Kharisma: Jurnal Administrasi Pendidikan Islam
Vol. 2, Issue 2 (October 2023), pp. 113-125
ISSN: 2964-3996, DOI: https://doi.org/10.59373/kharisma.v2i2.33

Pengaruh Kepemimpinan Profetik Terhadap Motivasi Kinerja di Institusi Perguruan Tinggi

Aneu Nandya Indayanti[1], Adam Malik[2]

[1] Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia; aneunandyaindayanti@uinsgd.ac.id
[2] Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia; adammalik@uinsgd.ac.id

ARTICLE INFO

Keywords:
Prophetic leadership;
Work motivation;
Human resources.

Article history:
Received 2023-05-07
Revised 2023-09-06
Accepted 2023-10-11

ABSTRACT

This study aims to determine the positive effect of prophetic leadership on employee performance at the Postgraduate Program of UIN Sunan Gunung Djati Bandung, West Java, Indonesia. This research uses a one-shot pre-experimental case study research design. The data analyzed in this study were obtained from the results of a survey distributed to respondents, by first testing the validity and reliability of the instrument. Based on the results of the data analysis, it shows that prophetic leadership has a significant effect on work motivation. Furthermore, the R. Square value is 0.343, and 65.7% of employee work motivation is influenced by other variables not examined in this study. This study found that overall prophetic leadership has a significant influence on employee work motivation at the Postgraduate institution of UIN Bandung. This indicates the importance of leaders who have prophetic leadership characteristics in improving work motivation and employee performance at the institution. Therefore, the results of this study make an important contribution in the context of educational institution management, highlighting the role of prophetic leadership in motivating employees in higher education.

This is an open-access article under the CC BY-SA license.

Corresponding Author:
Aneu Nandya Indayanti1
Universitas Islam Negeri Sunan Gunung Djati Bandung, Indonesia; aneunandyaindayanti@uinsgd.ac.id

1. PENDAHULUAN

Penelitian ini berangkat dari satu isu yang krusial dalam dunia manajemen, terutama manajemen kepemimpinan profetik di lingkungan insititusi yakni pengaruh kepemimpinan profetik pada motivasi kinerja. Bagaimana kepemimpinan profetik sebenarnya memengaruhi motivasi kinerja individu dan tim? Apakah ada hubungan kausal yang signifikan, dan jika ada, sejauh mana pengaruh ini dapat diukur? Dalam konteks kuantitatif, perlu dilakukan analisis statistik yang tepat untuk menguji efek kepemimpinan profetik. Sementara dalam konteks kualitatif, juga perlu dilakukan analisis mendalam mengenai faktor apa saja yang berpengaruh dalam kepemimpinan profetik.

Dalam era bisnis dan organisasi yang semakin kompleks dan beragam, peran kepemimpinan dalam meningkatkan motivasi kinerja karyawan menjadi semakin penting (Mulyaningsih & Sudibyo, 2022). Salah satu pendekatan kepemimpinan yang telah muncul sebagai topik penelitian yang menarik adalah "Kepemimpinan Profetik." Kepemimpinan profetik merujuk pada model kepemimpinan yang berfokus pada moralitas, etika, visi, dan empati sebagai atribut utama (Islam, Ahmed, Ali, Ahmer, & Usman, 2022). Namun, meskipun konsep ini menarik perhatian dalam literatur, pemahaman yang jelas tentang bagaimana kepemimpinan profetik memengaruhi motivasi kinerja masih perlu diperjelas (Brooks & Ezzani, 2022; Day, Sammons, & Gorgen, 2020; Estiani & Hasanah, 2022).

Penting untuk mencatat bahwa motivasi kinerja adalah faktor kunci dalam mencapai hasil yang diinginkan di dalam organisasi (Fasya, Darmayanti, & Arsyad, 2023; Garba & Yakubu, 2022). Karyawan yang termotivasi cenderung lebih produktif, lebih berkomitmen, dan lebih bahagia dalam pekerjaan mereka (Ndoen & Manurung, 2021). Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang bagaimana kepemimpinan profetik dapat memengaruhi motivasi kinerja karyawan memiliki implikasi yang signifikan dalam manajemen sumber daya manusia dan pengembangan organisasi.

Penelitian ini menjadi penting karena jika merujuk kepada riset yang tersedia, tingkat kepuasan kerja dan keterlibatan karyawan dan pengaruh kepemimpinan menjadi indikator utama. Pada tingkat kepuasan kerja, menurut survei yang dilakukan oleh Aon Hewitt pada tahun 2020, hanya sekitar 49% karyawan di seluruh dunia yang merasa puas dengan pekerjaan mereka (Hewitt, 2020). Sisanya mungkin merasa kurang termotivasi atau kurang puas dengan pekerjaan mereka. Ini menunjukkan bahwa ada masalah yang harus diatasi dalam hal motivasi kinerja. Selanjutnya, dalam tingkat keterlibatan karyawan, penelitian oleh Gallup menemukan bahwa hanya sekitar 36% karyawan di Amerika Serikat yang merasa terlibat sepenuhnya dengan pekerjaan mereka. Keterlibatan rendah ini dapat mengindikasikan adanya masalah motivasi yang signifikan di tempat kerja (Guarino, 2020). Sementara, dalam pengaruh kepemimpinan, penelitian yang dilakukan oleh Harvard Business Review menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki dampak signifikan pada motivasi kinerja karyawan. Seorang pemimpin yang dapat menginspirasi, memberikan arah yang jelas, dan menunjukkan kepedulian terhadap kebutuhan dan aspirasi karyawan dapat meningkatkan motivasi mereka (Moss, 2021).

Meskipun data ini memberikan gambaran awal tentang masalah motivasi kinerja, belum ada data yang khusus mengaitkan efek kepemimpinan profetik dengan motivasi kinerja. Memang telah tersedia beberapa penelitian sebelumnya terkait topik kemepimpinan profetik ini. Misalnya, riset-riset dari (Budiharto & Himam, 2006; Dewi, Hidayatullah, Oktaviantari, Raini, & Islam, 2020; Widayat, 2014) yang menjelaskan secara detail mengenai konsep kepemimpinan profetik. Kemudian penelitian-penelitian tentang implementasi kepemimpinan profetik di lembaga pendidikan seperti dari (Fadhli, 2018; Faishol, 2020; Maulana, Arifin, & Sumarsono, 2019; Nasukah, Harsoyo, & Winarti, 2020; Rahman & Hamdi, 2021). Selanjutnya, tersedia juga penelitian tentang kepemimpinan profetik yang berdasar pada tokoh-tokoh Islam seperti Khulafaur Rasyidin, Masa Bani Umayyah, Ki Hajar Dewantara, dan lain-lain (Ariyanti & Himsyah, 2021;

Harsoyo, 2020; Ma'sum, 2020; Sari & Arif, 2020). Penelitian lainnya lebih fokus pada gaya kepemimpinan profetik di era yang semakin maju seperti di dunia digital (Fadliah, 2022; Usanto, Sucahyo, Warta, Khie, & Fitriyani, 2023), maupun di era krisis seperti Pandemi Covid-19 yang terjadi beberapa waktu lalu (Artanto, Arifin, & Citraningsih, 2022; Mustopa & Supardi, 2021; Susanto, Suyono, Bashori, & Situmorang, 2021).

Namun, belum terdapat kajian khusus mengenai motivasi kinerja karyawan yang terkait dengan dampak kepemimpinan profetik. Oleh karena itu, penelitian lebih lanjut diperlukan untuk mengungkap sejauh mana kepemimpinan profetik dapat menjadi faktor yang signifikan dalam meningkatkan motivasi kinerja di tempat kerja. Dalam konteks itu, penelitian ini menjadi relevan dan perlu dilakukan untuk memberikan wawasan yang lebih dalam tentang bagaimana atribut kepemimpinan profetik memengaruhi motivasi kinerja karyawan. Dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan ini, organisasi dapat mengembangkan strategi kepemimpinan yang lebih efektif untuk meningkatkan kinerja dan kepuasan karyawan, yang pada gilirannya akan berdampak positif pada produktivitas dan pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan.

Selain itu, dalam penelitian iniditentukan indikator motivasi kerja yang diukur melalui motif, harapan, dan insentif. Hal ini karena seorang pemimpin yang memiliki kepemimpinan yang kuat akan menciptakan manajemen organisasi yang mendorong motivasi dan kinerja pegawai, yang akan mendorong produktivitas institusi dan mencapai visi dan misi organisasi. Fokus penelitiannya dilakukan di Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung, Jawa Barat dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan profetik dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawia di lembaga tersebut.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan desain penelitian studi kasus satu kuantitatif pra-eksperimental (Farhady, 2013). Penelitian ini hanya menggunakan satu variabel dependen sebagai bahan pertimbangan. Hal ini dilakukan setelah memberikan beberapa perlakuan yang sebelumnya dianggap dapat menimbulkan perubahan. Dengan kata lain, desain ini merupakan penelitian *posttest*. Penelitian ini melibatkan 50 orang pegawai di Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung. Data yang dianalisis dalam penelitian ini diperoleh dari hasil kuesioner yang disebarkan kepada responden, dengan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas instrumen. Jumlah instrumen yang disebarkan kepada responden sebanyak 10 item, dengan pilihan jawaban menggunakan skala likert. Hasil uji validitas instrumen terhadap kedua variabel disajikan pada tabel 1 berikut ini.

Tabel 1. Output Uji Validitas

No.	Korelasi Pearson	Signifikansi (2-Tailed)	Deskripsi
1	.583	.001	valid
2	.500	.003	valid
3	.372	.003	valid
4	.705	.000	valid
5	.764	.000	valid
6	.554	.002	valid
7	.672	.000	valid
8	.399	.000	valid
9	.382	.001	valid
10	.548	.002	valid
11	.375	.004	valid
12	.564	.001	valid
13	.608	.000	valid
14	.500	.002	valid

15	.439	.003	valid
16	.705	.000	valid
17	.813	.000	valid
18	.467	.009	valid
19	.672	.000	valid
20	.435	.002	valid

Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa 10 item dinyatakan valid dengan nilai sig. < 0.005. Hal ini membuktikan bahwa item-item pertanyaan pada instrumen dinyatakan benar dan valid. Uji reliabilitas pada instrumen yang disebarkan kepada responden memiliki tingkat uji reliabilitas yang dapat dipertanggungjawabkan seperti yang disajikan pada tabel 2 di bawah ini:

Tabel 2. Output Uji Validitas

Statistik Reliabilitas	
Alpha Cronbach	
.865	10

Berdasarkan tabel 2, diketahui bahwa nilai Cronbach's Alpha pada uji reliabilitas instrumen dalam penelitian ini menunjukkan 0,865 > 0,730. Hal ini dapat dinyatakan bahwa seluruh pertanyaan pada instrumen ini adalah reliabel atau tetap, sehingga instrumen ini dapat digunakan untuk mengukur tingkat keandalan instrumen pada penelitian selanjutnya yang memiliki variabel yang relevan dengan penelitian ini. Relevansi pengaruh kepemimpinan profetik terhadap motivasi kerja pegawai di Pascasarjana UIN Bandung ditentukan dengan analisis data menggunakan regresi linier dalam penelitian ini.

3. HASIL PENELITIAN

Analisis data dalam penelitian ini, menggunakan analisis regresi sederhana, dengan membandingkan nilai signifikan dan nilai T pada kedua variabel. Hasil analisis data yang disajikan dalam penelitian ini adalah nilai koefisien regresi dan nilai R Square (R2).

Tabel 3. Nilai Koefisien Regresi Koefisien

Model	**Koefisien Tidak Terstandarisasi**		**Koefisien Terstandarisasi**	**t**	**Signifikansi**
1 (Konstan)	B	Std. eror	Beta		
Motivasi	24.037	4.244		5.664	.000
kerja	.204	.140	.208	1.457	.001

a. Variabel dependen: kepemimpinan profetik

Tabel 4. Nilai R Square (R2)

Ringkasan Model

Model	**R**	**R Square**	**Adjusted R Square**	**Std. Eror dari Estimasi**
1	.208	.343	.023	3.258

a. Predictors: (Konstanta), motivasi kerja

Keterangan:

Nilai Koefisien Regresi. Pada Tabel 1 diketahui bahwa nilai *Unstandardized Coefficients* sebesar 24.037 yang dapat diartikan bahwa jika tidak ada motivasi kerja, maka nilai kepemimpinan profetik adalah 24.037. Nilai koefisien regresi sebesar 0.204 yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja maka kepemimpinan profetik akan

meningkat sebesar 0.204. Nilai koefisien regresi sebesar 0,204, yang dapat diartikan bahwa setiap penambahan 1% tingkat motivasi kerja, maka kepemimpinan profetik akan mengalami peningkatan sebesar 0,204. Nilai koefisien regresi bernilai positif (+) yang menunjukkan bahwa *Prophetic Leadership* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, sehingga persamaan regresinya adalah Y = 24,037 - 0,204 X.

Nilai Signifikansi. Berdasarkan tabel 1, diketahui bahwa nilai signifikansi untuk variabel motivasi kerja lebih kecil dari nilai probabilitas, sehingga dapat dinyatakan bahwa sig. (0,001) < prob. (0,005), yang mengindikasikan adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan profetik terhadap motivasi kerja pegawai. Untuk memastikan bahwa koefisien tersebut signifikan, maka perbandingan kedua variabel dilakukan dengan membandingkan nilai T hitung dengan T tabel.

Nilai T. Pada tabel 1 diketahui bahwa nilai t hitung (1,457) < t tabel (2,011) dapat diartikan bahwa hipotesis nol dalam penelitian ini ditolak. Sebaliknya, hipotesis kerja menyatakan adanya pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan profetik terhadap motivasi kerja pegawai.

Model *Summary* pada R Square. Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Profetik terhadap motivasi kerja pegawai dalam analisis regresi berpedoman pada nilai R Square atau R2 seperti yang disajikan pada tabel 2. Pada tabel 2 diketahui bahwa nilai R Square atau R2 sebesar 0,343. Hal ini dapat diartikan bahwa pengaruh kepemimpinan profetik terhadap motivasi kerja pegawai sebesar 34,3%, sedangkan 65,7% motivasi kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengaruh Kepemimpinan Profetik terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Hasil penelitian yang dilakukan di Pascasarjana UIN Bandung dengan menggunakan uji T menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan profetik berpengaruh signifikan terhadap variabel motivasi kinerja pegawai.

4. PEMBAHASAN

Hasil penelitian kuantitatif pada bahasan selanjutnya mengungkapkan sejumlah temuan yang dapat dianalisis sebagai berikut:

Pertama, nilai koefisien regresi. Nilai koefisien regresi yang dihasilkan adalah 0,204, yang berarti setiap peningkatan 1% dalam tingkat motivasi kerja pegawai akan mengakibatkan peningkatan 0,204 dalam kepemimpinan profetik. Nilai ini menunjukkan bahwa adanya hubungan positif antara kepemimpinan profetik dan motivasi kerja pegawai di Institusi Perguruan Tinggi Pascasarjana UIN Bandung. Ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat kepemimpinan profetik, semakin tinggi pula motivasi kerja pegawai.

Kedua, nilai signifikansi. Nilai signifikansi (sig.) untuk variabel motivasi kerja adalah 0,001, yang lebih kecil dari nilai probabilitas (prob.) sebesar 0,005. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dari kepemimpinan profetik terhadap motivasi kerja pegawai di institusi tersebut. Dengan kata lain, hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bukan hanya kebetulan.

Ketiga, nilai T Nilai t hitung sebesar 1,457 lebih kecil dari nilai t tabel (2,011), yang mengindikasikan bahwa hipotesis nol (tidak ada pengaruh kepemimpinan profetik terhadap motivasi kerja pegawai) dalam penelitian ini ditolak. Sebaliknya, hipotesis kerja (ada pengaruh yang signifikan) diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan profetik berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Institusi Perguruan Tinggi Pascasarjana UIN Bandung.

Keempat, *model summary* (R Square): Nilai R Square atau R2 sebesar 0,343, yang berarti bahwa 34,3% variasi dalam motivasi kerja pegawai dapat dijelaskan oleh kepemimpinan profetik. Sisanya, sekitar 65,7%, dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Meskipun pengaruh kepemimpinan profetik signifikan, masih ada faktor-faktor lain yang juga berperan dalam membentuk motivasi kerja pegawai.

Alhasil, hasil penelitian secara keseluruhan menegaskan bahwa kepemimpinan profetik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di Institusi Perguruan Tinggi Pascasarjana UIN Bandung. Ini mengindikasikan pentingnya pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan profetik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di institusi tersebut.

Hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen institusi pendidikan, menyoroti peran kepemimpinan profetik dalam memotivasi pegawai di perguruan tinggi. Namun, perlu dicatat bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai, dan penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tersebut untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang motivasi kerja di lingkungan institusi pendidikan.

Indikator Keberhasilan Kepemimpinan Profetik

Dengan demikian, kepemimpinan profetik menjadi model penting untuk diterapkan di lingkungan pendidikan. Kepemimpinan profetik adalah sebuah konsep kepemimpinan yang pertama kali diperkenalkan oleh James MacGregor Burns pada tahun 1978. Teori ini menggambarkan kepemimpinan sebagai sebuah bentuk yang sangat berpengaruh dan inspiratif. Kepemimpinan profetik mengacu pada jenis kepemimpinan yang mampu menginspirasi, membimbing, dan mengubah orang-orang serta organisasi secara positif (Burns, 2012). Berikut adalah beberapa indikator utama dari teori kepemimpinan profetik dalam bentuk narasi:

Pertama, seorang pemimpin profetik memiliki visi yang kuat dan inspiratif. Mereka mampu melihat masa depan yang lebih baik dan lebih baik daripada yang ada saat ini, dan mereka mampu mengkomunikasikan visi ini dengan jelas dan penuh gairah kepada orang-orang di sekitar mereka. Ketika pemimpin profetik berbicara tentang visi mereka, mereka mampu membuat orang-orang merasa terinspirasi dan termotivasi untuk mencapai tujuan bersama (Faishol, 2020).

Artinya, pemimpin profetik tidak hanya memiliki visi, tetapi visi mereka juga harus jelas dan menginspirasi. Penelitian telah menunjukkan bahwa visi yang konkret dan terukur lebih mampu memotivasi orang daripada visi yang kabur. Pemimpin harus mampu merumuskan visi yang dapat dipahami oleh semua anggota tim atau organisasi, sehingga setiap orang memiliki pemahaman yang seragam tentang arah yang dikejar. Namun, tidak cukup hanya memiliki visi, pemimpin profetik juga harus menjadi komunikator yang efektif. Mereka harus mampu mengartikulasikan visi mereka dengan cara yang mudah dipahami oleh orang lain (Burns, 2004). Komunikasi yang efektif mencakup kemampuan untuk mendengarkan dengan baik, merespon pertanyaan, serta menginspirasi dan memotivasi orang untuk bertindak sesuai dengan visi tersebut.

Oleh karena itu, pemimpin profetik dengan visi yang kuat dan inspiratif akan mampu memahami kebutuhan dan nilai anggota tim. Beberapa penelitian terkait kepemimpinan dari (Ariyanti & Himsyah, 2021; Fadhli, 2018; Harsoyo, 2020; Mustopa & Supardi, 2021), menunjukkan bahwa pemimpin yang efektif harus memahami kebutuhan dan nilai-nilai anggota tim atau organisasi mereka. Ini berarti mereka harus dapat menghubungkan visi mereka dengan aspirasi, kepentingan, dan nilai-nilai individu-individu dalam kelompok mereka. Dengan cara ini, visi pemimpin menjadi lebih relevan dan bermakna bagi setiap orang.

Alhasil, pemimpin profetik dengan visi yang kuat dan inspiratif akan mampu mendorong partisipasi dan kolaborasi. Pemimpin profetik mengundang partisipasi aktif dan kolaborasi dalam mencapai visi bersama (Umiarso, 2018). Mereka memberdayakan anggota tim atau organisasi untuk berkontribusi pada pembentukan dan realisasi visi tersebut. Hal ini meningkatkan rasa memiliki dan komitmen anggota tim terhadap visi dan tujuan bersama.

Kedua, pemimpin profetik memiliki empati yang mendalam terhadap orang-orang di bawah kepemimpinannya. Mereka memahami perasaan, kebutuhan, dan harapan orang-orang,

dan mereka peduli terhadap kesejahteraan individu-individu tersebut. Ketika seseorang memiliki masalah atau kesulitan, pemimpin profetik akan mendengarkan dengan penuh perhatian dan mencoba membantu dengan empati dan pengertian.

Karakteristik pemimpin profetik yang memiliki empati mendalam terhadap orang-orang di bawah kepemimpinannya telah menjadi fokus penelitian dalam berbagai konteks organisasi dan kepemimpinan (Burns, 2004). Memiliki pemimpin yang empatik berdampak pada kemampuannya yang baik dalam memahami dan menghargai keunikan individu. Pemimpin profetik yang memiliki empati mendalam cenderung memahami bahwa setiap individu adalah unik dengan pengalaman, latar belakang, dan kebutuhan yang berbeda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemimpin semacam ini aktif dalam mendengarkan dan belajar tentang anggota tim mereka, menghormati perbedaan, dan mampu mengaitkan pendekatan kepemimpinan mereka dengan kebutuhan individu (Sari & Arif, 2020).

Pemimpin empatik juga akan empati dalam pengambilan keputusan dan memberikan dukungan dan bantuan (Burns, 2012). Dalam pengambilan keputusan, pemimpin yang empatik juga cenderung memasukkan empati dalam pengambilan keputusan. Mereka mempertimbangkan dampak keputusan mereka terhadap individu-individu di bawah kepemimpinan mereka. Ini bisa melibatkan mencari solusi yang adil atau mempertimbangkan perasaan dan kebutuhan individu saat merancang kebijakan atau langkah-langkah tertentu. Sementara, dalam memberikan dukungan dan bantuan, pemimpin profetik yang empatik siap memberikan dukungan dan bantuan kepada individu yang menghadapi kesulitan atau masalah. Mereka dapat berperan sebagai sumber dukungan emosional dan praktis, membantu individu dalam mengatasi tantangan yang dihadapi, dan menciptakan lingkungan yang inklusif. Alhasil, pemimpin empatik akan membantu meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa pemimpin yang empatik dapat berkontribusi pada peningkatan kesejahteraan dan kepuasan individu di tempat kerja (Istikomah & Haryanto, 2021; Zaini, 2021). Ketika anggota tim merasa didengar, dihormati, dan didukung oleh pemimpin mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka dan lebih berkomitmen terhadap tujuan organisasi.

Ketiga, pemimpin profetik memiliki integritas yang tinggi. Mereka selalu bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mereka yakini, bahkan jika itu tidak selalu mudah atau populer. Integritas ini memberikan keyakinan kepada orang-orang di sekitar mereka bahwa pemimpin tersebut dapat diandalkan dan adil dalam pengambilan keputusan.

Integritas yang tinggi adalah salah satu karakteristik utama dari kepemimpinan profetik. Hal ini didukung oleh berbagai hasil penelitian yang telah mengungkapkan pentingnya integritas dalam kepemimpinan dan dampak positifnya pada berbagai aspek organisasi. Pemimpin yang berintegritas akan berdampak terhadap kepercayaan. Hasil penelitian dari (Maulana et al., 2019; Nasukah et al., 2020), menunjukkan bahwa pemimpin yang memiliki integritas yang tinggi cenderung mendapatkan tingkat kepercayaan yang lebih tinggi dari anggota tim atau bawahan mereka. Integritas menciptakan keyakinan bahwa pemimpin akan bertindak sesuai dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip yang mereka anut, sehingga membangun hubungan yang kuat dan positif antara pemimpin dan bawahan. Selain itu, pemimpin berintegritas juga memengaruhi budaya organisasi secara keseluruhan. Penelitian menunjukkan bahwa pemimpin dengan integritas yang kuat cenderung menciptakan budaya organisasi yang berfokus pada etika, moralitas, dan kejujuran (Ambarwati & Raharjo, 2018). Ini menciptakan lingkungan di mana perilaku etis dihargai dan dijunjung tinggi. Dampaknya, integritas pemimpin juga dapat meningkatkan kinerja individu dan tim. Penelitian juga telah menunjukkan bahwa pemimpin yang integritasnya tidak diragukan dapat memotivasi anggota tim untuk bekerja lebih keras dan lebih fokus dalam mencapai tujuan bersama (Kartono, 2008). Lebih jauh, integritas pemimpin tidak hanya memengaruhi tingkat integritas individu, tetapi juga mempengaruhi etika organisasi secara keseluruhan. Misalnya, riset dari (Rahman & Hamdi, 2021) terkait kepemimpinan profetik

di Madrasah telah menunjukkan bahwa pemimpin yang menonjolkan integritas mereka dapat menginspirasi nilai-nilai etika dalam organisasi dan membantu mengurangi risiko pelanggaran etika.

Keempat, pemimpin profetik memiliki kapasitas untuk menginspirasi perubahan positif. Mereka mendorong orang-orang untuk berpartisipasi aktif dalam mencapai visi bersama, dan mereka memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan untuk mengatasi hambatan dan rintangan. Pemimpin ini juga memiliki kemampuan untuk merayu dan menggerakkan orang-orang untuk bekerja sama dengan semangat dan antusiasme.

Kemampuan pemimpin profetik untuk menginspirasi perubahan positif adalah salah satu karakteristik yang sangat penting dalam kepemimpinan yang efektif. Pemimpin yang menginspirasi akan mempengaruhi bawahan untuk aktif dalam berbagai keterlibatan. Penelitian empiris telah menunjukkan bahwa pemimpin profetik memiliki pengaruh positif pada tingkat partisipasi dan keterlibatan anggota tim atau pegawai. Mereka mendorong orang untuk aktif terlibat dalam upaya mencapai tujuan bersama. Misalnya, sebuah studi yang diterbitkan dalam "The Leadership Quarterly" oleh (Antonakis et al., 2019), menunjukkan bahwa pemimpin yang menerapkan kepemimpinan transformasional, yang memiliki banyak kesamaan dengan kepemimpinan profetik, secara signifikan meningkatkan keterlibatan pegawai dalam organisasi. Pemimpin inspiratif juga akan fokus pada dukungan dan bimbingan. Pemimpin profetik juga dikenal karena memberikan dukungan dan bimbingan yang dibutuhkan oleh anggota tim mereka untuk mengatasi hambatan dan rintangan dalam mencapai visi. Hasil penelitian yang diterbitkan dalam "The Leadership Quarterly" oleh (Antonakis, 2017) menunjukkan bahwa dukungan pemimpin adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja individu dan tim. Karenanya, pemimpin profetik memiliki kemampuan untuk memotivasi dan menggerakkan orang-orang untuk bekerja dengan semangat dan antusiasme. Studi yang dipublikasikan dalam "Journal of Organizational Behavior" oleh (Klotz, Bolino, Song, & Stornelli, 2018) mengungkapkan bahwa pemimpin yang memiliki kemampuan untuk menciptakan semangat kolektif dan menggerakkan orang-orang memiliki dampak positif pada produktivitas dan kinerja.

Dalam keseluruhan, teori kepemimpinan profetik menciptakan pemimpin yang bukan hanya efektif dalam mencapai tujuan organisasi, tetapi juga mampu mengubah budaya dan nilai-nilai dalam organisasi untuk lebih baik. Mereka memimpin dengan integritas, empati, dan inspirasi, menciptakan lingkungan di mana inovasi, pertumbuhan, dan pengembangan individu dihargai dan diterima.

Dampak Kepemimpinan Profetik terhadap Pegawai

Penelitian ini juga menkonfirmasi terkait dampak penerapan kepemimpinan profetik di Pascasarjana UIN Bandung terhadap pegawai di institusi tersebut. Hal ini karena penerapan model kepemimpinan profetik oleh seorang pemimpin institusi dapat memiliki sejumlah dampak positif pada pegawai dan lingkungan kerja (Maulana et al., 2019). Beberapa dampak yang dapat dirasakan oleh pegawai ketika pemimpin mereka menerapkan kepemimpinan profetik diantaranya: 1) motivasi yang tinggi; 2) kepuasan kerja yang tinggi; 3) pengembangan pribadi dan profesional; 4) kepercayaan dan hubungan yang kuat; 5) kesejahteraan spiritual dan emosional.

Pertama, motivasi yang tinggi. Pemimpin yang menerapkan kepemimpinan profetik cenderung memiliki visi yang kuat dan inspiratif. Hal ini dapat memberikan motivasi tambahan kepada pegawai, karena mereka merasa terlibat dalam pencapaian tujuan yang lebih besar dan bermakna. Pegawai merasa lebih termotivasi untuk bekerja keras dan berkontribusi secara positif. *Kedua,* kepuasan kerja yang tinggi. Kepemimpinan profetik sering kali mengedepankan nilai-nilai etika dan moralitas. Ketika pegawai melihat pemimpin mereka berperilaku adil, jujur, dan peduli terhadap kesejahteraan mereka, mereka cenderung merasa lebih puas dengan lingkungan kerja mereka. Ini dapat menciptakan iklim kerja yang positif dan membantu menjaga tingkat kepuasan kerja yang tinggi. *Ketiga,* pengembangan pribadi dan profesional. Pemimpin profetik sering

berperan sebagai mento dan pembimbing. Mereka mendukung pengembangan pribadi dan profesional pegawai mereka. Ini bisa berarti memberikan pelatihan dan pengembangan, memberikan umpan balik konstruktif, dan menciptakan peluang karier. Pegawai merasa dihargai dan didukung dalam pertumbuhan mereka. *Keempat*, kepercayaan dan hubungan yang kuat. Kepemimpinan profetik berpusat pada keadilan, integritas, dan kesetaraan. Ini menciptakan kepercayaan yang kuat antara pemimpin dan pegawai. Pegawai merasa bahwa pemimpin mereka bertindak berdasarkan nilai-nilai yang benar dan bahwa mereka akan diperlakukan dengan adil dan hormat. Ini membangun hubungan yang sehat dan positif di tempat kerja. *Kelima*, kesejahteraan spiritual dan emosional (Komariah & Nihayah, 2023). Kepemimpinan profetik juga memperhatikan kesejahteraan spiritual dan emosional pegawai. Mereka memberikan dukungan dalam aspek-aspek ini dan menciptakan lingkungan yang memungkinkan pegawai untuk merasa nyaman mengungkapkan nilai-nilai dan keyakinan pribadi mereka. (Eva, Robin, Sendjaya, van Dierendonck, & Liden, 2019)

Kepemimpinan Profetik dalam Islam

Kepemimpinan profetik memiliki peran sentral dan penting dalam agama Islam. Ini merujuk pada jenis kepemimpinan yang mengikuti teladan dan ajaran Nabi Muhammad SAW sebagai utusan terakhir Allah SWT (Mustopa & Supardi, 2021). Hal ini karena Nabi Muhammad SAW dianggap sebagai teladan utama dalam Islam. Kepemimpinan profetik memberikan panduan dan contoh yang jelas bagi umat Islam tentang cara hidup yang benar, etika, moralitas, dan perilaku yang sesuai dengan ajaran Allah. Nabi adalah manusia yang sempurna dalam menjalani ajaran Islam, dan umat Islam diajarkan untuk meneladani perilaku dan sikapnya dalam kehidupan sehari-hari. Misalnya sebuah hadis Nabi SAW terkait kepemimpinan dari Abu Hurairah ra. bahwa Rasulullah SAW bersabda (Al-Bukhari, 2001):

"Seorang pemimpin adalah pengurus dan dia akan ditanya tentang pengurusannya. Seorang laki-laki adalah pengurus atas anggota keluarganya dan dia akan ditanya tentang pengurusan tersebut. Seorang wanita adalah pengurus atas rumah suaminya dan anak-anaknya dan dia akan ditanya tentang pengurusan tersebut. Seorang budak adalah pengurus atas harta tuannya dan dia akan ditanya tentang pengurusan tersebut. Jadi setiap orang adalah pengurus, dan setiap orang akan ditanya tentang pengurusan yang dipercayakan kepadanya." (Hadis Riwayat Bukhari dan Muslim).

Hadis ini menggambarkan bahwa setiap pemimpin, baik itu pemimpin negara, pemimpin keluarga, atau pemimpin dalam kapasitas lain, memiliki tanggung jawab moral dan etika terhadap pengurusan yang dipercayakan kepada mereka. Mereka akan dimintai pertanggungjawaban atas bagaimana mereka menjalankan tugas kepemimpinan mereka, termasuk dalam hal adil, kepedulian, dan pengelolaan yang baik. Dalam konteks kepemimpinan profetik, hadis ini menekankan pentingnya integritas, keadilan, dan tanggung jawab sosial dalam menjalankan peran kepemimpinan (Harsoyo, 2020). Pemimpin yang mencerminkan kepemimpinan profetik harus selalu mengutamakan kepentingan umat atau keluarga di atas kepentingan pribadi, dan mereka akan dimintai pertanggungjawaban oleh Allah SWT atas tugas kepemimpinan mereka.

Selain hadis juga terdapat beberapa ayat Al-Qur'an sebagai bentuk ajaran Allah SWT terkait kepemimpinan. Misalnya, pada institusi Pascasarjana UIN Sunan Gunung Djati Bandung para pemimpin terutama direktur dan wakil direktur menerapkan kepemimpinan profetik berdasarkan Q.S.-Ahzab ayat 21 sebagai berikut.

لَقَدْ كَانَ لَكُمْ فِي رَسُولِ اللَّهِ أُسْوَةٌ حَسَنَةٌ لِمَنْ كَانَ يَرْجُو اللَّهَ وَالْيَوْمَ الْآخِرَ وَذَكَرَ اللَّهَ كَثِيرًا

"Sesungguhnya telah ada pada (diri) Rasulullah itu suri teladan yang baik bagimu (yaitu) bagi orang yang mengharap (rahmat) Allah dan (kedatangan) hari kiamat dan dia banyak menyebut Allah."

Ayat 21 dari surat ini berisi pesan-pesan penting mengenai kepemimpinan, ketaatan, dan keteladanan. Ayat ini menggarisbawahi bahwa Nabi Muhammad SAW adalah contoh yang sangat baik dan sempurna untuk diikuti dalam kehidupan sehari-hari. Beliau adalah suri teladan dalam segala aspek, termasuk dalam berinteraksi dengan orang lain, berperilaku baik, beribadah, dan banyak aspek lainnya. Surat Al-Ahzab (Q.S. Ahzab) adalah salah satu surat dalam Al-Quran yang berisi berbagai ajaran dan pedoman dalam beragama, sosial, dan moral. Meskipun ayat 21 dari surat ini tidak secara langsung berkaitan dengan kepemimpinan institusi, namun dapat diambil beberapa prinsip yang dapat dihubungkan dengan konsep kepemimpinan dalam konteks institusi.

Beberapa pemahaman terkait kandungan ayat 21 yang dapat dihubungkan dengan kepemimpinan institusi seperti contoh kepemimpinan yang baik. Ayat ini menggarisbawahi bahwa Nabi Muhammad SAW adalah suri teladan yang baik. Dalam konteks kepemimpinan institusi, pemimpin juga harus menjadi contoh yang baik bagi anggota organisasi atau institusi tersebut. Pemimpin yang baik harus mempraktikkan nilai-nilai etika, integritas, dan moral yang tinggi sehingga dapat menjadi teladan bagi bawahannya. Dalam hal ini, pemimpin institusi harus menginspirasi orang lain melalui tindakan mereka yang baik (Shihab, 2003).

Contoh lainnya ialah kepemimpinan berbasis kepercayaan. Ayat tersebut menyebutkan bahwa contoh Nabi Muhammad SAW adalah untuk orang-orang yang berharap kepada Allah dan hari akhirat. Ini mencerminkan pentingnya membangun kepercayaan antara pemimpin dan bawahannya. Pemimpin institusi harus membangun kepercayaan dengan menjadi jujur, konsisten, dan adil dalam tindakan dan keputusan mereka. Kepercayaan adalah pondasi penting dalam kepemimpinan yang efektif di institusi (Shihab, 2003).

Selain itu contoh lainnya ialah pentingnya berdzikir (mengingat Allah). Ayat tersebut juga menekankan pentingnya berdzikir atau mengingat Allah dalam konteks keseharian. Dalam kepemimpinan institusi, pemimpin yang memiliki nilai-nilai moral dan spiritual yang kuat mungkin lebih cenderung membuat keputusan yang lebih bijak dan adil. Mereka juga mungkin lebih mampu menghadapi tekanan dan tantangan dalam pengambilan keputusan yang memengaruhi organisasi atau institusi (Budiharto & Himam, 2006).

Terakhir, harapan pahala dan pertanggungjawaban akhirat. Ayat ini menyiratkan bahwa orang-orang yang berharap pada pahala dari Allah dan hari akhirat akan lebih cenderung mengikuti contoh yang baik. Dalam kepemimpinan institusi, pemimpin harus mengingat bahwa mereka akan bertanggung jawab atas tindakan dan keputusan mereka di akhirat. Hal ini dapat menjadi pendorong untuk mengambil keputusan yang benar, adil, dan bertanggung jawab dalam mengelola institusi.

5. KESIMPULAN

Penelitian ini menemukan temuan bahwa secara keseluruhan kepemimpinan profetik memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di institusi Pascasarjana UIN Bandung. Ini mengindikasikan pentingnya pemimpin yang memiliki karakteristik kepemimpinan profetik dalam meningkatkan motivasi kerja dan kinerja pegawai di institusi tersebut. Karenanya, hasil penelitian ini memberikan kontribusi penting dalam konteks manajemen institusi pendidikan, menyoroti peran kepemimpinan profetik dalam memotivasi pegawai di perguruan tinggi. Namun, perlu dicatat bahwa masih ada faktor-faktor lain yang juga dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai, dan penelitian selanjutnya dapat mengeksplorasi faktor-faktor tersebut

untuk pemahaman yang lebih komprehensif tentang motivasi kerja di lingkungan institusi pendidikan.

Namun, berdasarkan hasil penelitian yang mengungkapkan pentingnya kepemimpinan profetik dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai di Institusi Perguruan Tinggi Pascasarjana UIN Bandung, terdapat beberapa saran atau rekomendasi untuk penelitian selanjutnya yang dapat memperdalam pemahaman dan memperluas wawasan dalam konteks terutama dalam studi lanjutan tentang faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja. Penelitian selanjutnya dapat menggali faktor-faktor lain yang dapat memengaruhi motivasi kerja pegawai di institusi pendidikan. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, kompensasi, perkembangan karier, dan budaya organisasi dapat menjadi bidang penelitian yang menarik untuk dijelajahi. Ini akan membantu dalam menyusun strategi manajemen yang lebih komprehensif.

Topik lainnya yang selayaknya diteliti ialah analisis peran kepemimpinan profetik dalam konteks lain. Selain di lingkungan perguruan tinggi, penelitian dapat memeriksa peran kepemimpinan profetik dalam sektor-sektor lain seperti perusahaan, organisasi nirlaba, atau sektor pemerintahan. Hal ini akan membantu dalam memahami sejauh mana prinsip-prinsip kepemimpinan profetik dapat diterapkan di berbagai konteks. Kemudian topik perbandingan antarinstitusi juga bisa dilakukan oleh peneliti selanjutnya. Penelitian dapat membandingkan pengaruh kepemimpinan profetik di antara berbagai institusi pendidikan. Apakah ada perbedaan dalam pengaruhnya tergantung pada jenis institusi, ukuran, atau karakteristik lainnya? Studi perbandingan semacam ini dapat memberikan wawasan yang lebih luas. Terakhir, peneliti selanjutnya diharapkan mengkaji pengembangan pelatihan kepemimpinan profetik. Hasil penelitian ini dapat menjadi dasar untuk pengembangan program pelatihan kepemimpinan profetik bagi pemimpin institusi pendidikan. Program semacam ini dapat membantu pemimpin dalam mengasah keterampilan dan sikap kepemimpinan profetik yang diperlukan untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berorientasi pada nilai-nilai.

Dengan melakukan penelitian lebih lanjut dan mendalam dalam bidang ini, diharapkan pengembangan pemahaman yang lebih baik tentang peran dan dampak kepemimpinan profetik dalam berbagai konteks organisasi dapat terjadi, termasuk institusi pendidikan. Hal ini akan membantu dalam mengoptimalkan potensi pegawai dan meningkatkan kualitas pengelolaan institusi.

REFERENCES

Al-Bukhari, M. bin I. (2001). *Shahih al-Bukhari*. Beirut: Dar Thouq an-Najah.

Ambarwati, A., & Raharjo, S. T. (2018). Prinsip Kepemimpinan Character of A Leader pada Era Generasi Milenial. *PHILANTHROPY: Journal of Psychology*, *2*(2), 114. https://doi.org/10.26623/philanthropy.v2i2.1151

Antonakis, J. (2017). The future of the leadership quarterly. *The Leadership Quarterly*, *28*(1), 1–4.

Antonakis, J., Banks, G., Bastardoz, N., Cole, M., Day, D., Eagly, A., … Haslam, A. (2019). The leadership quarterly: State of the journal. *The Leadership Quarterly*, *30*(1), 1–9.

Ariyanti, N., & Himsyah, U. Z. A. (2021). Pembentukan Karakter Kepemimpinan Profetik Berbasis Trilogi Kepemimpinan Ki Hajar Dewantara melalui Kegiatan Kepramukaan. *Tarbiyatuna: Jurnal Pendidikan Ilmiah*, *6*(1), 27–40.

Artanto, D., Arifin, Z., & Citraningsih, D. (2022). Strategi Kepemimpinan Profetik Dalam Mengelola Lembaga Pendidikan Islam Di Masa Krisis. *Evaluasi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *6*(1), 58–74.

Brooks, M. C., & Ezzani, M. D. (2022). Islamic school leadership: Advancing a framework for critical spirituality. *International Journal of Qualitative Studies in Education*, *35*(3), 319–336. https://doi.org/10.1080/09518398.2021.1930265

Budiharto, S., & Himam, F. (2006). Konstruk teoritis dan pengukuran kepemimpinan profetik. *Jurnal Psikologi*, *33*(2), 133–145.

Burns, J. M. (2004). *Transforming leadership: A new pursuit of happiness*. Grove Press.

Burns, J. M. (2012). *Leadership*. Open Road Media.

Day, C., Sammons, P., & Gorgen, K. (2020). Successful School Leadership. In *Education Development Trust*. Education Development Trust. Retrieved from https://eric.ed.gov/?id=ED614324

Dewi, E. R., Hidayatullah, C., Oktaviantari, D., Raini, M. Y., & Islam, F. A. (2020). Konsep Kepemimpinan Profetik. *Al-Muaddib: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Keislaman*, *5*(1), 147–159.

Estiani, S. W., & Hasanah, E. (2022). Principal's Leadership Role in Improving Teacher Competence. *Nidhomul Haq : Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *7*(2), 229–241. https://doi.org/10.31538/ndh.v7i2.2281

Eva, N., Robin, M., Sendjaya, S., van Dierendonck, D., & Liden, R. C. (2019). Servant Leadership: A systematic review and call for future research. *The Leadership Quarterly*, *30*(1), 111–132. https://doi.org/10.1016/j.leaqua.2018.07.004

Fadhli, M. (2018). Internalisasi Nilai-Nilai Kepemimpinan Profetik Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam*, 116–127.

Fadliah, I. R. (2022). Kepemimpinan Profetik pada Lembaga Pendidikan di Era Disrupsi. *JIIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, *5*(12), 5713–5720.

Faishol, L. (2020). Kepemimpinan profetik dalam pendidikan islam. *Eduprof: Islamic Education Journal*, *2*(1), 39–53.

Farhady, H. (2013). Quantitative methods. *The Encyclopedia of Applied Linguistics. Oxford: Blackwell. DOI: Https://Doi. Org/10.1002/9781405198431. Wbeal0989*.

Fasya, A., Darmayanti, N., & Arsyad, J. (2023). The Influence of Learning Motivation and Discipline on Learning Achievement of Islamic Religious Education in State Elementary Schools. *Nazhruna: Jurnal Pendidikan Islam*, *6*(1), 1–12. https://doi.org/10.31538/nzh.v6i1.2711

Garba, K. A., & Yakubu, A. (2022). Afterlife as Motivation for Later Life Education among Elderly Women: Evidence from Bauchi Emirate North-Eastern Nigeria. *Tafkir: Interdisciplinary Journal of Islamic Education*, *3*(2), 119–134. https://doi.org/10.31538/tijie.v3i2.164

Guarino, B. (2020). Few Americans want to abolish police, Gallup survey finds. *The Washington Post*.

Harsoyo, R. (2020). Kepemimpinan profetik: Telaah kepemimpinan khulafaal-rashidin. *Tabyin: Jurnal Pendidikan Islam*, *2*(1), 54–72.

Hewitt, A. (2020). Compensation Surveys / Sales Professionals (all industries). *Radford Global Compensation Database*.

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.

Istikomah, I., & Haryanto, B. (2021). *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. eprints.umsida.ac.id.

Kartono, K. (2008). Pemimpin & Kepemimpinan. *Raja Grafindo*.

Klotz, A. C., Bolino, M. C., Song, H., & Stornelli, J. (2018). Examining the nature, causes, and consequences of profiles of organizational citizenship behavior. *Journal of Organizational Behavior*, *39*(5), 629–647.

Komariah, N., & Nihayah, I. (2023). Improving The Personality Character of Students Through Learning Islamic Religious Education. *At-Tadzkir: Islamic Education Journal*, *2*(1), 65–77. https://doi.org/10.59373/attadzkir.v2i1.15

Ma'sum, T. (2020). Kepemimpinan Profetik Masa Bani Umayah. *Intizam: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, *4*(1), 48–65.

Maulana, A. H., Arifin, I., & Sumarsono, R. B. (2019). Kepemimpinan profetik islam oleh kepala madrasah. *JAMP: Jurnal Administrasi Dan Manajemen Pendidikan*, *2*(1), 26–31.

Moss, J. (2021). Beyond burned out. *Harvard Business Review*, *10*.

Mulyaningsih, M., & Sudibyo, Y. A. (2022). The Effect of Five Bottom Line, Business Ethics, and Leadership on SDGs Desa With GCG as a Moderating Variable (Case Study on BUM Desa Kabupaten Bogor). *Technium Soc. Sci. J.*, *30*, 309.

Mustopa, D., & Supardi, A. (2021). Implementasi Kepemimpinan Profetik Di Era New Normal. *As-Salam: Jurnal Studi Hukum Islam & Pendidikan*, *10*(1), 1–16.

Nasukah, B., Harsoyo, R., & Winarti, E. (2020). Internalisasi nilai-nilai kepemimpinan profetik di lembaga pendidikan Islam. *Dirasat: Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Islam*, *6*(1), 52–68.

Ndoen, E., & Manurung, A. S. (2021). Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Balaraja. *Jurnal Inovasi Penelitian*.

Rahman, L. Z., & Hamdi, A. (2021). Analisis kepemimpinan profetik dalam manajemen berbasis sekolah di MI Miftahul Ulum Anggana. *Al-Idarah: Jurnal Kependidikan Islam*, *11*(1), 84–95.

Sari, N., & Arif, D. B. (2020). Membangun Kepemimpinan Profetik Kader Ikatan Mahasiswa Muhammadiyah. *CIVIS: Jurnal Ilmiah Ilmu Sosial Dan Pendidikan Kewarganegaraan*, *9*(1).

Shihab, M. Q. (2003). *Tafsir al-Mishbah* (V. 1, Ed.). Jakarta: Lentera Hati.

Susanto, H., Suyono, H., Bashori, K., & Situmorang, N. Z. (2021). Kepemimpinan Profetik Satgas Penanganan Covid-19 di Kota Yogyakarta. *Syntax Literate: Jurnal Ilmiah Indonesia*, *6*(2), 774–790.

Umiarso. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*. Kencana.

Usanto, U., Sucahyo, N., Warta, W., Khie, S., & Fitriyani, I. F. (2023). Transformasi Kepemimpinan Yang Bersifat Profetik Dan Pemberdayaan Masyarakat Di Era Society 5.0 Yang Berkelanjutan. *Community Development Journal: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, *4*(2), 5287–5301.

Widayat, P. A. (2014). Kepemimpinan Profetik. *Akademika: Jurnal Pemikiran Islam*, *19*(1), 18–34.

Zaini, M. (2021). Manajemen Kepemimpinan Profetik Upaya Meningkatkan Kinerja dan Tanggung Jawab Guru di Lembaga Pendidikan Islam. *Southeast Asian Journal of Islamic Education ….*