

Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja UPZIS LASIZNU di Dusun Grogolan

Moh. Kholilul Salim

Bisnis Digital, Institut Teknologi dan Bisnis Tuban, Tuban, Indonesia
e-mail: kholilulsalim22@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini berfokus pada bagaimana peran kepemimpinan dapat mendorong peningkatan kinerja UPZIS LAZISNU yang berlokasi di Dusun Grogolan, Kecamatan Montong, Kabupaten Tuban. Di tengah tantangan era modern yang kompleks, peran seorang pemimpin tidak hanya terbatas pada pemberian instruksi, tetapi juga sebagai penggerak utama organisasi. Melalui metode pendekatan kualitatif, data dikumpulkan dengan melakukan wawancara secara langsung terhadap ketua serta sejumlah anggota UPZIS. Temuan dari penelitian ini mengindikasikan bahwa seorang pemimpin yang aktif berkomunikasi, terbuka terhadap saran, dan memberikan contoh nyata di lapangan mampu membangun iklim kerja yang kondusif dan meningkatkan semangat tim. Kendala terbesar yang dihadapi oleh pemimpin lebih banyak berasal dari tekanan internal, seperti kelelahan mental dan kebosanan, tetapi hal ini dapat diatasi melalui dorongan dari anggota tim. Sementara itu, anggota mengakui efektivitas gaya kepemimpinan yang ada, meskipun mereka mengharapkan adanya regenerasi untuk memperkuat struktur organisasi di masa mendatang. Temuan ini menunjukkan bahwa kepemimpinan bukan hanya sekadar struktur formal, tetapi seni membangun keterikatan, kepercayaan, dan tanggung jawab dengan kebersamaan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Kata kunci—Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Kinerja.

Abstract

This study focuses on how the role of leadership can encourage improved performance of UPZIS LAZISNU located in Grogolan Hamlet, Montong District, Tuban Regency. In the midst of complex challenges of the modern era, the role of a leader is not only limited to giving instructions, but also as the main driver of the organization. Using a qualitative approach, data was collected through direct interviews with the chairman and several members of UPZIS. The results show that a leader who actively communicates, is open to suggestions, and provides real examples in the field is able to build a conducive work climate and increase team spirit. The biggest obstacles faced by leaders come more from internal pressure, such as mental fatigue and boredom, but this can be overcome through encouragement from team members. Meanwhile, members acknowledge the effectiveness of the existing leadership style, although they hope for regeneration to strengthen the organizational structure in the future. These findings show that leadership is not just a formal structure, but the art of building attachment, trust, and shared responsibility in order to achieve organizational goals.

Keywords—Leadership, Leadership Style, Performance.

1. PENDAHULUAN

Di tengah arus globalisasi yang semakin dinamis, keberhasilan operasional Kinerja suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh seberapa baik kualitas kepemimpinan yang dimilikinya. Hal ini disebabkan karena kepemimpinan berperan penting dalam memengaruhi serta mengarahkan individu-individu dalam organisasi agar bergerak secara kolektif menuju pencapaian tujuan yang

telah ditetapkan [1]. Untuk mencapai visi dan misi diperlukan pemimpin yang mempunyai kemampuan berkomunikasi, Kemampuan berkomunikasi akan memiliki prospek yang semakin besar untuk pengembangan karier di bidang apapun terutama dalam menjadi pemimpin [2]. Kepemimpinan dan sosok pemimpin adalah unsur yang tak terpisahkan serta memainkan peran signifikan dalam jalannya suatu organisasi. [3]. Kepemimpinan adalah faktor penting dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, termasuk meningkatkan kinerja departemen SDM. Oleh karena itu, aspek kepemimpinan adalah elemen krusial yang mempengaruhi pencapaian sasaran suatu organisasi, berkaitan dengan cara kepemimpinan yang diterapkan oleh seorang pemimpin, posisi seorang pemimpin dalam suatu organisasi adalah sosok yang khas untuk dianalisis dan sangat menarik untuk diteliti, khususnya terkait dengan keberhasilannya dalam memimpin organisasi menuju pencapaian yang telah ditentukan [4]. Untuk menuju pencapaian yang telah ditentukan harus ada kepemimpinan yang efektif. Kepemimpinan yang efektif mampu mengantarkan organisasi mencapai tujuannya dengan mengoptimalkan kinerja karyawan [5]. Pemimpin juga harus menjadi pengarah, Pengarahan yang dilakukan oleh pemimpin seperti petunjuk, intruksi, atau perintah yang harus dikerjakan oleh bawahan [6]. Pengarahan dilakukan dengan menerapkan gaya kepemimpinan yang mempunyai karakter, Salah satu cara untuk mengkarakterisasi gaya kepemimpinan ini adalah bagaimana pemandu memotivasi orang dan tim untuk mengatasi tujuan tertentu. Kemampuan untuk mengubah pendekatan manajemen sesuai dengan lingkungan kerja saat ini adalah bagian penting dari kepemimpinan yang efektif [7].

Dalam hukum Indonesia No. 23 sejak 2011 sehubungan dengan manajemen Zakat, Zakat menyatakan properti yang harus dikeluarkan atau dibayar oleh unit bisnis yang harus dikelola oleh Muslimah Muslimah atau mereka yang memiliki hak untuk mempertahankan sesuai dengan Syariah Islam yang telah diatur.[8]. Lazisnu adalah sebuah institusi yang didirikan oleh salah satu badan amal Indonesia dan berfokus pada distribusi dana Zakat, Infaq, dan shodaqoh. LAZISNU berafiliasi dengan NAHDATUL ULAMA, organisasi keagamaan terbesar di Indonesia [9]. Dalam konteks kelompok sosial dan agama seperti UPZIS LAZISNU Grogolan ini sangat penting, karena mereka bertindak tidak hanya sebagai pengemudi tetapi juga sebagai motivasi untuk semua anggota organisasi untuk menjalankan kinerja. Kinerja itu sendiri adalah hasil dari pekerjaan yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, diukur secara efektif dan efisien berdasarkan pencapaian tujuan organisasi. Keberhasilan kinerja dari kegiatan ataupun pekerjaan perseorangan ataupun kelompok pada organisasi disebabkan ada beberapa faktor. Terdapat 13 faktor yang dapat memengaruhi kinerja, antara lain motivasi kerja, tingkat komitmen, gaya kepemimpinan, karakter individu, pengetahuan, budaya organisasi, kondisi lingkungan kerja, disiplin, tingkat kepuasan, desain pekerjaan, loyalitas, serta kualitas kepemimpinan [10].

Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa gaya dan kualitas kepemimpinan dapat berdampak signifikan pada motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan atau anggota organisasi. Seorang pemimpin yang tidak memiliki kemampuan dalam memimpin, memberikan motivasi, mengarahkan, ataupun memengaruhi bawahannya, cenderung akan menghadapi hambatan dalam merealisasikan tujuan organisasi secara efektif dan efisien [11]. Seperti dalam organisasi yang terlibat dalam pengelolaan sedekah, seperti Zakat, Infaq, dan Upzis lazisnu, kepemimpinan yang efektif dapat meningkatkan koordinasi, komunikasi, dan moralitas, yang pada akhirnya mempengaruhi kinerja keseluruhan organisasi. Suatu organisasi adalah sekelompok orang yang bekerja bersama dengan menggunakan sumber daya yang ada untuk mencapai tujuan spesifik [2]. Namun, dalam praktiknya masih ada tantangan mengenai hubungan yang harmonis antara manajer dan anggota, serta motivasi yang masih suboptimal yang dapat mengurangi kinerja organisasi.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif untuk memeriksa secara rinci bagaimana peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja UPZIS LAZISNU ditaklukkan oleh Grogolan. Pendekatan kualitatif dipilih untuk memberikan pemahaman yang komprehensif dan kontekstual tentang dinamika kepemimpinan dan dampak anggota organisasi dan perspektif manajer pada kinerja. Oleh karena itu, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang jelas tentang strategi manajemen yang efektif dan rekomendasi untuk meningkatkan kinerja Upzis Lazisnu di masa depan.

Kepemimpinan merupakan elemen kunci dalam membentuk dan meningkatkan kinerja tim dalam organisasi. Kepemimpinan adalah orang yang memiliki wewenang untuk memberi

tugas, mempunyai kemampuan untuk membujuk atau mempengaruhi orang lain dengan melalui pola hubungan yang baik guna mencapai tujuan yang telah ditentukan [12]. Kepemimpinan tidak hanya sekedar memberikan arahan, tetapi juga mencakup kemampuan memotivasi, membimbing, serta menciptakan lingkungan kerja yang mendukung pencapaian tujuan bersama. Kepemimpinan adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi, memotivasi, dan mengarahkan individu atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu.

Beberapa ahli telah mengemukakan definisi mengenai kepemimpinan. Pertama, sebagaimana yang dijelaskan oleh Robbins dan dikutip oleh Sudarwan Danim serta Suparno, kepemimpinan dapat dimaknai sebagai kemampuan untuk memengaruhi suatu kelompok dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selanjutnya, kepemimpinan juga dipahami sebagai upaya untuk memengaruhi individu atau sekelompok orang agar bergerak menuju pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, kepemimpinan mencakup kapasitas serta kesiapan seseorang dalam memengaruhi, mendorong, mengajak, menggerakkan, bahkan jika diperlukan memaksa orang lain agar bersedia menerima pengaruh tersebut dan bertindak guna mewujudkan proses pencapaian tujuan tertentu [13].

Dalam konteks teori kepemimpinan, terdapat beberapa pendekatan yang relevan terhadap peningkatan kinerja tim, di antaranya adalah teori kepemimpinan transformasional dan transaksional.

a. **Kepemimpinan Transformasional**

Gaya kepemimpinan ini mendorong pemimpin untuk memberikan dorongan semangat dan inspirasi kepada tim dengan menyampaikan visi yang terarah, perhatian terhadap kebutuhan individu, serta dorongan terhadap kreativitas dan inovasi. Kepemimpinan transformasional mendorong pengikut untuk mencapai lebih dari yang diharapkan. Dalam jurnal disebutkan bahwa Pengaruh kepemimpinan transformasional terhadap kinerja tim menunjukkan hasil yang sangat positif [14].

b. **Kepemimpinan Transaksional**

Gaya ini berfokus pada hubungan pertukaran antara pemimpin dan bawahan, dengan imbalan dan hukuman sebagai alat utama. Kepemimpinan ini efektif untuk situasi yang memerlukan kepatuhan dan struktur. Dalam jurnal, ditemukan bahwa Kepemimpinan transaksional turut berkontribusi terhadap peningkatan performa tim, khususnya dalam situasi yang menuntut kepatuhan terhadap prosedur serta pencapaian target yang telah ditetapkan secara jelas [14].

Kesimpulan dari teori diatas, kepemimpinan merupakan aspek utama untuk mempengaruhi, memotivasi, mengajak, dan mendorong suatu kelompok atau individu agar seseorang bisa bergerak melakukan sesuatu dengan sesuai tujuan. Oleh karena itu, kepemimpinan merupakan faktor yang menentukan tercapainya tujuan suatu organisasi tergantung kepemimpinan yang dijalankan oleh seorang pimpinan [4]. Dan sikap yang harus dimiliki pemimpin salah satunya memotivasi orang lain, Teori Maslow mengemukakan bahwa setiap individu memiliki kapasitas unik untuk membuat pilihan dan mengambil keputusan secara mandiri [15].

Kinerja adalah hasil dari fitur tertentu dari suatu tugas atau aktivitas, dan terdiri dari tiga aspek: Pertama, kejelasan tugas atau tugas adalah kejelasan dari hasil yang diharapkan dari tanggung jawab, kedua, pekerjaan, atau fungsi, ketiga, kejelasan waktu yang diperlukan untuk bekerja untuk mencapai hasil yang diharapkan [16]. Kinerja merujuk pada hasil dan perilaku yang ditunjukkan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam periode waktu tertentu [12]. Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atau pelaksanaan tugas tertentu [17].

Gaya Kepemimpinan merujuk pada pendekatan atau cara seorang pemimpin dalam menjalin hubungan dengan bawahannya, khususnya dalam konteks pengaruh dan pengambilan keputusan. Beliau mengidentifikasi lima gaya kepemimpinan utama yang dapat digunakan untuk membentuk perilaku serta kinerja anggota organisasi, yaitu sebagai berikut:

a. **Kepemimpinan Otokratis**

Tipe ini dikenal juga sebagai gaya kepemimpinan yang bersifat otoriter atau direktif, di mana pemimpin memegang kendali penuh atas setiap keputusan tanpa melibatkan masukan dari bawahan. Pemimpin dengan pendekatan ini biasanya menetapkan aturan secara sepihak dan

mengharapkan semua pihak untuk mematuhi tanpa banyak bertanya. Kelebihannya terletak pada efisiensi dalam proses pengambilan keputusan karena tidak melalui diskusi yang panjang. Namun, sisi minus dari gaya ini adalah minimnya dukungan emosional dari anggota, karena keputusan seringkali tidak mencerminkan aspirasi mereka. Hal ini bisa menyebabkan turunnya semangat kerja dan kesetiaan terhadap organisasi, terutama karena kesejahteraan dan masukan anggota tidak menjadi prioritas utama.

b. **Kepemimpinan Demokratis**

Gaya ini menempatkan pemimpin sebagai fasilitator dalam proses pengambilan keputusan. Masukan dari seluruh anggota dihargai dan dipertimbangkan secara serius sebelum pemimpin membuat keputusan akhir. Model ini sering disebut juga sebagai gaya konsultatif atau berbasis konsensus. Tujuannya adalah menciptakan rasa memiliki terhadap keputusan yang diambil bersama. Kendati demikian, model ini bisa menyita waktu lebih lama dan belum tentu menghasilkan keputusan terbaik, terutama ketika perbedaan pendapat terlalu tajam. Namun, pendekatan ini sangat sesuai dengan lingkungan kerja yang menghargai kolaborasi dan partisipasi aktif dari semua lini.

c. **Kepemimpinan Partisipatif**

Gaya partisipatif menyerupai kepemimpinan demokratis, namun memberi ruang lebih luas kepada anggota untuk mengelola dan menyelesaikan masalah secara mandiri. Pemimpin hanya memberikan gambaran umum atau data tentang isu yang sedang dihadapi, sementara tim diberikan kebebasan penuh untuk menyusun strategi dan langkah penyelesaian. Peran pemimpin lebih kepada pengarah menuju kesepakatan bersama (konsensus). Keunggulan model ini adalah tingginya rasa tanggung jawab anggota karena mereka terlibat langsung dalam merumuskan solusi. Namun, efektivitasnya sangat tergantung pada tingkat komitmen dan kesadaran anggota terhadap visi organisasi. Tanpa kedewasaan tim, proses partisipatif bisa berjalan lambat dan tidak produktif.

d. **Kepemimpinan Berorientasi Hasil**

Model ini fokus sepenuhnya pada pencapaian tujuan organisasi. Pemimpin mendorong setiap tindakan anggota agar terfokus pada target yang bisa diukur dan menunjukkan kemajuan nyata. Faktor-faktor pribadi seperti kepribadian atau hubungan interpersonal cenderung dikesampingkan jika tidak berkaitan langsung dengan hasil. Gaya ini cocok diterapkan dalam organisasi yang sangat kompetitif dan berbasis kinerja. Namun, kelemahannya terletak pada sempitnya fokus yang kadang membuat pemimpin mengabaikan hal-hal penting lain seperti kesejahteraan tim, dinamika kelompok, atau proses kerja yang sehat.

e. **Kepemimpinan Situasional**

Gaya ini bersifat fleksibel dan menyesuaikan dengan konteks atau situasi yang sedang dihadapi. Tidak ada satu pola kepemimpinan tunggal yang dianggap paling benar. Pemimpin yang menerapkan pendekatan ini akan membaca dinamika kelompok, tingkat kesiapan anggota, serta karakteristik tugas sebelum menentukan gaya yang paling sesuai untuk digunakan. Pendekatan ini disebut juga sebagai gaya kepemimpinan kontingensi karena bergantung pada kondisi yang berubah-ubah. Keunggulan model ini adalah kemampuannya untuk menyesuaikan diri dalam situasi apapun, namun membutuhkan kepekaan tinggi dari pemimpin dalam membaca kondisi dan kebutuhan tim secara akurat [18].

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yang bertujuan untuk meningkatkan peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja UPZIS LAZISNU. Jenis studi ini adalah studi kasus yang berfokus pada lokasi tertentu untuk mengeksplorasi dan menganalisis peran kepemimpinan dalam konteks kinerja UPZIS. Topik penelitian terdiri dari manajemen UPZIS. Data dikumpulkan melalui kumpulan dokumen terkait, seperti wawancara yang masuk dengan manajemen. Data dianalisis dengan menerapkan metode analisis tematik., termasuk transkripsi wawancara. Pengumpulan Data ini ditentukan untuk periode waktu di Dusun Grogolan. Hal ini ditentukan oleh responden dan ketersediaan kegiatan Upzis dan penulis berharap memiliki

pemahaman yang lebih dalam tentang peran utama dalam meningkatkan kinerja UPZIS LAZISNU di wilayah tersebut.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Hasil

Penelitian ini dilakukan di Dusun Grogolan, Desa Pucangan, Kecamatan Montong Kabupaten Tuban, Jawa Timur. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara tentang peran kepemimpinan dalam meningkatkan kinerja upzis lazisnu di dusun grogolan dengan narasumber Bapak Hadi Suwito selaku Ketua UPZIS LAZISNU beserta Ibu Zainab dan Dian Puspita Anggraini selaku perwakilan anggota UPZIS LAZISNU.

Hasil wawancara yang diperoleh sebagai berikut:

a. KETUA

Pertanyaan: Menurut bapak/ibu, bagaimana peran kepemimpinan dalam mengarahkan dan memotivasi anggota UPZIS untuk mencapai target kinerja?

Jawaban:

Menurut saya untuk mencapai target bersama yaitu harus Menjalin komunikasi yg baik, selalu update informasi organisasi, minta saran dan masukan dan jangan lupa belajar melangkah kongkrit untuk istiqomah.

Pertanyaan: Apa tantangan terbesar yang bapak/ibu hadapi sebagai ketua dalam memimpin UPZIS, dan bagaimana cara bapak/ibu mengatasinya?

Jawaban:

Tantangan terbesar adalah melawan rasa capek dan terkadang pesimis pada diri kita sendiri dan untuk itu saya selalu minta untuk diingatkan dan harus dimotivasi oleh teman-teman.

b. ANGGOTA

Pertanyaan: Bagaimana pandangan anda terhadap gaya kepemimpinan ketua dalam mempengaruhi semangat kerja tim UPZIS?

Jawaban:

1) Kelihatannya belum seberapa berhasil mempengaruhi anggotanya tapi malah dia terlalu semangat untuk memberikan langkah kongkrit dalam tugasnya.

2) Ketua juga ikut terjun ke lapangan jadi anggota bisa bertambah semangat

Pertanyaan: Apakah menurut anda kepemimpinan yang ada saat ini sudah efektif dalam meningkatkan kinerja UPZIS? mengapa?

Jawaban:

1) Sudah tapi saya berharap ada kader-kader yang lebih solid untuk organisasi ini.

2) Sudah, karena tim upzis juga semangatnya sangat memotivasi tim yang lain agar tetap semangat.

c. Perspektif Ketua UPZIS LAZISNU di Dusun Grogolan

Dalam wawancara yang dilakukan dengan Ketua UPZIS LAZISNU di Dusun Grogolan, muncul gambaran bahwa keberhasilan organisasi sangat ditentukan oleh gaya kepemimpinan yang mampu membangun komunikasi terbuka dan dua arah. Beliau menjelaskan bahwa untuk mewujudkan target kinerja bersama, pemimpin tidak hanya perlu memberi arahan, tetapi juga harus aktif menyampaikan perkembangan informasi organisasi secara rutin, menerima saran dengan lapang dada, serta menumbuhkan semangat kebersamaan melalui aksi nyata yang konsisten atau istiqomah.

Selain itu, ketika ditanya mengenai tantangan yang dihadapi selama menjalankan tugas kepemimpinan, Ketua menyampaikan bahwa tantangan utamanya justru datang dari dalam diri sendiri, yaitu kelelahan fisik dan rasa pesimis yang kadang muncul di tengah proses. Menariknya, cara beliau mengatasi tantangan ini adalah dengan secara sadar membuka ruang kepada rekan-rekan tim agar dapat memberikan motivasi dan pengingat, sebagai bentuk penguatan emosional dan spiritual. Ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dijalankan bukanlah model otoriter, melainkan berbasis kebersamaan dan kerendahan hati.

d. Perspektif Anggota UPZIS LAZISNU di Dusun Grogolan

Sementara itu, dari sisi anggota, gaya kepemimpinan Ketua dinilai memiliki semangat tinggi, meskipun belum sepenuhnya berhasil mempengaruhi seluruh tim. Salah satu anggota menyatakan bahwa meskipun Ketua terkadang terlalu fokus pada aksi pribadi dalam menjalankan tugas, namun keterlibatan langsung beliau dalam kegiatan lapangan memberikan dorongan semangat tersendiri bagi tim. Ini menggambarkan bahwa kehadiran fisik pemimpin di tengah aktivitas operasional memiliki dampak psikologis yang signifikan terhadap semangat kerja anggota.

Anggota lainnya memberikan penilaian bahwa secara umum, kepemimpinan yang diterapkan sudah cukup efektif dalam menggerakkan roda organisasi. Mereka merasakan adanya atmosfer positif yang ditularkan dari semangat Ketua kepada seluruh tim. Meski begitu, terdapat harapan agar ke depan terbentuk kader-kader baru yang lebih kuat dan solid, agar organisasi memiliki daya tahan dan kesinambungan dalam jangka panjang.

3.2 Pembahasan

Dari hasil wawancara yang dilakukan, tampak jelas bahwa kepemimpinan yang adaptif dan kolaboratif menjadi faktor kunci dalam mendorong peningkatan kinerja UPZIS LAZISNU di tingkat dusun. Pemimpin yang tidak hanya memberikan instruksi tetapi juga turun langsung bersama tim, terbukti mampu membangun kedekatan emosional dan rasa saling percaya yang tinggi di antara anggota.

Model kepemimpinan seperti ini sangat sejalan dengan pendekatan transformational leadership, di mana pemimpin tidak hanya menjadi pengarah, tetapi juga inspirator. Kepemimpinan transformasional semakin populer diterapkan di berbagai organisasi karena mampu memotivasi karyawan untuk mencapai kinerja maksimal, yang pada akhirnya memberikan manfaat bagi organisasi (Alhamidi, 2022). Ketua UPZIS menunjukkan upaya membangun budaya organisasi yang sehat dengan memposisikan dirinya sebagai bagian dari tim, bukan sebagai atasan semata. Ini menciptakan efek domino dalam hal motivasi, di mana semangat dan keteladanan pemimpin mampu mengalir ke seluruh lini organisasi. Lebih jauh, tantangan internal yang diungkapkan oleh Ketua menunjukkan bahwa dalam organisasi berbasis kerelawanan seperti UPZIS, dimensi psikologis pemimpin memainkan peranan besar. Rasa lelah dan pesimisme adalah hal yang manusiawi, tetapi keberanian untuk mengakui hal itu dan membuka diri terhadap dukungan tim merupakan wujud kedewasaan dalam memimpin. Ini mencerminkan bahwa kepemimpinan yang autentik dan rendah hati mampu menciptakan iklim kerja yang sehat dan suportif.

Dari sisi anggota, adanya pengakuan bahwa kepemimpinan Ketua memberi dampak positif meskipun belum sepenuhnya optimal, menunjukkan bahwa proses kepemimpinan merupakan perjalanan yang berkelanjutan. Harapan untuk adanya regenerasi kader juga menjadi sinyal penting bahwa organisasi perlu menyiapkan sistem kaderisasi yang kuat, agar estafet kepemimpinan bisa berjalan mulus tanpa bergantung pada satu sosok saja. Secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan di UPZIS LAZISNU Dusun Grogolan sudah berada pada jalur yang positif, dengan ruang untuk perbaikan terutama dalam aspek penguatan tim dan kaderisasi. Kepemimpinan yang komunikatif, partisipatif, dan berbasis keteladanan nyata menjadi pendorong utama peningkatan semangat kerja dan kinerja organisasi.

4. KESIMPULAN

Dari hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan yang diterapkan di UPZIS LAZISNU Dusun Grogolan berperan besar dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi. Pemimpin yang mampu membangun komunikasi yang terbuka, melibatkan anggota dalam proses pengambilan keputusan, serta terjun langsung ke lapangan terbukti efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung. Kepemimpinan seperti ini tidak hanya memberi arahan, tetapi juga memberikan contoh nyata dan mampu menumbuhkan semangat kerja tim.

Tantangan yang dihadapi oleh pemimpin lebih bersifat internal, seperti kelelahan mental dan kejenuhan. Namun, tantangan tersebut dapat diredam melalui dukungan moral dari sesama anggota tim. Di sisi lain, para anggota menilai kepemimpinan yang ada cukup memberikan pengaruh terhadap semangat kerja dan pencapaian target organisasi, walaupun mereka menyadari perlunya regenerasi kepemimpinan agar keberlanjutan organisasi tetap terjaga. Secara umum, penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang kolaboratif, inspiratif, dan adaptif menjadi kunci utama dalam meningkatkan kinerja organisasi berbasis komunitas seperti UPZIS LAZISNU.

5. SARAN

Untuk meningkatkan kinerja UPZIS LAZISNU ke depan, disarankan agar pemimpin terus mempertahankan gaya kepemimpinan yang terbuka, komunikatif, dan memberikan teladan langsung di lapangan. Selain itu, penting bagi organisasi untuk mulai mempersiapkan regenerasi kepemimpinan melalui kaderisasi yang terarah agar keberlanjutan organisasi tetap terjaga. Dukungan emosional dan motivasi antar anggota juga perlu diperkuat Sebagai bagian dari usaha untuk membangun suasana kerja yang kondusif dan efisien.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih kepada Institut Teknologi dan Bisnis Tuban yang telah memberi motivasi dalam penelitian ini. Penulis juga menyampaikan rasa terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan kontribusinya pada penelitian ini, Bapak Hadi Suwito, Ibu Zainab dan Dian Puspita Anggraini. Dengan adanya kontribusi dari pihak tersebut akhirnya penulis bisa menyelesaikan penelitian ini dengan maksimal. Penulis berharap agar penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Suprojo, A, and I Adiwidjaja. 2015. "Peran Kepemimpinan Dalam Memotivasi Kinerja Pegawai." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu ...* 3 (2): 1–5. <https://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/view/72%0Ahttps://publikasi.unitri.ac.id/index.php/fisip/article/download/72/64>.
- [2] Abijaya. 2021. "Peranan Kepemimpinan Dalam Organisasi (Studi Kasus Peran Pimpinan Dalam Menjaga Soliditas Karyawan Di PT. Nippon Indosari Corpindo)." *Jurnal Soshum Insentif* 4 (1): 17–26. <https://jurnal.lldikti4.or.id/index.php/jurnalsoshum/article/view/442/156>.
- [3] Subni, Muhammad. 2024. "Peran Kepemimpinan Dalam Membangun Tim Kerja Dan Mengembangkan Organisasi The Role of Leadership in Building Teamwork and Developing Organizations." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan* 4 (1): 15–26. <https://jurnal.fkip.unmul.ac.id/index.php/impian/article/view/2779>.
- [4] Iriawan, Hermanu. 2020. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Biak Numfor." *Sosio E-Kons* 12 (02): 150. <https://doi.org/10.30998/sosioekons.v12i02.6232>.
- [5] Azrial, Harnida Wahyuni Adda, Fatlina, and Anisah. 2024. "Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan." *Intelletika: Jurnal Ilmiah Mahasiswa* 2 (2): 1–5. [http://repository.uin-suska.ac.id/59912/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/59912/1/SKRIPSI GABUNGAN.pdf](http://repository.uin-suska.ac.id/59912/%0Ahttp://repository.uin-suska.ac.id/59912/1/SKRIPSI%20GABUNGAN.pdf).
- [6] Rosmita, Nasaruddin, Mei Reski. 2023. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Bidang Kajian Islam* 9 (1): 23–

33. <https://doi.org/10.36701/nukhbah.v9i1.599>.PENDAHULUAN.
- [7] Chintya Anggraini Putri, Ayu Septia Wulandari, Putri Munjaroh, Ahmad Gunawan. 2025. "ANALISIS GAYA KEPEMIMPINAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN DI PT. ASTRA HONDA MOTOR CIKARANG Chintya Anggraini Putri, Ayu Septia Wulandari, Putri Munjaroh, Ahmad Gunawan Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Pelita Bangsa." *Triwikrama: Jurnal Ilmu Sosial* 6 (7).
- [8] Ilmiyah, C Y, and R Indrarini. 2022. "Analisis Sistem Kepemimpinan Dan Pelatihan Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan LAZIZMU Kabupaten Mojokerto" 5 (2): 57–71. <https://journal.unesa.ac.id/index.php/jei>.
- [9] Fitriyani, Yeny, M Pudail, Tajun Yuhsinun, and Ahmad Fauzan. 2021. "Pengelolaan ZIS Di UPZIS NU Care LAZISNU Kecamatan Secang Kabupaten Magelang." *Jurnal Studi Keislaman* 7 (2): 2614–1124. <http://wahanaislamika.ac.id>.
- [10] Hanifah, Lutfiah, and Kamilah K. 2022. "Peran Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Di BAPPEDA Provinsi Sumatera Utara." *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam* 4 (4): 982–90. <https://doi.org/10.47467/elmal.v4i4.2369>.
- [11] Iskandar, Wempi Feber. 2025. "PERAN KEPEMIMPINAN KEPALA DESA DALAM MENINGKATKAN EFEKTIVITAS KINERJA PERANGKAT DESA TENGGAPAK KECAMATAN TANJUNG SELOR KABUPATEN BULUNGAN." *Journal of Innovation Research and Knowledge* 4 (8): 6153–64.
- [12] Winarno, Mochammad Agus. 2023. "Pengaruh Pelatihan, Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Laz Persada Jatim." *Jurnal Manajerial Bisnis* 7 (1): 46–58. <https://doi.org/10.37504/jmb.v7i1.558>.
- [13] Ghufron. 2020. "Teori-Teori Kepimpinan." *FENOMENA*, Vol. 19 No. 1 April 2020 19 (1): 73–79.
- [14] Choirullah, Mursyid, and Al Hilal Ramadhan. 2024. "Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Tim." *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)* 2 (2): 29–38. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3042>.
- [15] Haryanto, Aris Tri, and Septiana Novita Dewi. 2020. "Peran Kepemimpinan Efektif Dan Kedisiplinan Terhadap Komitmen Organisasi Dan Motivasi Maslow Pada Kinerja Tugas Guru Di Sekolah Dasar." *Jurnal Basicedu* 4 (4): 801–12. <https://doi.org/10.31004/basicedu.v4i4.448>.
- [16] Pitriyani, Pipin. 2023. "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Di Madrasah Ibtidaiyah Jayasari." *Jurnal Global Futuristik* 1 (1): 21–26. <https://doi.org/10.59996/globalistik.v1i1.13>.
- [17] Nezha, RACHIDI. 2014. "PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI" 14 (02): 1–203.
- [18] Setiawan, Abdi, Tajudin Noor, and Sayan Suryana. 2021. "Peran Kepemimpinan Kepala Madrasah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Abdi Setiawan, Tajudin Noor, Sayan Suryana Universitas Singaperbangsa Karawang." *Manajemen Pendidikan Islam* 6 (1): 1–7.