

## **Orientasi Perilaku Dominan Dalam Praktik Kepemimpinan Di Pondok Pesantren**

**Mohamad Ridlwan**

*Institut Agama Islam Tribakti Kediri*  
*mohammad74154@gmail.com*

**Suko Susilo**

*Institut Agama Islam Tribakti Kediri*  
*sukosusilo.ag1no@gmail.com*

### **Abstract**

This study discusses leadership practices at the Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong, Kepung Kediri. This study uses a qualitative method with a phenomenological approach based on the phenomenon of the rise of adults returning to learning to read the Qur'an. Data mining techniques used interviews with Islamic boarding school caregivers and several administrators. As reinforcement, the researchers conducted documentation and field observations. The results indicate that the leadership of the Darussalam Islamic Boarding School Sumbersari Kencong Kepung Kediri has a relatively high intensity of attention to people and tends to be oriented towards superior-subordinate relationships. The culture at Darussalam Islamic Boarding School Sumbersari Kencong Kepung Kediri prioritizes taste responsibility. It does not prioritize results as long as it is a blessing so that employees are more ta'dim.

**Keywords:** *Leadership Behavior, Islamic Boarding School, Kyai*

### **Abstrak**

Penelitian ini membahas tentang praktik kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong, Kepung Kediri. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan fenomenologis berdasarkan fenomena maraknya orang dewasa yang kembali belajar membaca Al-Qur'an. Teknik data mining menggunakan wawancara dengan pengasuh pondok pesantren dan beberapa pengurus. Sebagai penguatan, peneliti melakukan dokumentasi dan observasi lapangan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri memiliki intensitas perhatian yang relatif tinggi terhadap rakyat dan cenderung berorientasi pada hubungan atasan-bawahan. Budaya di Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri mengutamakan rasa tanggung jawab. Tidak mengutamakan hasil asalkan berkah agar karyawan lebih ta'dim.

**Kata Kunci:** *Perilaku Kepemimpinan, Pesantren, Kyai*

## Pendahuluan

Pesantren merupakan lembaga pendidikan Islam yang tetap mempertahankan nilai tradisionalnya. Pesantren dibentuk untuk memahami, mempelajari dan mengamalkan ajaran agama Islam dengan menekankan pentingnya moral agama Islam sebagai pedoman hidup sehari-hari. Pondok pesantren merupakan salah satu subsistem pendidikan yang memiliki karakteristik khusus.<sup>1</sup> Model pendidikan yang dilaksanakan oleh pesantren secara legal, diakui oleh semangat Undang Undang RI No. 20 tahun 2003 tentang Sistem Pendidikan Nasional.<sup>2</sup> Khusus pendidikan pesantren, para santri atau siswa yang belajar di dalamnya dididik untuk menjadi mukmin sejati, yaitu manusia yang bertakwa kepada Allah SWT, berakhak mulia, mempunyai integritas pribadi yang utuh, mandiri dan mempunyai kualitas intelektual.

Pesantren memiliki 5 unsur pembentuk. Di antara kelima unsur tersebut, kyai sebagai pengasuh (*leader*) menempati posisi sentral. Lazimnya, seorang kyai adalah pemilik, pengelola dan pengajar kitab kuning sekaligus merangkap imam (pemimpin) pada setiap acara yang digelar di dalam pesantren.<sup>3</sup> Pemimpin atau pengasuh selain menjadi perumus visi, misi dan sasaran pesantren, pemimpin juga berperan dalam menentukan strategi pencapaiannya dan mengarahkan *stakeholder* kepada pencapaian tujuan tidak terkecuali dalam hal pengelolaan pengetahuan. Kepemimpinan pada dasarnya adalah kemampuan seseorang untuk mempengaruhi dan memotivasi bawahannya agar mau memberikan kontribusi pada pencapaian tujuan organisasi.<sup>4</sup>

Dari pengertian ini jelas tergambar bahwa perilaku seluruh anggota organisasi serta tercapainya tujuan akan sangat ditentukan oleh kemampuan seorang pemimpin. Kepemimpinan yang ditunjukkan dalam pola asuh oleh pengasuh pondok pesantren juga berpengaruh pada pembentukan kemandirian santri sedangkan pola kempimpinan pesantren yang diterapkan kyai tidak selalu sama. Hal tersebut ditunjukkan dengan beberapa model kepemimpinan dari generasi ke generasi berikutnya yang diterapkan oleh kyai. Namun demikian, kesamaan pada pimpinan

<sup>1</sup> Imam Turmudzi, "Kepemimpinan Kiai Pesantren Dalam Mengembangkan Jiwa Wirausaha Santri (Studi Multisitus Di Pesantren At-Tahdzib Jombang Dan Pondok Pesantren Salafiyah Kalipare Malang)", 220, [repo.iain-tulungagung.ac.id](http://repo.iain-tulungagung.ac.id).

<sup>2</sup> Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren*, (Jakarta, Inis, 2004), 6.

<sup>3</sup>Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup*, (Jakarta, Lp3es, 2002), 44-62.

<sup>4</sup>Mcshane, Sl Von Glinow, Ma. (2008) *Organizational Behavior; Enginering Realistic For the Work Place Revolution*, (Mc Graw Hill, Irwin, 2008), 56.

pesantren adalah kharisma individu yang ditunjukkan selama memimpin pesantren.<sup>5</sup> Sementara itu, menyangkut kemandirian santri terlihat dalam kehidupan di pondok pesantren yang berhubungan dengan bagaimana santri berakhhlak yang terpuji dan berjiwa mandiri untuk makan, minum, mencuci pakaian, sampai kemandirian dalam belajar.<sup>6</sup> Hal ini disebabkan selama di pondok pesantren para santri tinggal jauh dari orangtua.Para santri dituntut untuk dapat menyelesaikan masalahnya secara mandiri.Kemandirian dalam belajar maupun bekerja didasarkan pada disiplin terhadap diri sendiri, santri dituntut untuk lebih aktif, kreatif, dan inovatif.<sup>7</sup>

Gonzalez dalam Amri Jahi menjelaskan bahwa dalam kehidupan santri, peran seorang pemimpin dapat membentuk opini orang lain.<sup>8</sup>Pendapat Gonzalez ini dapat diaplikasikan dalam tataran interaksi antara kyai dan santri.Kyai sebagai pemimpin pondok dapat terus membentuk opini santri.Pemimpin pondok yang selalu menekankan pentingnya kemandirian dalam menjalani hakekat hidup tentunya dapat membekas pada diri santri itu sendiri. Mengenai konsep diri ini, seringkali konsep diri dibangun oleh orang lain. Gabriel Marcel dalam Jalaludin Rahmad mengemukakan bahwa adanya orang lain dalam memahami diri kita. Ia berpendapat bahwa kita akan mengenal diri kita dengan mengenal orang lain terlebih dahulu.<sup>9</sup> Dalam konteks pesantren, yang mempeongaruhi konsep diri santri adalah sang kyai. Oleh karena itu intentitas yang paling produktif terbangun dari adanya komunikasi yang intens antara santri dengan kyai. Peran kyai dalam memimpin organisasi sekaligus cerminan Akhlakul karimah membawa kehidupan pesantren cenderung pada pembentukan karakter *lahiriyah* dan *batiniyah*.<sup>10</sup>

Kyai sebagai pimpinan pondok pesantren juga mempunyai peran penting dalam membangun budaya organisasi di pesantren untuk membentuk karakter lembaga

<sup>5</sup> Ahmad Muflih, Armanu, Djumahir and Solimun, “Leadership Evolution of Salafiyah Boarding School Leader at Lirboyo Kediri”, International Journal of Business and Management Invention 3, no.3 (Maret, 2014), h. 34-50, <http://www.ijbmi.org>.

<sup>6</sup> Uci Sanusi,“Pendidikan Kemandirian Di Pondok Pesantren (Studi Mengenai Realitas Kemandirian Santri Di Pondok Pesantren Al-Istiqlal Ciganjur Dan Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tasikmalaya)”, *Jurnal Pendidikan Agam Islam-Ta’lim*, 10, (2012),h,7.

<sup>7</sup> Sanusi, “Pendidikan kemandirian”, h, 10.

<sup>8</sup> Amri Jahi, *Komunikasi Massa dan Pembangunan*, (Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2003), 90.

<sup>9</sup> Jalaludin Rachmat, *Metode Penelitian Komunikasi*, (Bandung: Pt Remaja Rosdakarya, 2005), 126.

<sup>10</sup> A. Jauhar Fuad, “Relasi Nilai Mata Kuliah Tasawuf Dengan Akhlak Mahasiswa Institut Agama Islam Tribakti (IAIT) Kediri, *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*, 3, no, 1, (Juni, 2020), 103, doi: <https://doi.Org/10.33367/ijies.V3i1.1250>.

yang dapat membedakan dengan lembaga lainnya. Karena karakter lembaga sebagai identitas organisasi, maka Kiai sebagai pemimpin lembaga dituntut juga untuk memelihara budaya organisasi yang sudah dibangun, dikarenakan budaya organisasi dapat diartikan sebagai substantif dari proses pembentukan keunggulan kelembagaan yang dapat diindikasikan dengan dua hal, yaitu tumbuhnya tradisi keilmuan yang menyangkut keilmuan yang dikembangkan dan diunggulkan pada lembaga tersebut dan kejelasan sistem pengelolaan lembaga pendidikan menyangkut prosedur manajerial pengelolaan lembaga pendidikan yang sistematis.<sup>11</sup>

Peran kepemimpinan dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat merupakan rangkaian proses dari keseluruhan sistem organisasi bahwa proses terbentuknya budaya organisasi berasal dari pimpinan puncak yang berupaya mengimplementasikan filosofi, visi, dan strategi organisasi. Filosofi, visi dan strategi kemudian termanifestasikan pada perilaku organisasi. Budaya organisasi mencerminkan visi dan strategi serta bagaimana mengimplementasikannya dalam sistem organisasi yang dinamis. Perilaku organisasi akan membentuk suatu budaya yang berkesinambungan dari tahun ke tahun yang memberikan hasil nyata bagi pencapaian tujuan organisasi.<sup>12</sup>

Budaya adalah sebagai pola semua suasana baik material atau semua perilaku yang sudah diadopsi masyarakat secara tradisional sebagai pemecahan masalah-masalah anggotanya. Budaya di dalamnya juga termasuk semua cara yang telah terorganisasi, kepercayaan, norma, nilai-nilai budaya yang implisit, serta premis-premis yang mendasar dan mengandung suatu perintah. Sedangkan budaya organisasi adalah nilai-nilai yang menjadi pegangan sumber daya manusia dalam menjalankan kewajiban dan perilakunya di dalam organisasi.<sup>13</sup> Dari sini lahir asumsi bahwa kepemimpinan yang efektif dalam suatu organisasi sangat dipengaruhi oleh nilai, keyakinan dan perilaku pemimpin yang termanifestasikan dalam kehidupan organisasi dalam arti luas.<sup>14</sup> Berangkat dari kenyataan di atas, maka peneliti tertarik untuk

---

<sup>11</sup> Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan* (Jakarta: Inis, 2014), Hal 57.

<sup>12</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta, Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), 90-91.

<sup>13</sup> Ismail Nawawi Uha, *Perilakuorganisasi*, (Jakarta, CV Dwiputra Pustaka, 2010), 366.

<sup>14</sup> Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, (Jakarta, Badan dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010), 87.

meneliti perilaku pemimpin organisasi pondok pesantren Di Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri dalam menjalankan tugasnya.

## **Metode**

Penelitian ini merupakan penelitian kualitatif dengan jenis penelitian studi kasus. Menurut Punaji Setyosari “studi kasus merupakan suatu tipe kajian penelitian etnografi yang memfokuskan pada suatu obyek tunggal, seperti sebuah program, individu, suatu kelompok, suatu institusi atau lembaga, suatu organisasi. Tujuan penelitian studi kasus adalah untuk mendapatkan gambaran (deskripsi) dan pemahaman secara mendetail (mendalam) tentang praktik kepemimpinan kyai di pondok pesantren Darussalam Sumbersari Kepung Kediri.

## **Hasil dan Pembahasan**

### ***Praktek Kepemimpinan Pimpinan Pondok Pesantren***

Pimpinan Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri memiliki intensitas perhatian kepada orang yang cukup tinggi. Hal ini dapat dilihat dari cara berkomunikasi yang baik, membimbing dan memberikan arahan kepada bawahan, mengawasi dan menegakkan kedisiplinan kepada semua warga pondok.

Charles, Steven. L. Mcshane menjelaskan perilaku kepemimpinan yang kecenderungan orientasinya kepada hubungan kelompok antara lain dapat diidentifikasi dalam sejumlah kegiatan sebagaimana berikut ini:<sup>15</sup>

#### **1) *Encouraging***

Tugas pemimpin untuk mendorong bahwa yang ditampakkan pada sikap hangat serta bersahabat ketika berinteraksi dengan anggota kelompok.

Kegiatan ini senantiasa dilakukan oleh pimpinan Pondok Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri dalam lingkup pesantren. Yang selalu diwanti-wanti oleh pimpinan pondok adalah menekankan bahwasannya kita adalah makhluk sosial yang butuh kepada sesama, jadi selayaknya manusia kita harus memiliki hubungan yang baik dengan manusia lain khususnya pada rekan kerja di Pondok Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri.

#### **2) *Expressing Feeling***

---

<sup>15</sup> Charles, L., and Steven L. Mcshane, *Principles of Management* (New York: Mcgraw-Hill Irwin, 2008), 56.

Mengungkapkan perasaan, yakni tindakan menyertakan perasaan terhadap kegiatan dan kekompakkan kelompok semisal rasa puas, rasa senang, rasa bangga, dan berempati dengan seseorang anggota kelompok ketika mengalami kesulitan, kegagalan dan sebagainya.

3) *Harmonizing*

Tugas ini berkaitan dengan perilaku pemimpin yang dispiriti oleh hasrat mendamaikan, mempertemukan sejumlah pendapat yang berbeda serta merukunkan anggota kelompok yang terlibat konflik atau bersitegang satu dengan lainnya.

4) *Compromizing*

Compromizing merupakan prilaku yang ditandai oleh kemauan untuk mengubah dan menyesuaikan pendapat dan perasaan dirinya dengan pendapat dan perasaan orang-orang yang dipimpinnya.

5) *Gatekeeping*

Tugas memperlancar (*gatekeeping*), merupakan kesediaan membantu mempermudah keikut sertaan anggota kelompok sehingga semua rela menyumbangkan dan mengungkapkan gagasan-gagasananya.

6) *Setting Standards*

Setting Standards merupakan prilaku yang ditandai oleh tindakan menetapkan aturan permainan serta menyampaikan aturan tersebut untuk membantu kehidupan kelompok. Selain itu pemimpin Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri juga memiliki intensitas perhatian yang tinggi dalam penyelesaian tugas dengan menerapkan konsep *right man on the right place*. Stephen Robbins menjelaskan dalam menjalankan organisasi pemimpin berkewajiban kepada karyawan selalu dimotivasi, dibimbing dan diarahkan untuk dapat melakukannya, menjalankan dan menyelesaikan tugas secara baik dan tuntas.<sup>16</sup> Kecenderungan orientasi pada pelaksanaan tugas-tugas produktivitas kelompok melakukan sejumlah kegiatan sesuai dengan teori dibawah ini yang antara lain sebagaimana akan diuraikan berikut ini.<sup>17</sup>

a) *Initiating*

---

<sup>16</sup> Stephen Robbins Dan Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Jakarta, Salemba Empat, 2009), 21.

<sup>17</sup> Alifiulahtin Utaminingsih, *Perilaku Organisasi : Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*, (Malang : Universitas Brawijaya Press, 2014), 190.

Initiating atau memulai adalah kegiatan mengambil inisiatif untuk segera melakukan gerakan pengerjaan tugas-tugas tertentu. Misalnya, pemimpin mengajukan masalah kepada kelompok dan mengajak para anggota kelompok memulai memikirkan dan mencari jalan pemecahannya.

b) *Regulating*

Ini merupakan prilaku pemimpin dalam aktifitas kepemimpinanya dengan membuat aturan yang jelas untuk mengatur arah dan langkah-langkah kegiatan didalam kelompok.

c) *Informing*

Kegiatan ini memberi informasi tentang data dan fakta-fakta serta pendapat-pendapat kepada anggota kelompok kemudian meminta dari mereka informasi yang diperlukan.<sup>18</sup>

d) *Supporting*

Tindakan pemimpin ini terkait dengan usaha untuk menerima gagasan, pendapat dan usul dari anggota kelompok dan menyempurnakannya dengan menambah atau menguranginya untuk digunakan dalam rangka penyelesaian tugas bersama.

e) *Evaluating*

Evaluasi, yakni tindakan untuk melakukan penilaian-penilaian, juga menguji gagasan yang muncul serta cara kerja yang diambil dengan menunjukkan sejumlah konsekuensi yang menyertainya.

f) *Summarizing*

Ini adalah kegiatan untuk mengumpulkan dan merumuskan gagasan, pendapat dan usul yang muncul, menyingkat lalu menyimpulkan sebagai landasan untuk tindakan selanjutnya.<sup>19</sup>

### ***Kecenderungan Orientasi Perilaku Dominan Dalam Praktek Kepemimpinan***

Orientasi perilaku kepemimpinan di Pondok Pesantren Darussalam Sumbarsari Kencong Kepung Kediri cenderung lebih kepada hubungan antar sesama pengurus atau cenderung mementingkan hubungan antara atasan dan juga bawahan.. Karena

---

<sup>18</sup> Utaminingsih, *Perilaku Organisasi*, 191.

<sup>19</sup> Utaminingsig, *Perilaku Organisasi*, 196

budaya di Pondok Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri lebih mengedepankan pada rasa *ta'dim*, tanggug jawab, dan tidak mengutamakan hasil.

Para karyawan di Pondok Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri mulai dari dari pengurus, guru dan semua warga pondok mengedepankan aspek kebarokahan dalam menjalankan tugasnya. Mayoritas pegawai tidak mementingkan hasil materi yang didapat dari kegiatannya bekerja di Pondok Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri. Hasil yang mereka harapkan hanyalah kebarokahan hidup. Pengabdiannya bertahun-tahun tidak menyurutkan motivasi mereka untuk tetap mengabdi hingga akhir hayat. Menurut mereka asalkan hidupnya barokah maka itu sudah cukup.

Hal ini sesuai dengan pendapat Penelitian yang dilakukan oleh Ohio State University mengindikasikan bahwa perilaku pimpinan didasarkan pada dua dimensi yaitu *consideration* dan *initiating structure*. Pemimpin dengan *consideration* yang tinggi sangat mempertimbangkan rasa kemanusiaanya. Pemimpin seperti ini biasanya sensitif akan perasaan orang-orang di sekitarnya, dan selalu mencoba untuk melakukan hal terbaik bagi bawahannya, mendengarkan keluhan dan pendapat bawahan, memperlakukan bawahan secara adil, dan menunjukkan perhatian pada kebutuhan bawahan. Sedangkan pemimpin yang memiliki *initiating structure* yang tinggi memberi perhatian pada persyaratan pekerjaan, pengendalian yang ketat atas agenda-agenda kerja dan memacu karyawan untuk memaksimalkan kapasitas kinerja.<sup>20</sup>

## Kesimpulan

Berdasarkan kajian dengan fokus tentang kepemimpinan, dapat disimpulkan bahwa intensitas Pimpinan Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri memiliki perhatian kepada orang yang cukup tinggi. Hal ini menunjukkan orientasi perilaku kepemimpinan di Pondok Pondok Pesantren Darussalam Sumbersari Kencong Kepung Kediri cenderung lebih kepada hubungan antar sesama pengurus. Karena budaya di Pondok Pondok Pesantren Darussalam

---

<sup>20</sup> Stephen Robbins Dan Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)* (Jakarta, Salemba Empat, 2009), 68.

Sumbersari Kencong Kepung Kediri lebih mengedepankan pada rasa *ta'dim*, tanggug jawab, dan tidak mengutamakan hasil asalkan barokah.

## Daftar Pustaka

- As'ad, Moh, *Kepemimpinan Efektif Dalam Perusahaan*, Yogyakarta, Liberty, 2006
- Bass, Avolio B.J., B.M, *Transformational Leadership and Organizational Culture*, Paq Spring, 2002
- Charles, L., and Steven L. Mcshane, *Principles of Management*, New York, Mcgraw-Hill Irwin, 2008
- Departemen Agama RI. *Al-Qur'an Dan Terjemahnya*, Jakarta. Pelita IV, 2015
- Dhofier, Zamakhsyari, *Tradisi Pesantren Studi Tentang Pandangan Hidup*, Jakarta, LP3ES, 2002
- Jahi, Amri, *Komunikasi Massa Dan Pembangunan*, Jakarta, Yayasan Obor Indonesia, 2003
- Jauhar A Fuad, "Relasi Nilai Mata Kuliah Tasawuf Dengan Akhlak Mahasiswa Institut Agama Islam Tribakti (IAIT) Kediri, *Indonesian Journal of Islamic Education Studies*, 3, no, 1, Juni, 2020), 96-111, doi: <https://doi.org/10.33367/ijies.V3i1.1250>.
- Kreitner, R and Angelo Kinicki, *Organizational Behavior 8th Edition*, New York, Mcgraw-Hill Companies Inc, 2006
- Mastuhu, *Dinamika Sistem Pendidikan Pesantren, Suatu Kajian Tentang Unsur Dan Nilai Sistem Pendidikan Pesantren*, Jakarta, Inis, 2014
- Mcshane, Sl Von Glinow, Ma. *Organizational Behavior; Enginering Realistic For the Work Place Revolution*, Irwin, Mc Graw Hill. (2008
- Moelyoo, Djokosantoso. *Beyond Leadership Konsep Kepemimpinan*, Jakarta, Gramedia, 2003
- Muflih Ahmad, Armanu, Djumahir and Solimun. "Leadership Evolution Of Salafiyah Boarding School Leader At Lirboyo Kediri", International Journal Of Business And Management Invention Volume 3 Issue 3 Ii March, 2014

Mulyadi, *Kepemimpinan Kepala Madrasah*, Jakarta, Badan Litbang Dan Diklat Kementerian Agama RI, 2010

Noeng Muhamid, *Kepemimpinan Adopsi Untuk Pembangunan Masyarakat*, Yogyakarta, Rake Sarasin, 2014

Rachmat, Jalaludin, *Metode Penelitian Komunikasi*, Bandung, PT Remaja Rosdakarya, 2005

Robbins, Stephen Dan Judge A. Timothy, *Perilaku Organisasi (Organizational Behavior)*, Jakarta, Salemba Empat, 2009

R Jonh Schermerhorn, *Management*, 3th Ed, New York, John Wiley & Sons Inc, 2013

Sanusi, Uci. "Pendidikan Kemandirian Di Pondok Pesantren (Studi Mengenai Realitas Kemandirian Santri Di Pondok Pesantren Al-Istiqbal Ciganjur Dan Pondok Pesantren Bahrul Ulum Tasikmalaya)", *Jurnal Pendidikan Agam Islam-Ta'lim*, 10, (2012)

Setyowati, *Organisasi Dan Kepemimpinan Modern*, Yogyakarta, Graha Ilmu, 2005

Susilo, Suko, *Dasar Dasar Psikologi Sosial*, Surabaya, Jenggala Pustaka Utama, 2013

S, Nasution. (2001) *Sejarah Pendidikan Indonesia*, Bumi Aksara, Jakarta.

T, Certo C Certo, *Modern Management: Concept and Skills Eleventh Edition*, Pearson Prentice Hall New Jersey, 2009

Imam, Turmudzi "Kepemimpinan Kiai Pesantren Dalam Mengembangkan Jiwa Wirausaha Santri (Studi Multisitus Di Pesantren At-Tahdzib Jombang Dan Pondok Pesantren Salafiyah Kalipare Malang)", <http://repo.iain-tulungagung.ac.id>.

Uha, Ismail Nawawi. *Perilaku Organisasi*, CV. Dwiputrapustaka Jaya, Jakarta. 2010

Utaminingsih Alifiulahtin, *Perilaku Organisasi: Kajian Teoritik & Empirik Terhadap Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Kepercayaan Dan Komitmen*, Malang: Universitas Brawijaya Press, 2014.