PENGARUH KEPEMIMPINAN TRANSFORMASIONAL DALAM MENINGKATKAN KREATIFITAS SANTRI

Sahlan

Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo, Jawa Tengah

Email : Sahlan_msi72@yahoo.co.id

DOI: <https://doi.org/10.37758/jat.v3i1.204>

Received: Maret 2020

Accepted: Juni 2020

Published: Juni 2020

Abstract :

This study aims to determine the transformational leadership style in fostering the creativity of An-Nawawi Islamic Boarding School students Berjan Purworejo. Data collection was carried out using interview and observation methods. From the results of data analysis, it is concluded that the creativity of a leader is obtained from the experience and knowledge he has, but that can be obtained by imitating or learning from the experience gained. The subjects showed a transformational leadership style of fostering creativity by applying critical thinking and good moral standards, giving new tasks to build potential and providing training and direction so that the work can be completed on time and efficiently. What is unique about the subject is its ability to entrust all the responsibilities given to the unit to be able to complete its tasks in its own way and ideas but still according to work procedures. Keyword: Curriculum Development, Islamic Education, Deradicalization.

Key words : Transformational Leadership, Creativity, Santri

AbstraK:

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui gaya kepemimpinan transformasional dalam memunculkan kreativitas santri Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan metode wawancara dan observasi. Dari hasil analisis data, diperoleh kesimpulan bahwa kreativitas seorang pemimpin diperoleh dari pengalaman serta pengetahuan yang dimilikinya, namun hal itu dapat diperoleh dengan meniru atau belajar dari pengalaman yang didapat. Subyek menunjukkan gaya kepemimpinan transformasional menumbuhkembangkan kreativitas dengan menerapkan pemikiran kritis dan standar moral yang baik, memberikan tugas-tugas baru untuk membangun potensi serta memberikan pelatihan dan pengarahan agar pekerjaannya dapat selesai tepat waktu dan efisien. Hal unik yang dimiliki subjek adalah kemampuannya mempercayakan seluruh tanggung jawab yang diberikan kepada unit untuk dapat menyelesaikan tugas-tugasnya dengan cara dan ide-ide sendiri namun tetap sesuai prosedur kerja.

Kata Kunci : Kepemimpinan Transformasional, Kreatifitas, Santri.

PENDAHULUAN

Era globalisasi mempunyai pengaruh besar dalam tatanan kehidupan manusia, dalam era ini, batas-batas antar Negara menjadi semu, untuk menghindari tidak adanya batasan sama sekali. Peristiwa apapun yang terjadi di Negara lain, bahkan di benua lain, dapat dengan mudah kita ketahui hanya berselang beberapa detik. Semua ini terjadi, berkat adanya kemajuan dalam piranti teknologi, khususnya internet. Dalam posisi ini, ideologi adalah sebuah alat yang sangat netral. Ia dapat menjadi positif, jika digunakan untuk tujuan-tujuan baik, dan sekaligus negative jika digunakan untuk hal-hal yang mengandung madarat. Namun ketika globalisasi sudah dianggap sebagai ideologi, bukan sebagai alat, maka ia akan mempunyai arti sendiri dan netralitasnya sangat berkurang. globalisasi akan dianggap membawa sistem nilai baru yang sangat mungkin berbenturan dengan nilai-nilai lama yang telah ada dan hidup mapan di masyarakat, termasuk didalamnya nilai-nilai keagamaan.¹

Salah satu dampak negatif yang bersumber dari pandangan globalisasi sebagai sebuah ideologi adalah maraknya budaya plagiasi (plagiarism). Kegiatan plagiasi atau meniru tidak hanya dalam hal karya tulis, tapi bisa juga dalam ujud plagiasi ide, kegiatan, dan lain-lain. Plagiasi identik dengan sesuatu yang serba instan, dan minimnya kreatifitas pelaku. Karena itu, bagaimana meminimalisir budaya plagiasi dalam sebuah lembaga pendidikan tradisional seperti pondok pesantren yang lekat dengan tokoh sentralnya, kyai, menjadi sesuatu yang perlu dan menarik untuk dikaji lebih lanjut.

Kesuksesan merupakan salah satu kecintaan pada pekerjaan. Suatu organisasi dapat menjadi sukses jika di didalamnya terdapat motivasi dari dalam diri karyawan. Organisasi yang memiliki pemimpin yang tidak dapat memberikan motivasi kepada para karyawannya tidak akan menjadi organisasi yang sukses, tetapi justru sebaliknya akan membawa kerugian yang tidak hanya

¹ A. Qodri Azizy, *Melawan Globalisasi* (Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003).

dalam ekonomi, tetapi juga kepercayaan masyarakat terhadap organisasi tersebut. Untuk itu, diperlukan suatu cara untuk mengubah organisasi yang tidak menyenangkan tersebut. Pemimpin yang baik bukan pemimpin yang hanya ingin meningkatkan keuntungan, tetapi juga bertindak positif sehingga para karyawan bangga menjadi bagian darinya.

Penelitian ini akan mengangkat sebuah organisasi pondok pesantren di Purworejo Jawa Tengah, yakni Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo. Sebuah pondok pesantren yang tengah berkembang cukup pesat, khususnya, pasca dibukanya usaha perekonomian sejak semester awal 1995, dan dunia pendidikan formal pada tahun 1996 dengan mendirikan MTs An-Nawawi 01 Berjan Purworejo, Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan saat ini telah mengelola 4 (empat)² unit Madrasah Tsanawiyah (MTs),³ 3 (tiga) unit Madrasah Aliyah (MA)⁴, dan 1 (satu) Perguruan Tinggi keagamaan Islam Swasta (PTKIS).⁵ Dalam bidang keuangan, pondok pesantren ini telah mengelola Koperasi Pondok Pesantren An-Nawawi dan Baitul Mal wa Tamwil (BMT).

Apa yang menyebabkan keberhasilan Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo? Jawabannya tak lain adalah karena adanya peluang untuk berinovasi tiada henti, sesuai dengan mottonya “al-muhafadzatu ‘ala al-qadim al-shalih wa al-akhdzu bi al-jadid al-ashlah”.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan penelitian lapangan (field research) karena dalam proses pengamatan langsung ke objek yang diteliti guna mendapatkan data yang relevan, penelitian ini termasuk penelitian kualitatif dimana peneliti dapat menentukan beberapa variabel saja dari objek yang diteliti kemudian dapat membuat instrumen untuk mengukurnya, Data yang diperlukan dalam

² Muhlil Musolin, “Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Pondok Pesantren : Studi Kasus Pondok Pesantren An Nawawi Berjan Purworejo” 5, no. 2 (2019): 148–62.

³ Yakni: MTs An-Nawawi 01 Berjan Purworejo, MTs An-Nawawi 02 Salaman Magelang, MTs An-Nawawi 03 Kebumen, dan MTs An-Nawawi 04 Kaligesing Purworejo.

⁴ Yakni: MA An-Nawawi Berjan, MA An-Nawawi Salaman, dan MA An-Nawawi Kebumen

⁵ Yaitu Sekolah Tinggi Agama Islam An-Nawawi Purworejo.

penelitian ini adalah data primer dan sekunder.⁶ Sumber Data Primer yaitu data yang diperoleh langsung dari sumber pertama. Sumber data primer yang penulis gunakan dalam penelitian ini adalah data yang diperoleh dengan cara menyebarkan questioner kepada pengurus Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo. Sedangkan Sumber Data Sekunder adalah sumber yang dapat memberikan informasi atau data tambahan yang dapat memperkuat data pokok, baik yang berupa manusia atau benda (majalah, buku, koran dll). "Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari data tentang Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo.

PEMBAHASAN

Kepemimpinan

Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, kepemimpinan diartikan dengan "Perihal memimpin" dan "cara memimpin".⁷ Kepemimpinan kemudian mempunyai arti yang berbeda-beda tergantung pada sudut pandang atau perspektif-perspektif dari para peneliti yang bersangkutan, misalnya dari perspektif individual dan aspek dari fenomena yang paling menarik perhatian mereka.

Di dalam suatu organisasi peran seorang pemimpin sangat penting. Hal ini disebabkan karena seorang pemimpin adalah top manajemen dalam organisasi. Pemimpin organisasi selalu membuat keputusan, membuat rencana dasar dan menentukan tujuan organisasi. Keberhasilan suatu organisasi sangat ditentukan oleh pemimpin dan gaya pemimpin dalam organisasi. Menurut Winardi (2000), kepemimpinan adalah hubungan di mana satu orang yakni pemimpin mempengaruhi pihak lain untuk bekerja sama suka rela dalam usaha mengerjakan tugas-tugas yang berhubungan untuk mencapai hal yang diinginkan oleh pemimpin.⁸ Sementara menurut Agus Dhanna (1992),

⁶ adi wibowo, "Integrasi Manajemen Kesiswaan Pendidikan Formal Dan Non Formal Di Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo," *Jurnal Isema: Islamic Educational Managemen* 4, no. 2 (2019): 210.

⁷ Depdiknas RI, *Kamus Bahasa Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa, Ed, IV* (jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011).

⁸ Akmal Umar Abdul Razak Munir Muh. Ridewan, "PROFESIONALISME TERHADAP
32 | At-Tarbiyat : Jurnal Pendidikan Islam, Vol. 03 No. 01 (2020) : 30-40

kepemimpinan merupakan proses mempengaruhi efektivitas kerja seorang atau kelompok orang untuk mencapai tujuan dalam situasi tertentu.⁹

Dari uraian di atas maka disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan hubungan, proses serta kemampuan untuk mempengaruhi, menggerakkan dan mengarahkan suatu tindakan pada diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Berbagai definisi kepemimpinan di atas, memberikan gambaran bahwa kepemimpinan dilihat dari sudut pendekatan apapun mempunyai sifat universal dan merupakan suatu gejala sosial. Bass (1999), mendefinisikan bahwa gaya kepemimpinan transformasional sebagai suatu cara meningkatkan ketertarikan karyawannya terhadap organisasi.

Karyawan menjadi termotivasi dan menjadi percaya, kagum, hormat serta setia kepada pemimpinnya. Meningkatnya usaha karyawan disebabkan memiliki motivasi kerja intrinsik yang mendorong untuk bekerja mandiri. Karakteristik gaya kepemimpinan transformasional yang efektif adalah menunjukkan perilaku karismatik, memunculkan motivasi inspirasional, memberikan stimulasi intelektual dan memperlakukan karyawan dengan memberi perhatian terhadap individu.

Dalam pandangan Managing Partner HR Excellency Anthony Dio Martin (2009), inovasi memiliki daya penetrasi ke semua lini proses di perusahaan. Seperti dalam hal perancangan lay out ruang kerja, penyusunan Standard Operating Procedure (SOP), pengambilan keputusan harian, hingga pencetusan ide-ide pengembangan, semuanya dilandasi dengan berpikir secara kreatif.

Kepemimpinan ada yang bersifat resmi (formal leadership) dan ada pula yang bersifat tidak resmi (informal leadership). Kepemimpinan resmi (formal leadership) merupakan kepemimpinan yang tersimpul didalam suatu jabatan.

KINERJA PEGAWAI PADA DINAS The Influence of Leadership , Communication and Professionalism on Employee Performance” 1 (2016): 45–55.

⁹ Amalia Saleh, Khairul dan Nur Aini, “Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Tentang Peran Kepala MTsN Model Samarinda dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru),” *Kepemimpinan Kepala Sekolah FENOMENA* 6, no. 1 (2014): 19–37.

Sedangkan kepemimpinan tidak resmi (informal leadership) merupakan kepemimpinan yang mempunyai ruang lingkup tanpa batas-batas resmi yang didasarkan atas pengakuan dan kepercayaan dari masyarakat (Ahmadi, 2002). Sedangkan kepemimpinan transformasional menurut Bass (1998) dalam Swandari (2003) adalah pemimpin yang mempunyai kekuatan untuk mempengaruhi bawahan dengan cara-cara tertentu. Dengan penerapan transformasional bawahan akan merasa dipercaya, dihargai, loyal dan respek kepada pemimpinnya. Pada akhirnya bawahan akan termotivasi untuk melakukan lebih dari yang diharapkan.

Menurut O'Leary (2001) kepemimpinan transformasional adalah gaya kepemimpinan yang digunakan oleh seseorang manajer bila ia ingin suatu kelompok melebarkan batas dan memiliki kinerja melampaui status quo atau mencapai serangkaian sasaran organisasi yang sepenuhnya baru. Kepemimpinan transformasional pada prinsipnya memotivasi bawahan untuk berbuat lebih baik dari apa yang bisa dilakukan, dengan kata lain dapat meningkatkan kepercayaan atau keyakinan diri bawahan yang akan berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Berdasarkan pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional

Faktor kepemimpinan transformasional merupakan kesatuan yang saling tergantung (interdependence) untuk membangun visi organisasi. Bass dan Avolio (1996),¹⁰ mengemukakan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional adalah sebagai berikut:

¹⁰ Sardi Sardi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja," *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* 8, no. 1 (2017): 1–11, <https://doi.org/10.18196/bti.81083>.

- 1) Menunjukkan perilaku karismatik, seperti; mendapatkan rasa hormat untuk dipercaya, kepercayaan kepada yang lain, menyampaikan rasa pengertian memiliki misi yang kuat terhadap pengikutnya, menampilkan standar moral yang tinggi, membangun tujuan-tujuan yang menantang bagi pengikutnya, dan menjadi model pada pengikutnya.
- 2) Memunculkan motivasi inspirasional, seperti; mengacu pada cara pemimpin transformasional dalam memotivasi, memberi inspirasi yang ada di sekitar mereka dengan menyampaikan visi dengan lantang, percaya diri, meningkatkan optimism, semangat kelompok, dan antusias.
- 3) Memberikan stimulasi intelektual, seperti; menunjukkan usaha pemimpin yang mendorong pengikut menjadi inovatif, kreatif dalam memimpin untuk mendorong pengikut agar menanyakan asumsi-asumsi, membuat kembali kerangka permasalahan, dan mendekati pengikut dengan cara baru.
- 4) Memperlakukan pengikut dengan memberi perhatian kepada individu, seperti; memberikan perhatian secara personal pada semua individu, membuat semua individu merasa dihargai, mendelegasikan tugas sebagai cara pengembangan pengikutnya.

Karakteristik bagian dalam pemimpin transformasional yang menghasilkan perilaku yang efektif. Dapat ditunjukkan bahwa percaya diri, integritas dari dalam, kejujuran dan nilai pribadi mempengaruhi perilaku pemimpin. Bahan kunci dalam performa yang efektif adalah bagi pemimpin agar dapat menghubungkan pengalaman hidupnya dengan perilaku transformasional (Avalio, 1994).¹¹ Hubungan dari dalam perilaku yang dihasilkan mengarah pada perilaku eksternal yang mengubah organisasi.

Perilaku eksternal dan terlihat pemimpin memiliki dampak pada organisasi. Avolio (1994), terdapat efek yang mengalir ke bawah dari pemimpin tingkat lebih tinggi menuju pemimpin tingkat lebih rendah karena pembuatan

¹¹ Ari Prayoga, Rismaya Muharomah, dan Sutarti Sutarti, "Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'Arif Cilageni Kadungora," *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 15, no. 1 (2019): 33–44.

model perilaku yang efektif memperkerjakan orang lain dengan perilaku yang sama, dan perilaku yang diperkuat oleh organisasi. Perilaku pemimpin memotivasi dan menciptakan sebuah kesan dimana pemimpin memiliki kompetensi dan visi untuk dicapai keberhasilannya (Keller, 1992). Perubahan pada perilaku diperlihatkan untuk mengubah budaya. Dengan demikian perilaku relasional pemimpin mempengaruhi organisasi.

Karakteristik Gaya Kepemimpinan Transformasional dalam Meningkatkan Kreativitas Santri

Menurut Morgan, kreativitas adalah respon yang tidak umum/tidak biasa tetapi sesuai untuk setiap keadaan dan memiliki relevansi dengan pemecahan masalah. Sedangkan menurut Tom Wujec (Praktisi), kreativitas diartikan sebagai kemampuan melihat suatu masalah dengan cara lain.¹²

Setiap orang dapat belajar untuk mengembangkan berpikir kreatif dan mengintegrasikan kemampuan tersebut dengan keterampilan-keterampilan berpikir tingkat tinggi, sehingga mampu menyelesaikan berbagai permasalahan. Belajar mengeksplorasi mimpi dan berbagai kemungkinan dengan mengembangkan kepekaan terhadap petualangan, kejutan, kenyamanan dan kesenangan sehingga memfasilitasi ide-ide baru dan pemecahan masalah secara inovatif sesuai kebutuhan. Ide-ide tersebut berbeda dan menunjukkan kualitas yang tinggi.

Kreativitas melibatkan keseluruhan otak. Seseorang akan bertindak kreatif manakala mempergunakan potensi otak dengan optimal. Mempergunakan kedua belahan otak, otak kiri dan otak kanan. Otak kiri yang mengatur kemampuan logika dan otak kanan yang mengatur humanistik. Implikasinya setiap persoalan yang datang dilihat tidak hanya dari kacamata logika tetapi berbagai dimensi yang menyertainya.

Orang yang kreatif berarti dia berkehendak. Sedangkan kehendak dalam bahasa Arab dikenal dengan istilah "arada-yuridu-iradatan" dan pelakunya

¹² VE Tim Modul Pelatihan LP21, *Panduan Pembinaan Generasi Muda Islam* (Bandung: Lembaga Pengembangan Potensi Diri, cet. I, 2001).

disebut dengan “murid” (orang yang berkehendak). Dalam konteks tasawuf, iradah, adalah awal jalan para salik yang sebenarnya merupakan nama bagi tahapan (maqam) pertama pendakian salik untuk menuju kehadiran Allah SWT. Sifat ini (tahapan pendakian, maqam, tempat penurunan, atau terminal rohani) dinamakan iradah dikarenakan iradah merupakan awal segala urusan. Barangsiapa tidak punya kehendak terhadap sesuatu, maka dia tidak mungkin bisa melakukannya (memanifestasikan kehendak).¹³

Kemampuan sang pemimpin untuk menstimuli pemikiran atau ide-ide bawahannya (intellectual stimulation), dalam penelitian dapat dikemukakan sebagai berikut:

Sebagaimana telah umum diketahui, bahwa kepemimpinan tertinggi dalam pondok pesantren adalah kyai sebagai tokoh sentralnya. Dengan demikian, maka yang dimaksud sebagai pemimpin transformasional disini adalah K.H. Achmad Chalwani, sebagai Pengasuh Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo, yang secara sederhana digambarkan seorang pemimpin yang cerdas sehingga ide-idenya atau analisisnya mampu membuat pencerahan intelektual pada mitra usahanya.¹⁴ Seperti diterangkan oleh Seltzer dan Bass (1990) bahwa stimulasi intelektual ini, pemimpin merangsang kreativitas bawahan dan mendorong untuk menemukan pendekatan-pendekatan baru terhadap masalah lama. Menurut Bass (1985) melalui pendekatan ini bawahan didorong untuk berpikir tentang relevansi rasa, sistem nilai, kepercayaan, harapan dan bentuk organisasi yang ada saat ini. Bawahan juga didorong melakukan inovasi dalam menyelesaikan persoalan dan berkreasi untuk mengembangkan kemampuan diri, serta didorong untuk menetapkan tujuan atau sasarannya yang menantang.

Rangsangan intelektual adalah upaya pemimpin meningkatkan kesadaran bawahan terhadap persoalan-persoalan dan mempengaruhi bawahan untuk

¹³ Abu al-Qasim Abd al-Karim Hawazin al-Qusyairy an-Naisabury, *Risalah Qusyairiyah; Sumber Kajian Ilmu Tasawuf, Cet. II* (Jakarta: Pustaka Amani, 2007).

¹⁴ Adi Wibowo, “PENGUNAAN MEDIA SOSIAL SEBAGAI TREND MEDIA DAKWAH PENDIDIKAN ISLAM DI ERA DIGITAL,” *JURNAL ISLAM NUSANTARA* 3, no. 2 (2019).

melihat persoalan tersebut melalui perspektif baru (Yukl, 1989). Rangsangan ini dirasakan oleh semua pimpinan unit An-Nawawi, misalnya menyangkut hal-hal yang terkait dengan proyeksi pengembangan unitnya. Seperti pembukaan jurusan baru di Madrasah Aliyah, maupun di level perguruan tinggi. Semua itu diserahkan kepada hasil kajian masing-masing unit.

Dari empat bidang aktifitas yang ditanyakan, semua narasumber menyatakan bahwa yang ditentukan langsung oleh Pengasuh adalah poin satu, yakni menyangkut visi, misi, dan tujuan organisasi. Sedangkan tiga bidang yang lain, yakni; rekrutmen SDM, pengelolaan keuangan, dan proyeksi pengembangan sepenuhnya diserahkan kepada kebijakan masing-masing pimpinan unit. Sikap Pengasuh yang tidak mau terjun ke ranah teknis ini menunjukkan adanya perilaku karismatik, dan sekaligus memantik munculnya motivasi inspirasional dan stimulasi intelektual di kalangan pimpinan unit. Selain itu, perlakuan Pengasuh terhadap pengikut dengan memberi perhatian kepada individu ketika mereka mengalami peristiwa-peristiwa tertentu menimbulkan kesan tersendiri.

Dengan ini maka dibutuhkan pula pemimpin yang dengan sendirinya terus menerus menjadi manusia pembelajar. Pemimpin harus mempunyai jiwa "*perceptual learner*" atau pembelajar yang terus menerus yang tidak kenal lelah sehingga pemimpin harus perseptif atau tanggap terhadap persoalan, mampu memotivasi, memiliki kekuatan emosional dalam memenangkan kecemasan, mengubah asumsi budaya (mampu menjual visi dan konsep baru) dan mampu menciptakan keterlibatan dan partisipasi serta mempelajari budaya baru.

Ukuran dan efektifitas pemimpin adalah seberapa banyak kemampuan bawahan dalam menyelesaikan tugas tanpa kehadiran pemimpin, Bawahan belajar memecahkan masalah dengan cara sendiri secara kreatif dan inovatif. Melalui praktik intelektual ini, mitra kerja diberi kesempatan seluas-luasnya oleh pemimpinnya untuk bertindak secara kreatif dan inovatif dalam menyelesaikan masalahnya. Dengan kata lain bawahan diberi kesempatan oleh pemimpin untuk berekspresi diri dan mengembangkan diri.

KESIMPULAN

Kepemimpinan transformasional mencakup upaya perubahan terhadap bawahan untuk berbuat lebih positif atau lebih baik dari apa saja yang biasa dikerjakan yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja. Faktor-faktor gaya kepemimpinan transformasional yang menumbuh-kembangkan kreativitas santri di Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan adalah adanya perilaku karismatik, adanya motivasi inspirasional, adanya stimulasi intelektual, dan perlakuan terhadap pengikut dengan memberi perhatian kepada individu.

DAFTAR PUSTAKA

- A. Qodri Azizy. *Melawan Globalisasi*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2003.
- Abu al-Qasim Abd al-Karim Hawazin al-Qusyairy an-Naisabury. *Risalah Qusyairiyah; Sumber Kajian Ilmu Tasawuf*, Cet. II. Jakarta: Pustaka Amani, 2007.
- adi wibowo. "Integrasi Manajemen Kesiswaan Pendidikan Formal Dan Non Formal Di Pondok Pesantren An-Nawawi Berjan Purworejo." *Jurnal Isema: Islamic Educational Managemen* 4, no. 2 (2019): 210.
- Adi Wibowo. "Penggunaan Media Sosial Sebagai Trend Media Dakwah Pendidikan Islam Di Era Digital." *JURNAL ISLAM NUSANTARA* 3, no. 2 (2019).
- Depdiknas RI. *Kamus Bahasa Besar Bahasa Indonesia Pusat Bahasa*, Ed, IV. jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama, 2011.
- LP21, VE Tim Modul Pelatihan. *Panduan Pembinaaan Generasi Muda Islam*. Bandung: Lembaga Pengembangan Potensi Diri, cet. I, 2001.
- Muh. Ridewan, Akmal Umar Abdul Razak Munir. "Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas The Influence of Leadership , Communication and Professionalism on Employee Performance" 1 (2016): 45-55.
- Musolin, Muhlil. "Manajemen Sarana dan Prasarana Pendidikan Pondok Pesantren : Studi Kasus Pondok Pesantren An Nawawi Berjan Purworejo" 5, no. 2 (2019): 148-62.
- Prayoga, Ari, Rismaya Muharomah, dan Sutarti Sutarti. "Implementasi Kepemimpinan Transformatif Kepala Madrasah Aliyah Ma'Arif Cilageni Kadungora." *Attaqwa: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam* 15, no. 1 (2019): 33-44.
- Saleh, Khairul dan Nur Aini, Amalia. "Kepemimpinan Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kualitas Pendidikan (Studi Tentang Peran Kepala MTsN Model Samarinda dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Guru)." *Kepemimpinan Kepala Sekolah FENOMENA* 6, no. 1 (2014): 19-37.
- Sardi, Sardi. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Transaksional Terhadap Kinerja Bawahan Melalui Kepuasan Kerja." *JBTI : Jurnal Bisnis Teori dan Implementasi* 8, no. 1 (2017): 1-11. <https://doi.org/10.18196/bti.81083>.