

ANALISIS SISTEM KEPEMIMPINAN DAN PELATIHAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN LAZISMU MOJOKERTO

Chil Yatun Ilmiyah

Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: chil.18050@mhs.unesa.ac.id

Rachma Indrarini

Prodi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomika dan Bisnis, Universitas Negeri Surabaya, Indonesia
Email: rachmaindrarini@unesa.ac.id

Abstrak

Di Indonesia terdapat lembaga pengelolaan zakat yakni yang dibentuk oleh pemerintah seperti BAZ (Badan Amil Zakat) dan yang dibentuk oleh masyarakat serta dilindungi oleh pemerintah seperti LAZ (Lembaga Amil Zakat). Salah satu contoh dari LAZ adalah LAZISMU. Dalam sebuah organisasi atau perusahaan penting adanya penilaian kinerja karyawan karena sebagai bahan evaluasi terhadap kinerja dari karyawan yang nantinya akan dapat dipahami terkait potensi karyawan itu sendiri maupun dilakukannya perencanaan pengembangan karir. Salah satu yang dapat meningkatkan kinerja karyawan adalah sistem kepemimpinan dan pelatihan. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana sistem kepemimpinan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan menggunakan metode fenomenologi. Objek penelitian yakni kepala kantor dan karyawan LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Teknik pengumpulan datanya berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi serta dalam validitas data menggunakan triangulasi sumber data. Hasil dari penelitian ini menyatakan bahwa terdapat upaya-upaya yang dilakukan oleh LAZISMU berkaitan dengan sistem kepemimpinan yakni shidiq, amanah, tabligh dan fathanah. Serta kaitannya dengan pelatihan yakni coaching, rotasi jabatan, penugasan sementara, intruksi pekerjaan dan magang. Dimana hal tersebut merupakan upaya untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Kata Kunci : sistem kepemimpinan; pelatihan; kinerja karyawan

Abstract

In Indonesia, there are zakat management institutions, namely those established by the government such as BAZ (Badan Amil Zakat), and those formed by the community and protected by the government such as LAZ (Lembaga Amil Zakat). One example of LAZ is LAZISMU. In an organization or company, it is important to evaluate employees because the evaluation of future employee performance will be related to the development itself and career planning. One that can improve employee performance is a leadership and training system. The purpose of this study was to determine how the leadership and training system in improving the performance of LAZISMU employees, Mojokerto Regency. This research is qualitative research using phenomenological methods. The object of research is the head of the office and employees of LAZISMU, Mojokerto Regency. Data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation as well as the validity of the data using triangulation of data sources. The results of this study indicate that there are efforts made by LAZISMU related to the leadership system, namely shidiq, amanah, tabligh, and fathanah. And with training, namely coaching, assignments, temporary assignments, job instructions, and internships. Where this is an effort to improve employee performance.

Keywords: leadership system; training; employee performance

1. PENDAHULUAN

Indonesia merupakan negara berkembang dengan mayoritas masyarakat muslim. Dimana berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan dan Pencatatan Sipil (DUKCAPIL) kementerian dalam negeri pada juni 2021 menjelaskan penduduk muslim sebanyak 236,53 juta jiwa atau 86,88% dari keseluruhan penduduk Indonesia (Kusnandar, 2021). Dan dari keseluruhan penduduk Indonesia tersebut saat ini masih banyak yang berada dalam posisi kemiskinan. Dimana data yang didapat dari Badan Pusat Statistik (BPS) pada September 2020 menjelaskan bahwa presentase penduduk miskin sebesar 10,19 persen atau 27,55 juta orang, meningkat sebesar 0,41 persen yakni sekitar 1,13 juta orang dari bulan Maret 2020 (BPS RI, 2020). Solusi dari masalah kemiskinan tersebut yakni dengan zakat. Dimana pada dasarnya zakat memiliki peran dalam pemberdayaan ekonomi umat. Perintah untuk berzakat terdapat di beberapa surah dalam al-qur'an. Diantaranya yakni dalam surah Al-Baqarah pada ayat ke 10 dimana memiliki arti "Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apapun yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu akan mendapatkan pahala disisi Allah. Sesungguhnya Allah maha melihat apa yang kamu kerjakan" (QS. Al-Baqarah:10). Ayat tersebut menjelaskan bahwa mengeluarkan zakat hukumnya wajib dan hal tersebut sama seperti kewajiban shalat.

Di dalam Undang - Undang Indonesia nomor 23 tahun 2011 mengenai pengelolaan zakat menjelaskan apabila zakat merupakan suatu harta yang wajib dikeluarkan atau dibayarkan oleh seorang muslim muslimah atau suatu badan usaha untuk diberikan kepada orang yang berhak menerimanya sesuai dengan yang diatur dalam syariat Islam. Di Indonesia sendiri terdapat lembaga pengelolaan zakat yakni yang dibentuk oleh pemerintah seperti BAZ atau Badan Amil Zakat dan yang dibentuk oleh masyarakat serta dilindungi oleh pemerintah seperti LAZ (Lembaga Amil Zakat) dimana tugas dari lembaga tersebut yakni mengelola zakat, infaq, dan shadaqah.

Salah satu lembaga pengelolan zakat yang dibentuk oleh masyarakat adalah Lembaga Amil Zakat Infaq dan Sadaqah Muhammadiyah (LAZISMU). LAZISMU merupakan suatu lembaga zakat yang tingkatnya nasional dan berkhidmat dalam pemberdayaan masyarakat melalui penyaluran secara produktif dana ZISKA (Zakat, Infak, Wakaf) maupun dana kedermawanan lainnya baik dari perseorangan, suatu lembaga atau instansi, dan perusahaan. Dalam operasionalnya LAZISMU memiliki karyawan dan tupoksinya masing-masing. Dimana para pekerja diberikan tugas pokok atau suatu tanggung jawab sesuai dengan kemampuannya. Pemilihan tempat penelitian di LAZISMU Kabupaten Mojokerto sendiri karena berdirinya LAZISMU terbilang belum lama yakni pada tahun 2018 dan terkait perkembangan LAZISMU sudah bagus dibuktikan dengan beberapa penghargaan yang dimiliki yakni *fundraising* yang terbaik dari LAZ (Lembaga Amil Zakat) pada tahun 2020 serta Penghargaan program unggulan inovasi sosial untuk pencapaian *Sustainable Development Goals* (SDG's) dalam rangka Rapat Kerja Nasional (RAKERNAS) LAZISMU tahun 2022. Dari beberapa penghargaan tersebut pastinya terdapat peningkatan kinerja di LAZISMU.

Suatu peningkatan kinerja dapat diukur melalui penilaian kinerja. Penilaian kinerja karyawan merupakan hal penting dalam sebuah organisasi. Penilaian adalah suatu bentuk dari evaluasi terhadap kinerja dari karyawan dimana nantinya akan dapat dipahami terkait potensi karyawan itu sendiri dan dapat dilakukannya perencanaan pengembangan karir untuk kedepannya. Tujuan adanya penilaian kinerja karyawan

yakni untuk mengidentifikasi terkait kelebihan dan kekurangan masing - masing karyawan sehingga dengan identifikasi tersebut diharapkan dapat menempatkan karyawan sesuai dengan posisi kerja yang tepat. Hasil dari penilaian kinerja juga dapat digunakan sebagai acuan untuk menentukan kompensasi, promosi, kenaikan gaji dan sebagainya.

Kinerja karyawan dipengaruhi oleh sistem kepemimpinan yang baik. "Sistem adalah sekumpulan unsur atau elemen yang saling berkaitan atau terpadu yang dimaksudkan untuk mencapai suatu tujuan" (Khadir, 2014). Sedangkan menurut Susanto "kepemimpinan merupakan bentuk dari cara seorang pemimpin dalam menjalankan kepemimpinannya untuk mempengaruhi perilaku dari seorang karyawan" (Sukmawati et al., 2020). Apabila ditarik kesimpulan sistem kepemimpinan adalah sekumpulan cara seorang pemimpin dalam mempengaruhi perilaku karyawan yang bertujuan agar perilaku mereka sesuai dengan norma yang berlaku pada perusahaan. Seorang pemimpin bertugas sebagai perencana, penggerak dan pengawas dalam aktivitas atau operasional perusahaan.

Menurut Artana dalam (Wayan et al., 2016) Seorang pemimpin harus mengerti dan memahami 4 hal yang terpenting berkaitan dengan kebijakan yang akan dilakukannya yang menyangkut pada pemeliharaan dan pengembangan sumber daya manusia. Pertama, berkaitan dengan mempengaruhi orang lain. Dimana dalam konteks ini seorang pemimpin yang berkedudukan diatas dan membawahi seorang karyawan diharuskan memiliki sebuah kemampuan serta kecerdasan dalam mempengaruhi orang lain atau bawahannya. Kedua, menumbuhkan antar pemimpin dan seluruh karyawan terkait kerjasama dalam tim, komitmen dan kesetiaan. Pimpinan harus memiliki kemampuan dan kecerdasan tersebut sehingga akan terbentuknya semangat dan motivasi dalam bekerja. Ketiga, pembangian tugas dan tanggung jawab. Seorang pemimpin harus melakukan pembangian tugas atau melimpahkan wewenang kepada karyawan. Sehingga operasional dari perusahaan akan berjalan dengan lancar. Keempat terkait pencapaian tujuan. Disini pemimpin dituntut untuk mampu megantarkan perusahaan dalam mencapai tujuan. Menyamakan antara tujuan dari individu, kelompok, perusahaan maupun masyarakat sehingga akan mengantarkan pada tercapainya visi dan misi perusahaan

Pentingnya tugas dan peran dari seorang pemimpin sehingga dapat dikatakan jika pemimpin memegang kunci dalam strategi jalannya sebuah perusahaan. Setiap pemimpin harus mampu dalam membina, maupun mengarahkan potensi dari karyawan yang tentunya antar karyawan memiliki potensi dan kemampuan yang berbeda-beda. Sebuah gaya kepemimpinan dikatakan cocok apabila mengantarkan pada tujuan perusahaan dan diterima oleh bawahan (Hafifi et al., 2018).

Selain itu kinerja karyawan yang baik dipengaruhi oleh pelatihan yang baik dari perusahaan. Pelatihan merupakan pelayanan dari pimpinan kepada bawahan dengan bertujuan untuk meningkatkan kualitas dalam kinerja karyawan. Selain itu dengan palatihan akan mempermudah karyawan untuk mengerti dan memahami pekerjaan yang ada serta dapat meningkatkan prestasi mereka dalam bekerja. Pelatihan adalah proses untuk memberikan pengetahuan dan keahlian tertentu kepada karyawan sehingga diharapkan agar karyawan dapat terampil dan mampu melaksanakan tugas serta tanggungjawabnya sehingga hal tersebut dapat mendorong karyawan untuk menjadi

lebih baik dari yang sebelumnya dan tentunya sesuai dengan keahlian atau kapasitasnya masing-masing (Munparidi, 2012).

Menurut (Hermanto, 2005) Pelatihan karyawan adalah salah satu bentuk terciptanya sumber daya manusia berkualitas yang berdasar pada sasaran dan tujuan dari perusahaan. Pelatihan berfungsi untuk memperbaiki kinerja dari karyawan agar mencapai tujuan dan hasil yang telah ditetapkan. Cara dalam memperbaiki kinerja dapat dilakukan yakni dengan meningkatkan wawasan, keterampilan ataupun sikap dari karyawan terhadap tugasnya.

Pelatihan juga turut andil dalam meningkatkan kinerja seorang karyawan. Penelitian yang telah dilakukan Nadeem memberi kesimpulan apabila pelatihan mampu memacu kinerja karyawan (Wiguna, 2015). Menurut Mathis dalam (Supatmi et al., 2012) kinerja karyawan merupakan suatu bentuk kontribusi yang dilakukan oleh karyawan kepada perusahaan seperti kualitas dari output, kuantitas dari output, kehadiran di tempat, sikap kooperatif dan lain-lain. Dari pengamatan yang dilakukan oleh (Sari et al., n.d.), beberapa indikasi adanya karyawan yang kinerjanya kurang baik antara lain adanya pelanggaran atas aturan yang telah ditetapkan seperti keterlambatan absen masuk, pernah tidak mengikuti kegiatan dari kantor dan sebagainya. Hal tersebut kemungkinan terjadi karena rasa kurang nyaman, gaji yang sedikit, motivasi menurun dalam diri karyawan dan adanya rasa tidak puas dalam pekerjaan.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya mengatakan apabila kinerja karyawan merupakan modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya (Silaen et al., 2021). Beberapa pencapaian dan penghargaan yang telah diterima oleh LAZISMU membuktikan adanya peningkatan kinerja karyawan di LAZISMU. Suatu peningkatan kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa hal termasuk kepemimpinan dan pelatihan. Sehingga atas dasar latar belakang tersebut penelitian ini untuk mengetahui bagaimana suatu sistem kepemimpinan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan di LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian kali ini menggunakan metode kualitatif. Menurut Samsu (2017) Dalam metode kualitatif pengambilan sumber datanya menggunakan observasi dan wawancara. Subjek penelitian yakni pihak Lembaga Amil Zakat, Infaq, dan Shodaqah Muhammadiyah (LAZISMU) Kabupaten Mojokerto sedangkan objek wawancara dalam penelitian ini adalah kepala kantor dan karyawan karena berhubungan langsung dengan kepemimpinan dan pelatihan yang ada di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Terkait sasaran penelitian pada sistem kepemimpinan yakni pegawai lama dan sasaran dalam pelatihan adalah pegawai baru LAZISMU.

Penelitian ini menggunakan pendekatan fenomenologis. Menurut Bagus dalam (Novayani, 2019) pendekatan ini menjabarkan mengenai suatu fenomena-fenomena atau apa saja yang tampak. Dalam hal ini, fenomenologis merupakan sebuah pendekatan filsafat yang berpusat pada analisis terhadap gejala yang membanjiri kesadaran manusia. Teknik yang digunakan dalam pengumpulan data di LAZISMU Kabupaten Mojokerto yakni pertama observasi, yang dapat dipahami sebagai suatu kegiatan ilmiah empiris berdasarkan fakta-fakta lapangan maupun teks, melalui pengalaman panca indra tanpa menggunakan manipulasi apapun (Hasanah, 2016). Metode observasi bertujuan untuk mengamati secara langsung terhadap sumber data. Kedua wawancara,

berupa tanya jawab yang dilakukan oleh dua orang atau lebih kepada orang yang mengetahui dan memahami terkait informasi yang dibutuhkan oleh peneliti. Dalam proses wawancara peneliti menggunakan instrumen wawancara berupa pertanyaan yang telah disiapkan pada saat sebelum terjun ke lapangan. Ketiga adalah dokumentasi, merupakan suatu metode yang digunakan untuk mendapatkan data berupa catatan-catatan dan dokumen lainnya yang berhubungan dengan masalah dalam penelitian. Metode dokumentasi berguna untuk mendukung hasil dari data yang diperoleh.

Penelitian ini menggunakan triangulasi sebagai validitas data. Triangulasi diartikan sebagai teknik validitas data yang bersifat menggabungkan dari berbagai teknik pengumpulan data dan sumber data yang telah ada. (Mekarisce, 2020) menyatakan bahwa tujuan dari triangulasi yakni untuk meningkatkan kekuatan teoritis, metodologis, maupun interpretatif dari penelitian kualitatif. Yang digunakan dalam penelitian kali ini adalah triangulasi sumber data. Triangulasi dalam penelitian ini adalah dengan cara membandingkan data hasil wawancara dengan informan satu yakni kepala kantor dan informan lainnya yakni karyawan di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Dalam analisis datanya menggunakan analisis data mengalir yaitu sebagaimana yang dikemukakan oleh Miles dan Huberman dalam (Ahsanulhaq, 2019) dimana tahapan analisis data meliputi tiga alur kegiatan yakni reduksi data, penyajian data dan verifikasi atau kesimpulan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kinerja Karyawan

Apabila dilihat dari indikator pengukuran kinerja karyawan yang dikatakan baik yakni kualitas kerja, kuantitas, on-time manajemen, efektivitas dan kemandirian (Amalia, 2021), maka kinerja karyawan di LAZISMU Kabupaten Mojokerto dapat dikatakan sudah cukup baik. Hal tersebut dapat dilihat dari oprasional yang berjalan baik, karyawan yang selalu tepat waktu, maupun dari penghargaan yang telah didapatkan oleh LAZISMU. Suatu kinerja karyawan yang dikatakan berhasil meningkat dapat dinilai dan diukur dengan 4 indikator yakni terkait efektifitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif (Prawirosentono, 1999). Kepemimpinan islami yang diterapkan oleh kepala kantor LAZISMU mendorong adanya suatu efektifitas yakni dengan karyawan menyelesaikan semua tugas utama pekerjaan sesuai dengan yang direncanakan sehingga akan mengarahkan pada tercapainya visi misi LAZISMU, tanggung jawab dengan melaksanakan tugasnya dari awal sampai akhir dengan baik, disiplin yakni karyawan tidak melanggar perjanjian kerja dengan datang tepat waktu ketika bekerja dan inisiatif dimana karyawan memberikan ide-ide baru guna meningkatkan inovasi di LAZISMU Kabupaten Mojokerto. Kepemimpinan islami yang berlandaskan sifat rasulullah mampu menjadikan kepribadian karyawan menjadi lebih baik. Dimana karyawan LAZISMU dibekali dengan keseharian yang islami. Dari hal tersebut memunculkan etika kerja yang berkaitan dengan perilaku kerja yang positif sehingga karyawan melaksanakan tugas-tugas pekerjaan dengan baik pula. Kepemimpinan yang dilakukan di LAZISMU Kabupaten Mojokerto telah tepat dan sesuai dengan ajaran atau syariat agama Islam. Sifat pemimpin yang telah di ajarkan oleh nabi Muhammad SAW diterapkan oleh kepala kantor LAZISMU Kabupaten Mojokerto.

Pelatihan yang diterapkan oleh LAZISMU mampu meningkatkan kinerja karyawan. Dimana pelatihan mendorong adanya efektifitas yakni karyawan lebih meningkat dalam

hal pengetahuan dan kemampuannya sehingga karyawan melaksanakan tugas pekerjaannya dengan baik dan ini berdampak pada tercapainya visi dan misi LAZISMU, tanggung jawab dimana karyawan memahami dan melaksanakan tugas pekerjaan dengan rasa tanggung jawab, disiplin dengan mematuhi peraturan LAZISMU yakni dengan melaksanakan tugasnya sesuai arahan dan intruksi, dan inisiatif berkaitan dengan karyawan memberikan ide-ide nya guna mendorong kinerja LAZISMU menjadi lebih baik lagi. Pelatihan juga sebagai proses beradaptasi bagi karyawan utamanya pelatihan mampu meningkatkan skill karyawan. Skill ini bukan hanya berkaitan dengan keahlian juga terkait dengan teknik pengambilan keputusan. Kemampuan ini dapat digunakan oleh karyawan dalam menaggulangi masalah yang terjadi sehingga efektifitas yakni berkaitan dengan tujuan organisasi dicapai dengan kebutuhan yang telah direncanakan.

Sistem Kepemimpinan

Suatu pemimpin dalam mempengaruhi, dibutuhkan suatu pola kepemimpinan yang efektif sehingga berdampak pada tercapainya kinerja organisasi. Dalam agama Islam, telah diajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist atau disebut kepemimpinan islami. Bapak Muzaki Zainuri, S.Pd selaku kepala kantor LAZISMU memberikan keterangan bahwa :

LAZISMU menerapkan kepemimpinan islami karena bacground nya sendiri adalah keagamaan dan menghimpun zakat, infak sedekah dan dana keagamaan lainnya. Amil-amil eksekutif juga dibekali dengan keseharian yang islami.” (Wawancara Bapak Muzaki Zainuri, S.Pd, 3 Februari 2022)

Kepemimpinan di LAZISMU menerapkan kepemimpinan islami. Hal tersebut dikarenakan LAZISMU memiliki *bacground* keagamaan dimana tugasnya sebagai menghimpun zakat, infak, sedekah dan dana keagamaan lainnya. LAZISMU menerapkan keseharian yang islami pada karyawannya. Dimana pada setiap harinya diadakan mengaji alquran bersama dan pada tiap hari jum'at terdapat kultum singkat. Keterangan yang diberikan oleh kepala LAZISMU juga diperkuat dengan keterangan dari saudari Ulhky Tri Novitasari S.P dan saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU dalam wawancara yang telah dilakukan mengatakan apabila pemimpin telah menerapkan kepemimpinan islami yang sesuai dengan syariat Islam.

Sistem kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh LAZISMU sesuai dengan sifat Rasulullah seperti:

1. Shidiq

Berdasarkan hasil wawancara dari saudari Ulhky Tri Novitasari S.P dan saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU dapat disimpulkan bahwa Pimpinan LAZISMU merupakan sosok yang *siddiq* atau jujur. Pemimpin meyakini apabila suatu kejujuran akan berdampak pada kelancaran semua pekerjaan. Hal yang dilakukan oleh kepala kantor yakni selalu memberikan informasi yang benar dan akurat kepada karyawan.

2. Amanah

Keterangan yang di dapat dari wawancara yang telah dilakukan kepada kepala kantor LAZISMU yakni Bapak Muzaki Zainuri, S.Pd disimpulkan bahwa pemimpin

adalah seseorang yang amanah dalam menjalankan tugasnya. Upaya yang dilakukan dalam menjaga kepercayaan karyawan kepada pemimpinnya yakni dengan hadir untuk memberi solusi dari masalah yang dihadapi karyawan. Dengan hal tersebut apabila karyawan memiliki masalah dengan pekerjaannya maka karyawan akan pergi ke pimpinan untuk mendapat solusi. Sehingga hal tersebut memunculkan rasa kepercayaan antara karyawan kepada pemimpin juga karyawan akan percaya terhadap apapun keputusan dan kebijakan yang diambil oleh pemimpin.

3. *Tabligh*

Saudari Ulhky Tri Novitasari S.P selaku karyawan LAZISMU menyatakan bahwa pimpinan merupakan sosok yang terbuka kepada karyawan. Pemimpin memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik. Adapun upaya dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan, pemimpin selalu memberikan perhatian kepada karyawan. Setiap masalah yang terjadi akan dicari solusi dengan cara berdiskusi. Pemimpin merupakan sosok yang *tabligh* juga diperkuat dengan pendapat saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU yang mengatakan:

Pemimpin sangat terbuka kepada karyawan. Seperti contohnya diluar jam briefing dan diluar jam kerja (jam istirahat), pemimpin dan karyawan mengobrol santai sambil bercanda. Serta beliau tidak kaku dalam memimpin LAZISMU. (Wawancara saudari Viki Vatmala S.P, 13 Februari 2022)

Kepala kantor lazismu yakni Bapak Muzaki Zainuri, S.Pd mengatakan apabila kedekatannya dengan karyawan dilakukan bertujuan agar memunculkan rasa nyaman antara karyawan dan pemimpin namun juga tidak menghilangkan rasa profesional dalam bekerja.

4. *Fathanah*

Hasil wawancara yang dilakukan kepada saudari Ulhky Tri Novitasari S.P dan saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU disimpulkan bahwa kepala kantor LAZISMU memiliki kecerdasan dalam mengelola masalah yakni dengan cara berdiskusi. Diskusi biasanya dilakukan setiap hari pada saat *breafing* pagi. Hal ini bertujuan agar pemimpin tidak mengambil keputusan secara sepihak. Kepala kantor yakni Bapak Muzaki Zainuri, S. Pd menambahkan apabila apapun keputusan yang akan diambil olehnya maka terlebih dahulu diawali dengan masukan dari karyawan yakni dengan berdiskusi bersama.

Pelatihan di Lazismu Mojokerto

Suatu pelatihan biasanya lebih menekankan pada peningkatan pengetahuan suatu individu dalam melaksanakan pekerjaan. *On the job training* merupakan pelatihan yang mempelajari pekerjaan dengan melaksanakan secara aktual dalam pekerjaannya. Metode *on the job training* merupakan pelatihan yang banyak digunakan dalam melatih tenaga kerjanya. Tanggapan narasumber terkait *on the job training* yakni Bapak Muzaki Zainuri, S. Pd selaku kepala kantor LAZISMU mengatakan apabila terdapat pelatihan kerja yang dilakukan oleh LAZISMU. Pelatihan bertujuan agar karyawan mengetahui apa yang belum didapat ditempat kerja. Tujuan dari pelatihan juga ditambah oleh saudari Ulhky Tri Novitasari S.P selaku karyawan LAZISMU yang mengatakan:

Pelatihan karyawan penting karena membantu dalam proses beradaptasi untuk pekerjaan yang baik, dengan diadakannya pelatihan juga mampu meningkatkan kinerja karyawan, banyak juga ilmu-ilmu yang sebelumnya kita tidak tau. (Wawancara saudara Ulhky Tri Novitasari S.P, 8 Februari 2022)

Begitu banyak manfaat pelatihan, menunjukkan bahwa pelatihan merupakan hal yang penting untuk dilakukan. Saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU mengatakan setelah karyawan mengikuti pelatihan, karyawan lebih mengerti akan tanggung jawabnya serta bertambahnya *skill*.

1. *Coaching*

Wawancara yang dilakukan kepada saudara Viki Vatmala S.P dan saudara Ulhky Tri Novitasari S.P selaku karyawan LAZISMU yang disimpulkan bahwa berkaitan dengan pemberian bimbingan ataupun pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin, atasan akan mengajarkan keahlian serta ketrampilan pada karyawannya. LAZISMU menerapkan *coaching* kepada karyawannya.

2. Rotasi Jabatan

Berdasarkan hasil wawancara kepada Bapak Muzaki Zainuri, S. Pd selaku kepala kantor LAZISMU mengenai rotasi jabatan menyatakan bahwa:

LAZISMU menerapkan perpindahan posisi dalam pekerjaan, alasannya bisa jadi karena prestasi mereka naik jabatan atau karena posisi penting lain yang kosong, maka perpindahan itu perlu dilakukan. (Wawancara Bapak Muzaki Zainuri, S. Pd, 3 Februari 2022)

Sedikit berbeda dengan apa yang dikatakan oleh saudara Ulhky Tri Novitasari S.P yang menyatakan bahwa:

Untuk perpindahan posisi tidak, Namun apabila terdapat salah satu posisi yang kosong karena terdapat karyawan yang tidak masuk dan lainnya, maka karyawan yang lain turut membantu untuk menggantikan posisi tersebut. (Wawancara saudara Ulhky Tri Novitasari S.P, 8 Februari 2022)

Dapat dikatakan bahwasannya di LAZISMU terdapat rotasi jabatan dimana hal tersebut terjadi karena prestasi mereka sehingga akan naik jabatan atau apabila terdapat posisi penting lain yang kosong maka perpindahan perlu dilakukan. Namun selama ini masih belum terjadi adanya rotasi jabatan. Saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU menambahkan apabila para karyawan terkadang melakukan pekerjaan diluar posisinya yang disebabkan kurangnya SDM (Sumber Daya Manusia) sehingga apabila terdapat karyawan yang tidak masuk kerja maka karyawan lain turut membantu dalam melakukan pekerjaan pada posisi karyawan lain tersebut.

3. Penugasan Sementara

Dapat disimpulkan dari hasil wawancara kepada karyawan LAZISMU yakni saudara Ulhky Tri Novitasari S.P dan saudara Viki Vatmala S.P bahwa dalam masa pelatihan karyawan di LAZISMU akan diberikan suatu tugas. Tugas yang diberikan kepada karyawan dalam proses pelatihan sudah sesuai dengan posisi dari karyawan. Kepala kantor yakni bapak Muzaki Zainuri, S. Pd menambahkan bahwa tujuan penugasan sementara yang disesuaikan dengan posisi masing-masing agar pekerjaan karyawan menjadi terukur.

4. Instruksi Pekerjaan

Berdasarkan keterangan wawancara kepada Bapak Muzaki Zainuri, S. Pd selaku kepala kantor dan saudari Ulhky Tri Novitasari S.P serta saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU dapat disimpulkan apabila LAZISMU menerapkan intruksi pekerjaan. Dalam instruksi pekerjaan, karyawan akan diberikan petunjuk pengerjaan secara langsung yang bertujuan melatih karyawan mengenai cara mengerjakan pekerjaan mereka. Petunjuk yang diberikan diajarkan secara langkah demi langkah.

5. Magang

Masa magang karyawan merupakan proses belajar beberapa orang kepada yang lebih berpengalaman. Magang adalah suatu cara dalam mengembangkan keahlian, karyawan akan mempelajari segala aspek pekerjaannya. Berikut tanggapan Bapak Muzaki Zainuri, S. Pd selaku kepala kantor LAZISMU terkait magang:

Magang menjadi penting ketika karyawan sudah tidak ada ide lagi untuk bisa berkembang, maka magang ditempat lain adalah salah satu solusi supaya mendapat gambaran tentang solusi yang akan diambil. (Wawancara Bapak Muzaki Zainuri, S. Pd, 3 Februari 2022)

LAZISMU menerapkan magang pada karyawannya. Dimana magang dapat menjadi gambaran terkait solusi yang akan diambil nantinya. saudari Ulhky Tri Novitasari S.P dan saudari Viki Vatmala S.P selaku karyawan LAZISMU menambahkan bahwa magang sebagai salah satu upaya untuk belajar dan meningkatkan semangat bekerja karyawan.

Sistem Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

LAZISMU Kabupaten Mojokerto menerapkan kepemimpinan islami yang sesuai dengan syariat islam. Alasan penerapan tersebut karena LAZISMU sendiri memiliki bacground keagamaan dimana tugasnya sebagai menghimpun zakat, infak, sedekah dan dana keagamaan lainnya. LAZISMU menerapkan keseharian yang islami pada karyawannya. Dimana pada setiap harinya diadakan mengaji alquran bersama dan pada tiap hari jum'at terdapat kultum singkat. Kepemimpinan islami mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Yang dibuktikan dengan adanya 4 indikator sebagai ukuran keberhasilan peningkatan kinerja yakni terkait efektifitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. Kepala kantor LAZISMU meyakini suatu keberhasilan bukan di mulai dari luar tapi dari diri sendiri. Yang paling mendasar adalah keimanan kepada tuhan. Orang yang imannya kuat kepada Allah SWT mereka akan lebih mudah dan dekat dengan keberhasilan baik secara kumulatif maupun keseharian. LAZISMU adalah lembaga non profit yang tidak mencari keuntungan dan apapun yang diterima akan dikembalikan kepada umat. Penerapan kepemimpinan islami yang diterapkan tujuannya dalam upaya meningkatkan rasa sosial, rasa kepekaan terhadap saudara yang membutuhkan.

Kepemimpinan Islam adalah suatu proses atau kemampuan orang untuk mengarahkan dan memotivasi tingkah laku orang lain, serta ada usaha kerja sama sesuai dengan al-Qur'an dan hadits untuk mencapai tujuan yang diinginkan bersama (Srifariyati, 2019). Berdasarkan pada hasil penelitian yang dilakukan oleh (Panuju & Fahrullah, 2021) menyimpulkan bahwa gaya kepemimpinan muslim mempunyai hubungan erat terhadap peningkatan etos kerja. Sehingga dengan meningkatnya etos

dalam kerja akan meningkatkan pula kinerja dari karyawan. Dalam agama islam, telah diajarkan bahwa kepemimpinan yang baik adalah kepemimpinan yang selalu berpegang kepada Al-Qur'an dan Hadist. Alquran sebagai petunjuk bagi manusia tak terkecuali terkait petunjuk terkait kepemimpinan. Alquran surat Al-Baqarah ayat 2 yang berbunyi:

ذَٰلِكَ الْكِتَابُ لَا رَيْبَ فِيهِ هُدًى لِّلْمُتَّقِينَ

Artinya: *Kitab (Al-Qur'an) ini tidak ada keraguan padanya, petunjuk bagi mereka yang bertakwa.* (QS. Al-Baqarah: 2).

Sistem kepemimpinan Islami yang diterapkan oleh LAZISMU sesuai dengan sifat Rasulullah seperti:

1. *Shidiq*

Terkait hal kejujuran atau shidiq, kepala kantor merupakan sosok yang sangat menjunjung tinggi kejujuran serta selalu memberikan informasi yang benar dan akurat kepada karyawan. Kepala kantor LAZISMU meyakini dengan adanya kejujuran insya Allah semua pekerjaan akan dimudahkan oleh Allah SWT. Menurut (Rahmat & Ahmad, 2020) Pemimpin yang baik harus memiliki kejujuran yang tinggi baik itu jujur pada diri sendiri juga pada orang lain (utama pada karyawannya). Pemimpin harus selalu menepati janjinya, tidak bermuka dua, amanah, serta adil kepada karyawan. Berdasar kan ayat al quran surah At – Taubah ayat 119.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا اتَّقُوا اللَّهَ وَكُونُوا مَعَ الصَّادِقِينَ

Artinya : *Wahai orang yang beriman. Bertakwalah kepada allah. Bersamalah dengan orang-orang yang shidiq (benat atau jujur).* (QS. At-Taubah: 119)

Penjelasan dari ayat ini yakni allah menyuruh agar kita sebagai orang yang beriman serta bertawakal kepada Allah, hendaknya selalu dan bergaul dengan orang yang jujur. Serta Ibnu Mas'ud RA pernah berkata bahwa Rasulullah Saw bersabda, “Kejujuran mengantarkan kepada kebaikan dan kebaikan mengantarkan kepada surga” (*Muttafaq Alaih*). Penjelasan dari tafsir tersebut yakni kejujuran yang dilakukan seseorang akan mengantarkannya kepada surga.

2. Amanah

Kepala kantor merupakan orang yang amanah dalam menjalankan tugasnya sebagai pemimpin. Karyawan sangat percaya terhadap keputusan yang diambil oleh pemimpin dikarenakan kebijaksanaannya. Upaya yang dilakukan dalam menjaga kepercayaan karyawan kepada kepemimpinannya yakni dengan hadir untuk memberi solusi dari masalah yang dihadapi karyawan. Dengan hal tersebut apabila karyawan memiliki masalah dengan pekerjaannya maka karyawan akan pergi ke pimpinan untuk mendapat solusi. Maka hal tersebut memunculkan rasa kepercayaan antara karyawan kepada pemimpin.

Berdasarkan penelitian yang dikemukakan oleh (Srifariyati, 2019) menjelaskan bahwa pendapat para ulama tafsir, dalam QS. an-Nisa ayat 58-59, Allah memerintahkan untuk menyampaikan amanat dan berbuat adil. Antara yang memimpin dengan yang dipimpin harus mempertanggung jawabkan amanah yang diembannya sebagai seorang khalifah Allah. Dalam al quran surah Al- Alfal ayat 27.

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا أَمْنِيَكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ

Artinya: *Wahai orang-orang yang beriman! Janganlah kamu mengkhianati Allah dan Rasul dan (juga) janganlah kamu mengkhianati amanat yang dipercayakan kepadamu, sedang kamu mengetahui. Penjelasan terkait ayat tersebut yakni allah melarang bagi siapa saja yang mengkhianati amanat yang telah dipercayakan kepadanya. (QS. Al-Afal:27)*

3. *Tabligh*

Kepala kantor LAZISMU memiliki kemampuan bersosialisasi yang baik dengan karyawan dan merupakan pemimpin yang terbuka kepada karyawan. Upaya dalam menjaga hubungan baik dengan karyawan yakni dengan memberi perhatian kepada karyawan, setiap masalah yang terjadi akan dicari solusi dengan cara berdiskusi dan pada jam luar kerja maupun luar jam breafing pemimpin mengobrol santai dengan karyawan. Dengan rasa nyaman antara karyawan dan pemimpin serta tidak menghilangkan rasa profesional dalam bekerja.

Tabligh adalah menyampaikan secara jujur serta bertanggung jawab atau dalam istilah lain yakni keterbukaan (Wijayanti & Meftahudin, 2016). (Jarifin, 2019) mengatakan apabila menjadi seorang yang diprioritaskan di perusahaan atau menjadi seorang pemimpin, maka sepantasnya untuk memiliki sifat terbuka baik dalam hal operasioal yang sifatnya materiil maupun nonmateriil.

4. *Fathanah*

Dalam hal fathanah atau kecerdasan, Kepala kantor LAZISMU Kabupaten Mojokerto memiliki kecerdasan dalam mengelola masalah dengan cara berdiskusi. Apabila terdapat suatu masalah maka dalam pengambilan suatu keputusannya kepala kantor tidak memutuskan secara sepihak tetapi mengawali dengan masukan dari karyawan terlebih dahulu kemudian akan didiskusikan terkait solusinya. Menurut (Wijayanti & Meftahudin, 2016) salah satu kemampuan dari pemimpin yang cerdas yakni dapat dilihat ketika menghadapi persoalan yang muncul. Sedangkan dalam Al-Quran surah Al Mujadalah ayat 11, yakni:

وَإِذَا قِيلَ انشُرُوا فَانشُرُوا يَرْفَعِ اللَّهُ الَّذِينَ آمَنُوا مِنْكُمْ وَالَّذِينَ أُوتُوا الْعِلْمَ دَرَجَاتٍ وَاللَّهُ بِمَا تَعْمَلُونَ خَبِيرٌ

Artinya: *Allah akan meninggikan orang beriman di antara kamu dan orang yang diberi ilmu pengetahuan beberapa derajat. (Al-Mujadalah: 11)*

Pelatihan dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan

LAZISMU Kabupaten Mojokerto menerapkan pelatihan *on the job training*. Dimana mereka akan di bimbing langsung dari pemimpinnya. Tujuan utama dilakukan pelatihan tersebut yakni untuk meningkatkan kinerja karyawan. Selain itu beberapa manfaat dari pelatihan yaitu membantu dalam proses beradaptasi untuk pekerjaan yang lebih baik, meningkatkan wawasan, lebih mengerti tanggung jawab dalam pekerjaan serta meningkatkan *skill*. Pelatihan mampu mendorong peningkatan kinerja karyawan. Yang dibuktikan dengan adanya 4 indikator sebagai ukuran keberhasilan peningkatan kinerja yakni terkait efektifitas, tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif. *On the job training* memberikan pembelajaran kepada karyawan. Dimana pelatihannya dilakukan ditempat

kerja. Sehingga manfaatnya akan lebih cepat dalam menggali potensi karyawan dan tidak perlu memangkas waktu untuk pelatihan karyawan karena mereka dilatih untuk belajar sambil melakukan pekerjaannya.

On The Job Training atau pelatihan di tempat kerja menurut Swasto adalah pelatihan yang mana seorang karyawan mempelajari pekerjaan dengan melaksanakan secara aktual dalam pekerjaannya (Ragawanti et al., 2014). Penelitian yang dilakukan oleh (Ulfah, 2019) menyatakan apabila *on the job training* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja Karyawan. Dalam Al- Quran surah Al – Jumuah ayat 2 menjelaskan terkait pelatihan

هُوَ الَّذِي بَعَثَ فِي الْأُمِّيِّينَ رَسُولًا مِّنْهُمْ يَتْلُوا عَلَيْهِمْ آيَاتِهِ وَيُزَكِّيهِمْ وَيُعَلِّمُهُمُ الْكِتَابَ وَالْحِكْمَةَ وَإِنْ كَانُوا مِنْ قَبْلُ لَفِي ضَلَالٍ مُّبِينٍ

Artinya: *Dialah yang mengutus seorang Rasul kepada kaum yang buta huruf dari kalangan mereka sendiri, yang membacakan kepada mereka ayat-ayat-Nya, menyucikan (jiwa) mereka dan mengajarkan kepada mereka Kitab dan Hikmah (Sunnah), meskipun sebelumnya, mereka benar-benar dalam kesesatan yang nyata.* (QS. Al-Jumuah: 2)

1. Coaching

Dalam hal *coaching*, LAZISMU Kabupaten Mojokerto memberikan bimbingan (pengajaran) dan pengarahan kepada karyawannya selama proses bekerja. *Coaching* merupakan pemberian bimbingan ataupun pengarahan kepada karyawan dalam pelaksanaan kerja rutin. Biasanya Atasan akan mengajarkan keahlian serta ketrampilan pada karyawannya (Handoko, 2016). Menurut Dunie, (2018) pengarahan memiliki pengaruh yang kuat terhadap produktivitas kerja karyawan.

2. Rotasi Jabatan

Di LAZISMU terdapat rotasi jabatan dimana hal tersebut terjadi karena prestasi mereka sehingga akan naik jabatan atau apabila terdapat posisi penting lain yang kosong maka perpindahan perlu dilakukan. Namun selama ini masih belum terjadi adanya rotasi jabatan. Para karyawan terkadang melakukan pekerjaan diluar posisinya yang disebabkan kurangnya SDM (Sumber Daya Manusia) sehingga apabila terdapat karyawan yang tidak masuk kerja maka karyawan lain turut membantu dalam melakukan pekerjaan pada posisi karyawan lain tersebut. Rotasi jabatan merupakan pemindahan pekerjaan dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya dalam organisasi, sehingga dapat menambah pengetahuan dan pengalaman tenaga kerja. Rotasi jabatan sangat sering digunakan yang tujuannya agar meningkatnya efektivitas kerja tim (Bangun, 2012).

3. Penugasan Sementara

Terdapat penugasan sementara di LAZISMU atau dengan kata lain suatu tugas yang diberikan kepada karyawan pada saat pelatihan. Tugas yang diberikan merupakan hal yang akan dikerjakannya pada saat bekerja nantinya yakni sesuai dengan posisi masing-masing yang tujuannya agar pekerjaannya terukur. Dalam hal ini biasanya karyawan akan ditempatkan posisi panitia tertentu ataupun yang lainnya dengan waktu yang telah ditetapkan sebelumnya. Didalam penugasan sementara karyawan akan berpartisipasi dalam memecahkan permasalahan yang ada (Handoko, 2016).

4. Intruksi Pekerjaan

Dalam hal instruksi pekerjaan, selama masa pelatihan karyawan LAZISMU akan diberikan pengarahan secara *step by step* atau langkah demi langkah. Instruksi pekerjaan atau *job instruction* yakni dengan memberikan petunjuk pengerjaan secara langsung yang bertujuan melatih karyawan mengenai cara mengerjakan atau melaksanakan pekerjaan mereka. Biasanya petunjuk yang diberikan dalam pelatihan akan diajarkan langkah demi langkah (Handoko, 2016).

5. Magang

Dalam hal Magang yang dilakukan oleh LAZISMU Kabupaten Mojokerto bertujuan untuk meningkatkan wawasan dan meningkatkan semangat karyawan dalam bekerja. Selain itu apabila karyawan tidak memiliki sebuah ide misalnya maka magang dapat menjadi tempat dalam mendapatkan solusi yang akan diambil. “Magang atau *Apprenticeship* adalah proses belajar beberapa orang kepada yang lebih berpengalaman” (Handoko, 2016). (Hasibuan, 2014) mengatakan magang adalah metode ataupun suatu cara dalam mengembangkan keahlian, karyawan akan mempelajari segala aspek pekerjaannya.

4. KESIMPULAN

Penutup berisi kesimpulan dan saran. Kesimpulan menggambarkan jawaban dari hipotesis dan/atau tujuan penelitian atau temuan yang diperoleh. Kesimpulan Berisi ringkasan hasil penelitian dan bahasan, relevan dengan temuan, disajikan dalam bentuk uraian, bukan numerikal. Saran menyajikan hal-hal yang akan dilakukan terkait dengan gagasan selanjutnya dari penelitian tersebut. Berdasarkan hasil dari penelitian yang dilaksanakan di LAZISMU Kabupaten Mojokerto melalui observasi, wawancara maupun dokumentasi terkait sistem kepemimpinan dan pelatihan dalam meningkatkan kinerja karyawan LAZISMU, maka dapat ditarik kesimpulan diantaranya :

1. Kepala kantor LAZISMU Kabupaten Mojokerto yakni sebagai pemimpin menerapkan sistem kepemimpinan islami. Kepemimpinan yang diterapkan telah sesuai dengan ajaran yang telah diajarkan oleh nabi Muhammad SAW yakni shidiq, amanah, tabligh dan fathanah. Terdapat beberapa upaya-upaya yang dilakukan oleh pemimpin dalam menjalankan tugasnya utamanya dalam meningkatkan kinerja karyawan dengan sistem kepemimpinan yang diterapkannya. Sistem kepemimpinan yang diterapkan mampu meningkatkan kinerja karyawan dimana dapat mendorong adanya suatu efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif.
2. LAZISMU melakukan pelatihan yang dilakukan ditempat kerja atau *on the job training*. Dimana tujuan dari palatihan ini utamanya untuk meningkatkan kinerja karyawan. Beberapa indikator palatihan yang dilakukan yakni coaching, rotasi jabatan, penugasan sementara, instruksi pekerjaan dan magang. Pelatihan mampu meningkatkan kinerja karyawan dimana pelatihan yang dilakukan oleh LAZISMU Kabupaten Mojokerto juga mendorong adanya efektifitas, tanggung jawab, disiplin dan inisiatif seorang karyawan. Pelatihan membatu karyawan lebih memahami dan mengetahui apa yang belum didapatkan sebelumnya. Karyawan menjadi lebih mengerti atas tanggung jawab maupun perannya dalam pekerjaan serta sebagai proses beradaptasi karyawan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik lagi.

Pelatihan yang dilakukan oleh LAZISMU Kabupaten Mojokerto masih diperuntukkan bagi karyawan baru. Maka untuk kedepan pelatihan harus dilakukan

kepada seluruh karyawan baik baru maupun lama. Karena manfaat dari pelatihan dapat meningkatkan wawasan dan skill sehingga mendorong pengembangan diri dan lebih utamanya agar meningkatnya kinerja dari karyawan.

5. REFERENSI

- Ahsanulhaq, M. (2019). Membentuk Karakter Religius Peserta Didik Melalui Metode Pembiasaan. *Jurnal Prakarsa Paedagogia*, 2(1), 23–24.
- Amalia, N. N. (2021). 4 Indikator kinerja karyawan untuk penilaian evaluasi dari perusahaan. Ektrut Media. <https://www.ekrut.com/media/kinerja-karyawan>
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Erlangga.
- BPS RI. (2020). Statistik Profil Kemiskinan di Indonesia. *Profil Kemiskinan Di Indonesia Maret, 07(56)*, 1–12.
- Dunie, W. (2018). Pengaruh Pengarahan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada Pt. Telkom Belitang Oku Timur. *Jurnal Aktual*, 16(2), 107. <https://doi.org/10.47232/aktual.v16i2.25>
- Hafifi, M. A., Qomariah, N., & Anwar, A. (2018). Peningkatan Kinerja Berbasis Lingkungan Kerja, Gaya Kepemimpinan, Dan Pelatihan Kerja Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Mitratani Dua Tujuh Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(1), 46–62. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i1.1715>
- Handoko, T. H. (2016). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia* (2nd ed.). BPFPE.
- Hasanah, H. (2016). Teknik-Teknik Observasi (Sebuah Alternatif Metode Pengumpulan Data Kualitatif Ilmu-ilmu Sosial). *At-Taqaddum*, 8(1), 21. <https://doi.org/10.21580/at.v8i1.1163>
- Hasibuan, H. M. S. . (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Remaja Rosdakarya.
- Hermanto. (2005). Analisis Pengaruh Pelatihan, Pendidikan dan Fembinaan Karyawan terhadap -Knerja Pegawai Kantor Sekretariat Kabupaten Sorong. *Aplikasi Manajemen*, 3(2), 131–139.
- Jarifin, A. (2019). *88 Strategi Bisnis Ala Rasulullah yang Tak Pernah Rugi*. Penerbit Araska.
- Khadir, A. (2014). *Pengenalan Sistem Informasi Edisi Revisi* (D. H (ed.); 2nd ed.). CV. Andi Offset.
- Kusnandar, V. B. (2021). *Sebanyak 86,88% Penduduk Indonesia Beragama Islam*. Databoks. [https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/30/sebanyak-8688-penduduk-indonesia-beragama-islam#:~:text=Berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan,86%2C88%25\) beragama Islam.](https://databoks.katadata.co.id/datapublish/2021/09/30/sebanyak-8688-penduduk-indonesia-beragama-islam#:~:text=Berdasarkan data Direktorat Jenderal Kependudukan,86%2C88%25) beragama Islam.)
- Mekarisce, A. A. (2020). Teknik Pemeriksaan Keabsahan Data pada Penelitian Kualitatif di Bidang Kesehatan Masyarakat. *Jurnal Ilmiah Kesehatan Masyarakat : Media Komunikasi Komunitas Kesehatan Masyarakat*, 12(3), 145–151. <https://doi.org/10.52022/jikm.v12i3.102>
- Munparidi. (2012). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Pelatihan, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum Tirta Musi Kota Palembang. *Jurnal Orasi Bisnis Edisi Ke-VII, Mei 2012 ISSN: 2085-1375 Pengetahuan*, 47–54. jurnal.polsri.ac.id
- Novayani, I. (2019). Pendekatan Studi Islam “Pendekatan Fenomenologi Dalam Kajian

- Islam.” *At-Tadbir*, 3(1), 44–58.
<http://ejournal.kopertais4.or.id/sasambo/index.php/atTadbir>
- Panuju, R. D. P., & Fahrullah, A. (2021). *Gaya Kepemimpinan Muslim dalam Meningkatkan Etos Kerja Pendidik SDIT Al-Madinah Kebumen*. 4, 174–187.
- Prawirosentono, S. (1999). *Manajemen sumberdaya manusia “kebijakan kinerja karyawan.”* Yogyakarta : BPFE.
- Ragawanti, E., S, B. S., & Prasetya, A. (2014). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan Tetap PR. Sejahtera Abadi). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 8(2), 80022.
- Rahmat, & Ahmad. (2020). Manajemen Kepemimpinan Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Ud Iqbal Jaya Bondowoso. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan Bisnis Islam*, 1(2), 128–141. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i2.128-141>
- Samsu. (2017). *Metode Penelitian : Teori dan Aplikasi Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, Mixed Methods, serta Research & Development* (Rusmini (ed.)). Pusaka Jambi.
- Sari, R., Muis, M., & Hamid, N. (n.d.). *Analysis Of The Effect Of Leadership, Motivation, and Job Stress On Employee Performance at Bank Syariah Mandiri, Makassar Branch Office. Alamat Korespondensi : Rahmila Sari Pengayoman FA. 12.*
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., Satriawan, D. G., Lestari, A. S., Arifudin, O., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan* (1st ed.). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Srifariyati, A. S. N. (2019). *Prinsip Kepemimpinan dalam Prespektif QS. An-Nisa: 58-59 Srifariyati,Afsya Septa Nugraha I. 9*, 58–59.
- Sukmawati, E., Ratnasari, S. L., & Zulkifli, Z. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pelatihan, Etos Kerja, Dan Karakteristik Individu Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*, 9(3), 461–479.
- Supatmi, M. E., Nimram, U., & Utami, H. N. (2012). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dan Kinerja Karyawan. *Jurnal Profit*, 7(1), 25–37.
- Ulfah, A. M. (2019). Pengaruh On The Job Training dan Off The Job Training Terhadap Kinerja Karyawan Primebiz Hotel Tegal. *Universitas Pancasakti Tegal*.
- Wayan, I., Kumara, S. E., & Utama, M. (2016). *Pengaruh Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Mediasi Kepemimpinan Pada Hotel Satriya Cottages Kuta-Bali*. 5(3), 1399–1428.
- Wiguna, C. E. G. D. I. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Komunikasi, Pendidikan dan Pelatihan Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. PLN (Persero) Distribusi Bali Area Bali Selatan. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(9), 2527–2543.
- Wijayanti, R., & Meftahudin. (2016). Pengaruh kepemimpinan islami, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan lama kerja sebagai variabel moderating. *Jurnal PPKM III*, 3(3), 185–192.