

***LEADERSHIP STYLE IN FORMING AN ISLAMIC WORK ETHIC IN THE  
OFFICE OF THE MINISSTRY OF RELIGION, BENGKULU CITY***

**GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MEMBENTUK ETOS KERJA ISLAM DI  
LINGKUNGAN KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA BENGKULU**

**Rahmah<sup>1</sup>, Supardi Mursalin<sup>2</sup>, Syaifuddin<sup>3</sup>**

Program Studi Ekonomi Syariah, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam, Universitas  
Islam Negeri Fatmawati Sukarno Bengkulu

[rahmah@mail.uinfasbengkulu.ac.id](mailto:rahmah@mail.uinfasbengkulu.ac.id) , [supardi@mail.uinfasbengkulu.ac.id](mailto:supardi@mail.uinfasbengkulu.ac.id) ,  
[syaifuddin@mail.uinfasbengkulu.ac.id](mailto:syaifuddin@mail.uinfasbengkulu.ac.id)

**ABSTRACT**

The aim of this research is to determine the leadership style and application of the islamic work ethic in the office of the ministry of religion in Bengkulu city. This research uses qualitative research methods. Meanwhile data collection in this research used an interview, observation and documentation system. The results of this research concluded that the Leadership Style in Forming an Islamic Work Ethic in the Bengkulu city ministry of religion office environment has a democratic and charismatic leadership type and the application of the islamic work ethic is quite good because it has implemented several characteristics of the islamic work ethic such as discipline, hard work, responsibility, diligence and resilience in work.

**Keywords:** *Leadership Style, Islamic Work Ethic*

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah Untuk mengetahui gaya kepemimpinan dan penerapan etos kerja islam pada kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu. Dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Sedangkan pengumpulan data pada penelitian ini menggunakan sistem wawancara, observasi dan dokumentasi. Hasil penelitian ini diperoleh kesimpulan bahwa Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Etos Kerja Islam di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu memiliki gaya tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik dan penerapan etos kerja islam sudah cukup baik karena telah menerapkan beberapa ciri dari etos kerja islam seperti kedisiplinan, kerja keras, tanggung jawab, kerajinan dan ketahanan dalam bekerja.

**Kata Kunci :** Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja Islam

**PENDAHULUAN**

**Latar Belakang**

Keberhasilan suatu organisasi, pada hakekatnya tergantung pada banyak faktor. Namun demikian, kunci utamanya terletak pada hubungan antara manajemen, khususnya gaya kepemimpinan. Dengan kelebihan-kelebihan yang dimiliki oleh seorang pemimpin, akan memudahkan menggerakkan bawahannya, baik berupa sikap, perilaku, maupun teknik-teknik tertentu yang ditampilkannya (Asnawi & Sahlan, 1999).

Kepemimpinan memerlukan sifat yang tangguh, sehingga dapat melakukan seluruh beban yang dimiliki organisasi. Supaya kita dapat

mempunyai kepemimpinan yang berhasil, kita perlu memiliki seorang pemimpin yang cakap mengatur semua sumber daya dengan sebaik mungkin (Manik & Bancin, 2022).

Gaya kepemimpinan adalah suatu proses untuk mengarahkan dan mempengaruhi pegawai agar dapat melaksanakan tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi dalam bentuk pola tingkah laku dan kepribadian (Hanafi et al., 2019).

Berbicara masalah pemimpin ideal menurut Islam erat kaitannya dengan figur Rasulullah SAW. Beliau adalah pemimpin agama dan juga pemimpin negara. Hal ini sejalan dengan firman Allah dalam AlQur'an:

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِّمَن كَانَ يَرْجُوا اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

Artinya: “Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri tauladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan Dia banyak menyebut Allah”. (QS Al-Ahzab (33) : (21)).

Faktor lainnya adalah etos kerja islami. Etos kerja merupakan cara berperilaku serta semangat kerja yang menjadi ciri khas seseorang atau sekelompok orang yang berlandaskan etika dan perspektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku dalam pekerjaan. Etos kerja juga merupakan pondasi dasar yang diyakini oleh seseorang untuk membentuk karakter dalam bekerja (Fatimah Izzatul Yusrany, 2023).

Etos kerja Islam adalah karakter atau kebiasaan manusia dalam bekerja yang bersumber pada keyakinan atau aqidah Islam dan didasarkan pada al-Qur’an dan Sunah. Etos kerja dalam Islam pada hakikatnya tidak terlepas dari tujuan hidup dari manusia sendiri secara jelas dinyatakan dalam al-Qur’an untuk menjalankan ibadah. Ibadah dalam arti yang luas adalah komitmen moral pada seluruh aktivitas kebudayaan dalam segala bentuk dan aspeknya. Oleh karena itu etos kerja dalam Islam tidak cukup hanya mengandalkan pada kemampuan konseptual saja, tetapi juga komitmen moral yang tinggi dan budi pekerti yang luhur (Hidayanti & Nurfitri, 2017).

Dengan demikian etos kerja islami dapat dirumuskan sebagai aktivitas yang dilakukan seorang muslim dengan mengerahkan segala kemampuan yang dimilikinya sebagai hamba Allah, yang melahirkan hasil pekerjaan yang terbaik dan bermanfaat tidak hanya untuk dirinya tapi juga untuk orang lain (Didi Sunardi, 2010).

Salah satu institusi pemerintah pusat yang berada di tingkat daerah adalah kantor kementerian agama Kota Bengkulu Sebagai institusi yang tidak bisa terlepas dengan nilai-nilai keagamaan. Hal ini dikarenakan sebagai sebuah instansi diharuskan memiliki rasa tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada publik. Akan tetapi, secara umum dapat dikatakan bahwa dalam sebuah instansi tidak terlepas dari problem pegawai seperti kurangnya etos kerja yang menjadi faktor penyebab pegawai tidak optimal dalam tugas-tugas yang diembannya (Awalia Nabila, 2022).

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh peneliti di Kantor Kementrian Agama Bengkulu peneliti melakukan wawancara kepada Ibu Minarti selaku fungsional perencana peneliti menemukan kurangnya sarana dan prasarana serta kedisiplinan para pegawai yang masih perlu untuk ditingkatkan, Pelayanan Kantor Kemenag memberikan layanan kepada masyarakat proses yang dilakukan oleh pihak Kemenag masih ada yang lambat. Pegawai di kantor Kemenag berasal dari background pendidikan yang berbeda sehingga memiliki kompetensi dan kecerdasan emosional yang berbeda juga. Sehingga dalam menyelesaikan pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda pula oleh karena itu peneliti merasa tertarik untuk mengangkat penelitian dengan judul “Gaya Kepemimpinan Dalam Membentuk Etos Kerja Islam di Lingkungan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu” (Minarti, 2023).

## **METODE PENELITIAN**

### **Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Jenis penelitian ini yang digunakan adalah penelitian lapangan (field research) merupakan suatu

penelitian yang dilakukan langsung dilapangan, kajian bersifat terbuka, dan fleksibel. Subjek individu, masyarakat, ataupun institusi (Suharsimi Arikunto, 2002). Pendekatan yang digunakan Penelitian kualitatif deskriptif yang berorientasi pada fenomena atau gejala yang bersifat alami (Sujdarwo, 2011).

Informan Penelitian adalah orang yang diminta untuk memberikan keterangan tentang suatu fakta atau pendapat (Asep Nanang Yuhana & Fadilah Aisah, 2019)

**Tabel 1. Informan Penelitian**

No	Nama	Umur	Jabatan
1.	Dra.Minarti	58 Tahun	Fungsional perencana
2.	ArienPuspita, S.I.Kom	39 Tahun	Fungsional Arsiparis
3.	Novi Rinta, S.H	39 Tahun	Fungsional Arsiparis
4.	Dedy Delys, S.A	42 Tahun	Fungsional Umum
5.	Dra. Siti Zulhaidah	55 Tahun	Fungsional Keluarga Berencana
6.	H. Rolly Gunawan, S.Sos.I.,M.H.I	47 Tahun	Kasi Bimas Islam
7.	H. Bunyani, S.Ag	53 Tahun	Penyelenggara Zawa
8.	Yanuardi, S.T.P	42 Tahun	Pelaksana Wakaf

Sumber: Hasil Observasi

Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang berupa hasil wawancara dan diperoleh melalui wawancara dengan informan yang dijadikan sebagai sampel dalam penelitian dan data sekunder berupa data-data yang sudah tersedia dan dapat diperoleh oleh peneliti dengan membaca, melihat dan mendengarkan. Teknik analisi data yang digunakan adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan menarik kesimpulan (Suteki & Galang Taufani, 2010).

## HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN

A. Gaya Kepemimpinan Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu memiliki tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik karena pemimpin selalu terbuka dalam menerima semua pendapat pegawai dan selalu memberikan interaksi umpan balik.

1. Pengarahan, Motivasi dan Pengambilan Keputusan.

Pernyataan disampaikan (Arie Puspita, 2024) bahwa cara pemimpin mendorong pegawai agar bekerja dengan baik adalah dengan melakukan integritas dimana integritas itu sendiri adalah tindakan yang konsisten, mutu, sifat dan keadaan yang memiliki potensi sehingga mampu memancarkan kewibawaan serta kejujuran. Dengan menerapkan konsep integritas ini diharapkan setiap pegawai mampu melakukan pekerjaannya dengan sebaik mungkin.

Selain itu pendapat disampaikan oleh (Rolly Gunawan, 2024) bahwa cara pemimpin mendorong pegawai agar melakukan pekerjaan dengan baik adalah dengan rutin melaksanakan pembinaan internal, bisa dilakukan dengan pelatihan dan pengembangan seperti mengikuti webinarm dan evaluasi kinerja. Selain pembinaan internal pemimpin juga menumbuhkan semangat keiklasan dan kekompakan antar sesama pegawai kemenag kota Bengkulu.

Dalam konsep pengarahan Pemimpin kantor kemenag kota Bengkulu memberikan pengarahan yang baik serta adil tanpa pandang mata, menyamaratakan seluruh pegawai tanpa perbedaan dengan memberikan arahan yang jelas lalu memberikan contoh, menerapkan sikap kedisiplinan dan integritas yang tinggi.

Disampaikan oleh (Minarti, 2024) bahwa motivasi yang diberikan pemimpin adalah dengan memberikan reward. Reward berupa pemilihan temoat tugas atau penghargaan satria

lencana biasanya penghargaan ini didapatkan oleh pegawai yang telah lama bekerja seperti 10-20 tahunan. Pernyataan ditambahkan oleh (Arie Puspita & Siti Zulhaidah, 2024) pegawai diberikan reward berupa hadiah kepada mereka yang rajin dalam bekerja, dan melakukan pekerjaan dengan baik.

Selain itu pendapat disampaikan oleh (Rolly Gunawan, 2024) bahwa motivasi yang diberikan adalah memberikan support, dukungan, contoh dan bekerja sama dalam tim agar melaksanakan TUPOKSI (Tugas pokok dan fungsi) sesuai yang diharapkan.

Dalam konsep motivasi atau dukungan yang diberikan adalah reward seperti bonus, kenaikan pangkat, serta pengormatan seperti penghargaan dan sertifikat, pengakuan publik atau sesama pegawai yang nantinya diharapkan akan menambah semangat dalam bekerja.

Pernyataan disampaikan oleh (Dedy Delys, 2024) bahwa pengambilan keputusan dari pemimpin adalah dengan mangayomi, dalam artian memberikan dukungan dan arahan serta memberikan peringatan teguran (Sanksi) sesuai dengan kesalahan yang dilakukan. Semakin besar kesalahan yang diperbuat maka semakin besar juga sanksi yang di dapat. Namun sejauh ini pemimpin tidak langsung memberatkan dengan memberikan sanksi tetapi secara bertahap. Ditambahkan juga oleh (Yanuardi & Siti Zulhaidah, 2024) bahwa tindakan yang dilakukan dapat berupa peringatan 1,2,3 kemudian secara tertulis,

memberikan sanksi atau konsekuensi sesuai kebijakan.

Pengambilan Keputusan yang diambil dengan pertimbangan matang, mulai dari teguran dan pengarahan hingga sanksi jika diperlukan. Pemimpin mengayomi dan memberikan dukungan agar pegawai tidak mengulangi kesalahan.

## 2. Komunikasi, dan Kebijakan

Pernyataan disampaikan oleh (Siti Zulhaidah, 2024) bahwa cara pemimpin dalam berinteraksi yaitu melakukan observasi atau pengamatan terlebih dahulu untuk memperoleh informasi lalu setelah itu diskusi. Interkasinya pun baik karena terdapat timbal balik sehingga pegawai tidak merasa takut atau canggung untuk menyampaikan pendapatnya.

Disampaikan juga oleh (Rolly Gunawan, 2024) bahwa komunikasi itu sendiri adalah proses penyampaian dan pemaparan, penyampaian yang diberikan oleh pemimpin dilakukan dengan rilex (santai) tetapi dalam artian serius, tidak terlalu militer atau perintah dan secara kekeluargaan.

Dalam konsep komunikasi interaksi dan respon yang diberikan pemimpin tergolong aktif dan baik, dengan pemimpin yang terbuka terhadap masukan dan saran. Interaksi dilakukan secara santun dan profesional, menciptakan lingkungan yang tidak membuat pegawai canggung dalam menyampaikan pendapat.

Pernyataan disampaikan oleh (Bunyani, 2024) bahwa kebijakan yang diambil tegas sesuai kondisi, salah satu contohnya kebijakan kerja, menetapkan jam kerja yang telah ditentukan (waktu masuk,

pulang, dan istirahat), kebijakn absensi dan keterlambatan sesuai dengan aturan yang berlaku.

Dismapaikan juga oleh (Rolly Gunawan, 2024) bahwa penerapan kebijakan yang diambil tegas tetapi profesional sesuai dengan situasi dan kondisi. Mempertimbangkan konteks, kebutuhan nilai-nilai suatu instansi tanpa mengorbakan integritas dan profesionalisme.

Dalam konsep kebijakan mencakup serangkaian panduan dan prinsip yang ditekankan dalam mengelola tim dan organisai, pemimpin profesional dalam kebijakan yang diberikan kantor pusat maupun kebijakan yang disepakati di instansi.

B. Etos Kerja Islam Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu Penerapan etos kerja islam pada kantor kemenag kota Bengkulu sudah cukup baik karena telah menerapkan beberapa ciri dari etos kerja seperti kedisiplinan, kerja keras, tanggung jawab, rajin dan ketahanan dalam bekerja.

1. Kedisiplinan, kerja keras, dan tanggung jawab

Pernyataan disampaikan oleh (Dedy Delys, 2024) bahwa cara mengelola waktu demi mencapai kedisiplinan dengan cara mengagendakan jadwal perencanaan sehingga dapat menyelesaikan tugas utama, istirahat dan luang waktu dengan teratur. Datang tepat waktu adalah cara paling utama yang diterapkan oleh setiap pegawai untuk mencapai kedisiplinan. Ditambahkan juga oleh (Rolly Gunawan, 2024) bahwa dengan cara memaksimalkan rambu-rambu harus dipatuhi, dapat

menyelesaikan tugas dengan tepat waktu dan dengan akuntabel dapat dipertanggung jawabkan.

Dalam konsep kedisiplinan statregi pertama kali yang diterapkan adalah mengatur manajemen waktu atau disiplin waktu. Mereka juga membuat jadwal terstruktur untuk menyelesaikan tugas tepat waktu dan konsisten dengan aturan.

Pernyataan yang disampaikan oleh (Rolly Gunawan, 2024) bahwa konsep kerja keras sendiri adalah bekerja dengan sungguh-sungguh dan sepenuh hati berdasarkan 5 konsep yang ada di kantor yaitu inegritas, profesionalitas, tanggung jawab, inovasi dan keteladanan.

Disampaikan juga oleh (Novi Rinta, 2024) bahwa kerja keras adalah bekerja dengan sungguh-sungguh, selain itu bekerja harus konsisten, ketekunan dan disiplin. Kerja keras adalah kunci utama untuk mencapai hasil yang ingin dicapai dan membangun.

Dalam konsep kerja keras diartikan sebagai bekerja sungguh-sungguh, konsisten, dan disiplin untuk mencapai hasil yang diinginkan. Ini mencakup bekerja tepat waktu, sesuai tugas pokok dan fungsi (tupoksi), serta menunjukkan sikap profesional.

Pernyataaan yang disampaikan oleh (Bunyani & Arie Puspita, 2024) bahwa tanggung jawab itu sendiri adalah menerima segala pekerjaan dalam situasi apapun dan mengerjakan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu. Selalu siap dan berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan. Ditambahkan juga oleh (Yanuardi, 2024) bahwa ketika diberikan suatu pekerjaan yang

mendadak harus selalu siap dikerjakan sesuai dengan keadaan, kebutuhan dan prioritas utama pekerjaan.

Dalam konsep tanggung jawab Pegawai siap mengerjakan tugas mendadak sesuai prioritas. Mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan cepat, serta berdiskusi jika membutuhkan waktu tambahan.

## 2. Rajin dan ketahanan dalam bekerja.

Pernyataan disampaikan oleh (Minarti, 2024) bahwa dalam membantu pekerjaans sesama pegawai harus sesuai dengan kemampuan, jika mampu untuk membantu maka akan bekerja sama. Kontribusi dalam membantu pekerjaan sangat beragam, seperti memberikan dukungan moral dan motivasi. Ditambahkan juga oleh (Siti Zuhaidah & Rolly Gunawan, 2024) bahwa siap membantu sesama pegawai dengan catatan harus sesuai dengan TUPOKSI (tugas pokok dan fungsi) melakukan kerja sama tim dan bagi tugas.

Dalam konsep rajin pegawai saling membantu sesuai kemampuan tanpa mengganggu tugas utama. Mereka bekerja sama dalam tim, memberikan dukungan moral, motivasi, dan kontribusi pengetahuan.

Pernyataan disampaikan oleh (Arie Puspita & Rolly Gunawan, 2024) bahwa saat kelelahan dalam bekerja biasanya mereka istirahat sejenak disamping itu juga minum air putih yang banyak untuk menjaga dehidrasi.

Disampaikan juga oleh (Dedy Dellys, 2024) bahwa saat

kelelahan dalam bekerja biasanya saya relaks, bermain hp serta komunikasi yang masih dalam batasan. Teknik relaksasi sendiri untuk mengurangi stress dan meningkatkan fokus. Ditambahkan juga oleh (Bunyani, 2024) istirahat seperti keluar ruangan, komunikasi terbuka, berbicara dengan rekan kerja yang dapat membantu mengurangi beban kerja selagi tidak mengganggu rekan kerja.

Dalam konsep ketahanan dalam bekerja Untuk menjaga kesehatan fisik dan mental, pegawai beristirahat sejenak, minum air putih, relaksasi, dan berkomunikasi dengan rekan kerja. Ini membantu mengurangi stres dan meningkatkan fokus serta produktivitas.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

1. Gaya kepemimpinan pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu memiliki tipe kepemimpinan demokratis dan kharismatik karena dilihat dari ciri-ciri kepemimpinan demokratis dan kharismatik dimana pemimpin selalu terbuka dalam menerima pendapat setiap pegawai dan selalu memberikan interaksi umpan balik yang diberikan pemimpin sehingga komunikasi tergolong aktif dan baik. Setiap pegawai bebas dalam menyampaikan pendapat dan selalu memberikan kesempatan terhadap pegawainya, menerima kritik dan saran yang membangun. Selain itu pemimpin juga memberikan contoh penerapan kedisiplinan, yaitu disiplin waktu seperti datang lebih dahulu dibandingkan pegawai sehingga membuat daya tarik yang

mempengaruhi pegawai agar datang lebih cepat lagi.

2. Penerapan etos kerja islam pada Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu sudah cukup baik karena telah menerapkan beberapa ciri dari etos kerja seperti kedisiplinan yang mengutamakan manajemen waktu, bekerja dengan sungguh-sungguh dan konsisten sesuai dengan tupoksi (tugas pokok dan fungsi). Pegawai juga mampu menjadwalkan pekerjaan yang diberikan dan dapat melaksanakan kerja sama tim yang menunjukkan sikap kepedulian antar pegawai sehingga memiliki integritas yang mencakup keseluruhan. Dengan menerapkan prinsip-prinsip ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang sesuai dengan nilai-nilai islam dan bermanfaat bagi semua pihak yang terkait.

#### Saran

Berdasarkan hasil dan kesimpulan diatas maka peneliti dapat memberikan saran kepada pegawai agar lebih meningkatkan kedisiplinan, usahakan supaya pegawai lebih awal datang dari pada pemimpin meskipun belum masuk waktunya. Untuk peneliti selanjutnya, diharapkan untuk lebih menyempurnakan lagi penelitian ini dan diharapkan untu menambahkan strategi lain yang lebih inovatif.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, D Z, A Muqopie, and A Zohriah, 'Gaya Kepemimpinan Dalam Lembaga Pendidikan', *Journal on Education*, 06.01 (2023), 5218–23
- Akbar, Nadzmi, 'Tipe Dan Gaya Kepemimpinan Pendidikan Dan Dakwah', *Al-Hiwar : Jurnal Ilmu Dan Teknik Dakwah*, 5.9 (2017), 9979–85
- Arie Puspita, Pegawai Kantor

Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara Rabu, 28 Februari 2024

- Asnawi, S., & Indonesia, U. P. (1999). *Semangat kerja dan gaya kepemimpinan*. 2, 86–92.
- Bunyani, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara Kamis, 29 Februari 2024
- Dedy Dellys, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara Jumat, 1 Maret 2024
- Fatihah Izzatul Yusrany *Jurumam Ekonomi Syariah Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Islam*. (2023).
- Hanafi, A. S., Almy, C., & Siregar, M. T. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Effect of Leadership Style and Work Motivation To Employee Performance. *Jurnal Manajemen Industri Dan Logistik*, 2(1), 52–61. <http://jurnal.poltekapp.ac.id/>
- Manik, L. L. A., & Bancin, M. A. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada Hotel Pardede Internasional Medan. *Jurnal Global Manajemen*, 11(1), 187. <https://doi.org/10.46930/global.v11i1.1602>
- Minarti, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara Rabu, 28 Februari 2024
- Novi Rinta, Kantor Kementerian Agama Kota Bengkulu, Wawancara Rabu, 28 Februari 2024
- Nurfitri Hidayanti, Busaini, M. H. (2017). Etos Kerja Islami Dan Kesejahteraan Karyawan Pada Pt. Adira Dinamika Multi Finance Syariah. *JEBI (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Islam)*, 2(2), 159–174. <https://journal.febi.uinib.ac.id/index.php/jebi/article/view/115>
- Rolly gunawan, Kantor Kementerian

- Agama Kota Bengkulu, Wawancara  
Kamis, 29 Februari 2024
- Selatan, P. S. (2022). *Yönetim: Jurnal  
Manajemen Dakwah, Vol.5 No.2  
Desember 2022 Awalia Nabila,  
Hidayat HT, Muzayanah. 5(2),  
128–141.*
- Siti Zulhaidah, Kantor Kementerian  
Agama Kota Bengkulu,  
Wawancara Kamis, 29 Februari  
2024
- Suatu, A., Islam, K., Tingkat, P., &  
Sekilas, A. S. W. T. (n.d.). *Teknik  
Industri Universitas  
Muhammadiyah Jakarta. 82–94.*
- Yanuardi, Kantor Kementerian Agama  
Kota Bengkulu, Wawancara Jumat,  
1 Maret 2024