



Menemukan Solusi Cerdas: Merumuskan Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan KUA Berdasarkan Kajian Sistematis Literatur Review

Ahmad Syahid Ridlo Maulana^{1*}, Imam Sunandar¹, Dede Djuniardi¹

¹ Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pasca Sarjana Universitas Kuningan, Indonesia

*Corresponding author email: cihuymaulana@gmail.com

Article Info

Article history:

Received May 12, 2024
Approved June 10, 2024

Keywords:

Employee Performance, KUA, Leadership, Motivation Literature Review, Performance Improvement Strategies

ABSTRACT

This systematic literature review research explains the leadership and motivation of employee performance in KUA. As a technical implementation unit under the directorate general of Islamic community guidance as stated in PMA 34 of 2016, KUA has served the daily lives of Indonesian people such as marriage, marriage guidance and zakat waqf. However, the performance of KUA employees is often faced with various challenges, such as lack of leadership and motivation. Optimal performance of KUA employees is the key to providing quality services to the community. This study aims to find smart solutions in formulating strategies to improve the performance of KUA employees based on a systematic review of leadership and motivation review literature. The study was conducted by collecting and analyzing literature related to factors that affect the performance of KUA employees, as well as effective strategies to improve the performance of the State civil apparatus (ASN) in the religious affairs office. The results showed that there are several factors that affect the performance of KUA employees, namely transformational leadership, charismatic leadership, intrinsic motivation, and extrinsic motivation. These factors are interrelated and can be optimized to improve the performance of KUA employees.

ABSTRAK

Penelitian systematic literature review ini menjelaskan tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KUA. Sebagai unit pelaksana teknis dibawah direktorat jenderal bimbingan masyarakat Islam sebagaimana tertuang dalam PMA 34 tahun 2016, KUA memiliki melayani kehidupan keseharian masyarakat Indonesia seperti pernikahan, bimbingan pernikahan dan zakat wakaf. Namun, kinerja karyawan KUA seringkali dihadapkan pada berbagai tantangan, seperti kurangnya peran kepemimpinan dan motivasi. Kinerja pegawai KUA yang optimal menjadi kunci dalam memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Penelitian ini bertujuan untuk menemukan solusi cerdas dalam merumuskan strategi peningkatan kinerja pegawai KUA berdasarkan kajian sistematis literatur review kepemimpinan dan motivasi. Kajian dilakukan dengan mengumpulkan dan menganalisis literatur terkait faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai KUA, serta strategi yang

efektif untuk meningkatkan kinerja aparatur sipil Negara (ASN) di kantor urusan agama. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kinerja karyawan KUA, yaitu kepemimpinan transformasional, kepemimpinan karismatik, motivasi intrinsik, dan motivasi ekstrinsik. Faktor-faktor tersebut saling terkait dan dapat dioptimalkan untuk meningkatkan kinerja karyawan KUA.

Copyright © 2024, The Author(s).

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



How to cite: Maulana, A. S. R., Sunandar, I., & Djuniardi, D. (2024). Menemukan Solusi Cerdas: Merumuskan Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan KUA Berdasarkan Kajian Sistematis Literatur Review. *Jurnal Ilmiah Global Education*, 5(2), 1463–1471. <https://doi.org/10.55681/jige.v5i2.2740>

PENDAHULUAN

Faktor utama keberhasilan pembangunan nasional adalah kualitas sumber daya manusia, mulai pengambilan keputusan, pemikir, perencana, pembuat kebijakan, dan mereka yang menjadi pelaksana dan pelaku fungsi kontrol atau pengawasan pembangunan, merupakan komponen terpenting dalam keberhasilan pembangunan sosial. Tentunya suatu organisasi harus memiliki pola komunikasi yang baik, yang akan menghasilkan tingkat kepuasan dalam berorganisasi dan pelayanan publik yang maksimal (Carsono, N, 2021).

Sebagai seorang pemimpin, untuk memajukan perusahaan mereka, hendaknya memiliki visi dan misi (Pranando, Y., H. & Fitri, A, 2023). Dalam strategi, pemimpin menetapkan tujuan yang ingin dicapai dalam waktu pendek, menengah atau panjang. Tujuan ini hanya dapat dicapai jika pemimpin memiliki strategi yang baik. Strategi kepemimpinan terletak pada kenyataan bahwa sebagai proses mempengaruhi aktivitas serta mengarahkan yang terkait dengan tanggung jawab anggota organisasi, artinya penting seorang pemimpin adalah melibatkan bawahan atau pengikut organisasi yang dipimpinya (Sari, R., D., R. dan Rosyadi, BR, 2022).

Kepemimpinan dalam organisasi sangat dibutuhkan (Awaluddin & Zulfikar, 2020). Adapun alasan pemimpin dibutuhkan karena terdapat banyak orang yang membutuhkan adanya bentuk kepemimpinan dalam beberapa kondisi, seorang pemimpin juga dapat eksis dan menjadi perwakilan dari golongannya, sebagai tempat untuk mengambil jika terjadinya resiko dalam tekanan golongannya juga bisa dikatakan sebagai tempat untuk melakukan adanya kekuasaan. Maka dari itu kita perlu memahami peran dan sosok pemimpin dalam organisasi, serta dapat mengetahui dan memahami apakah pemimpin dan kepemimpinan menjadi suatu keharusan dalam sebuah organisasi (Ulfa, S., R. dan Wazis, K, 2022).

Motivasi merupakan suatu tekad yang ada pada dalam diri sendiri, yang nantinya akan memberikan suatu contoh yang dapat membuahkan hasil pada seseorang (Khasanah, D, 2022). Motivasi disini harus diberikan dari peranan Kepala Kantor Urusan Agama kepada para pegawai yang dimana Kepala Kantor Urusan Agama ini memiliki peranan yang sangat penting untuk ditiru oleh para pegawainya. Untuk dapat tercapainya suatu tujuan, Kepala Kantor Urusan Agama ini juga harus mampu menggerakkan para pegawai dalam menjalankan tugasnya. Memotivasi ini sangat berpengaruh terhadap pegawai, karena dapat mendorong semangat para pegawai dalam bekerja (Irsan, D., Alfian & Syas, M, 2022).

Setiap Lembaga pasti menginginkan para pegawai yang handal dalam melaksanakan tugasnya. Untuk mencapai kerja yang optimal dibutuhkan keterampilan yang cakap juga kerja keras agar dapat tercapainya tujuan. Selain dari itu, peran seorang pemimpin juga berpengaruh pada pegawai (Kusrianti, R., et al, 2024). Organisasi akan sulit dicapai apabila tidak ada dorongan dari pegawai. Maka dari itu dalam melaksanakan pekerjaan beserta tugas, seorang pemimpin seharusnya dapat memberikan motivasi supaya dapat memacu semangat kerja para pegawai supaya lebih baik lagi dan juga menempatkan kemampuan serta keterampilan yang mereka punya agar meningkatkan produktivitas sehingga dapat terwujudnya organisasi yang baik (Alimasari, P., N., Suparman, N., & Farida, A., S, 2022).

Berdasarkan uraian diatas meningkatkan kinerja karyawan KUA merupakan aspek penting dalam mewujudkan pelayanan prima dan profesionalisme kinerja karyawan KUA yang optimal sangat penting untuk memberikan pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat. Kinerja yang baik dapat meningkatkan kepuasan masyarakat dan citra positif KUA. Dengan merumuskan dan menerapkan strategi-strategi cerdas tersebut secara konsisten dan berkelanjutan, diharapkan kinerja karyawan KUA dapat meningkat secara signifikan, sehingga berdampak positif pada kualitas pelayanan dan profesionalisme KUA dalam melayani masyarakat (Bambang, R., SM., & Aprianis, 2021).

METODE

Menurut (Kitchenham, B., & Cooper, S, 2016) mengusulkan kerangka kerja yang komprehensif untuk SLR yang terdiri dari enam langkah utama:

- 1) Membuat pertanyaan penelitian: Langkah ini melibatkan identifikasi pertanyaan penelitian yang jelas dan terdefinisi dengan baik.
- 2) Mencari literatur: Langkah ini melibatkan pencarian literatur yang relevan dengan pertanyaan penelitian.
- 3) Memilih studi: Langkah ini melibatkan pemilihan studi yang memenuhi kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditentukan sebelumnya.
- 4) Mengekstrak data: Langkah ini melibatkan ekstraksi data dari studi yang dipilih, seperti metodologi, temuan, dan kesimpulan.
- 5) Menganalisis data: Langkah ini melibatkan analisis data yang diekstrak untuk menghasilkan temuan penelitian.
- 6) Mensintesis temuan: Langkah ini melibatkan sintesis temuan penelitian untuk menghasilkan kesimpulan yang komprehensif.

Research Question

Pada tahap ini ditentukan pertanyaan yang sesuai dengan topik penelitian. Berikut ini merupakan research question pada penelitian ini:

- 1) Apa faktor kepemimpinan yang digunakan?
- 2) Apa faktor motivasi yang digunakan?
- 3) Apa metode pengambilan data yang digunakan untuk mengukur kinerja karyawan?

Search Process

Search process merupakan tahap pencarian untuk mendapatkan sumber yang sesuai dengan pertanyaan penelitian. Proses pencarian sumber dilakukan pada alamat situs <https://scholar.google.com/>.

Inclusion and Exclusion Criteria

Pada tahap ini yaitu ditentukan kriteria data yang ditemukan, apakah data tersebut layak digunakan sebagai sumber data untuk penelitian atau tidak. Berikut ini merupakan kriteria sebuah data dikatakan layak menjadi sumber data penelitian yaitu:

- 1) Data yang diperoleh memiliki rentang waktu dari 2018 sampai 2024.
- 2) Data yang diperoleh dari sumber <https://scholar.google.com/>.
- 3) Data yang digunakan hanya paper jurnal yang berkaitan dengan kepemimpinan, motivasi dan kinerja karyawan di KUA.

Quality Assesment

Pada tahap ini data yang telah ditemukan akan dievaluasi berdasarkan pertanyaan berikut:

- 1) Apakah Paper jurnal diterbitkan rentang waktu 2018-2024?
- 2) Apakah Paper jurnal membahas tentang faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan Kantor Urusan Agama?
- 3) Apakah Paper jurnal membahas tentang kepemimpinan dan motivasi pada objek Kantor Urusan Agama?

Setiap paper akan diberikan nilai berdasarkan pertanyaan diatas.

- 1) Ya: untuk paper jurnal yang sesuai dengan pertanyaan pada quality assessment.
- 2) Tidak: untuk paper jurnal yang tidak sesuai dengan pertanyaan pada quality assessment.

Data Collection

Pada tahap ini yaitu data-data yang dibutuhkan dalam penelitian dikumpulkan untuk selanjutnya dilakukan proses analisis. Berikut merupakan langkah-langkah pengumpulan data:

- 1) Kunjungi situs <https://scholar.google.com/>.
- 2) Masukkan kata kunci “Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan di KUA”.
- 3) Pada “Rentang khusus”, masukan 2018 pada kotak pertama dan 2024 pada kotak kedua.
- 4) Hal tersebut menandakan rentang paper jurnal yang dipilih adalah dari 2018-2024.

Data Analysis

Data yang telah dikumpulkan pada tahap sebelumnya akan dianalisis pada tahap ini. Hasil yang telah dianalisa akan menjawab semua research question yang sebelumnya telah ditentukan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Search Process dan Inclusion and Exclusion Criteria. Hasil dari search process dan inclusion and exclusion criteria yaitu hanya diambil 16 paper jurnal yang telah sesuai dengan kriteria yaitu paper jurnal diterbitkan pada rentang waktu 2018-2024 dan memiliki bahasan yang berkaitan dengan “kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di KUA”. Informasi

yang didapatkan selanjutnya dikelompokkan menjadi beberapa jenis jurnal. Berikut ini merupakan tipe jurnal yang telah berhasil diperoleh:

Tabel 1 Pengelompokan Berdasarkan Jenis Jurnal

No	Tipe Jurnal	Tahun	Jumlah
1	Maddah: Journal of Advanced Da'wah Management Research	2022	2
2	Ahsani Taqwim: Jurnal Pendidikan dan Keguruan	2024	1
3	Perwira Journal of Economics and Business (PJEB)	2021	1
4	Jurnal Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unsyiah	2018	1
5	YUME: Journal of Management	2024	1
6	Jurnal Sains Riset (JSR)	2020	1
7	Jurnal Ekonomi Manajemen dan Sekretari	2021	1
8	Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)	2023	1
9	JSL Jurnal Socia Logica	2023	1
10	Jurnal DIALEKTIKA: Jurnal Ilmu Sosial	2022	1
11	Jurnal Gema Ekonomi	2021	1
12	Jurnal Indonesia Sosial Sains	2021	1
13	Al Imam Jurnal Manajemen Dakwah	2022	1
14	Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan	2021	1
15	Innovation, Theory & Practice Management Journal	2022	1

Hasil Quality Assesment

Berikut ini merupakan hasil dari quality assesment yang dituliskan kedalam bentuk tabel:

Tabel 2 Hasil Quality Assessment

No	Penulis	Tahun	QA1	Q2	Q3	Hasil
1	Rany Dwi Rika Sari dan Rosyadi BR	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
2	Siti Rosiatun Ulfa dan Kun Wazis	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
3	Subuh Waldohu Akbar	2024	Ya	Ya	Ya	Diterima
4	Nono Carsono	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
5	Desi Saputra Rafiie, Nasir Azis dan Sofyan Idris	2018	Ya	Ya	Ya	Diterima
6	Rinda Kusrianti, Purwanto, Laili Syarifah dan Muhamad Sholikhun	2024	Ya	Ya	Ya	Diterima
7	Awaluddin dan Zulfikar	2020	Ya	Ya	Ya	Diterima
8	Nurkadimah dan M Djamil	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
9	Yuda Hose Pranando dan Annisa Fitri	2023	Ya	Ya	Ya	Diterima
10	Sri Mulya Insani, Syamsir, Syakira Az Zahra, Silvira dan Fifi Wijayanti	2023	Ya	Ya	Ya	Diterima
11	Pamelia Nur Alimasari, Nanang Suparman dan Ai Siti Farida	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
12	1 R Bambang SM dan Aprianis	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
13	Muhammad Yusuf Sayudi	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
14	Dinul Irsan, Alfian dan Mulyanti Syas	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima
15	Diana Florenta Butar-butur	2021	Ya	Ya	Ya	Diterima
16	Darun Kasanah	2022	Ya	Ya	Ya	Diterima

Hasil Research Question

Pada tahap ini data analisis dan hasilnya akan menjawab Research Question (RQ) yang telah ditentukan sebelumnya dan akan membahas tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama yang sering muncul dari tahun 2018-2024.

Tabel 3 Kategori Kepemimpinan

No	Kepemimpinan	Paper Penelitian	Jumlah
1	Komunikasi	[1][2][3][5][6][7][8][9]	8
2	Kerjasama	[1][3][4][5][6][7][8]	7
3	Mengontrol	[1][2][3][6][7] [10]	6
4	Evaluasi	[1][3][6] [10]	4
5	Pelatihan	[1][3][8]	3
6	Pengembangan	[1][3][9] [10]	4
7	Reward	[1][2][3][4][7] [10]	5
8	Punishment	[1][2][3][7]	4

Hasil dari RQ1: Kepemimpinan

Berdasarkan Research Question Tabel 3 kategori kepemimpinan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan terhadap kinerja (Insani, S., M., et al, 2023). Didapat hasil yaitu kategori paper berdasarkan faktor yang mempengaruhi kepemimpinan di Kantor Urusan Agama. Dari hasil yang terlihat di tabel 1 menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama dengan komunikasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di KUA karena pemimpin yang selalu mengajak pegawainya untuk berkomunikasi dan selalu bersedia menerima serta menghargai pendapat yang diberikan oleh pegawainya, dengan strategi kepemimpinan yang digunakan yaitu dengan menjalin komunikasi yang baik, selanjutnya faktor ke dua yang mempengaruhi kinerja karyawan di KUA dengan kepemimpinan yaitu kerjasama, tentunya dengan kerja sama dapat meningkatkan kinerja dimana karyawan akan merasa mudah mengerjakan pekerjaan jika bekerjasama dengan pimpinanya merasa di perhatikan dan merasa di pandu dalam pekerjaannya. Kemudian faktor lainnya seperti mengontrol, evaluasi, pelatihan, pengembangan, reward dan pusihment merupakan serangkaian faktor yang dapat dijadikan tambahan untuk strategi cerdas dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama.

Tabel 4 Kategori Motivasi

No	Motivasi	Paper Penelitian	Jumlah
1	Lingkungan Kerja	[11] [12] [14] [16]	4
2	Pengakuan	[14] [13]	2
3	Kompensasi	[14]	1
4	Penghargaan	[11] [14] [16]	3
5	Kebutuhan	[11] [13] [14] [15] [16]	5
6	Keinginan	[11] [12] [14] [16]	4

Hasil dari RQ2: Motivasi

Berdasarkan Research Question Tabel 4 kategori motivasi faktor yang mempengaruhi motivasi terhadap kinerja (Diana, F., B, 2021). Didapat hasil yaitu kategori paper berdasarkan faktor yang mempengaruhi motivasi di Kantor Urusan Agama. Dari hasil yang terlihat di tabel 2 menunjukkan bahwa dengan motivasi dapat meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama. Dapat disimpulkan bahwa yang meningkatkan motivasi adalah faktor kebutuhan

fisiologis adalah kebutuhan yang dimana ada pada diri manusia yang paling dasar yang akan memotivasi mereka supaya bekerja. Dalam kebutuhan ini terdiri dari sandang dan pangan. Selanjutnya faktor kedua adalah lingkungan kerja dan keinginan dimana lingkungan kerja di Kantor Urusan dengan memberikan kenyamanan, mulai dari lokasi yang terdapat di pusat kota, fasilitas yang cukup lengkap, sandang dan pangan nya, serta upah yang memang sudah sesuai dengan pekerjaan. Kemudian faktor lainnya seperti penghargaan, pengakuan dan kompensasi merupakan beberapa faktor yang dapat menjadi tambahan untuk menyusun strategi cerdas dalam meningkatkan kinerja menggunakan strategi motivasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama.

Tabel 5 Kategori Metodologi Penelitian

No	Metodologi penelitian	Sampel	Paper Penelitian	Jumlah
1	Kualitatif dengan metode	1	[1][2][3] [11]	4
2	<i>purposive sampling</i>	3	[10]	1
3	(Observasi, wawancara dan dokumentasi)	6	[8][9]	2
3	Kuantitatif dengan	-	[4]	1
4	Deskriptif menggunakan	30	[15]	1
5	kuisisioner	32	[13]	1
6	Kualitatif Deskriptif	100	[5]	1
7	(field research) dengan observasi, wawancara dan dokumentasi	1	[6][7] [14]	3
8	Kualitatif Deskriptif	72	[16]	1
9	(field research) dengan kuisisioner	277	[12]	1

Hasil dari RQ3: Metodologi Penelitian

Berdasarkan Research Question tabel 5 kategori metode penelitian yang paling banyak digunakan oleh peneliti yang meneliti tentang kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama adalah Kualitatif dengan metode *purposive sampling* (Observasi, wawancara dan dokumentasi). Kemudian sampel terbanyak adalah 277 responden untuk menjawab pengaruh kepemimpinan dan motivasi terhadap kinerja karyawan di Kantor Urusan Agama (Akbar, S., W, 2024).

Pembahasan

Ringkasan Hasil Analisis Data Dari hasil tiap-tiap Research Question atau RQ telah didapatkan informasi mengenai kepemimpinan, motivasi dan teknik pengumpulan data terhadap kinerja yang banyak muncul dan diteliti oleh para peneliti dari tahun 2018 sampai 2024.

Tabel 6 Kategori Frekuensi Terbanyak Research Question

RQ	Aspek	Kategori Frekuensi Terbanyak
1	Kepemimpinan	Komunikasi
2	Motivasi	Kebutuhan
3	Metodologi Penelitian	Kualitatif dengan metode <i>purposive sampling</i> (Observasi, wawancara dan dokumentasi)

Berdasarkan kategori frekuensi terbanyak dari research question tabel 6 yaitu faktor paling banyak muncul dan diteliti dari kepemimpinan adalah “komunikasi”, kemudian faktor yang paling banyak muncul dan diteliti dari motivasi adalah “kebutuhan” dan selanjutnya metodologi penelitian yang paling banyak muncul dan diteliti adalah “kualitatif dengan metode *purposive sampling* (observasi, wawancara dan dokumentasi)”. (Sayudi, M., Y, 2021)

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari penelitian yang telah dilakukan maka dapat diambil kesimpulan bahwa berdasarkan hasil Systematic Literature Review atau SLR, faktor kepemimpinan yang paling banyak diteliti oleh para peneliti adalah komunikasi. Faktor motivasi yang paling banyak diteliti oleh para peneliti adalah kebutuhan dan teknik pengumpulan data yang paling banyak dilakukan adalah kualitatif dengan metode *purposive sampling* (observasi, wawancara dan dokumentasi) terhadap kinerja karyawan di KUA. Selain itu ditemukan 7 faktor kepemimpinan lainnya yang ditemukan dan 5 faktor motivasi lainnya yang ditemukan, kemudian masih banyak lagi metodologi penelitian yang digunakan.

DAFTAR PUSTAKA

- Akbar, S., W. (2024). Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Kedisiplinan Pegawai Kantor Urusan Agama (KUA) Di Desa Napa Kecamatan Batangtoru. *Ahsani Taqvim: Jurnal Pendidikan dan Keguruan*. Vol. 1 No. 1, 46-55.
- Alimasari, P., N., Suparman, N., & Farida, A., S. (2022). Peranan Kepala Kantor Urusan Agama Kecamatan Ciamis Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai. *Jurnal DIALETIKA: Jurnal Ilmu Sosial*, 107-115.
- Awaluddin & Zulfikar. (2020). Peran Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama Di Kecamatan Tangse Kabupaten Pidie. *Jurnal Sains Riset (JSR)*, 94-104.
- Bambang, R., SM., & Aprianis. (2021). Pengaruh Budaya Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sipil Kementerian Agama Kabupaten Pringsewu. *Jurnal Gema Ekonomi*, 1766-1779.
- Carsono, N. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Penghulu. *Perwira Journal of Economic and Business (PJEB)*, 80-89.
- Diana, F., B. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Komitmen Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (Kua) Kecamatan Teluk Mengkudu Kabupaten Serdang Bedagai. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*. E-ISSN: 2798-575X: P-ISSN: 2354-6581, 130-141.
- Insani, S., M., et al. (2023). Gaya Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Koto Tangah Kota Padang. *Jurnal Socia Logica (JSL)*, 1-7.
- Irson, D., Alfian & Syas, M. (2022). Motivasi Kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Lengayang Kabupaten Pesisir Selatan. *AL IMAM: Jurnal Manajemen Dakwah*, 46-56.

- Khasanah, D. (2022). Pengaruh Karakteristik Individu, Motivasi, Dan Kelengkapan Sarana Prasaran Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Di Kota Semarang. *Innovation, Theory & Practice Management Journal*. E-ISSN: 2963-7397, P-ISSN: 2962-65, 1-11.
- Kitchenham, B., & Cooper, S. (2016). Systematic literature reviews in software engineering: Guidelines for practitioners. *Journal of Software: Evolution and Process*, 29(6), 345-375.
- Kusrianti, R., et al. (2024). Peran Kepemimpinan dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Urusan Agama di Kecamatan Salaman Magelang. *YUME: Journal of Management*, 595-606.
- Pranando, Y., H. & Fitri, A. (2023). Pengaruh Karakter Pemimpin Terhadap Pelayanan Publik di KUA Padang Timur. *Jurnal Komunikasi dan Ilmu Sosial (JKIS)*, 117-122.
- Sari, R., D., R. dan Rosyadi, BR. (2022). Strategi Kepemimpinan Kepala KUA Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Semboro Kabupaten Jember. *Maddah: Journal of Advanced Da'wah Management Research*, 1-16.
- Sayudi, M., Y. (2021). Pengaruh Motivasi Intrinsik, Motivasi Ekstrinsik dan Supervisi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Urusan Agama Kota Banjarmasin. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 1953-1964.
- Ulfa, S., R. dan Wazis, K. (2022). Strategi Kepemimpinan Kepala KUA dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Urusan Agama (KUA) Kecamatan Siliragung Kabupaten Banyuwangi. *Maddah: Journal of Advanced Da'wah Management Research*, 1-18.