

## Guru Muhammadiyah: Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Kinerja Guru di Kabupaten X

Januariya Laili<sup>1\*</sup>, Siti Nur'Aini<sup>1</sup>, Muhammad Faishal Naashirudin<sup>1</sup>

<sup>1</sup>Universitas Muhammadiyah Jember

e-mail correspondensi: [januariya@unmuhjember.ac.id](mailto:januariya@unmuhjember.ac.id)

### ABSTRAK

Tantangan Pendidikan di era revolusi industry 4.0 memberikan pengaruh yang besar terhadap perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi, Muhammadiyah sebagai organisasi Islam modern di Indonesia memiliki kontribusi positif terhadap perkembangan dunia pendidikan fokus mengembangkan lembaga pendidikan yang memiliki daya saing sehingga mampu menjawab kebutuhan peserta didik dalam menjawab tantangan yang ada. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh kepemimpinan profetik pada guru terhadap kinerja guru Muhammadiyah pada jenjang pendidikan menengah atas sederajat. Instrumen penelitian ini merujuk pada teori kinerja yang dikembangkan oleh Koopmans et al. (2011) sedangkan pada kepemimpinan profetik menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Sus Budhiarto dan Himam (2014). Populasi penelitian ini adalah tenaga pendidik Muhammadiyah di Kabupaten X. Jumlah populasi pada penelitian ini sebesar 215 guru. Adapun karakteristik populasi penelitian ini adalah guru sekolah menengah atas sederajat di amal usaha Muhammadiyah Kabupaten X yang telah bekerja minimal bekerja 1 tahun. Analisa pada penelitian yang digunakan adalah kuantitatif regresi. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan profetik guru terhadap kinerja guru sekolah menengah atas sederajat di kabupaten X.

**Kata kunci:** guru; kepemimpinan profetik; kinerja.

### ABSTRACT

*The challenges of education in the era of the industrial revolution 4.0 have had a major influence on the development of science and technology. Muhammadiyah as a modern Islamic organization in Indonesia has made a positive contribution to the development of the world of education, focusing on developing educational institutions that have competitiveness so that they are able to answer the needs of students in responding to the challenges faced by them. There is. This research aims to examine the influence of prophetic leadership in teachers on the performance of Muhammadiyah teachers at the upper secondary and equivalent education levels. This research instrument refers to the performance theory developed by Koopmans et al. (2011) while prophetic leadership uses instruments developed by Sus Budhiarto and Himam (2014). The population of this research is Muhammadiyah teaching staff in Regency X. The total population in this research is 215 teachers. The characteristics of this research population are high school teachers at the Muhammadiyah District X charity who have worked for at least 1 year. The analysis used in the research is quantitative regression. The results of this study indicate that there is a significant influence between teachers' prophetic leadership on the performance of high school and equivalent teachers in district X.*

**Keywords:** teacher; prophetic leadership; performance.

### PENDAHULUAN

Guru merupakan sumber daya manusia yang memiliki peran penting dalam dunia pendidikan dan tidak dapat digantikan. Guru memiliki peran yang sangat penting dalam pembelajaran, selain itu sebagai tenaga profesional guru harus mampu menyelenggarakan pembelajaran yang bermutu sehingga dapat menghasilkan generasi terdidik, generasi yang mampu bersaing secara global dan memiliki moral yang baik (Muniarti & Pribadi, 2022). Guru dituntut untuk memiliki pengetahuan dan keterampilan yang tinggi guna menjalankan tugas-tugasnya (Wahyudi et al., 2018). Kompetensi guru merupakan pengetahuan, keterampilan dan kewenangan (Alkronia, 2016). Guru dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Terdapat empat kompetensi yang harus dimiliki oleh guru yaitu kompetensi pedagogik, kompetensi kepribadian, kompetensi sosial dan kompetensi profesional (Ittihad, 2016). Peningkatan kompetensi guru, merupakan proses yang

tidak dapat di hindari dalam implementasi kurikulum merdeka belajar yang semula mengajar dengan pendekatan yang diseragamkan atau satu ukuran untuk semua (*one size fit all*), menjadi individu yang mampu menciptakan siswa sebagai pembelajar mandiri sepanjang hayat. Implementasi kurikulum merdeka ini guru harus menjadi mentor, fasilitator atau *coach* dalam kegiatan belajar yang berbasis proyek (*project based learning*) secara aktif. Konsekuensi tersebut tidak hanya berlaku bagi sekolah milik pemerintah tetapi juga berdampak bagi sekolah milik swasta.

Muhammadiyah merupakan gerakan Islam, dakwah, dan tajdid, yang memposisikan pendidikan sebagai salah satu usaha mencapai tujuan organisasi (Rusdi, 2016). Kontribusi Muhammadiyah terhadap perkembangan dunia pendidikan khususnya di Indonesia dapat dilihat dari upaya Muhammadiyah menghadirkan pendidikan yang berkualitas dan kuantitas dari pendidikan itu sendiri. Dari segi kuantitas Muhammadiyah hadir dengan lebih dari 3334 sekolah diberbagai wilayah (<https://dikdasmenppmuhammadiyah.org/>), salah satu basis Muhammadiyah ada di kabupaten X. Secara khusus Muhammadiyah kabupaten X memiliki sekolah jenjang sekolah menengah atas dan sederajat sebanyak 8 sekolah yang terdiri dari SMA, MA dan SMK. Sekolah saat ini sedang masa transisi atau penyesuaian kurikulum dari K13 beralih pada kurikulum merdeka. Implementasi kurikulum merdeka rata-rata telah dilaksanakan selama satu tahun dan diberikan kepada kelas X (sepuluh), persiapan yang dilakukan oleh sekolah dengan mengikuti pelatihan implementasi kurikulum merdeka. Kesiapan individu untuk berubah berkaitan dengan keyakinan individu pada manfaat perubahan yang di usulkan, serta sejauh mana individu memiliki kesiapan secara mental, psikologi atau fisik dalam berpartisipasi dalam upaya pengembangan organisasi dan kesiapan untuk berubah juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan (Basheti et al, 2021).

Kinerja adalah kualitas dan kuantitas kerja yang dicapai oleh pegawai dalam menjalankan fungsinya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu perusahaan atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional (Rismawati & Mattalata, 2018; Dewi & Darma, 2017). Kinerja memiliki dampak positif terhadap efektivitas organisasi, karena kinerja sendiri merupakan perilaku yang dapat di ukur dan diamati yang di dalamnya ada aktivitas fisik, kognitif dan psikologis yang membantu karyawan melakukan pemecahan masalah dan pembuatan keputusan selama melakukan aktivitas kerja.

Pemimpin yang memiliki kemampuan menciptakan suasana kerja yang kondusif serta memiliki kebijakan dalam memberikan penghargaan terhadap karyawan yang memiliki kinerja yang baik serta mampu membina hubungan yang baik dengan karyawan maka akan tercipta suasana kerja yang baik sehingga kinerja karyawan akan meningkat (Ultin & Yosepha, 2019). Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi perilaku untuk mencapai tujuan tertentu dan situasi tertentu. Kepemimpinan sendiri berkorelasi dengan adanya interaksi antara pemimpin dengan karyawan untuk mencapai tujuan dan target yang sama. Pemimpin yang kuat dalam mengarahkan dan memimpin karyawan maka karyawan akan melaksanakan kewajibannya dan kinerja organisasi juga akan meningkat (Wambugu, 2014).

Kepemimpinan profetik merupakan kemampuan individu dalam mengendalikan diri dan memengaruhi orang yang merujuk pada bagaimana Rosulullah dalam memimpin dan berfokus pada moral, etika, visi dan empati sebagai nilai utama (Islam et al. 2022). Rosulullah merupakan contoh kebaikan dalam segala aspek kehidupan termasuk dalam kepemimpinan, hal ini terlihat dari cara Rosulullah yang menjadikan dirinya contoh sebagai pemimpin yang mampu memimpin diri sendiri sebelum memimpin orang lain. Hal ini berarti setiap dari individu adalah pemimpin bagi dirinya sendiri. Kepemimpinan profetik akan berimplikasi pada pemimpin yang memiliki pandangan kesamaan kedudukan dalam menyikapi permasalahan, selain itu kemampuan memandang manusia sebagai berbagai potensi baik potensi negatif atau positif sehingga akan saling menghargai. Pemimpin yang berkarakter profetik juga akan menerapkan keimanan dalam menjalankan organisasi sehingga mampu mencapai masyarakat utama (Mansyur, 2014). Individu dengan karakter pemimpin profetik memiliki karakteristik *sidiq* atau jujur pada diri sendiri, orang

lain dan Allah, *amanah* atau bertanggungjawab dan profesional, *tabligh* yang berarti transparan dan open mind, dan *fathanah* yang berarti mampu menyelesaikan permasalahan dengan baik. Penerapan nilai-nilai profetik dalam kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebagai upaya menjawab harapan, keinginan dan kebutuhan guru (Nafia & Gumiandari, 2018). Oleh karena itu penting bagi setiap guru sekolah untuk menerapkan karakter pemimpin profetik, hal ini karena sekolah diharapkan mampu mencetak profil lulusan yang berakhlakul karimah, cerdas dan memiliki kemandirian dalam menghadapi tantangan global.

Beberapa penelitian mengungkapkan penerapan kepemimpinan profetik memberikan dampak yang positif bagi kinerja karyawan, lingkungan kerja, dan komitmen kerja karyawan (Maulana et al, 2019; Elsintania & Archianti, 2016). Pimpinan sekolah yang menerapkan kepemimpinan profetik memiliki dampak pada peningkatan profesionalitas dan mutu guru dan karyawan serta mutu dari lembaga (Aziz & Setiawan, 2020). Namun, penelitian ini berfokus pada kepemimpinan profetik yang berfokus pada kepemimpinan profetik pada setiap guru terhadap kinerja guru.

### METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan *ex post facto*, yaitu penelitian yang dilakukan untuk meneliti peristiwa yang telah terjadi yang kemudian merunut ke belakang untuk mengetahui faktor-faktor yang dapat menimbulkan kejadian tersebut. Instrumen penelitian ini merujuk pada teori kinerja milik Koopmans et al. (2011) yang mengungkap *task performance*, *contextual performance*, *adaptive performance* dan *counter productive* yang digunakan untuk mengungkap kinerja. Sedangkan untuk kepemimpinan profetik penelitian ini menggunakan instrumen yang dikembangkan oleh Budiharto & Kumolohadi (2014) milik yang mengungkap aspek *sidiq*, *amanah*, *tabligh*, dan *fathana* yang mengukur kepemimpinan profetik pada diri sendiri.

Populasi penelitian ini adalah tenaga pendidik persyarikatan Muhammadiyah di Kabupaten X. Adapun karakteristik populasi penelitian ini adalah guru sekolah menengah atas sederajat di Kabupaten X yang telah bekerja minimal 1 tahun. Jumlah populasi pada penelitian ini sebanyak 215 guru di Kabupaten X, sedangkan yang mengisi dan mengembalikan kuisioner sebanyak 158 guru.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan proses pengambilan data didapatkan hasil bahwa terdapat pengaruh yang sangat signifikan kepemimpinan profetik guru terhadap kinerja pendidik Guru sekolah menengah atas sederajat di kabupaten X. Angka koefisien regresi sebesar 0,477 ini menunjukkan semakin tinggi kepemimpinan profetik mengalami peningkatan akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja guru sebesar 47,7%. Kinerja merupakan sebuah keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standart atau target kinerja yang telah di tetapkan. kinerja memiliki dampak yang positif terhadap efektivitas organisasi, karena kinerja sendiri merupakan perilaku yang dapat diukur dan diamati yang didalamnya ada aktivitas fisik, kognitif dan psikologis. Kinerja yang baik dapat diwujudkan dengan cara yang efektif dalam menumbuhkan kepemimpinan diri pada individu pendidik sejalan dengan penelitian yang telah dilakukan (Dessyarati, 2022).

Kemampuan individu untuk memimpin diri sendiri merupakan kemampuan menghadapi perubahan lingkungan yang cepat dan membutuhkan kemampuan fleksibilitas, respon yang cepat, kreativitas dan kemampuan belajar (Brown, dalam Situmorang Panel, 2014). Individu yang mampu memimpin diri sendiri akan termanifestasi dari kemampuan individu sebagai pengajar untuk menerima perubahan. Individu yang bertanggung jawab dalam organisasi akan menerima perubahan dengan semangat dan dedikasi yang tinggi yang dimiliki untuk berubah, sebaliknya keinginan yang tinggi dapat menerima perubahan dalam organisasi (Muljono dkk, 2015). Kemampuan memimpin diri dapat memprediksi kinerja dari individu dan berpengaruh positif pada kinerja individu. Hasil penelitian ini didukung hasil penelitian (Putra & Sintaasih, 2018; Tandy, Nelwan, & Lengkong, 2021) yang mengungkap bahwa kemampuan individu untuk memimpin dirinya sendiri akan berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja, semakin tinggi kemampuan individu mengendalikan diri akan meningkatkan kinerjanya.

Memimpin diri sendiri dalam konteks kehidupan Islami warga Muhammadiyah mengikuti kebijakan dan peraturan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Muhammadiyah dalam *muqodimah* anggaran dasar mencantumkan bahwa Rosulullah merupakan suri tauladan dalam menjalankan seluruh aspek kehidupan, hal ini berdampak pada proses pengelolaan organisasi dan kepemimpinan dalam Muhammadiyah yang meneladani Rosulullah. Kepemimpinan Rosulullah disebut sebagai kepemimpinan profetik yang bermakna kemampuan yang dimiliki oleh individu untuk mengendalikan diri dan mempersuasi individu lain dengan tulus untuk mencapai tujuan bersama. Kepemimpinan Rosulullah mengedepankan nilai *sidiq*, *tabligh*, *amanah*, dan *fathanah* (Widayat, 2014). Karakter *sidiq* merujuk pada kemampuan berpedoman pada hari nurani dan integritas, *amanah* merujuk pada karakter profesional dan berkomitmen, *tabligh* merujuk pada kemampuan berkomunikasi dan *fathanah* kemampuan menyelesaikan masalah (Budiharto & Himam, 2006). Integritas pada diri individu akan berkonsekuensi terhadap sikap jujur, berani, bijak dan tanggung, moral yang objektif individu untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya (Wetik, 2018; Yulianti 2015). Integritas individu berpengaruh pada kinerja (Salwa, 2018; Riri & Syamsir, 2020; Wahyuni & Syamsir, 2020). Perilaku pendidik yang berintegritas akan selaras dengan ucapan, pikiran, tindakan dan kesesuaian hati dalam bekerja (Syamsir & Embi, 2020). Pendidik dengan integritas yang tinggi akan menunjukkan kesungguhan dalam berkerja terlepas dari uraian tugas yang dimiliki ataupun upaya-upaya diluar uraian tugas namun tetap dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi. Pendidik akan berkerja dengan jujur, mampu mengambil keputusan dengan cermat dan tepat.

Hasil penelitian menunjukkan guru yang memiliki pola kepemimpinan profetik yang masuk kategori tinggi ada 71% dari 158 guru, hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan mengendalikan diri, mempersuasi orang lain dengan cara yang baik dan tulus. Hasil penelitian menunjukkan guru yang memiliki pola kepemimpinan profetik yang masuk kategori tinggi ada 71% dari 158 guru, hal ini menunjukkan bahwa guru memiliki kemampuan mengendalikan diri, mempersuasi orang lain dengan cara yang baik dan tulus. Nilai-nilai yang dimiliki individu yang terkait dengan nilai kejujuran, integritas menjunjung tinggi kebenaran menjadi kunci utama dan akan berpengaruh dalam aktivitas sehari-hari. Penerapan nilai-nilai prophetic dalam kepemimpinan akan mempengaruhi peningkatan kinerja guru sebagai Upaya menjawab harapan, keinginan dan kebutuhan guru (Nafia & Gumindari, 2018). Guru dituntut untuk menjalankan pekerjaan secara profesional. Profesionalisme guru akan nampak pada perilaku guru dalam menjalankan kegiatan belajar dan mengajar dan menjalankan tugas dan berkaitan dengan dengan administratif atau kegiatan lain. Guru yang profesional akan mampu memberikan kinerja yang baik dalam proses pembelajaran, mampu menguasai dan mengembangkan bahan ajar, kreatif dalam kegiatan pembelajaran, memiliki komitmen yang tinggi, mampu bekerjasama dan merupakan tauladan yang baik (Dewi 2015). Profesionalisme yang dimiliki oleh guru akan memberikan dampak yang positif pada kinerja guru hal ini tidak terlepas dari upaya guru profesional untuk mengupgrade pengetahuan dan keterampilannya sehingga memiliki kompetensi yang terus meningkat (Kristiawan, 2018).

Pemerintah melalui UU No 14 Tahun 2005 Pasal 10 Ayat 1 salah satu poin tentang kompetensi guru yakni harus memiliki keterampilan pedagogik. Tugas guru tidak terlepas dari kegiatan pembelajaran di dalam kelas yang mana prosesnya membutuhkan keterampilan komunikasi. Selain itu guru diharapkan mampu menyelesaikan berbagai persoalan yang dihadapi oleh siswa ataupun berkaitan dengan manajemen sekolah. Kemampuan guru dalam berkomunikasi akan memudahkan guru untuk memberikan informasi dan memahami kebutuhan siswa terkait materi pembelajaran dengan baik. Keterampilan komunikasi yang efektif tercipta karena guru memiliki konsep diri, kemampuan dan kemauan untuk mendengarkan, mampu mengeskpresikan ide, pikiran, dan emosi secara tepat. Oleh karena itu keterampilan komunikasi yang efektif akan berpengaruh positif pada kinerja guru (Cahyati, 2017). Guru diharapkan mampu mengelola pembelajaran dengan optimal untuk mendukung tercapainya pemahaman peserta didik, kecakapan guru dalam merancang dan melaksanakan pembelajaran, melakukan evaluasi belajar dan melakukan pendampingan terhadap peserta didik agar dapat mengembangkan potensi yang dimiliki.

Kinerja merupakan hasil individu dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standart dan target kerja yang ditentukan organisasi (Al Mehrzi and Singh,2016), kinerja memiliki dampak positif terhadap efefititas organisasi, karena kinerja dapat diukur dan diamati yang didalamnya ada aktivitas fisik, kognitif dan psikologi yang membantu kaaryawan melakukan pemecahan masalah dan pembuatan keputusan selama melakukan aktivitas kerja. Hasil penelitian menunjukkan kinerja guru Perempuan yang masuk kategori tinggi ada 27,2 %, sedangkan guru laki-laki yang memiliki performance tinggi ada 25,9%, hal ini menunjukkan guru Perempuan lebih banyak yang memiliki kinerja tinggi. Namun dari hasil secara keseluruhan guru laki-laki dan Perempuan masih memiliki kinerja dalam kategori rendah. Hasil ini menunjukkan guru masih memiliki keterbatasan dalam memahami perencanaan kerja dan cara melakukan kerja secara efektif, di sisi lain guru juga masih belum optimal dalam menjalankan peran *extra role* dalam melaksanakan kinerja.

Kepemimpinan profetik berdasarkan jenis kelamin, guru laki-laki rata-rata memiliki kemampuan kepemimpinan profetik pada kategori sedang sebesar 33,5%. Sedangkan pada guru perempuan sebesar 37,3% hal ini menunjukkan guru laki-laki dan perempuan memiliki kemampuan dalam mengarahkan atau mempersuasi rekan kerja untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaan sesuai dengan yang dilakukan oleh Rosulullah. Selain itu, guru yang memiliki karakter pemimpin profetik memiliki kemampuan mengendalikan diri dan mempengaruhi orang lain secara tulus untuk mencapai tujuan organisasi. Kepemimpinan profetik berdasarkan usia guru menunjukkan, guru yang memiliki usia kurang dari 30 tahun memiliki kepemimpinan profetik yang lebih tinggi dibandingkan dengan guru yang berusia diatas 30 tahun. Guru yang berusia 60 tahun kepemimpinan profetik berada pada kategori sedang. Guru yang memiliki karakter kepemimpinan profetik memiliki kemampuan berkomunikasi dengan baik, dekat dengan rekan kerja dan pimpinan, memiliki transparansi dan terbuka dengan masukan dan informasi baru serta memiliki kemampuan menyelesaikan masalah dengan tepat. Guru yang memiliki karakter kepemimpinan profetik akan memiliki tanggung jawab yang lebih untuk mencapai tujuan dan harapan dari instansi melalui kinerja yang dilakukan. Kinerja guru berdasark kategori usia, nampak bahwa guru yang memiliki usia kurang dari 30 tahun sampai 40 tahun memiliki kinerja yang tinggi, sedangkan guru yang berusia 41 tahun sampai dengan 61 tahun mayoritas memiliki kinerja yang rendah. Hal ini sesuai dengan penelitian Skirbekk (2003) menunjukkan bahwa usia individu mempengaruhi produktivitas seseorang. Pegawai yang memiliki usia lebi tua akan mengalami pengurangan produktivitas, terutama untuk tugas-tugas yang membutuhkan kecepatan, proses belajar, kemampuan pemecahan masalah. Pada pekerjaan yang membutuhkan pengalaman dan kemampuan verbal, pegawai yang usia lebih tua masih memiliki kemampuan untuk mempertahankan produktivitas yang tinggi.

### KESIMPULAN

Hasil pengujian membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kepemimpinan profetik guru Muhammadiyah terhadap kinerja guru Muhammadiyah jenjang SMA sederajat di Kabupaten X. Penelitian telah dilakukan dengan optimal, namun terdapat keterbatasan yang bisa dijadikan pertimbangan oleh peneliti selanjutnya adalah penelitian ini hanya melakukan uji pengaruh pada guru secara umum namun belum mengkategorikan berdasarkan status guru atau latar belakang dari guru. Sehingga diperlukan pembaharuan kedepannya agar bisa menjadi penelitian yang lebih komprehensif.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adz-Dzakiey, H. B. (2005). *Prophetic Intelligence: Kecerdasan Kenabian, Menumbuhkan Potensi Hakiki Insani Melalui Pengembangan Kesehatan Ruhani*. Penerbit Al-Manar.
- Alkornia, S. (2016). Studi Deskriptif Kompetensi Pedagogik dan Profesionalisme Guru PAUD Dharma Wanita Binaan SKB Situbondo. *Pancaran Pendidikan*, 5(4), 143–158.

- Al Mehrzi, N., Singh, S.K. (2016), Competing through employee engagement: A proposed framework. *International Journal of Productivity and Performance Management*, 65(6), 831-843
- Arifin, Rois, dkk.(2017). Budaya dan Perilaku Organisasi. Malang: Empat Dua Kelompok Intrans Publishing
- Aziz, A. A., & Setiawan, A. (2020). Kepemimpinan Profetik Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Profesionalisme Guru: Studi Kasus di SD Islam Tebuireng Ir. Soedigno Kesamben, Jombang. *JM-TBI: Jurnal Manajemen dan Tarbiyatul Islam*, 43-53.
- Basheti, I. A., Nassar, R., Barakat, M., Alqudah, R., Abufarha, R., Mukattash, T. L., & Saini, B. (2021). Pharmacists' readiness to deal with the coronavirus pandemic: Assessing awareness and perception of roles. *Research in Social and Administrative Pharmacy*, 17(3), 514-522.
- Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruksi teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi*, 33(2), 133-145.
- Cahyati, E. (2017). Hubungan Komunikasi Interpersonal Kepala Sekolah Dengan Kinerja Guru di SMK Negeri 1 Tangerang. *Jurnal Pendidikan*, Volume 3, Nomor 2, Mei 2018-PISSN:2526-4235-E-ISSN: 2527-6794
- Dessyarti, R. S. (2022). Self Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Melalui Kesiapan Untuk Berubah Di Masa New Normal. *Jurnal Ilmiah Bisnis Dan Ekonomi Asia*, 16(1), 151-163.
- Dewi, T. A. (2015). Pengaruh Profesionalisme Guru dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Ekonomi SMA Se-Kota Malang. *Jurnal Pendidikan Ekonomi UM Metro* Vol. 3. No. 1 24-35
- Islam, T., Ahmed, I., Ali, M., Ahmer, Z., & Usman, B. (2022). Understanding despotic leadership through the lens of Islamic work ethics. *Journal of Public Affairs*, 22(3), e2521
- Ittihad, I. (2016). Manajemen Diklat Berjenjang Tingkat Dasar untuk Meningkatkan Kompetensi Guru PAUD (Kegiatan Swadaya Bekerjasama dengan SKB dan Himpaudi Kecamatan Aikmel). *Palapa: Jurnal Studi Keislaman Dan Ilmu Pendidikan*, 4(2), 104-119. <https://doi.org/10.36088/palapa.v4i2.27>
- Kristiawan, M., & Rahmat, N. (2018). Peningkatan Profesionalisme Guru Melalui Inovasi Pembelajaran. *Jurnal Iqra' : Kajian Ilmu Pendidikan*, 3(2), 373 -390. <https://doi.org/10.25217/ji.v3i2.348>
- Manz, C.C. & Sims, H.P. (2011). *The New Superleadership: Leading Others to Lead Themselves*. California: Berrett-Koehler Publications
- Muljono, A. B., Nrartha, I. M. A., Ginarsa, I. M., & Sukmadana, I. M. B. (2018). Rancang Bangun Smart Energy Meter Berbasis UNO dan Raspberry Pi. *Jurnal Rekayasa ElektriKa*, 14(1), 9-18.
- Murniati, M., & Pribadi, M. H. (2022). Peranan Guru dalam Meningkatkan Motivasi Belajar Ekonomi Siswa Kelas XI IIS SMA Negeri 2 Sampolawa Kabupaten Buton Selatan. *Jurnal Pendidikan IPS*, 12(2), 89-97.
- Nafi'a, I., & Gumindari, S. (2022). The Principal's Kepemimpinan profetik In Improving Teacher's Performance. *JIEM (Journal of Islamic Education Management)*, 6(1), 1-13.
- Neck, C. P., & Houghton, J. D. (2006). Two decades of self-leadership theory and research: Past developments, present trends, and future possibilities. *Journal of managerial psychology*, 21(4), 270-295.
- Putra, I. M. A. D., & Sintaasih, D. K. (2018). Pengaruh Self Leadership dan Komitmen Organisasional terhadap Kinerja Karyawan di Hotel Four Points by Sheraton. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 7(8), 4237-4266.
- Salwa, Arfah, Away Yuwaldi, and Tabrani Mirza. 2018. Pengaruh Komitmen, Integritas Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Serta Dampaknya Pada Kinerja Komisi Independen Pemilihan (KIP) Aceh. *Jurnal Magister Manajemen* 2(1):58-67
- Syamsir, S., & Embi, M. A. (2020). Integrity Development through PSM for Corruption Prevention among Public Servant (First Author). *International Journal of Psychosocial Rehabilitation*, 24(8), 1437-1448.

- Tasi, Riri and Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Loyalty on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. pp. 774-779
- Utin, N. H., & Yosepha, S. Y. (2019). The model of employee performance. *International Review of Management and Marketing*, 9(3), 69.
- Wahyuni, Rahma Sri and Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Human Resource Management towards Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. Pp. 780-785
- Wambugu, L. W. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila-Kipevu Ii Power Plant). *European Journal of business and management*, 6(32).
- Wetik, Stanislaus Wembly, Baharuddin, and Hasmin Tamsah. (2018). Analisis Pengaruh Komitmen Dan Integritas Terhadap Kinerja Melalui Kompetensi Pegawai Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado. *YUME : Journal of Management* 1(3):137-51