

MANAJEMEN STRATEGI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KEMENTERIAN AGAMA KOTA SELONG

SAPIUDIN

Email : sapiudin72@gmail.com

Afiliasi : STIT Bahana Wali

ABSTRAK

Penelitian ini membahas Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai. Penelitian ini dimaksudkan untuk menjawab permasalahan: bagaimana strategi manajemen yang dijalankan kantor Kementerian Agama Kota Selong?, bagaimana meningkatkan kinerja pegawai kantor Kementerian Agama Kota Selong?.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Pendekatan kualitatif ini bermaksud menghasilkan data deskriptif berupa ucapan atau tindakan dari subjek yang diamati, baik secara tertulis maupun tidak tertulis. Teknik pengumpulan data yang digunakan, yaitu penelitian lapangan (field research) seperti, wawancara, observasi dan dokumentasi, adapun teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengumpulan data, reduksi data, penyajian data serta kesimpulan dan verifikasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa strategi yang dijalankan kantor kementerian agama kota parepare yaitu dengan melakukan perencanaan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Adapun strategi meningkatkan kinerja pegawai kementerian agama kota parepare yaitu meningkatkan kualitas kerja pegawai, meningkatkan kuantitas kerja pegawai, menumbuhkan rasa tanggung jawab pegawai, meningkatkan inisiatif pegawai, menumbuhkan tingkat kerja sama sesama pegawai, dan meningkatkan ketaatan pegawai.

Kata Kunci: Manajemen Strategi, Kinerja Pegawai.

I. PENDAHULUAN

Dunia kerja, merupakan dunia tempat sekumpulan individu dalam melakukan suatu aktivitas kerja, baik di dalam perusahaan maupun organisasi. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia Kerja adalah “Kegiatan melakukan sesuatu”.¹ Suatu pekerjaan

¹Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia*, (Cet. 2; Jakarta : Balai Pustaka, 2002), h.554

tidak akan berjalan dengan lancar tanpa adanya sumber daya manusia yang mendukungnya. Masyarakat menyadari bahwa sumber daya manusia adalah salah satu unsur dalam organisasi yang mempunyai peranan penting bagi kelangsungan organisasi tersebut. Secanggih apapun alat dan sarana kerja yang dimiliki perusahaan namun tanpa adanya fungsi kerja manusia maka keberadaan perusahaan tidak akan berarti apa-apa, hal ini dikarenakan manusia memiliki kemampuan yang berupa tenaga dan pikiran untuk melakukan sesuatu yang bermanfaat bagi organisasi atau perusahaan tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi, tidak terlepas dari baiknya kinerja pegawai. Dimana tujuan suatu organisasi, akan tercapai dengan baik apabila mempunyai pegawai atau sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia adalah proses mendayagunakan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi fisik dan psikis yang dimilikinya, berfungsi maksimal bagi pencapaian tujuan organisasi atau perusahaan.² Berkaitan dengan itu untuk menciptakan kinerja yang baik dalam organisasi bergantung pada kinerja pegawai yang menjalankan tujuan organisasi tersebut. Pegawai bukan hanya menjadi objek dalam pencapaian keberhasilan sebuah organisasi, namun juga sebagai pelaku keberhasilan organisasi.

Berkaitan dengan itu, untuk meningkatkan kinerja pegawai dibutuhkan seorang pemimpin yang bisa memberikan arahan kepada pegawainya. Pemimpin dan kepemimpinan merupakan dua unsur yang tidak bisa dipisahkan dan menempati posisi yang sangat penting dalam sebuah organisasi. kepemimpinan merupakan proses yang berisi rangkaian kegiatan yang melibatkan sekelompok orang. Dalam proses tersebut

²Hadari Nawawi, *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*, (Cet. I; Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 1996), h.42.

terjadi aktivitas mempengaruhi, memotivasi, menggerakkan dan mengarahkan pikiran dan perasaan pihak lain ke arah tujuan yang telah disepakati bersama.³ Pada hakikatnya kita semua adalah pemimpin yang setidaknya menjadi pemimpin untuk pikiran, emosi dan perilaku kita sebagai seorang pribadi makhluk Allah Swt., yang diangkat dimuka bumi ini.

Kualitas kerja seorang pegawai atau bawahan, bergantung dari bagaimana seorang manajer atau atasan memberikan arahan dan motivasi kepada bawahannya. Semakin baik motivasi seorang pemimpin kepada pegawai atau bawahannya, maka akan baik pula cara kerja pegawai atau bawahannya. Dalam hal ini strategi manajemen seorang atasan sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja seorang pegawai atau bawahan, dan salah satu strategi yang baik digunakan seorang atasan adalah dengan memberikan motivasi. Motivasi adalah salah satu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi sering di artikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. Pada dasarnya apabila perusahaan ingin meraih kinerja yang optimal sesuai dengan target yang telah ditentukan maka perusahaan harus memberikan motivasi kepada karyawannya. Pemberian motivasi kerja yang baik dapat mendorong karyawan bekerja dengan makin produktif.

Begitu pula kantor kementerian agama kota Parepare dalam menjalankan tugasnya di bidang keagamaan. Maka kementerian agama kota Parepare harus memberikan layanan yang baik kepada masyarakat dengan didukung kinerja yang baik pula. Kementerian agama kota parepare adalah salah satu kantor kementerian agama

³M. Mas'ud Said, *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*, (Cet. I; Malang : Uin Maliki Pers, 2008), h.257.

yang ada di wilayah Sulawesi Selatan. Salah satu tugas pokok kementerian agama adalah melakukan pembinaan dan pelayanan dibidang keagamaan. Dan salah satu alasan saya ingin melakukan penelitian di kantor kementerian agama kota parepare yaitu untuk mengetahui bagaimana manajemen strategi kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawai, Mengingat betapa pentingnya kinerja seorang pegawai dalam sebuah lembaga. Jadi terkait dengan judul penelitian penulis yaitu manajemen strategi dalam meningkatkan kinerja pegawai, penulis ingin mengetahui bagaimana manajemen strategi kementerian agama kota Parepare dalam meningkatkan kinerja pegawai, sehingga pegawai bisa menjalankan pekerjaannya sesuai dengan visi dan misi serta dapat menghasilkan prestasi kerja yang efektif.

Penelitian ini dimaksudkan untuk melihat bagaimana manajemen strategi kantor kementerian agama dalam meningkatkan kinerja pegawainya.

II. PENDAHULUAN

A. Strategi Manajemen Yang Dijalankan Kantor Kementerian Agama Kota Parepare

Strategi adalah alat yang digunakan untuk mencapai tujuan. Strategi memberikan kesatuan arah bagi semua anggota organisasi. Konsep strategi yang tidak jelas akan mengakibatkan keputusan yang diambil akan bersifat subjektif atau berdasarkan intuisi belaka dan mengabaikan keputusan lain. Strategi adalah program yang luas untuk mencapai tujuan organisasi, berarti bagaimana cara melaksanakan misi organisasi. Kata “program” dalam defenisi tersebut mencerminkan peranan yang aktif, sadar, rasional yang dilakukan oleh para manajer dalam merumuskan strategi organisasi. Strategi menetapkan arah yang terpadu dari berbagai tujuan dan

membimbing pengguna sumber daya yang diperlukan untuk menggerakkan organisasi kearah tujuan tersebut.⁴

Salah satu tanggung jawab pimpinan adalah memutuskan kemana ia menginginkan organisasinya berada dan bagaimana cara untuk mencapai kesana. Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Keberhasilan suatu pimpinan disandarkan kepada salah satu teori atau model manajemen strategik. Manajemen strategi mencakup tahapan perencanaan strategi, implementasi strategi dan evaluasi strategi.

1. Perencanaan strategi

Perencanan pada dasarnya merupakan suatu proses untuk menetapkan di awal berbagai hasil akhir yang ingin dicapai organisasi di masa mendatang. Perencanaan sering disebut sebagai fungsi manajemen yang utama karena menentukan dasar untuk semua hal lainnya yang dilakukan para pimpinan ketika mengelola, memimpin, dan mengendalikan.

Perencanaan strategi adalah proses yang dilakukan suatu organisasi untuk menentukan strategi atau arahan, serta mengambil keputusan untuk mengalokasikan sumber dayanya untuk mencapai strategi. Perencanaan strategi adalah sebuah alat manajemen yang digunakan untuk mengelola kondisi saat ini untuk melakukan proyeksi kondisi pada masa depan.

Ada 4 alasan seorang manager melakukan perencanaan. Pertama, perencanaan memberikan arah kepada manajer dan nonmanager. Ketika

⁴Agus Sarbadi, *Manajemen Pengantar*, Edisi Revisi (Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, 2001), h. 58

pegawai mengetahui apa yang berusaha dicapai oleh organisasi atau unit kerja mereka dan apa yang harus mereka kontribusikan untuk mencapai tujuan itu, mereka dapat mengoordinasikan kegiatannya, saling bekerja sama, dan melakukan apa yang diperlukan untuk mencapai tujuan ini.

Pemberian motivasi kepada pegawai merupakan salah satu hal penting dalam sebuah lembaga. Pegawai dengan tingkat motivasi yang tinggi akan memberikan kontribusi yang terbaik bagi lembaga.

Terakhir, perencanaan menetapkan tujuan dan standar yang digunakan dalam pengendalian. Ketika para manager melakukan perencanaan, mereka mengembangkan tujuan dan rencana. Ketika mereka melakukan pengendalian, mereka melihat apakah rencana itu telah dilaksanakan dan tujuan terpenuhi.

Perencanaan merupakan tahapan yang paling penting dalam sebuah organisasi tanpa melakukan perencanaan sebuah organisasi tidak akan berjalan dengan baik, karena perencanaan merupakan tahapan awal dari sebuah kegiatan

2. Implementasi strategi

Implementasi adalah tahap selanjutnya sesudah perencanaan strategi yang ditetapkan. Penerapan strategi memerlukan suatu keputusan dari pihak yang berwenang dalam mengambil keputusan untuk menetapkan tujuan tahunan, menyusun kebijakan, memotivasi karyawan, dan mengalokasikan sumber daya sehingga strategi yang dirumuskan dapat dilaksanakan.

Implementasi merupakan suatu tindakan atau juga bentuk aksi nyata dalam melaksanakan rencana yang sudah dirancang dengan matang. Dengan

kata lain, implementasi ini hanya dapat dilakukan apabila sudah terdapat perencanaan serta juga bukan hanya sekedar tindakan semata. Secara sederhana implementasi bisa diartikan pelaksanaan atau penerapan.

Dan salah satu hal yang dapat meningkatkan kinerja seorang pegawai adalah dengan memberikan penghargaan atau *reward* kepada pegawai yang memang memiliki kinerja yang baik.

Implementasi strategi sangat tergantung pada kemampuan pimpinan untuk memotivasi para karyawan dalam melakukan suatu pekerjaan.

3. Evaluasi strategi

Kemudian yang terakhir setelah melakukan perencanaan serta bagaimana cara mengimplementasikan program yang dilakukan di lapangan melalui strategi yang sudah dilakukan, strategi terakhir adalah dengan mengadakan suatu evaluasi. Evaluasi merupakan suatu keharusan manakala suatu program atau kegiatan sudah diselesaikan. Melalui program atau kegiatan itulah bisa diketahui bagaimana efektifitas suatu program atau kegiatan dalam mencapai tujuan organisasi. Bisa pula dilakukan penilaian aspek-aspek program atau kegiatan yang memerlukan penyempurnaan atau perbaikan. Untuk itu setiap program atau kegiatan yang telah dilaksanakan haruslah membutuhkan evaluasi sebagai penilaian hasil akhir.

Evaluasi kinerja menjadi salah satu bagian dari aktivitas strategi manajemen yang dilakukan oleh suatu organisasi atau lembaga, sebagai tolak ukur untuk menilai sejauh mana organisasi telah efektif dalam mengimplementasikan rencana strategisnya, dalam upaya untuk mencapai visi

dan misi organisasi.

B. Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Kementerian Agama Kota

Parepare

Setiap organisasi memiliki aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuan organisasi, dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut manajemen sangat berperan penting sehingga program kerja dapat dilaksanakan sesuai dengan perencanaan dan tujuan yang dicapai sesuai dengan harapan. Strategi meningkatkan kinerja karyawan adalah suatu proses yang dilakukan oleh pimpinan untuk memajukan karyawan baik dari pengetahuan, dan kemampuan karyawan sehingga dapat mengubah kemampuan bekerja, berfikir dan keterampilan lainnya agar dapat meningkatkan kinerja karyawan itu sendiri, sehingga pelaksanaan tujuan organisasi dapat tercapai dengan baik.

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja yaitu kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Dengan adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian suatu pekerjaan yang dihasilkan dan bermanfaat bagi kemajuan organisasi. kualitas kerja berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugasnya. Kualitas yang dimaksud adalah seberapa baik proses atau hasil menjalankan suatu kegiatan atau memenuhi tujuan yang diinginkan. Kualitas berkaitan dengan hasil yang dicapai seorang pegawai ketika melaksanakan tugas.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja berkaitan dengan jumlah yang dihasilkan atau seberapa banyak kegiatan yang diselesaikan. Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kegiatan harus sesuai dengan program kerja yang dilaksanakan dan kementerian agama kota parepare dapat melaksanakan tugasnya dengan baik sesuai dengan target yang telah ditentukan dan berdasarkan perencanaan di awal kepengurusan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab adalah keadaan dimana seseorang wajib menanggung segala sesuatu, sehingga berkewajiban menanggung, memikul, menanggung segala sesuatunya atau memberikan jawab dan menanggung akibatnya. Rasa tanggungjawab muncul karena manusia menyadari akibat baik dan buruk perbuatannya. Selain itu ia menyadari pihak lain akan membutuhkan pengorbanannya.

Tanggung jawab yaitu menunjukkan seberapa besar karyawan dapat mempertanggung jawabkan hasil kerjanya. Tanggung jawab dalam sebuah organisasi merupakan hal yang sangat penting. Tanggung jawab yang diberikan atasan kepada bawahannya harus ada umpan balik, pemimpin harus memberikan bimbingan terkait dengan hasil kinerja seorang pegawai. Hal ini dilakukan agar pegawai dapat mengetahui kesalahannya, agar kesalahan tersebut tidak terulang kembali dalam penyelesaian tugas-tugas berikutnya.

Indikator tanggung jawab yaitu:

- a. Memiliki sikap serta kesadaran yang tinggi dan menunjukkan rasa tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.
- b. Kesanggupan menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dengan baik serta tepat waktu.
- c. Berani menanggung resiko terhadap keputusan yang diambil.
- d. Memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.⁵

4. Inisiatif

Inisiatif adalah tindakan yang dilakukan pada saat tertentu dengan kesadaran sendiri. Inisiatif dapat timbul dari mana saja, yang tercipta karena adanya dorongan atau keinginan dalam diri seseorang untuk melakukan sesuatu

Inisiatif merupakan suatu kemampuan dalam menemukan peluang, menemukan ide, mengembangkan ide serta cara-cara baru dalam memecahkan suatu masalah. Inisiatif yaitu menunjukkan seberapa besar kemampuan karyawan untuk menganalisa, menilai, menciptakan dan membuat keputusan terhadap penyelesaian masalah yang dihadapinya.

5. Kerja sama

Dalam melaksanakan kegiatan yang berkaitan dengan kerja sama, sumber daya manusia tidak akan mampu bekerja sama dengan baik apabila mementingkan ego dari setiap individu, program kerja akan berjalan sesuai dengan perencanaan apabila semua unsur yang terlibat dapat saling terbuka

⁵uridin Yusuf, 2018. *“Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.”* Jurnal Gorontalo Development, Vol 1 No. 1. h. 21

dan bekerja sama. Kerja sama yaitu kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lain secara vertical atau horizontal di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan semakin baik.

Kerjasama adalah kelompok dimana anggotanya bekerja sama secara intensif untuk mencapai tujuan bersama dengan menggunakan sinergi positif mereka, tanggung jawab individual dan bersama, dan keahlian yang saling melengkapi. Maksud kerjasama di sini yaitu bagaimana semua pegawai yang ada, yang berbeda latar belakang dan keahlian bisa bekerjasama satu sama lain untuk menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien demi kemajuan lembaga.⁶ diterapkan oleh kementerian agama kota selong, dimana pegawai akan saling bekerja sama ketika ada kegiatan-kegiatan yang memang harus dikerjakan secara bersama, selain itu dengan berkerja sama akan meningkatkan hubungan antar sesama pegawai.

6. Tahapan kerja sama

Yudha M. Saputra dan Rudyanto menyatakan empat langka tahapan kerja sama yaitu:

- a. Bekerja sendiri, seseorang memerlukan waktu dan proses mengenal dirinya sendiri meliputi siapa dia, apa potensi yang dimiliki, apa yang mampu dilakukan, dan bagaimana kecepatan melakukan sesuatu. Dengan memahami dirinya sendiri, akan membantu

⁶Zainal Arifin, *“Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Fokus pada Pelanggan Terhadap Knowledge Sharing”* (Sarjana Strata I; Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta, 2015), h.1-2

penentuan dengan siapa dapat bekerja sama, di bidang apa, berapa lama, dan dalam kondisi yang seperti apa.

- b. Mengamati dan mengenal lingkungan dengan mengenal lingkungan dimana kegiatan kerjasama akan terjadi dapat membantu seseorang dalam menentukan sikap untuk terlibat atau tidak terlibat dengan mengacu pada pemahaman potensi diri.
- c. Merasa tertarik dan mengadakan penyesuaian diri, tahap ini merupakan hasil analisis dari dua tahap sebelumnya, ketertarikan seseorang untuk terlibat pada suatu kerjasama perlu disertai dengan upaya penyesuaian yang sangat dibutuhkan karena di dalam kelompok kerjasama terdiri dari orang yang heterogen dalam segala hal.
- d. Terbuka untuk memberi dan menerima, orang yang terlibat pada kerjasama harus mampu dan mampu untuk saling memberi dan menerima. Sifat egosentris harus dikikis atau paling tidak dikurangi sehingga proses keterbukaan dapat berlangsung.⁷

Dapat disimpulkan bahwa kerjasama dalam sebuah lembaga atau instansi merupakan sesuatu yang sangat penting, kerjasama yang baik menjadi salah satu hal yang bisa menunjang kinerja seorang pegawai untuk menjadi lebih baik lagi.

⁷Nola Sanda Rekysika, *“Upaya Meningkatkan Kemampuan Kerjasama Melalui Kegiatan Kerja Kelompok Dikelompok ATK Negeri Trukan Siwates Kaligintung Temon Kulon Progo”* (Sarjana Strata I; Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Islam Negeri Yogyakarta: Yogyakarta, 2015), h. 17

7. Ketaatan

Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban pada peraturan organisasi yang berlaku. Ketaatan merupakan kesediaan karyawan dalam mematuhi peraturan- peraturan yang pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepada karyawan.

Kedisiplinan adalah sikap perilaku seseorang yang berkaitan dengan kepatuhan seseorang terhadap aturan-aturan yang berlaku. Indikatornya adalah sebagai berikut:

- a. kehadiran pegawai sesuai peraturan jam kerja
- b. dalam melaksanakan tugas selalu berpedoman kepada aturan yang ada
- c. kemampuan berdisiplin kerja yang tinggi dalam pelaksanaan tugas
- d. konsistensi hasil kerja kepada atasan
- e. memberikan pelayanan yang optimal sesuai bidang tugas.⁸

Peran pimpinan dalam meningkatkan kinerja pegawai merupakan salah satu kunci bagi keberhasilan suatu organisasi. Pimpinan mempunyai andil dalam menentukan kinerja seorang pegawai.

III. PENUTUP

A. Simpulan

Berdasarkan dari analisis pembahasan dan hasil penelitian tersebut, maka

⁸Nurdin Yusuf, 2018. *“Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.”* Jurnal Gorontalo Development, Vol 1 No. 1. h. 21

penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

Strategi manajemen yang dijalankan kantor kementerian agama kota selong terdiri dari perencanaan strategi, implementasi strategi, dan evaluasi strategi. Perencanaan strategi yaitu suatu rencana tentang tugas yang akan dikerjakan dalam suatu organisasi. Implementasi strategi yaitu tentang bagaimana menjalankan tugas dengan baik sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Evaluasi strategi yaitu mengukur sejauh mana tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik, evaluasi juga bagaimana seorang pimpinan dan bawahan menemukan jalan keluar dari permasalahan yang dihadapi dalam penyelesaian suatu tugas.

Strategi meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan dengan meningkatkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, inisiatif, kerja sama dan ketaatan kinerja pegawai dapat dikatakan meningkat apabila tingkat produktivitas meningkat. Pegawai kementerian agama memiliki kinerja yang baik dapat dilihat dari kualitas pekerjaan yaitu menyelesaikan tugas dengan baik dan rapi serta tepat waktu, serta pegawai memiliki tanggung jawab dan mampu bekerja sama dengan baik.

B. Saran

Adapun saran yang dapat penulis sampaikan berdasarkan dari hasil penelitian dan kesimpulan yang peneliti simpulkan yaitu:

1. Bagi kementerian agama kota selong agar sebaiknya menaruh perhatian terhadap para pegawai agar kinerja pegawai dapat terus meningkat.
2. Bagi pegawai kementerian agama kota selong agar tetap mempertahankan

kinerjanya demi kepentingan organisasi.

DAFTAR FUSTAKA

Arifin, Zainal. 2015. *“Pengaruh Kepemimpinan, Kerjasama Tim dan Fokus pada Pelanggan Terhadap Knowledge Sharing”*. Sarjana Strata I; Jurusan Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Sunan Kalijaga: Yogyakarta.

Departemen Pendidikan Nasional. 2008. *Kamus Besar Bahasa Indonesia* (Jakarta: Pt Gramedia Pustaka Utama).

Nawawi, Hadari. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif*. Yogyakarta : Gajah Mada University Press.

Rekysika, Nola Sinda. 2015. *“Upaya Meningkatkan Kemampuan Kerjasama Melalui Kegiatan Kerja Kelompok Dikelompok ATK Negeri Trukan Siwates Kaligintung Temon Kulon Progo”*. Sarjana Strata I; Pendidikan Guru Pendidikan Anak Usia Dini, Universitas Islam Negeri Yogyakarta: Yogyakarta.

Sarbadi Agus, 2001, *Manajemen Pengantar*, Edisi Revisi, Yogyakarta: Akademi Manajemen Perusahaan YKPN

Said, M. Mas’ud. 2008. *Kepemimpinan Pengembangan Organisasi Team Building dan Perilaku Inovatif*. Malang : Uin Maliki Pers.

Yusuf, Nurdin. 2018. *“Jurnal Pengaruh Kepemimpinan, Tanggung Jawab, Kedisiplinan Dan Kerjasama Terhadap Kinerja Pegawai Di Universitas Gorontalo.”*