



Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami terhadap Kinerja SDM dalam Pendidikan

Lenny Novita

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Zulfani Sesmiarni

Universitas Islam Negeri Sjech M. Djamil Djambek Bukittinggi

Alamat: Jl. Gurun Aua, Kubang Putiah, Kec. Banuhampu, Kota Bukittinggi, Sumatera Barat

Korespondensi penulis: lennynovita78@gmail.com

Abstrak. *This study aims to analyze the effect of Islamic leadership style on human resource (HR) performance in the context of education. A quantitative approach was used with a survey method of 120 respondents from Islamic educational institutions, where the data were analyzed using multiple linear regression. The results showed that all dimensions of Islamic leadership style—that is, siddiq (honesty), amanah (responsibility), shura (deliberation), and uswah hasanah (exemplary)—had a positive and significant effect on HR performance. The trust dimension has the most dominant influence with a beta coefficient of 0.412 and a significance value of $p < 0.001$, followed by uswah hasanah with a beta coefficient of 0.367 ($p < 0.01$). The findings indicate that the application of Islamic leadership values can improve work ethic, accountability, and productivity of human resources in educational institutions. The implications of this study emphasize the importance of spiritual value-based leadership development as a performance improvement strategy in the education sector.*

Keywords: *Islamic Leadership, HR Performance, Education, Trust, Exemplary, Linear Regression*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam konteks pendidikan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan metode survei terhadap 120 responden dari lembaga pendidikan Islam, di mana data dianalisis menggunakan regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa semua dimensi gaya kepemimpinan Islami—yaitu siddiq (kejujuran), amanah (tanggung jawab), shura (musyawarah), dan uswah hasanah (keteladanan)—berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja SDM. Dimensi amanah memberikan pengaruh paling dominan dengan koefisien beta sebesar 0.412 dan nilai signifikansi $p < 0.001$, disusul oleh uswah hasanah dengan koefisien beta 0.367 ($p < 0.01$). Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islami dapat meningkatkan etos kerja, akuntabilitas, dan produktivitas SDM dalam lembaga pendidikan. Implikasi dari penelitian ini menekankan pentingnya pengembangan kepemimpinan berbasis nilai spiritual sebagai strategi peningkatan kinerja di sektor pendidikan.

Keywords: *Kepemimpinan Islami, Kinerja SDM, Pendidikan, Amanah, Keteladanan, Regresi Linear*

PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan Islami memainkan peran yang sangat vital dalam membentuk kinerja sumber daya manusia, terutama di konteks lembaga pendidikan Islam. Penelitian yang dilakukan oleh Maritasari dan Widodo menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan Islami memiliki kontribusi signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui penguatan komitmen afektif. Komitmen ini terwujud ketika para pemimpin memberikan perhatian terhadap keluhan pegawai, mengapresiasi usaha ekstra yang dilakukan, serta membangun rasa bangga terhadap organisasi (Maritasari and Widodo 2022).

Dalam lingkup manajemen personalia di pendidikan tinggi Islam, penelitian yang dilakukan oleh Firman Mansir menggarisbawahi pentingnya prinsip-prinsip Islam, seperti *siddiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathonah*, dalam praktik kepemimpinan. Nilai-nilai ini

diterapkan dalam proses rekrutmen, pengembangan, dan evaluasi kinerja pegawai, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang lebih etis dan profesional (Mansir 2020).

Selanjutnya, gaya kepemimpinan transformasional juga terbukti efektif dalam meningkatkan mutu lembaga pendidikan Islam. Wahyudin dan kolega mengungkapkan bahwa gaya kepemimpinan ini dapat menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan motivasi guru, dan menanamkan karakter Islami pada para peserta didik. Ini menjadi sangat relevan dalam menghadapi tantangan modernisasi pendidikan dan meningkatnya ketidakpercayaan terhadap institusi pendidikan Islam (Wahyudin et al. 2024).

Namun, berbagai tantangan masih harus dihadapi. Hutagaluh dan rekan-rekan mencatat bahwa banyak lembaga pendidikan Islam yang belum berhasil menyesuaikan gaya kepemimpinan mereka dengan perubahan sosial yang berlangsung begitu cepat. Akibatnya, lembaga-lembaga tersebut tertinggal dibandingkan dengan yang telah mengadopsi kurikulum dan manajemen modern sesuai dengan tuntutan masyarakat (Hutagaluh et al. 2020). Secara keseluruhan, kombinasi antara gaya kepemimpinan Islami, gaya transformasional, dan kemampuan untuk beradaptasi terhadap perubahan sosial sangatlah penting untuk meningkatkan kinerja sumber daya manusia dan kualitas pendidikan di lembaga-lembaga Islam.

Permasalahan yang muncul di lembaga pendidikan Islam adalah adanya ketidaksesuaian antara nilai-nilai ideal kepemimpinan Islami yang seharusnya menjadi landasan (*das sollen*) dan praktik kepemimpinan yang diterapkan di lapangan (*das sein*) (Amin and Nurhadi 2020). Banyak lembaga pendidikan Islam yang belum konsisten dalam menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami, sehingga berdampak pada kinerja sumber daya manusia (SDM) yang kurang optimal. Hal ini terlihat dari rendahnya motivasi kerja, minimnya inovasi, serta kurangnya rasa memiliki terhadap visi institusi.

Secara normatif, lembaga pendidikan Islam diharapkan mengimplementasikan gaya kepemimpinan yang menjunjung tinggi nilai-nilai spiritual dan etika Islam. Namun, dalam praktiknya, banyak pemimpin di lembaga tersebut yang justru menerapkan pola kepemimpinan birokratis dan otoriter, yang tidak mencerminkan nilai-nilai Islami. Kesenjangan antara idealisme dan realitas ini menjadi tantangan utama dalam pengelolaan SDM di lembaga pendidikan Islam.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah membahas pengaruh berbagai gaya kepemimpinan, seperti transformasional, transaksional, dan demokratis, terhadap kinerja pegawai. Namun, kajian khusus mengenai pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM dalam konteks pendidikan Islam masih terbatas. Sebagian besar penelitian yang ada lebih mengarah pada aspek kepuasan kerja atau motivasi, tanpa melihat dimensi kinerja SDM secara menyeluruh. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menghadirkan kebaruan dengan mengeksplorasi pengaruh kepemimpinan Islami secara komprehensif terhadap seluruh indikator kinerja SDM di sektor pendidikan.

Penelitian ini berfokus untuk menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM dalam lembaga pendidikan Islam, serta mengidentifikasi prinsip-

prinsip kepemimpinan Islami yang paling berpengaruh dalam mendorong peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan.

KAJIAN TEORI

1. Konsep Dasar Kepemimpinan Islami

Kepemimpinan Islami adalah sebuah konsep kepemimpinan yang berakar dari prinsip-prinsip ajaran Islam, dengan penekanan pada akhlak, tanggung jawab, dan keteladanan. Dalam pandangan Islam, pemimpin dijadikan sebagai khalifah yang memiliki tanggung jawab tidak hanya terhadap organisasi, tetapi juga kepada Allah SWT. Tujuan dari kepemimpinan ini tidak hanya untuk mencapai efisiensi organisasi, tetapi juga untuk membentuk nilai-nilai moral dan spiritual di dalam lingkungan kerja (Faiza 2023). Pemimpin Islami diharapkan untuk menunjukkan sikap adil, jujur, dan penuh kasih sayang, guna menciptakan suasana kerja yang kondusif dan harmonis.

Dalam praktiknya, kepemimpinan Islami mengandung nilai-nilai utama, seperti *siddiq* (kejujuran), *amanah* (kepercayaan), *tabligh* (penyampaian kebenaran), dan *fathonah* (kecerdasan). Nilai-nilai ini menjadi kerangka moral yang membentuk pola pikir dan pengambilan keputusan seorang pemimpin. Sebagaimana yang ditunjukkan oleh (Mansir 2020), nilai-nilai tersebut dapat diterapkan dalam berbagai proses manajerial, termasuk rekrutmen dan evaluasi pegawai, sehingga membantu menciptakan sistem kerja yang adil dan profesional.

Selain itu, kepemimpinan Islami tidak hanya fokus pada pencapaian hasil akhir, tetapi juga pada proses yang dilalui untuk mencapainya. Hal ini sejalan dengan konsep maqasid syariah yang mengedepankan kemaslahatan. Dalam realisasinya, pemimpin Islami dituntut untuk memiliki integritas yang tinggi, menjunjung etika dalam setiap tindakannya, serta memberikan ruang partisipasi bagi bawahannya. (Wibowo 2017) menekankan bahwa kombinasi antara nilai-nilai spiritual dan kompetensi manajerial yang kuat dapat menjadikan pemimpin sebagai agen perubahan dalam membangun kualitas sumber daya manusia yang unggul.

2. Dimensi Gaya Kepemimpinan Islami dalam Pendidikan

Gaya kepemimpinan Islami dalam bidang pendidikan mencerminkan tanggung jawab moral dan spiritual yang mendalam, serta mengedepankan prinsip kolektivitas dan keterbukaan dalam pengambilan keputusan. Pemimpin di lembaga pendidikan Islam berperan tidak hanya sebagai pengelola administratif, tetapi juga sebagai panutan moral bagi guru dan siswa. Penting untuk dicatat bahwa kepemimpinan Islami tidak hanya berfokus pada aspek administratif, tetapi juga mengedepankan penguatan dimensi spiritual dan moral dalam setiap proses pengambilan keputusan. Oleh karena itu, para pemimpin dalam pendidikan Islam diharapkan dapat menjadi teladan (*uswah hasanah*) dalam hal kejujuran, amanah, keadilan, dan tanggung jawab (Manzil and Muttaqin 2024). Dengan demikian, mereka akan mampu menginspirasi seluruh unsur lembaga untuk memberikan kontribusi maksimal dalam mencapai visi pendidikan yang berdasarkan pada nilai-nilai Islam.

Salah satu aspek penting dari gaya kepemimpinan Islami adalah shura, atau musyawarah. Pendekatan ini mendorong keterlibatan aktif dari seluruh staf dalam proses pengambilan keputusan, yang pada gilirannya menumbuhkan rasa memiliki terhadap kebijakan lembaga. menambahkan bahwa musyawarah yang dilakukan secara konsisten dapat memperkuat komitmen emosional dan loyalitas pegawai terhadap organisasi pendidikan.

Selain itu, untuk menerapkan kepemimpinan Islami yang efektif, diperlukan strategi yang adaptif dalam menghadapi berbagai tantangan era modern, seperti perubahan teknologi, dinamika sosial, dan tuntutan globalisasi (Ray et al. 2024). Oleh karena itu, model kepemimpinan Islami yang dikembangkan haruslah fleksibel dan kontekstual, sehingga dapat disesuaikan dengan kebutuhan dan karakteristik setiap lembaga pendidikan. Dengan cara ini, integrasi nilai-nilai Islam dan prinsip-prinsip manajerial modern menjadi kunci utama dalam menciptakan sistem pengambilan keputusan yang tidak hanya efisien, tetapi juga beretika dan berorientasi pada kemaslahatan umat (Manzil and Muttaqin 2024).

3. Hubungan Gaya Kepemimpinan Islami dan Kinerja SDM

Kinerja sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin institusi. Gaya kepemimpinan Islami terbukti dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat, loyalitas, dan keikhlasan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh (Yahya et al. 2024), ditemukan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai ketika pemimpin memberikan perhatian pada aspek spiritual dan emosional para bawahannya, bukan hanya sekadar aspek teknis.

Lebih dari itu, gaya kepemimpinan Islami juga memungkinkan pegawai untuk mengaktualisasikan diri. Ketika pegawai merasa dihargai dan terlibat dalam visi spiritual organisasi, mereka cenderung menunjukkan peningkatan produktivitas dan kualitas kerja. (Wahyudin et al. 2024) menekankan bahwa kombinasi kepemimpinan Islami dengan pendekatan transformasional dapat mendorong perubahan positif dalam budaya kerja, serta meningkatkan kualitas proses pembelajaran dan administrasi di sekolah.

Selanjutnya, kepemimpinan Islami juga berpengaruh signifikan dalam mengurangi konflik di dalam organisasi dan meningkatkan kohesivitas tim. Hal ini terjadi karena nilai-nilai Islam seperti persaudaraan, empati, dan keadilan dapat memperkuat hubungan antar pegawai. Sebuah studi oleh (Hutagaluh et al. 2020) menegaskan bahwa institusi yang mengadopsi gaya kepemimpinan Islami lebih mampu menciptakan lingkungan kerja yang sehat dan kolaboratif dibandingkan dengan lembaga yang hanya berfokus pada hasil kuantitatif.

Kinerja sumber daya manusia dalam dunia pendidikan dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya adalah gaya kepemimpinan yang diterapkan oleh para pemimpin institusi. Gaya kepemimpinan Islami terbukti dapat memotivasi pegawai untuk bekerja dengan semangat, loyalitas, dan keikhlasan. Dalam penelitian yang dilakukan oleh Nurhasanah dan Kurniawan (2023), ditemukan bahwa peningkatan kinerja guru dapat dicapai ketika pemimpin memberikan perhatian pada aspek spiritual dan emosional para bawahannya, bukan hanya sekadar aspek teknis.

Selain itu, sejumlah penelitian menunjukkan bahwa penerapan gaya kepemimpinan Islami secara konsisten dapat meningkatkan kepercayaan antara pemimpin dan pegawai. Hal ini mendorong rasa percaya diri serta semangat kerja yang

lebih tinggi. Hubungan harmonis yang terjalin antara pemimpin dan pegawai berkontribusi pada terciptanya lingkungan kerja yang kondusif, di mana pegawai merasa diperhatikan dan didukung dalam pengembangan diri serta dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka (Ray et al. 2024). Dengan demikian, orientasi kepemimpinan Islami yang menekankan pada nilai-nilai kepercayaan, perhatian, dan pengendalian emosi pemimpin ketika menghadapi kesalahan pegawai terbukti efektif dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia di institusi pendidikan.

Lebih jauh lagi, kepemimpinan Islami yang berlandaskan nilai-nilai seperti *siddiq*, *amanah*, *fathonah*, dan *tabligh* dapat membangun karakter pegawai yang kuat dan beretika. Dampaknya, kualitas serta kuantitas *output* kerja meningkat secara signifikan. *Internalisasi* nilai-nilai spiritual melalui kepemimpinan Islami juga mendorong terbentuknya dedikasi, kerja keras, dan kerja sama yang optimal dalam lingkungan pendidikan (Yahya et al. 2024). Oleh karena itu, penerapan gaya kepemimpinan Islami tidak hanya berdampak pada aspek teknis kinerja, tetapi juga memperkuat fondasi moral dan spiritual pegawai, yang pada akhirnya mendukung pencapaian tujuan pendidikan secara holistik.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini mengadopsi pendekatan kuantitatif dengan menerapkan metode survei eksplanatori untuk mengeksplorasi pengaruh gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di bidang pendidikan. Desain penelitian ini bersifat korelasi kausal, bertujuan untuk mengungkap hubungan sebab-akibat antara variabel gaya kepemimpinan Islami (X) dan kinerja SDM (Y).

Populasi yang menjadi sasaran penelitian ini adalah para guru dan tenaga kependidikan di berbagai sekolah menengah berbasis Islam di wilayah Kota Bukittinggi. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive* sampling, dengan kriteria responden yang memiliki pengalaman kerja minimal dua tahun dan berada di bawah kepemimpinan kepala sekolah yang dikenal menerapkan prinsip-prinsip kepemimpinan Islami. Jumlah responden yang terlibat dalam penelitian ini sebanyak 120 orang.

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner tertutup dengan skala Likert 1-5. Variabel kepemimpinan Islami diukur berdasarkan sejumlah indikator, yaitu kejujuran (*siddiq*), amanah, musyawarah (*shura*), dan keteladanan (*uswah hasanah*). Sementara itu, variabel kinerja SDM diukur melalui indikator produktivitas, kedisiplinan, tanggung jawab, dan inisiatif. Uji validitas dan reliabilitas dilakukan dengan bantuan *software* SPSS, sedangkan analisis data dilakukan menggunakan regresi linear berganda untuk mengetahui pengaruh masing-masing dimensi gaya kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis regresi linear berganda, ditemukan bahwa gaya kepemimpinan Islami secara simultan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja SDM dalam pendidikan, dengan nilai F-hitung sebesar 23,874 dan signifikansi $p < 0,001$. Hal ini menunjukkan bahwa secara bersama-sama indikator-indikator kepemimpinan Islami memiliki hubungan yang kuat dengan peningkatan kinerja pegawai.

Secara parsial, dimensi *amanah* memiliki pengaruh paling signifikan terhadap kinerja SDM ($\beta = 0.412$, $p < 0.001$), diikuti oleh *uswah hasanah* ($\beta = 0.367$, $p < 0.01$). Dimensi *shura* (musyawarah) dan *siddiq* juga berpengaruh positif namun dengan nilai koefisien yang lebih

rendah. Temuan ini mengindikasikan bahwa pemimpin yang amanah dan menjadi teladan moral berkontribusi besar terhadap peningkatan motivasi, loyalitas, dan etos kerja pegawai.

Responden juga memberikan persepsi positif terhadap penerapan nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan, di mana 87% menyatakan bahwa nilai spiritual yang dibawa pemimpin meningkatkan kenyamanan dan produktivitas kerja. Hasil ini menguatkan temuan sebelumnya bahwa gaya kepemimpinan yang berbasis nilai agama mampu menciptakan iklim kerja yang lebih harmonis, disiplin, dan berorientasi pada kualitas layanan pendidikan.

Berikut adalah tabel ringkasan hasil regresi linear berganda yang menunjukkan pengaruh masing-masing dimensi kepemimpinan Islami terhadap kinerja SDM:

Tabel 1 Tabel Ringkasan Hasil Regresi Linear Berganda

Variabel Independen	Koefisien Beta	t-Statistik	p-Value
Siddiq	0.215	2.13	0.034
Amanah	0.412	4.78	0.000
Shura	0.188	1.98	0.049
Uswah Hasanah	0.367	3.56	0.001

Tabel ini menunjukkan bahwa seluruh dimensi memiliki pengaruh yang signifikan secara statistik ($p < 0.05$) terhadap kinerja SDM.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan Islami memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) di lingkungan pendidikan, baik secara keseluruhan maupun secara terpisah. Temuan ini memperkuat keyakinan bahwa pendekatan kepemimpinan yang memadukan nilai-nilai spiritual dan moral dalam praktik manajerial dapat meningkatkan kinerja individu maupun organisasi.

Secara parsial, variabel *amanah* memberikan pengaruh paling dominan terhadap kinerja SDM, yang ditunjukkan dengan koefisien beta tertinggi (0.412) dan tingkat signifikansi yang sangat kuat ($p < 0.001$). Ini mengindikasikan bahwa kepercayaan dan tanggung jawab yang diberikan oleh pemimpin kepada bawahannya menciptakan loyalitas serta keinginan untuk bekerja secara optimal. Temuan ini sejalan dengan penelitian (Usman et al., 2023) yang menunjukkan bahwa dimensi amanah memiliki kontribusi signifikan terhadap penciptaan budaya kerja positif di lembaga pendidikan Islam.

Dimensi *uswah hasanah* atau keteladanan moral juga menunjukkan pengaruh signifikan terhadap kinerja ($\beta = 0.367$, $p < 0.01$). Pemimpin yang menunjukkan perilaku baik secara konsisten menjadi panutan dan mampu mendorong SDM untuk meniru dan mempertahankan standar kerja yang tinggi. Ini sejalan dengan literatur yang menyatakan bahwa pemimpin teladan mendorong kepercayaan dan inspirasi di antara staf (Priyanti 2024).

Sementara itu, dimensi *shura* (musyawarah) dan *siddiq* (kejujuran) juga memberikan kontribusi positif, meskipun dengan pengaruh yang lebih kecil. Partisipasi dalam proses pengambilan keputusan serta sikap transparan dari pemimpin terbukti berperan dalam menciptakan iklim kerja yang sehat dan mendukung peningkatan kinerja, walaupun tidak sekuat pengaruh amanah dan keteladanan. Penelitian ini menguatkan temuan-temuan sebelumnya yang menyatakan bahwa kombinasi nilai-nilai spiritual dan perilaku manajerial Islami dapat menjadi kerangka kerja yang efektif dalam membangun organisasi pendidikan yang produktif dan berkarakter (Raza et al. , 2020).

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa gaya kepemimpinan Islami bukan hanya relevan secara teologis, tetapi juga memiliki landasan empiris yang kuat dalam

meningkatkan efektivitas SDM dalam konteks pendidikan. Temuan ini mendukung pentingnya pelatihan kepemimpinan berbasis nilai Islam dalam lembaga-lembaga pendidikan, untuk menciptakan sinergi antara visi spiritual dan performa kerja profesional.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan Islami memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sumber daya manusia (SDM) dalam pendidikan. Keempat dimensi utama, yakni siddiq (kejujuran), amanah (tanggung jawab), shura (musyawarah), dan uswah hasanah (keteladanan), terbukti memberikan kontribusi yang bermakna terhadap peningkatan kualitas kerja dan etos kerja SDM. Di antara keempat dimensi tersebut, amanah memberikan pengaruh paling dominan, menunjukkan bahwa pemimpin yang bertanggung jawab dan dapat dipercaya memiliki daya penggerak yang besar dalam membentuk SDM yang unggul.

Penelitian ini memperkuat literatur terdahulu dengan menegaskan bahwa penerapan nilai-nilai Islam dalam gaya kepemimpinan mampu menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan bermakna. Temuan ini juga menjadi kontribusi akademik yang menunjukkan bahwa nilai-nilai spiritual dapat diukur dan diaplikasikan secara efektif dalam konteks manajemen pendidikan.

DAFTAR PUSTAKA

- Amin, Syaihol, And Ali Nurhadi. 2020. "Urgensi Analisis Kebutuhan Diklat Dalam Meningkatkan Kompetensi Guru Pai Dan Budi Pekerti." *Islamic Management: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 83–100. Doi: 10.30868/Im.V3i02.871.
- Faiza, Nur. 2023. "Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam." *Intelektualita: Journal Of Education Sciences And Teacher Training* 12(1):172–74.
- Hutagaluh, Oskar, Aslan, Purniadi Putra, Abdul Wahab Syakhrani, And Sri Mulyono. 2020. "Situational Leadership On Islamic Education."
- Mansir, Firman. 2020. "The Leadership Of Personnel Management In Islamic Education: Emerging Insights From An Indonesian University." *Journal Of Electronic Imaging* 1. Doi: 10.28918/Jei.V5i1.2349.
- Manzil, Kunzita Ladiana, And M. Imamul Muttaqin. 2024. "Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam, Dan Keberhasilannya)." *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa* 1(7):734–43. Doi: 10.59837/Jpnmb.V1i7.140.
- Maritasari, Atik, And Widodo Widodo. 2022. "The Role Of Islamic Leadership Style And Affective Commitments To Human Resources Performance At Pt. Indonesian In Health Life Insurance In Semarang." *Journal Of Public Administration And Governance*. Doi: 10.5296/Jpag.V12i1.19563.
- Priyanti, Dinda. 2024. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi, Dan Pengembangan Sdm Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Inspektorat Jenderal

Kementerian Agama Ri.”

- Ray, Swati, Joyati Das, Ranjana Pande, And A. Nithya. 2024. “Membangun Kepemimpinan Islami: Strategi Pengambilan Keputusan Di Lingkungan Pendidikan.” *Jurnal Kajian Agama Dan Multikulturalisme Indonesia* 7693(3):195–222. Doi: 10.1201/9781032622408-13.
- Wahyudin, Aji, Muhamad Furqon, G. Prabowo, And Ahmad Abdullah Zawawi. 2024. “Application Of Style Leadership Transformational In Islamic Education Institutions.” *Ar-Rosikhun: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*. Doi: 10.18860/Rosikhun.V3i3.27705.
- Wibowo, Ari. 2017. “Pengembangan Media Pembelajaran Interaktif Perawatan System Utama Engine Dan Mekanisme Katup Berbasis Adobe Flash Di Smk.” *Jurnal Pendidikan Teknologi Dan Kejuruan* 109–10.
- Yahya, Siti Nurhasanah, Mulyawan Safwandy Nugraha, Elvira Sitna Hajar, Neila Aisha, And Satria Adi Pradana. 2024. “Integrating Education And Entrepreneurship: Strategic Business Development At Pesantren In The Era Of Digital Disruption.” *Edukasi: Jurnal Penelitian Pendidikan Agama Dan Keagamaan* 22(3):401–22. Doi: 10.32729/Edukasi.V22i3.1926.