

PENGARUH KEPEMIMPINAN TRADISIONAL DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA ORGANISASI

(Studi Kasus di Lembaga Pendidikan Islam Takhasus Al-Qur'an Wonosobo)

Siti Inayatulloh

Prodi Manajemen Pendidikan Islam (S2)

Program Pascasarjana UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten

ABSTRAK

Lembaga pendidikan Islam di Indonesia cenderung bergantung pada kepemimpinan yang kuat. Lembaga Pendidikan Islam Takhasus Al-Qur'an Wonosobo menerapkan jenis kepemimpinan tradisional dengan gaya kharismatik yang berlangsung sama dari generasi ke generasi. Kepemimpinan berpengaruh pada budaya di dalam lembaga. Kepemimpinan di Lembaga pendidikan Islam Takhasus berpengaruh pada kinerja organisasi. Penelitian ini menitikberatkan pada pengaruh dari kepemimpinan tradisional gaya kharismatik dan budaya organisasi terhadap kinerja organisasi di Lembaga Pendidikan Takhasus Al-Qur'an Wonosobo. Secara teoritik penelitian ini akan mengkaji unsur, sifat dan jenis kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja berdasarkan literatur umum dan nilai-nilai Islam (quran dan al hadits). Peneliti menggunakan metode "*sequential mix method*" dari Creswell Analisis terhadap data yang bersifat kuantitatif dan data penelitian yang bersifat kuantitatif diberikan pembobotan secara sama. Data kualitatif didapatkan berdasarkan observasi dan wawancara pada narasumber utama. Sedangkan untuk data kuantitatif didapatkan melalui angket dengan skala likert terhadap 38 responden dari populasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pengaruh kepemimpinan tradisional bergaya kharismatik terhadap budaya organisasi secara bersama-sama berpengaruh sedang yakni 0,45. Kepemimpinan tradisional kharismatik berpengaruh sangat kuat terhadap kinerja yang dicapai organisasi, ditunjukkan angka korelasi sebesar 0,72. Sedangkan kepemimpinan tradisional secara langsung berpengaruh pada kinerja sebesar 0,98.

Kata kunci: Kepemimpinan Tradisional, Kharismatik, Budaya Organisasi, Kinerja, Mix Methode

Pendahuluan

Pertumbuhan sekolah modern berbasis *religious* dipicu oleh adanya kebutuhan masyarakat terhadap pendidikan modern yang memadukan karakter *religious* secara sistematis dan berkualitas. Apa yang menjadi kebutuhan masyarakat merupakan tantangan dunia pendidikan yaitu menghadirkan lembaga pendidikan *religious* dengan kinerja yang dapat menyuguhkan program materi pengajaran berkualitas tanpa meninggalkan mutu kompetensi pendidikan modern dan nilai-nilai *religi*us. Capaian ukuran yang digunakan pada pendidikan sebagaimana dirilis PISA ¹ hanya menunjukkan bahwa output berfokus pada kemampuan siswa dalam hal literasi. Sedangkan akhlak dan penguasaan ilmu agama sama sekali diabaikan. Muncul keinginan masyarakat agar mendapatkan pendidikan modern tetapi dengan *output* berkualitas sekaligus memperoleh nilai pengajaran keagamaan yang berkualitas pula.

Masih terdapat *gaps* antara kinerja lembaga pendidikan umum yang berorientasi empirik dan terukur, dengan kinerja lembaga pendidikan keagamaan yang mengedepankan nilai-nilai *religi*us non empirik dan tidak terukur pula. Untuk menghadirkan dua output itu dalam satu lembaga pendidikan diperlukan *strong leadership* di yang mampu menerapkan pendidikan modern berkualitas dan pengajaran keagamaan berkualitas. Kepemimpinan yang kuat diperlukan pula untuk menjamin konsistensi anggota organisasi untuk terus mempertahankan dan mengembangkan pengajaran Islam secara modern. Dalam pandangan Islam, pendidikan umum dan pendidikan agama tidak boleh dibedakan sebagaimana Qs An Nahl: 64.

Strong leadership itu dapat dilihat pada pimpinan atau figur-figur kunci di organisasi pendidikan Islam. Figur-figur yang memiliki gaya

¹ *Programme for International Student Assessment tahun 2018*. dalam www.unesco/pisa/2019. akses tanggal 23 Desember 2019

kharismatik, seperti kyai, ustadz atau yang menguasai pengajaran qurani, dan hadis sekaligus memiliki cara pandang memadai mengenai manajemen organisasi modern. Dengan adanya figur-figur kunci yang menjadi acuan pokok, keteladanan maka anggota organisasi pendidikan memiliki orientasi budaya organisasi yang jelas sehingga dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik.

Terkait peran figur pimpinan yang dominan dalam lembaga pendidikan Islam, dilakukan pengamatan awal di Wonosobo terhadap lembaga pendidikan Takhasus Qur'an. Keberadaan figur secara kreatif mengubah budaya organisasi dan memicu kinerja untuk mencapai output pengajaran nilai-nilai religius tanpa meninggalkan materi pengajaran umum dan standar profesionalitasnya.² Dalam pengamatan awal yang dilakukan peneliti di lokasi penelitian, figur religius menerapkan kepemimpinan tradisional gaya kharismatik. Pada fase awal pendirian, kharisma tokoh pimpinan mampu menggerakkan hati masyarakat untuk berswadaya membangun dan mengembangkan lembaga pendidikan Islam. Karena bersifat swadaya maka corak manajemen yang diterapkan bergantung masyarakat yang berswadaya. Sehingga manajemen organisasi cenderung tradisionalistik, atau family centris. Padahal dalam teori manajemen modern disebutkan kinerja yang efektif dapat menghasilkan output yang semakin baik.³ Agar lembaga pendidikan Islam mendapat kepercayaan dari masyarakat maka perlu output yang baik. Pada akhirnya kemampuan pengelolaan lembaga akan dikembalikan pada kemampuan pemimpin untuk mengarahkan pada budaya organisasi yang baik, tidak family sentris, dan menerapkan

² Muallim Nursodiq., *Kepemimpinan Kyai Dalam Mengelola Pondok Pesantren dan Madrasah Aliyah*, (Solo: UMS Press, 2012), 3-5.

³ Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Praktik*, (Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010), 564

manajemen modern sebagaimana diterapkan oleh lembaga pendidikan Islam Takhasus Al-Qur'an Wonosobo.

Secara perlahan prinsip-prinsip manajemen modern diadaptasi oleh pimpinan Lembaga Pendidikan Islam Takhasus tanpa menghilangkan ciri khas lembaga pendidikan Islam yakni : ke-*takhasus*⁴-an. Hal ini telah terasa semenjak era kepemimpinan Abah Faqih (KH. Muthaha Faqih). Lembaga pendidikan ini berkembang sangat pesat dengan membangun sejumlah institusi sekolah-sekolah di luar daerah Wonosobo dan membangun perguruan tinggi. Oleh sebab itu, dengan pertimbangan yang telah diuraikan di atas, maka peneliti tertarik untuk meneliti lebih lanjut mengenai Pengaruh Kepemimpinan Tradisional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Organisasi. Bagaimana kepemimpinan tradisional mempengaruhi budaya organisasi, dan mempengaruhi kinerja organisasi ?. Dan apakah kepemimpinan tradisional bersama budaya organisasi dapat mendorong kinerja lebih baik?

Kerangka Teori

1. Teori Kepemimpinan

Menurut Greenberg dan Baron kepemimpinan adalah dimana seseorang berupaya untuk dapat mempengaruhi anggota kelompoknya agar tercapainya tujuan organisasi.⁵ Pemimpin tradisional menurut Ramayulis, memiliki pengaruh emosional terhadap pengikutnya. Ciri pemimpin tradisional berupa gaya kepemimpinan kharismatik yang dihasilkan antara

⁴ Metode ke-takhasus-an merupakan metode yang bersifat pengambilan spesialisasi. Pada lembaga Pendidikan Islam Takhasus Quran salah satu spesialisasi yang ditonjolkan adalah program hafidz (dengan hapalan), dan program penguasaan kitab klasik.

⁵ Jerald Greenberg dan Robert A. Baron., *Behavior in Organization* (New Jersey: Prentice Hall, 2003), 85

lain berdasarkan kekuasaan, hubungan pemimpin pengikut, artikulasi, dapat dipercaya, menyenangkan dan menetapkan tujuan masa depan.⁶

2. Teori Budaya Organisasi Dan Kinerja Organisasi

Budaya berarti berfokus pada permasalahan nilai-nilai, keyakinan-keyakinan, norma yang diyakini individu dan menggabungkan persepsi-persepsi itu semua ke dalam makna-makna tindakan organisasi.⁷ Menurut Tjahyono, suatu budaya semestinya harus dapat diajarkan, dipelajari, dikembangkan, disosialisasikan, diinternalisasikan, dan dapat dijadikan sebagai pedoman atas nilai-nilai yang ada pada budaya tersebut.⁸ Budaya organisasi terdapat di dalam suatu manajemen organisasi, demikian pula kinerja terlihat dari hasil kerja yang dicapai organisasi.

Mary Parker Follet mendefinisikan manajemen organisasi merupakan suatu seni untuk dapat menyelesaikan pekerjaan melalui tindakan orang lain⁹. Capaian kerja organisasi merupakan sebagai proses perencanaan, meletakkan pandangan masa depan sebagaimana telah ditetapkan dan dapat dijangkau¹⁰. Kinerja gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi, dalam upaya mewujudkan sasaran, tujuan, misi organisasi¹¹. Kinerja merupakan hasil dari kegiatan kerjasama diantara anggota atau komponen organisasi dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi. Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi, yaitu

⁶ Ramayulis dan Mulyadi. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. (Jakarta: Kalam Mulia.2014),190.

⁷ Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*(Yogyakarta: IRCiSod, 2012), 133.

⁸ Herry Tjahjono, *Culture Based Leadership*, (Jakarta: Gramedia, 2011), 77

⁹ Mele, D. "Ethics in management: exploring the contributions of Mary Parker Follett". (*International Journal of Public Administration*. 30 (4). 2007), 130-159

¹⁰ Raymond J. Stone, *Human Resources Management* (Milton : John Wiley & Sons Australia, 2005), 30.

¹¹ Indra Bastian. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit BPFE, (Universitas Gajah. Mada, Yogyakarta.2001), 329

kegiatan kerjasama dalam sebuah organisasi atau kelompok untuk mencapai tujuan yang pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen.

C. Strategi dan Rancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan *mix methods*. yaitu campuran pendekatan penelitian yang memadukan penelitian kuantitatif dengan kualitatif.¹² *Mix methods* merupakan metode penelitian yang mengkombinasikan dua metode penelitian sekaligus, ke dalam suatu kegiatan penelitian sehingga diperoleh data yang semakin komprehensif, reliable, valid, dan objektif.¹³ Pada rumusan masalah pertama dan masalah kedua dapat dijawab melalui pendekatan kualitatif. Sedangkan untuk menjawab rumusan masalah ketiga dijawab melalui pendekatan kuantitatif. Hal ini dilakukan untuk memecahkan problematika antara kepemimpinan, budaya organisasi dan kinerja dalam lembaga pendidikan Islam secara lebih komperhensif tanpa melakukan banyak reduksi data.

Rancangan prosedur *mixmethod* disusun secara sirkuler, menerapkan tiga langkah yaitu : (i) studi persiapan/orientasi, (ii) studi eksplorasi umum, dan (iii) studi eksplorasi terfokus. *Langkah Pertama*, tahapan studi persiapan atau studi orientasi, mengumpulkan sumber data pendukung, penentuan objek dan fokus penelitian, mengkaji literatur-literatur yang relevan, dan menetapkan objek penelitian, yaitu lembaga pendidikan Islam Takhassus Al-Quran Wonosobo. *Langkah Kedua*, tahapan studi eksplorasi umum, seperti konsultasi, wawancara, *grand tour* dan *mini tour*, diskusi dan konsultasi secara kontinyu. *Langkah Ketiga*, tahapan eksplorasi terfokus seperti melakukan cross check hasil temuan penelitian, pengumpulan dan analisis data secara bersama-sama. Wawancara terhadap *key informant* dan sejumlah

¹²Creswell. J.W., *Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. (Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar, 2010), 5

¹³Creswell. J.W., *Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*, 18

narasumber untuk mendapatkan data kualitatif untuk mengetahui pola kepemimpinan tradisional, budaya organisasi dan kinerja lembaga pendidikan Islam Takhassus Al-Qur'an Wonosobo. Dalam hal ini variable Kinerja ditetapkan sebagai variable Y yang akan dipengaruhi oleh Variable X1 yaitu Kepemimpinan Tradisional dan Variable X2 yakni budaya organisasi.

Untuk memperoleh data kuantitatif, disebar angket sebanyak 38 adri keseluruhan populasi 538 anggota organisasi Lembaga Pendidikan Islam Takhassus Al-Qur'an Wonosobo. Penetapan responden melalui rumus Slovin. Selanjutnya untuk menentukan 38 orang responden itu digunakan *systematic random sampling*.

D. Analisis Hasil Penelitian

1. Pengaruh Kepemimpinan Tradisional pada Budaya Organisasi dan Kinerja organisasi

Sebelum menetapkan dan memilih personil untuk mengelola institusi pendidikan, pemimpin terlebih dahulu akan membangun komunikasi organisasi untuk menyatukan visi. Tindakan ini juga dilakukan untuk melihat visi kerja orang perorang dalam lembaga dan di setiap unit pendidikan. Serta melihat respon terhadap kepemimpinan. Langkah-langkah kepemimpinan Tradisional yang kharismatik di Lembaga Pendidikan Islam Takhassus Al-Quran ditunjukkan dengan sikap pemimpin baru (Mujtaba) yang tidak formal dengan menggunakan komunikasi secara kultural, penggunaan forum non resmi sengaja dipilih. Sikap tubuh (*gesture*) yang persuasif-antusias.

Untuk menjaga visi organisasi, lembaga tidak dibawa ke bentuk baru seiring pergantian pimpinan. Tetapi ada upaya dimana pimpinan berusaha untuk mempertahankan budaya kerja organisasi yang sudah ada. Forum-forum non formal yang sudah ada dipertahankan, demikian pula

dengan praktik yang biasa dijalankan oleh kepemimpinan sebelumnya tidak dihapuskan. Bahkan disampaikan pada pengurus dan anggota organisasi agar selalu memelihara budaya yang sudah ada, menghilangkan budaya yang negative atau kurang sesuai zaman, apabila menemukan kebiasaan semacam itu.

Berdasarkan hasil penilaian yang diperoleh selama proses interaksi dan komunikasi itulah, pemimpin dapat memperoleh gambaran rekam jejak, kapasitas dan karakter orang perorang di dalam organisasi sehingga ketika ada kebutuhan untuk melakukan penataan SDM maka pemimpin dapat memberikan keputusan yang objektif. Keputusan pimpinan dalam hal penempatan seseorang dalam suatu tugas berdasarkan pada pertimbangan yang matang, melalui observasi, komunikasi dan mencari informasi secara langsung atau tidak langsung. Gus Mujtaba selaku pimpinan baru dapat membawa atau menerapkan model kepemimpinan modern dengan gaya eksekutif. Tetapi pimpinan memilih untuk mempertahankan model kepemimpinan lama yang tradisionalistik. Mujtaba tetap mempersiapkan agenda kerja organisasi yang berbasis fungsi koordinatif.

Dalam bekerja, pimpinan menyandarkan pada niat awal masing-masing anggota dalam bekerja dan menunjukkan kinerjanya. Niat awal yang disertai dengan kesungguhan di dalam pandangan Lembaga Pendidikan Islam Takhasus Al-Quran merupakan sebuah jihad. Dalam forum dibuka diskusi untuk mendengarkan masing-masing pihak menyampaikan hal yang hendak disampaikan. Jika ada pengurus sekolah yang tidak menyampaikan pendapat, juga diijinkan, tetapi laporan tertulis tetap harus disampaikan kepada lembaga sebagai pemenuhan kewajiban administrasi. Pimpinan selalu mendorong keterbukaan dari bawah dan menerima adanya masukan apapun yang positif. Baik disampaikan dalam

forum resmi maupun dalam forum non resmi. Dengan demikian model pengambilan keputusan bersifat *bottom up* (dari bawah ke atas) terkait rencana program kerja organisasi sehingga menghilangkan kesan tersentral dari pusat Lembaga Pendidikan Islam Takhassus Al-Quran.

2. Perhitungan Besaran Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Upaya Pencapaian Kinerja Organisasi

Hasil perhitungan korelasional antara Y (kinerja organisasi) dan variabel X1 (kepemimpinan tradisional) dan variable X2 (budaya organisasi) menunjukkan hasil sebesar 0.45 sehingga dapat dikatakan bahwa hypothesis 01 terbukti benar bahwa ada korelasi antar X1 dan X2 terhadap Y. Dalam instrumen terdapat sejumlah indikator yang juga menunjukan gejala korelasi dengan tingkat berbeda-beda. Berikut ini adalah hasil tabulasi $n\Sigma$ dari setiap variable yang hendak dihitung lebih lanjut.

Tabel. 1. Tabel Indeks Jawaban Responden

ΣY	$\Sigma X1$	$\Sigma X2$	Korelasi
58	171	178	0,00-0,199 : Pengaruh korelasi sangat lemah 0,20-0,399: Pengaruh korelasi lemah 0,40-0,599: Pengaruh korelasinya sedang 0,60-0,799 : Pengaruh korelasi kuat 0,80 – 1,0 : Pengaruh korelasi sangat kuat
65	167	181	
57	176	162	
61	180	179	
62	182	180	
303	876	880	

Adapun perhitungan korelasi secara keseluruhan adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Tabel Perhitungan Korelasi

Simbol	Variable	Korelasi
X1-Y	KEPEMIMPINAN TRADISIONAL THDP KINERJA	0.72914367

X2-Y	BUDAYA ORGANISASI THDP KINERJA	0.98974332
X2:X1 thdp Y	KEPEMIMPINAN +BUDAYA ORGANISASI THDP KINERJA	0.45703811
X1-X2	KEPEMIMPINAN THDP BUDAYA ORGNSSI	0.95993495

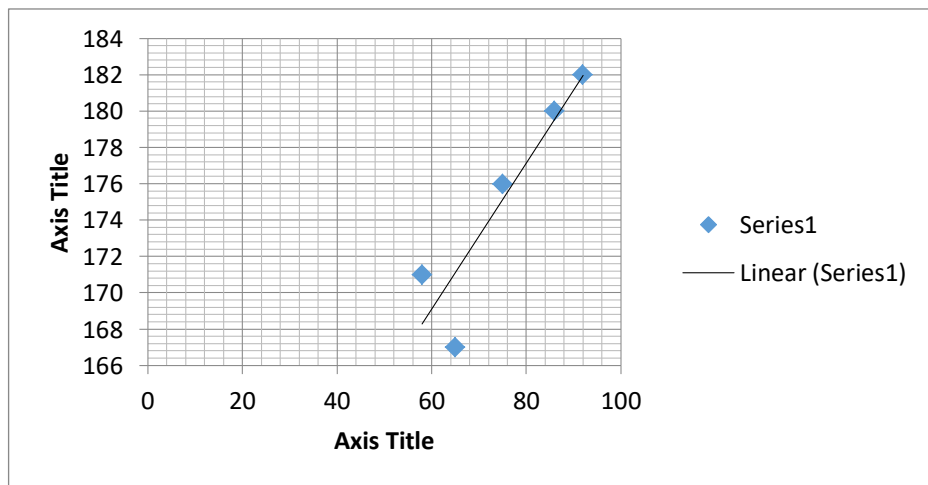
Pengaruh kepemimpinan dan budaya organisasi secara bersama-sama dapat memberikan pengaruh yang cukup atau sedang, yakni ditandai dengan besaran angka 0,45. Berdasarkan data kualitatif yang diperoleh maka dapat menerangkan bahwa sifat hubungan yang sedang ini disebabkan kultur organisasi yang telah terbentuk secara mapan. Sebagaimana diterangkan sebelumnya bahwa kepemimpinan bersifat berlanjut, dari era Kyai Munthaha berlanjut ke Abah Faqih sampai dengan ke Muftaba telah membawa suatu tradisi kepemimpinan tradisional yang sama.

Secara terpisah, kepemimpinan tradisional dengan gaya kharismatik memberikan pengaruh yang kuat terhadap kinerja secara umum. Ini ditandai oleh angka statistik sebesar 0,72 yang menunjukkan pengaruh cukup kuat antara variabel X1 dan variabel Y. Dalam data kualitatif diperkuat dengan kenyataan bahwa *strong leadership* yang ditunjukkan oleh pemimpin Lembaga Pendidikan Islam Takhasus Quran dengan gaya kharismatiknya mendukung operasionalitas manajerial organisasi. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja juga menunjukkan angka korelasi yang sangat kuat sebesar 0,98.

Semua anggota organisasi menjalankan budaya yang komitmen dan profesional, suatu komitmen yang dipengaruhi oleh kepemimpinan agar senantiasa mengerjakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh, diawali dengan niat untuk beribadah. Sebagaimana diketemukan pada data kualitatif, pemimpin selalu mengarahkan agar anggota organisasi mengedepankan spirit niat beribadah, sungguh-sungguh dalam menolong agama Allah. Spirit ini diambil oleh pemimpin dari Qs surat At Taubah ayat 105. Di luar arah korelasi dari Y - X1 & X2 dapat pula diketahui bahwa ada pula pengaruh

antara Variable X1 dengan Variabel X2 ditunjukkan dengan angka korelasi sebesar 0,95. Sebuah angka yang menunjukkan pengaruh sangat kuat antara kepemimpinan tradisional dengan budaya organisasi yang ada di Lembaga Pendidikan Islam Takhasus Quran. Berdasarkan data penelitian kualitatif, bahwa kepemimpinan itu pun terlihat memberikan pengaruh pada budaya organisasi. Budaya organisasi di Lembaga Pendidikan Islam Takhasus Quran dipengaruhi kepemimpinan. Secara statistik, hubungan kinerja yang dipengaruhi oleh kepemimpinan dan kinerja organisasi juga tergambarkan dalam grafik yang *strong correlation* sebagaimana terlihat dalam scatter berikut ini.

Tabel 3 : Grafik Sebaran Korelasi



Dari gambaran scatter di atas menunjukkan arah hubungan *strong positive*, artinya jika ada peningkatan pengaruh kepemimpinan maka akan semakin meningkat pula kinerja yang dicapai. Tetapi dalam hal ini peningkatan kepemimpinan seperti apa yang dapat memberikan dorongan perubahan secara sinergis pada kinerja? Sebab perubahan kepemimpinan dengan peningkatan potensi-potensinya akan menghilangkan sifat dari kepemimpinan tradisional yang kharismatik, dan mengarah pada jenis

kepemimpinan lainnya. Arah pengaruh scatter yang ditunjukkan bergerak secara positif namun di tingkat faktual sebagaimana temuan wawancara menunjukkan bahwa peningkatan kepemimpinan (dalam arti perubahan) tidak serta merta dapat memberikan pengaruh pada kinerja. Sebab secara *bivariate*, kepemimpinan tradisional saat ini terbukti memberikan pengaruh yang sangat kuat kepada budaya organisasi (0,95). Secara *bivariate*, kepemimpinan tradisional telah terbukti pula memberikan pengaruh kinerja organisasi sebesar 0,72 yang berarti pengaruhnya kuat, meskipun tidak sekuat pengaruh kepemimpinan terhadap budaya organisasi.

PENUTUP

Lembaga pendidikan Islam Takhassus Al-Qur'an merupakan lembaga pendidikan tradisional dan berkembang menjadi lembaga pendidikan Islam modern dengan mempertahankan metode Takhasus. Perubahan itu dipengaruhi oleh figur kepemimpinan tradisional dan Budaya Organisasi terhadap kinerja organisasi. Organisasi merasakan kehadiran kepemimpinan dengan gaya yang sama dari generasi ke generasi. Dari tiga generasi kepemimpinan ini, menerapkan kepemimpinan tradisional dengan gaya kharismatik yang mempengaruhi budaya organisasi. Peran kepemimpinan itu mampu membawa budaya organisasi berupa etos kerja yang berdasarkan pada prinsip Islam, semangat untuk menjalankan dakwah dan syiar melalui kegiatan pendidikan. Budaya organisasi berupa sikap saling menghormati antara anggota organisasi yang berusia muda dengan yang lebih "sepuh" serta tidak hanya menitikberatkan pada kompetensi tetapi pada akhlak dan sikap yang baik. Dalam hal melaksanakan pekerjaan sebagai penyelenggara unit pendidikan, dikembangkan budaya untuk bekerjasama dan selalu berkoordinasi baik melalui forum resmi maupun forum non formal.

Munculnya kepemimpinan tradisional kharismatik berasal dari semacam kesepakatan yang tidak tertulis dan bukan aturan dari organisasi. Sehingga sangat terbuka kemungkinan jika terdapat pergantian kepemimpinan akan muncul gaya kepemimpinan baru. Bahkan untuk kepemimpinan yang saat ini dipraktikan pun tidak dapat dipastikan sampai kapan akan tetap mempertahankan gaya kepemimpinan tradisional ataupun akan mengadopsi gaya kepemimpinan baru. Oleh karena itu perlu diteliti lebih lanjut dalam kacamata perilaku kepemimpinan atau perilaku organisasi untuk meneliti lebih lanjut faktor-faktor yang memungkinkan kepemimpinan tradisional kharismatik dapat dipertahankan atau dapat mengalami perubahan.

DAFTAR PUSTAKA

1. Buku dan Jurnal

- Creswell. J.W., *Research design: Pendekatan Kualitatif, Kuantitatif, dan Mixed*. Yogyakarta: PT Pustaka Pelajar, 2010.
- Herry Tjahjono, *Culture Based Leadership*. Jakarta: Gramedia, 2011.
- Indra Bastian. *Akuntansi Sektor Publik*. Penerbit BPFE. Universitas Gajah Mada Press, Yogyakarta. 2001.
- Jerald Greenberg dan Robert A. Baron., *Behavior in Organization*. New Jersey: Prentice Hall, 2003.
- Mele, D. "Ethics in management: exploring the contributions of Mary Parker Follett". *International Journal of Public Administration*. 30 (4). 2007), 130-159
- Michael Drafke, *The Human Side of Organizations*. New Jersey: Pearson Prentice Hall, 2009.

- Muallim Nursodiq., *Kepemimpinan Kyai Dalam Mengelola Pondok Pesantren dan Madrasah Aliyah*. Solo: UMS Press, 2012
- Ramayulis dan Mulyadi. *Manajemen dan Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Jakarta: Kalam Mulia. 2014.
- Raymond J. Stone, *Human Resources Management*. Milton : John Wiley & Sons Australia, 2005.
- Tony Bush dan Marianne Coleman, *Manajemen Mutu Kepemimpinan Pendidikan*. Yogyakarta: IRCiSod, 2012.
- Veitzal Rivai, *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Organisasi dari Teori ke Prakti*. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2010

2. Sumber lain

- www.pendis.kemenag.com, last akses 13/03/2020 pukul 20.12 WIB
- www.unesco/pisa/2019. akses tanggal 23 Desember 2019