



Strategi Pimpinan Lazisnu Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai

H. Amin Awal Amarudin

Universitas K.H. Abdul Wahab Hasbullah

Muhammad Rizvi

Universitas K.H. Abdul Wahab Hasbullah

Alamat: Universitas K.H. Abdul Wahab Hasbullah Tambakberas Jombang

Korespondensi penulis: aaamarudin@gmail.com

Abstract. *Leadership strategy has a significant role in the performance of organizations and social institutions. Leadership that is based on a good strategy and is supported by quality human resources has the potential to facilitate the achievement of goals and obtain more optimal performance results in an organization in accordance with the specified vision and mission. This research is motivated by the existence of an ideal institutional leadership, thereby creating employee performance discipline. This study aims to explain) to find out the strategy of the Lazisnu leadership in improving the performance of Lazisnu employees. The research method uses a qualitative approach, with descriptive analysis. The author attempts to conduct this research by using direct interviews with the leaders who are the primary data source for this research.*

Keywords: *Strategy, Leadership, Employee Performance.*

Abstrak. Strategi kepemimpinan memiliki peran signifikan terhadap kinerja organisasi maupun lembaga sosial kemasyarakatan. Kepemimpinan yang dilandasi dengan strategi yang baik dan didukung dengan sumber daya manusia yang berkualitas berpotensi memudahkan pencapaian tujuan dan mendapatkan hasil kinerja yang lebih optimal dalam sebuah organisasi sesuai dengan visi misi yang ditentukan. Penelitian ini dilatar belakangi oleh terdapat sebuah kepemimpinan Lembaga yang ideal, sehingga menciptakan kedisiplinan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menjelaskan) untuk mengetahui strategi pimpinan Lazisnu dalam meningkatkan kinerja pegawai Lazisnu. untuk mengetahui implementasi strategi pimpinan Lazisnu untuk meningkatkan kinerja pegawai lazisnu dan untuk mengetahui evaluasi strategi pimpinan Lazisnu untuk kinerja pegawai. Metode Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif, dengan analisis deskriptif. Penulis berupaya melakukan penelitian ini dengan menggunakan Wawancara secara langsung kepada Pimpinan yang menjadi sumber data primer penelitian ini.

Kata kunci: Strategi, Kepemimpinan, Kinerja Pegawai.

LATAR BELAKANG

Kemajuan dalam sebuah organisasi tidak bisa lepas dari eksistensi serta pengaruh sumber daya manusia (SDM) yang ada pada diri organisasi. (Fahmi, 2018) Organisasi merupakan bagian aktifitas untuk mempermudah roda jalan sebuah tujuan bersama, dimana tujuan tersebut memiliki sebuah visi-misi yang jelas. SDM merupakan faktor utama kemajuan organisasi. Pegawai pada dasarnya merupakan motor pendorong, pemikir, dan perancang untuk mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, untuk memiliki SDM yang berkualitas diperlukan strategi meningkatkan kinerja di dalam bekerja. (MUHAMMAD YUSRIL, 2022). Suatu organisasi juga tidak luput dari sebuah adanya pemimpin dimana menjadi salah satu faktor utama dalam berkembangnya roda organisasi tersebut. Sebagai seorang pemimpin harus memiliki integritas yang tinggi dan dihormati oleh orang lain karena kejujuran dan keadilan yang dipraktikkan. Dan juga memiliki Kemampuan untuk belajar dan beradaptasi dengan lingkungan dan sosial. strategi merupakan suatu cara untuk mencapai sebuah tujuan yang terdiri dari aktivitas yang penting. Fungsi dari strategi pada dasarnya adalah sebuah upaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif dan tepat sasaran. (Triono & Indah, 2022)

Strategi diatas tersebut merupakan strategi umum dalam sebuah organisasi yang bisa menjadi suatu referensi untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Dalam study kali ini menjadikan rujukan untuk mengetahui suatu kepemimpinan Lembaga amil zakat Nahdlatul Ulama Dalam rangka mengelola dan memberdayakan potensi zakat sebagai kekuatan ekonomi masyarakat, keberadaan institusi zakat merupakan suatu lembaga publik yang ada diteingah masyarakat meinjadi sangatlah peinting. Zakat memiliki peranan yang sangat strategis dalam upaya pengentasan kemiskinan atau pembangunan ekonomi berbeda dengan sumber keuangan untuk pembangunan yang lain, zakat tidak memiliki dampak balik apapun kecuali ridho dan pahala dari Allah semata. (Damanhur, 2016)

Penelitian ini memiliki beberapa tujuan diantaranya Untuk mengetahui strategi pimpinan Lazisnu dalam meningkatkan kinerja pegawai Lazisnu Untuk mengetahui implementasi strategi pimpinan Lazisnu untuk meningkatkan kinerja pegawai lazisnu Untuk mengetahui evaluasi strategi pimpinan Lazisnu untuk kinerja pegawai.

KAJIAN TEORITIS

Strategi

Secara umum, strategi merupakan suatu cara untuk mencapai sebuah tujuan atau cita-cita yang dimiliki oleh seorang pemimpin. Didalam sebuah kepemimpinan, strategi meruakan upaya yang sistematis melalui pengintegrasian dari tujuan, sasaran, kebijakan, dan program dalam organisasi. Fungsi dari strategi pada dasarnya adalah sebuah upaya agar strategi yang disusun dapat diimplementasikan secara efektif dan tepat sasaran. (Triono & Indah, 2022) Menurut Ngalimun strategi adalah suatu pola yang direncanakan dan ditetapkan secara sengaja untuk melakukan kegiatan atau tindakan.(Ngalimun, M.Pd., Drs. H. Muhammad Fauzani, M. Pd., Dr. Ahmad Salabi, S.Ag., 2018)

Strategi adalah pendekatan secara yang bersangkutan dengan suatu proses, gagasan, merencanakan dan eksekusi sebuah aktivitas dalam kurun waktu tertentu, dengan adanya strategi komunikasi pimpinan inilah dapat dilihat pagawai yang memiliki motivasi dan pegawai tidak memiliki motivasi dalam bekerja.(Mastanora & Deswita, 2021)

Strategi membantu pemimpin menentukan arah dan tujuan jangka panjang organisasi, sehingga memastikan bahwa semua usaha dan sumber daya dialokasikan dengan benar untuk mencapai tujuan tersebut. Sesuai yang dengan pendapat Anwar Prabu (2013: 67), kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.(Aldi & Faddila, 2023)

Oleh karena itu strategi sangatlah dibutuhkan untuk mengembangkan sebuah Lembaga ataupun perusahaan sehingga bisa bertumbuh dengan baik. Strategi merupakan instrument manajemen yang ampuh dan tidak dapat dihindari, tidak hanya untuk survival dan menenangkan persaingan tetapi juga untuk tumbuh berkembang.(Ni Nyoman Sunariani, 2020)

Kepemimpinan

Kepemimpinan adalah hubungan pada dalam diri seseorang atau pemimpi, untuk bisa mempengaruhi orang lain untuk bekerja secara sadar dalam hubungan tugas untuk mencapain tujuan yang diinginkan.(Islam, Raden, & Lampung, 2019) ada kesamaan dengan teori diatas menurut James L.Gibson, (2006:4) kepemimpinan terbagi menurut

sifat individu, pengaruh terhadap orang lain, pola-pola interaksi, kedudukan administrative dan persepsi orang lain mengenai pengaruh.(Meika et al., 2021)

Pimpinan memiliki gaya yang bisa menyesuaikan pada situasi yang ada sehingga bisa menjadi kepemimpinan yang ideal. Menurut Robert Boles (1980) didalam wirawan (2002 : 40) teori ilmu kepemimpinan menjadi teori normative dan teori deskriptif. Teori normative adalah teori yang menjelaskan fenomena dengan memformalisasikan dalam bentuk yang ideal atau apa yang harus dilakukan, teori deskripsi adalah teori yang menjelaskan fenomena yang sangat lengkap dengan cara yang subyektif mungkin.(Oktarini, 2021)

Keahlian sebagai sosok seorang Kepemimpinan harus memiliki keterampilan yang menjadi ciri khas pemipin untuk menjadi pimpinan yang ideal bagi Lembaga. Keterampilan pemimpin adalah factor penting untuk dimiliki dalam menggerakkan roda organisasi juga membimbing pegawai untuk lebih produktif serta menghasilkan sesuai dengan yang diharapkan oleh Lembaga tersebut.(Nasution & Ichsan, 2021)

Lazisnu

NU-CARE LAZISNU merupakan Lembaga Amil Zakat, Infaq dan Shadaqah Nahdlatul Ulama (LAZISNU) yang didirikan pada tahun 2004. Tujuan awal berdirinya NU-CARE LAZISNU adalah untuk membantu kesejahteraan umat serta mengangkat harkat social melalui pendayagunaan dana Zakat, Infaq, Shadaqah (ZIS) dan dana-dana Corporate SocialResponsibility (CSR).

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan perilaku organisasi yang secara langsung berhubungan dengan produksi barang atau jasa(reza Nurul Ichsan, 2020) menurut Amir (2015) menyatakan bahwa kinerja merupakan sesuatu yang berhubungan dengan tugas kerja yang diberikan. Kinerja bukanlah akhir-akhir dari serangkaian proses kerja, melainkan proses keseluruhan mulai dari kegiatan input, proses output, dan bahkan hasil.(Oktavia & Fernos, 2023) Kinerja adalah keberhasilan yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut berupa profit oriented dan non oriented yang dihasilkan selama satu periode.(Buyung, 2022)

Kinerja pegawai menentukan arah dan tujuan yang akan dicapai keberhasilan, sehingga memastikan bahwa semua usaha dan sumber daya manusia yang berkualitas mampu mencapai tujuan tersebut. Sesuai yang dengan pendapat Anwar Prabu (2013: 67),

kinerja pegawai adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia suatu periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. (Aldi & Faddila, 2023)

Menurut kasmir (2018) penilaian kinerja merupakan sebuah pola yang dilaksanakan dalam meninjau serta evaluasi kinerja para pegawai. (Edi Yusman, 2021) evaluasi sebuah kinerja perlu dilakukan setiap hal yang untuk bertujuan perbaikan dan pengembangan yang kemudian akan menjadi dasar untuk lebih meningkatkan sebuah kinerja lembaga. Keberhasilan tersebut perlu adanya kolaborasi yang didukung oleh pimpinan dalam Upaya meningkatkan kinerja pegawai untuk mencapai tujuan yang di inginkan dari beberapa pihak yang menjadikan suatu kesinambungan untuk mencapai sebuah keberhasilan dan saling menguntungkan.

Menurut Linden (2004) Adapun 4 kolaboratif yang perlu dimiliki pemimpin yaitu: (a) tegas dan mampu mendorong bawahannya untuk berkolaborasi, (b) bisa mengendalikan egonya pemimpin untuk terlibat dalam kolaborasi, (c) memberikan ruang dan waktu kepada pegawai agar memutuskan untuk terlibat dalam kolaborasi atas kemauannya sendiri, dan (d) seorang pemimpin dalam melakukan kolaborasi harus mampu berfikir jauh dan kedepan dengan melihat kemungkinan terhubungnya pekerjaan dengan sesuatu yang lebih besar. (Ciparay et al., 2020)

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian kualitatif adalah suatu proses untuk mengetahui fakta- fakta manusia dan sosial dengan membuat suatu hasil kesenian yang menyeluruh dan kompleks yang dapat diberikan dengan kata-kata. Memberitahukan sebuah pendapat dengan jelas yang diperoleh dari informan, serta dilakukan dalam latar settingan yang ilmiah. (Rijal Fadli, 2021).

Analisis data sebagai Upaya mencari dan menata secara sistematis catatan hasil observasi, wawancara, untuk meningkatkan pemahaman peneliti tentang kasus yang diteliti menyajikannya sebagai temua bagi orang lain.

Pengertian tersebut mengandung beberapa unsur diantaranya, (a) Upaya mencari data adalah sebuah proses lapangan dengan berbagai persiapan pralapangan tertentu, (b) menata secara sistematis hasil temuan dilapangan, (c) mengemukakan temuan lapangan, (d) mencari makna penelitian. (Uin & Banjarmasin, 2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dalam upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu adanya strategi atau terobosan untuk menjalankan perkembangan lembaga tersebut. Dalam penelitian (Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan et al., 2020) seorang pegawai yang dinyatakan siap untuk berubah dan merencanakan perubahan organisasi dan juga memfokuskan peningkatan kinerja pegawai sebagai peran penting organisasi memiliki sumber daya manusia. Sejalan dengan penelitian (Yanti, 2021) keberadaan sumber daya manusia didalam suatu perusahaan memegang peranan penting. agar pekerjaan yang telah diberikan bisa maksimal untuk kemajuan lembaga dalam mengukur sebuah keberhasilan yang membuahkan hasil yang sesuai di inginkan. kinerja pegawai membutuhkan sebuah strategi untuk bisa menggambarkan kinerja seperti apa yang mau dilakukan sesuai dengan penelitian menyebutkan bahwa (Zainul et al., 2022) kinerja pegawai sesuatu yang dicapai sebuah prestasi yang diperlihatkan. pegawai memposisikan sebuah penggerak dimana penelitian (Leonardo et al., n.d.) merupakan kunci kesuksesan menentukan perkembangan organisasi. sesuai dengan (Nasution & Ichsan, 2021) kepemimpinan dapat dikatakan sebagai cara dari memimpin dalam mengarahkan, mendorong, dan mengatur seluruh unsur-unsur organisasi sehingga menghasilkan kinerja pegawai yang maksimal. Hal ini disampaikan oleh narasumber bahwa memberikan tanggung jawab kepada pegawai salah satunya memberi sebuah kepercayaan penuh untuk mengerjakan secara maksimal.

“Strategi meningkatkan kinerja pegawai tersebut sama dengan yang lain. Berikan kepercayaan penuh kepada pegawai. untuk melaksanakan tugas dan fungsinya masing-masing sesuai dengan bidangnya” (respon narasumber)

Beberapa hal terkait strategi pimpinan diantaranya:

- a. Para pegawai di Lazisnu Jombang sangatlah loyal dengan strategi digunakan oleh pimpinan bapak Zainuddin. Sesuai dengan napa yang telah disampaikan saat penelitian mewawancarai beliau.
- b. Strategi beliau hanya menggunakan dengan cara pengawasan, mengkomunikasikan dan pengawalan secara rutin. Sejalan dengan penelitian (Mahulette et al., 2020) dikomunikasikan secara terus menerus oleh pimpinan kepada pegawai untuk mengetahui para pegawainya bisa bekerja dengan baik sesuai pertanggung jawabnya

- c. Pimpinan juga memberikan pertanggung jawaban dan memberikan pengaruh kepada pegawai sejalan dengan penelitian (Muhammad & Khosiah, 2019) pemimpin mampu memberikan pengaruh terhadap seluruh pegawai.

Untuk mengetahui bahwa pegawai telah melaksanakan tugasnya sesuai dengan pertanggung jawabannya maka adanya kontroling sesuai dengan penelitian (Kuruway & Penulis, 2021) mengawasi keberlangsungan sebuah pekerjaan para pegawai. Pegawai pasti diberikan pertanggung jawaban. Sejalan penelitian (Ni Nyoman Sunariani, 2020) dunia yang didominasi sector jasa, pentingnya modal manusia tidak dapat dipungkiri yang telah ditetapkan oleh pimpinan untuk dikemudian bisa dikerjakan dengan baik dan maksimal sesuai job dan deskripsinya masing-masing. Pegawai juga diharapkan mampu bekerja sama dengan baik. Sesuai dengan penelitian menyebutkan (Marjani Sultan, 2022) organisasi perlu untuk berupaya berkolaborasi dengan instansi lain. Untuk itu melaksanakan tersebut secara profesional sesuai dengan penelitian (Ciparay et al., 2020) pada dasarnya membutuhkan suatu relasi atau hubungan antara pihak-pihak yang terlibat dengan catatan bisa dalam hal kemampuan dan ahli pada bidang yang akan diemban oleh pegawai. Yang sebelum nya pimpinan telah menyeleksi untuk memastikan bahwa memberikan tugas yang akan dilaksanakan oleh pegawai akan diberikan secara keahliannya pegawai yang sesuai dengan bidang sesuai dengan bidang bidang diembannya

“ Untuk memastikan kesesuaian ahlian mereka Pasti Kami terbitkan SK, Kemudian kami kontrol bagian-bagian dari masing-masing bidang masing-masing divisi yang ada di organisasi sehingga kami bisa memastikan bahwa semua pegawai bertanggung jawab dan mereka berperan sesuai dengan keahlian dan kemampuan untuk berkolaborasi serta garis atau prinsip yang sudah ditentukan sebelumnya” (respon narasumber)

Berikut Implementasi strategi pimpinan:

- a. Pimpinan melakukan sebuah kontroling terhadap para pegawai yang ada di Laziznu jombang. Dengan upaya ini pimpinan bisa melihat tingkat keberhasilan yang telah ditargetkan dan dimintak oleh pimpinan, sehingga dalam mengimplementasikan sebuah strategi bisa diukur secara akurat sehingga tau sejauh mana tingkat capaian pegawai

- b. Pimpinan memberikan atau menerbitkan sebuah SK untuk para pegawai dimana itu sebuah strategi pimpinan untuk kemudian bisa dipertanggung jawabkan atas pekerjaannya dalam melaksanakan tugas tugasnya dengan baik
- c. Implementasi pimpinan juga memastikan sedemikian mungkin bahwa keahliannya itu betul-betul diperhatikan dan diuji kelayakan untuk nantinya akan diberikan pekerjaan yang sesuai ke ahliannya

Upaya ini dalam pimpinan lazisnu mengadakan sebuah evaluasi disetiap pekerjaan yang telah dilakukan semua pegawainya. Dan juga memberikan tingkat keharmonisan dalam berkomunikasi dengan pegawai sebagaimana disebutkan (Cahyadi, 2019) keharmonisan suasana ditempat kerja perlu diciptakan oleh pemimpin dalam berkomunikasi. Sehingga tau peningkatan yang dihasilkan pegawai apakah sudah memenuhi tujuan yang selama ini telah menjadi tujuan utama untuk memperoleh tujuan yang diinginkan pimpinan dengan dasar yang telah dirancang oleh pimpinan lazisnu. Evaluasi tersebut dapat mengidentifikasi kekurangan tantangan dan lingkungan kerja apa yang sedang dihadapi oleh pegawai tersebut dan juga pimpinan juga mau diberikan masukan sehingga menghindari terjadinya konflik komunikasi sejalan dengan penelitian (Sri Nurhayati et al., 2022) komunikasi sebuah aliran dalam pertukaran informasi dalam menghargai orang lain melalui sikap rendah hati. Sesuai dengan penelitian (Oktavia & Fernos, 2023) lingkungan kerja factor utama yang paling berpengaruh dalam menompang hasil kerja yang maksimal sehingga pimpinan tau apa yang akan dilakukan demi kelancaran roda keberlangsungan lazisnu memenuhi sebuah target. Sejalan dengan penelitian (Artanto et al., 2022) ketika adanya kurang berkena maka hal yang dilakukan oleh pimpinan ialah menanyakan dan meminta masukan dari yang bersangkutan untuk memberikan ide dan gagasan kebijakan seperti apa yang dibutuhkan Hasil tersebut juga menjadi pertimbangan dari pekerjaan sebelumnya memberikan gambaran gambaran yang harus dilakukan selanjutnya.

“Untuk memastikan peningkatan kinerja atau kualitas kerja maka kami adakan evaluasi bersama dengan seluruh jajaran pimpinan dan seluruh pegawai yang ada dari evaluasi itu kemudian menemukan solusi. kita akan memberikan gambaran gambaran untuk peningkatan daripada sebelumnya.” (respon narasumber)

Beberapa hal terkait evaluasi kinerja karyawan, diantaranya:

- a. Evaluasi tersebut dilaksanakan 1 bulan sekali atau disaat ada beberapa hal kegiatan atau program capaian yang telah dilaksanakan oleh Laziznu dengan beberapa pegawai untuk selanjutnya hasil evaluasi tersebut menjadikan sebuah perbaikan dan peningkatan hasil yang akan dicapai dalam agenda-agenda selanjutnya
- b. Pimpinan juga memberikan arahan dalam evaluasi tersebut bahwa untuk evaluasi yang telah dilakukan juga mencatat kekurangan kekurangan yang telah dikerjakan, sehingga evaluasi tersebut tidak membuahkan hal yang sia sia
- c. Evaluasi tersebut juga memberikan sebuah gambaran gambaran atau pengarahan oleh pimpinan langsung yang nantinya gambaran tersebut sebagai memperluasnya pemikiran pegawai sehingga tau apa yang akan dikerjakan oleh pegawai

KESIMPULAN DAN SARAN

1. Penelitian tentang strategi pimpinan untuk meningkatkan kinerja pegawai bahwa strategi yang telah dilakukan pimpinan Laziznu pada era yang dipimpinnya efektif sehingga menumbuhkan rasa emosional dalam pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan cukup efisien.
2. kekurangan dalam kinerja pegawai bisa sangat terkontrol dengan baik oleh pimpinan. Dilihat dari para pegawai bisa melaksanakan tugas dengan baik dan royal terhadap pekerjaannya yang telah diberikan oleh pimpinan dalam memastikan para pegawai bisa melakukan pekerjaannya bisa maksimal.
3. suatu strategis pimpinan untuk meningkatkan sebuah kinerja pegawai. Strategi pimpinan melalui komunikasi yang baik bisa menghasilkan lingkungan Laziznu yang positif , dari mulai pimpinan hingga seluruh pegawai yang ada diLaziznu
4. Dalam meningkatkan kinerja pegawai pimpinan melakukan motivasi dan arahan untuk para pegawai yaitu timbulnya sebuah kedekatan yang dapat membentuk sikap kepercayaan diri para pegawai lainnya.
5. motivasi dan arahan pimpinan membentuk pola kepercayaan diri pegawai dimana bisa berkolaborasi baik pekerjaan individu maupun berkelompok.
6. melalui pendekatan yang dilakukan oleh pimpinan adalah dengan sharing dan memberikan waktu untuk menyapaikan pendapat dan ide sehingga para pegawai mampu untuk menciptakan penyelesaian pekerjaan maupun melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan harapan pimpinan.

Saran

1. pimpinan perlu memiliki standart dan legalitas keahlian pegawai sesuai kebutuhan Lazisnu. Dengan itu pimpinan memiliki kualitas pegawai yang professional yang telah diakui oleh lembaga yang mengeluarkan legalitas keahlian tersebut
2. pimpinan perlu membuat program pelatihan skil untuk pegawai. Sehingga pegawai memiliki kemampuan yang bisa bersaing dengan yang lain dan juga bisa meningkatkan sebuah hasil yang lebih baik
3. Strategi pimpinan perlu meningkatkan lagi kontroling lapangan sampai kepegawai. dengan cara pengawasan dan pengawalan secara rutin untuk mengetahui para pegawainya bisa bekerja dengan baik sesuai pertanggung jawabnya
4. Implementasi strategi pimpinan perlu memastikan bahwa keahliannya itu betul-betul diperhatikan dan uji kelayakan untuk diberikan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya
5. Evaluasi pimpinan perlun memberikan sebuah gambaran atau pengarahan yang bisa diterima jelas oleh pegawai langsung sehingga pegawai memperluas pemikiran pegawai

REFERENSI

- Aldi, D. L., & Faddila, S. P. (n.d.). Strategi Gaya Kepemimpinan Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada PT Usaha Baru Gemilang. *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5). <https://doi.org/10.5281/zenodo.8085479>
- Artanto, D., Arifin, Z., Citraningsih, D., & Sunan Kalijaga Yogyakarta, U. (2022). STRATEGI KEPEMIMPINAN PROFETIK DALAM MENGELOLA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM DI MASA KRISIS. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 06(01). <https://doi.org/10.32478/evaluasi>
- Buyung, H. (2022). *MONOGRAF KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL, MOTIVASI KERJA DAN KINERJA PEGAWAI*. <https://repository.penerbiteureka.com/publications/560183/monograf-kepemimpinan-transformasional-motivasi-kerja-dan-kinerja-pegawai>
- Cahyadi, B. (2019). pengaruh gaya kepemimpinan dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dalam perspektif islam. *Amwaluna: Jurnal Ekonomi Dan Keuangan Syariah*, 3(1), 29–40. <https://doi.org/10.29313/amwaluna.v3i1.4141>
- Ciparay, K. B., Isakh, I. H., Rossa, J. C., Narendragharini, K. S., & Putri, K. S. (2020). Kolaborasi dalam Program Inovasi Pembangunan dan Pemberdayaan Kewilayahan di. In *Jurnal Birokrasi & Pemerintahan Daerah* (Vol. 2, Issue 2).
- Damanhur, N. (2016). Analisis Pengaruh Bantuan Zakat Terhadap Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Kabupaten Aceh Utara. *Jurnal Visioner & Strategis*, 5(2).
- Edi Yusman, Y. R. S. (2021). PENGARUH PENDIDIKAN, PELATIHAN, PENGALAMAN DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DIREKTORAT PENGAMANAN BP BATAM. *Jurnal AS-SAID*, 1(2), 97–107. <https://e-journal.institutabdullahsaid.ac.id/index.php/AS-SAID/article/view/50/29>
- Fahmi, B. E. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Transformatisional, Motivasi Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kerja Karyawan PT. Ledokombo (PT. LDO) Jember. In *Universitas Jember* (Vol. 1, Issue 3).
- Islam, U., Raden, N., & Lampung, I. (n.d.). *TEORI-TEORI KEPEMIMPINAN Sulthon Syahril*.
- Jenderal Penguatan Riset dan Pengembangan, D., Yuwono, T., Wiyono, N., Asbari, M., Novitasari, D., Silitonga, N., Tinggi Ilmu Ekonomi Insan Pembangunan, S., & Insan Pembangunan, S. (2020). ANALISIS PENGARUH EFEKTIVITAS KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DAN KESIAPAN UNTUK BERUBAH TERHADAP KINERJA KARYAWAN WANITA DI MASA PANDEMI COVID-19. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Manajemen TERAKREDITASI PERINGKAT*, 4(3), 615–632. <http://jim.unsyiah.ac.id/ekm>
- Kuruway, M., & Penulis, K. (2021). *PENGARUH KEPEMIMPINAN, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIS DAERAH KABUPATEN MAPPI*. 3(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1>

- Leonardo, V., Akbar Maulana Hutabarat, F., & Sulaiman, F. (n.d.). *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI) Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Perkantoran Maha Vihara Maitreya Cemara Asri, Deli Serdang*. <http://prosiding.seminar-id.com/index.php/sensasi/issue/archivePage|466>
- Mahulette, B. W., Karamoy, H., Wangkar, A., & Ekonomi dan Bisnis Jurusan Akuntansi, F. (2020). *ANALISIS PENERAPAN SISTEM PENGENDALIAN MANAJEMEN DALAM USAHA MENINGKATKAN KINERJA MANAJER PRODUKSI PADA PT. CITRA RAJA AMPAT CANNING ANALYSIS OF THE IMPLEMENTATION OF MANAGEMENT CONTROL SYSTEMS IN OPERATION PRODUCTION MANAGER PERFORMANCE AT PT CITRA RAJA AMPAT CANNING*. *Oleh*. 8(4), 1010–1017.
- Marjani Sultan. (2022). Kolaborasi Stakeholders dalam Penyelenggaraan Corporate University pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Proinsi Sulawesi Selatan. *Widyaiswara Indonesia Vol.3, No. 2, Juni2022, Pp. 81-94*.
- Mastanora, R., & Deswita, M. (2021). Strategi Komunikasi dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Masa Pandemi Covid-19. *Juli-Desember) Istinarah*, 3(2), 2021. <http://ojs.iainbatusangkar.ac.id/ojs/index.php/istinarah/index>
- Meika, G., Pascasarjana, M., Islam, U., Muhammad, K., & Al-Banjary, A. (2021). *PERAN PEMIMPIN DALAM MEMOTIVASI DAN MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI*.
- Muhammad, D. H., & Khosiah, N. (2019). *STRATEGI PEMIMPIN DALAM MEMBANGUN ORGANISASI MULTIKULTURAL DALAM PENDIDIKAN* (Vol. 3, Issue 02).
- MUHAMMAD YUSRIL. (2022). *STRATEGI PEMIMPIN DALAM MENINGKAT KINERJA BADAN AMIL ZAKAT NASIONAL (BAZNAS) DI KABUPATEN TULANG BAWANG*. 1–57.
- Nasution, L., & Ichsan, R. N. (2021). PENGARUH PENERAPAN KEPEMIMPINAN TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR DINAS PENDIDIKAN KABUPATEN KARO. In *Jurnal Ilmiah METADATA* (Vol. 3).
- Ngalimun, M.Pd., Drs. H. Muhammad Fauzani, M. Pd., Dr. Ahmad Salabi, S.Ag., M. Pd. (2018). *Strategi dan model pembelajaran* (Cetakan II). Aswaja Pressindo, ©2015.
- Ni Nyoman Sunariani, N. I. F. (2020). Strategi Peningkatan Kompetensi Pegawai Bank Perkreditan Rakyat (BPR). *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(01). <https://journal.undiknas.ac.id/index.php/magister-manajemen/article/view/2340>
- Oktarini. (2021). *PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, KOMPETENSI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI*. 3(1). <https://doi.org/10.31933/jemsi.v3i1>
- Oktavia, R., & Fernos, J. (2023). *PENGARUH LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA PADANG*. 2(4). <https://sirancak.disduk>

- Reza Nurul Ichsan. (2020). *PENGARUH DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI LINGKUNGAN AJUDAN JENDERAL DAERAH MILITER(AJENDAM) –IBUKITBARISAN MEDAN*. 13–09. <http://jurnal.darmaagung.ac.id/index.php/jurnaluda/article/view/625>
- Rijal Fadli, M. (2021). *Memahami desain metode penelitian kualitatif*. 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1>
- Sri Nurhayati, E., Swarnawati, A., Wibowo, C., Indri Widarti, E., Thufail, A., & Inasa Ori Sativa, dan. (2022). *Eti Sri Nurhayati, Aminah Swarnawati, Cahyo Wibowo, Eka Indri Widarti, Ahmad Thufail, dan Inasa Ori Sativa MetaCommunication: Journal of Communication Studies*.
- Triono, B., & Indah, F. (2022). *DALAM PENYELENGGARAAN PEMERINTAHAN DI DESA PAGER KECAMATAN BUNGKAL KABUPATEN PONOROGO STRATEGY ANALYSIS OF WOMEN VILLAGE HEAD LEADERSHIP IN GOVERNMENT IN PAGER VILLAGE , BUNGKAL DISTRICT , PONOROGO*. 2(April), 28–36.
- Uin, A. R., & Banjarmasin, A. (2018). *Analisis Data Kualitatif* (Vol. 17, Issue 33).
- Yanti, L. (2021). Analisis Kinerja Pegawai Berdasarkan Aspek Kepribadian Diri. In *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis* (Vol. 1, Issue 1).
- Zainul, M., Uin, A., Ali, S., & Tulungagung, R. (2022). *STRATEGI MANAJEMEN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PRESTASI BELAJAR SISWA DI SMP MA'ARIF NU GARUM BLITAR* (Vol. 10).