapun motivasi kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah dorongan internal dan eksternal yang memengaruhi semangat, dedikasi, dan konsistensi pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka, dengan tujuan memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat sesuai dengan nilai-nilai moral, etika, dan profesionalitas.

F. Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang dilakukan oleh Aneu Nandya Indayanti dan Adam Malik pada tahun 2023 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif pra-eksperimental. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Institusi Perguruan Tinggi Pascasarjana UIN Bandung. Ini mengindikasikan pentingnya pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan profetik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di institusi

⁶ Kevin Gunawan, Motivasi Kerja Menurut Abraham Maslow Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Manajemen*, 2017.

tersebut.⁷ Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu variabel, lokasi dan subjek penelitian.

2. Penelitian yang dilakukan oleh Nita Fitriana pada tahun 2020 dengan judul “*Prophetic leadership* Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di Waroeng Group”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kualitatif. Hasil dari penelitian ini disimpulkan bahwa nilai-nilai *prophetic leadership* yaitu, Shiddiq, Amanah, Tabligh dan Fathonah memberikan dampak yang signifikan dalam proses pengembangan karir karyawan di waroeng.⁸ Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada jumlah variabel, metode penelitian, lokasi dan subjek penelitian.
3. Penelitian yang dilakukan oleh Sriana Septiawati dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode kuantitatif dengan hasil penelitian Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh kepemimpinan profetik terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis mayor yang penulis ajukan diterima. Sedangkan untuk pengaruh setiap aspek dari kepemimpinan profetik shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah menunjukkan bahwa hanya aspek amanah saja yang memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja yang artinya hipotesis

⁷ Aneu Nandya Indayanti, Adam Malik, *Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi*, 2023.

⁸ Nita Fitriana, *Prophetic leadership Dalam Pengembangan Karir Karyawan Di Waroeng Group*, *JURNAL RISET MANAJEMEN*, 2020.

minor aspek amanah yang penulis ajukan diterima. Pengaruh aspek-aspek kepemimpinan profetik secara bersama-sama yaitu shiddiq, amanah, tabligh dan fathanah sebesar 47,8 % dengan nilai F 58,568 dan nilai p $0,000 < 0,005$. Sedangkan untuk aspek amanah besar sumbangan 50,3 % dengan nilai p $0,000 < 0,005$.⁹ Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada salah satu variabel, lokasi dan subjek penelitian.

4. Penelitian yang dilakukan oleh M. Randi Irawan pada tahun 2022 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang”. Metode yang digunakan pada penelitian ini adalah metode penelitian kuantitatif. Hasil dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, motivasi berprestasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan kepemimpinan islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi berprestasi pada karyawan PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang.¹⁰ Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, lokasi dan subjek penelitian.
5. Penelitian yang dilakukan oleh Siti Mustofiah pada tahun 2015 dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rabbani

⁹ Septiawati, s, Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di Universitas Muhammadiyah Aceh, *Jurnal Ecopsy*, 2018.

¹⁰ M. Randi Irawan, *Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Bank Syariah Indonesia Cabang Semarang*, 2022.

Semarang”. Metode yang digunakan pada penelitian kali ini adalah metode kuantitatif dengan hasil penelitian kepemimpinan Islami ini terdapat pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang. Berdasarkan analisis dengan program SPSS versi 16.00 for windows dan pembahasan di atas dapat disimpulkan bahwa pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan pada Rabbani Semarang adalah sebesar 97,5%. Dibuktikan dari hasil analisis data pada tabel uji koefisien determinasi (R^2) terlihat bahwa R Square adalah sebesar 0,975, ini artinya bahwa variasi perubahan variabel kinerja karyawan (Y) dipengaruhi oleh perubahan variabel bebas kepemimpinan Islami (X) sebesar 97,5%. Jadi besarnya pengaruh kepemimpinan Islami terhadap kinerja karyawan adalah sebesar 97,5% sedangkan sisanya 2,5% dipengaruhi faktor lain diluar penelitian ini. Sedangkan perbedaan penelitian saat ini dengan penelitian sebelumnya terletak pada variabel, lokasi dan subjek penelitian.

G. Hipotesis Penelitian

H_a (Hipotesis Alternatif) adalah hipotesis atau dugaan sementara yang menyatakan adanya hubungan positif terhadap variable yang diteliti. H_o (Hipotesis Null) atau dugaan sementara yang menyatakan tidak adanya hubungan secara positif antara variable yang diteliti.

- a. Hipotesis Alternatif (H_a) Adanya pengaruh *prophetic leadership* terhadap motivasi kerja pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas.
- b. Hipotesis Null (H_o) Tidak ada pengaruh *prophetic leadership* terhadap motivasi kerja pegawai kantor urusan agama di Kabupaten Kapuas.

H. Sistematika Penulisan

Agar lebih mempermudah penyusunan dalam penulisan penelitian, maka di olah sistematika penelitian sebagai berikut:

Bab I, terdiri dari pendahuluan yang di dalamnya mencakup penjelasan latar belakang masalah, rumusan masalah, tujuan penelitian, signifikansi penelitian, definisi operasional, penelitian terdahulu yang serupa dengan penelitian ini serta sistematika penulisan.

Bab II, terdiri dari kajian teori yang berisi penjelasan mengenai variabel-variabel penelitian ini yaitu *prophetic leadership*, motivasi kerja dan komponen variabel-variabel.

Bab III, terdiri dari metode penelitian yang di dalamnya terdapat jenis penelitian, lokasi yang dipilih, populasi dan sampel, data dan sumber data, teknik pengumpulan data, serta teknik analisis data.

Bab IV, terdiri dari hasil dan pembahasan yang di dalamnya terdapat gambaran umum tentang lokasi penelitian, analisis data serta pembahasan mengenai masalah penelitian dan hasil data-data yang sudah di analisis.

Bab V, terdiri dari kesimpulan serta saran sebagai penutup sesuai pembahasan yang telah dijelaskan oleh peneliti.