

Studi kepemimpinan manajerial dalam perspektif islam: Survey pengaruh profil pengasuh lembaga dan profil kepemimpinan terhadap penentuan kebijakan organisasi dengan variabel mediasi partisipasi jamaah pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto

Budiyono Santoso ^{a*}

^aProgram Studi Ekonomi Syariah Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Syariah Riyadlul Jannah Mojokerto

***Koresponden penulis: budiyonosantoso78@gmail.com**

Abstract

Islamic perspective managerial leadership contains at least three basic elements of organization, leader and Jamaah. The leader takes the decision in consultation with the congregation. Jamaah dynamic in participation and action brings the process of Islamic leadership in a positive direction because it acts as an observer, cooperative with its leaders. provide their leaders with the necessary advice so as to contribute to decision making. They also warned against inappropriate actions, withdrawing their support if the leader deviates from the Islamic shari'a rules of the Koran, Hadith, Izma and Qias. Leaders and congregations are responsible to the organization to achieve worldly prosperity and eternal happiness with the ultimate goal of achieving the good pleasure of Allah (Swt) through the fulfillment of the rational goals of the organization (halal). The objectives of this study are: 1) To analyze the profile of institutional caregivers that have a significant effect on congregational participation; 2) Analyzing the leadership profile has a significant effect on congregational participation; 3) Analyzing congregational participation has a significant effect on the determination of organizational policy; 4) Analyzing the profile of institutional caregivers has a significant effect on the determination of organizational policy; 5) To analyze the leadership profile has a significant effect on the determination of organizational policy; 6) Analyzing the profile of institutional caregivers and leadership profiles have a significant effect on the determination of organizational policy through the mediating variable of congregational participation. This research is an explanatory research. The sample used was 91 people as respondents at the Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto Islamic Boarding School Jamaah, the respondents returned the questionnaire filling for 48 people, the way of data collection was a questionnaire. The statistical analysis used is multiple linear regression analysis. The calculation of the estimated value of the variables was carried out with the help of the SPSS version 26 program. From the results of the study it can be concluded as follows: 1) The profile of the institution's caretaker does not have a significant effect on congregational participation. 2) The leadership profile has a significant effect on congregational participation. 3) The profile of the institution's carer does not have a significant effect on the determination of organizational policy. 4) The leadership profile has no significant effect on the determination of organizational policy. 5) The participation of the congregation has no significant effect on determining organizational policy. 6) The profile of institutional caregivers and leadership profiles have a significant effect on the determination of organizational policy through the variable of congregational participation.

Keywords: managerial leadership, institutional administrators, leadership profiles, policy making, congregational participation

A. Latar Belakang

Islam merupakan petunjuk sesungguhnya (Misrawi, 2010:351) yang mutlak dan purna: tidak ada petunjuk sebelumnya. Tidak ada petunjuk di luar Islam, dan tidak ada petunjuk

setelahnya (Adonis, 2015). Islam merupakan petunjuk tentang aspek detil dari interaksi sosial dan politik yang dikembangkan sebagai hasil dari praktik yang memungkinkan kita untuk mengembangkan pedoman Islam tentang masalah-masalah yang muncul dalam kehidupan sosial. Fiqh politik kita, misalnya, belum cukup matang. Kita harus mengerjakannya dan mengembangkannya. Karenanya, pintu ijtihad tidak ditutup. Tidak ada yang bisa menutup gerbang penalaran independen dalam kerangka umum Islam (Moaddel & Talattof, 2016:311).

Kita hidup pada era revolusi organisasi. di mana pun kita membangun organisasi - kantor, pabrik, bank, rumah sakit, sekolah, klub, dll. Organisasi menggunakan aturan, regulasi, kebijakan, dan strategi. Aturan berkaitan dengan cara-cara di mana keuangan, operasi, dan kegiatan pemasaran diatur (Anisuzzaman & Abedin, 1996). Ini juga mengacu pada kepemimpinan manajerial di mana dua posisi ada dalam sebuah organisasi: Bos dan Bawahan. Bos saat ini mengacu pada pemimpin dan bawahan untuk pengikut (Mohiuddin, Ather, & Sobhani, 2013:209). Kepemimpinan dalam perspektif Islam harus dilihat melalui dimensi etika dan moral. Kepemimpinan bukan untuk pembesaran diri sendiri, tetapi untuk membantu membimbing orang ke cara yang benar (Davis 2013 dalam Ramadani, Dana, Gërguri-Rashiti, & Ratten, 2016:23) sebagai umat terbaik, berevolusi untuk umat manusia, memerintahkan apa yang benar, melarang apa yang salah, dan beriman kepada Allah .. (Qs. Ali 'Imran [3]:110) Sumber prinsip kepemimpinan Islam berbeda dari perspektif Barat tentang kepemimpinan karena fakta bahwa kepemimpinan dalam perspektif Islam harus atau dipandu oleh konten. Konten yang memandu kepemimpinan Islam adalah Alquran dan Sunnah Nabi Muhammad (SAW) (Wirba, 2017:65). Alquran dan Nabi Muhammad memberikan model yang harus diikuti oleh para pemimpin Muslim dan mencakup lima sifat berikut: Takwa, Rendah Hati, Tanggung Jawab Sosial, Pengembangan Diri, dan Konsultasi Bersama (Al-Agry, 2020:70).

Al-Farabi membagi organisasi menjadi tiga, yaitu organisasi anarki, demokrasi, dan kebajikan (Suyanto, 2006:112). Organisasi bajak laut non-hierarkis dan anarkis (Snelders, 2005:186). Organisasi anarkis bukan seperti yang disiratkan namanya, kumpulan individu yang tidak berbentuk atau tidak dapat diprediksi. Melainkan organisasi dengan strukturnya sendiri yang sebagian ditentukan oleh tekanan eksternal dan sebagian lagi merupakan produk dari sifat organisasi itu sendiri. anarkis dalam arti bahwa hubungan antara tujuan, anggota dan teknologi tidak berfungsi se jelas seperti yang ditunjukkan oleh teori organisasi konvensional (Ball, 2011:12). Hirarki dan gaya organisasi anarki yang teratur berkembang dalam sampel Jorgensen (1980) Western North American Indian memiliki refleksi jelas ke dalam masyarakat perkotaan dunia pertama. Vincent Ostrom dkk (1961), memiliki gagasan bahwa setidaknya dalam demokrasi yang diidealkan, prinsip kedaulatan individu atau anarki mengalahkan prinsip hierarki dalam organisasi masyarakat (Bettinger, 2015:241). Konsep organisasi anarkis diambil dari karya Cohen, March dan Olsen (1972) dan March dan Olsen (1976) dan tampak sangat tepat memahami proses organisasi dalam kondisi ekonomi saat ini. Organisasi demokrasi yang bebas tanpa batas menjadi organisasi yang anarki, seperti perusahaan multinasional yang berubah dari demokrasi menjadi anarki (Suyanto, 2006:112). Organisasi yang terindah adalah organisasi kebajikan, yaitu organisasi yang pencapaian tujuannya menggunakan konsep keadilan, kesejahteraan, kasih sayang, dan kebijaksanaan dunia dan akhirat. Organisasi kebajikan adalah organisasi berdasarkan prinsip syariah. Organisasi kebajikan, menurut Adam Smith dalam bukunya *The Wealth of Nations*, dipimpin oleh Mohammad dan Penggantinya (Kulafaurasyidin) (Suyanto, 2007:206). Khusus untuk kepemimpinan di negara-negara Islam yang masih dipengaruhi oleh konsep Ibnu Khaldun abad keempat belas adalah teori asabiya (Bass & Bass, 2009) dan teori gairah Gumilev (Turchin, 2018:38) yaitu seperangkat aturan baru berdasarkan interpretasi Alquran. Perintah-perintah yang dikenakan kepada orang-orang

beriman tentang bagaimana hidup dalam komunitas menangani banyak masalah, publik dan pribadi, dari komersial hingga keluarga (Bass & Bass, 2009).

Doktrin ke - kyai - an mengakar secara inheren dalam pesantren menyangkut keberadaan kyai sebagai ulama pewaris para Nabi (Prasetyo, Sakti, Asmoro, & Arifin, 2018:32), tidak mewarisi harta para nabi, melainkan ilmu mereka. mewarisi bukan berarti penguasaan secara teori semata dengan menghafal Hadits, menguasai Tafsir, Fikih dan sebagainya tidak otomatis membuat seseorang layak disebut ulama pewaris nabi (Nabawiy & Shahab, 2017:18). Peran kyai memiliki banyak aspek. Tak ubahnya jago, kyai kerap berfungsi sebagai mediator antara penduduk pedesaan dan dunia luas, termasuk aparaturnegara. Kyai selalu menggunakan pengetahuan tentang dunia luar secara selektif dan tidak diragukan lagi masih melakukannya meskipun menjadi lebih sulit pada era sekarang. Salah satu ciri kepemimpinan kyai adalah keluwesannya, baik dari segi kondisi daerah maupun kebijakan pemerintah. Oleh karena itu, tidak mengherankan jika sikap mereka terhadap birokrasi yang berkuasa terus berubah dari waktu ke waktu. Periode oposisi telah berganti-ganti dengan waktu kerja sama dengan, dan pencarian perlindungan dari, sisi negara (Jones 1983; Mansumoor 1987 dalam Antlov & Cederroth, 2014:40). Seorang kyai biasanya tak bisa dilepaskan dari perannya sebagai pengelola pengasuh lembaga pendidikan Islam, terutama pondok pesantren (Suprayogo, 2009:215). Kiai selain sebagai pengasuh dan pendidik juga memiliki tugas untuk memimpin secara keseluruhan lembaga pesantren. Kiai dan lembaga ke kiai-an merupakan lembaga tertinggi di pondok pesantren. Kiai sebagai pengasuh dan pemimpin dalam pondok pesantren mempunyai peranan yang besar sehingga setiap tindakan membawa dampak terhadap pesantren. kiai memiliki kemampuan dalam mengambil kebijakan, mengelola konflik, dan pengambilan tim. Dalam pengambilan keputusan kiai harus mempertimbangkan informasi yang akurat. Kiai harus mampu menganalisis persoalan yang terjadi sehingga dapat menemukan kesimpulan yang akan dijadikan bahan dalam pengambilan keputusan secara bijaksana (Faruk & Dkk., 2019:120). Dengan demikian, kiai memiliki posisi sentral dalam kehidupan santri hingga ia dikenal sebagai pendidik, pengasuh, pengayom, dan penuntun utama di pesantren (Umiarso, 2018:211). Nizar, (2013:123) berpendapat bahwa Lembaga pesantren setidaknya memiliki 3 fungsi representatif: (1) sebagai wadah pengkaderan ulama (*reproduction of ulama*); (2) Sebagai tempat pengajaran ilmu agama (*transfer of Islamic knowledge*); dan (3) Sebagai tempat pemeliharaan tradisi Islam (*maintenance of Islamic traditional*). "seiring laju perkembangan kehidupan yang kompleks ditandai lajunya arus modernisasi di berbagai bidang, menuntut pesantren untuk siap beradaptasi dengan ritme kehidupan (Suwito, 2015:32) menyesuaikan proses pendidikan sesuai dengan situasi, kondisi, dan kebutuhan masyarakat. Kurikulum yang diterapkan di lembaga pendidikan pondok pesantren ikut mengalami perbaikan dan penyempurnaan tanpa menghapus ciri khusus dari kurikulum pondok pesantren (Nizar, 2013:123).

Ketika hidup di era teknologi informasi, orang bertanya-tanya kepemimpinan seperti apa yang dibutuhkan ketika globalisasi telah menghadirkan tantangan-tantangan Kepemimpinan Islam Abad 21 dalam berbagai dimensi. Pandangan Islam tentang kepemimpinan tidak mendorong atau menginginkan kultus kepribadian (The Islamic Guidance, 2011:74-75). Islam memahami bahwa komunitas dengan kultus pribadi tanpa prinsip akan binasa. Organisasi tanpa struktur dan lembaga yang layak tidak akan maju atau berkembang (Kanyeihamba, 1998:20). Islam menciptakan kepemimpinan bersama dan kolektif dengan perjalanan akhirantara diri pemimpin transformasional dengan pengikut secara bersama-sama (kolektif-kolegial) meningkatkan potensi kemanusiaannya menuju kesempurnaan diri pada dimensi profanistik maupun transendentalistik, sehingga mereka mempunyai kemampuan untuk menyatukan misi keduniawian dan kelangitan (Umiarso, 2018:224). Dalam kisah semut dan

Nabi Sulaiman (saw), kita memiliki pelajaran untuk kepemimpinan bersama. Meskipun semut memiliki seorang pemimpin, setiap semut juga mengetahui arah, tanggung jawab, dan langkah-langkah yang harus diambil untuk melindungi mereka dari pasukan Sulaiman. Ini menunjukkan bahwa informasi dan visi kolektif terutama penting untuk kepemimpinan yang dinamis dan bersama (The Islamic Guidance, 2011:74-75).

Perencanaan, pembuatan kebijakan, pengambilan keputusan, dll. Adalah beberapa istilah yang digunakan dalam bidang teori dan operasional manajemen dan semakin populer dari hari ke hari (Moghimi, 2018:101). Tujuan (*objectives*) adalah target kinerja yang lebih spesifik. Umumnya menyangkut profitabilitas, produktivitas, pertumbuhan, efisiensi, pasar, sumber daya keuangan, fasilitas fisik, struktur organisasi, kesejahteraan karyawan, dan tanggung jawab sosial. Oleh karena tujuan yang satu dengan yang lain mungkin berbenturan, manajer harus menetapkan prioritas (Zimmerer, Scarborough, & Wilson, 2008:144). Jelas bahwa tanpa rencana yang jelas, akan sia-sia menggunakan sumber dan fasilitas organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Dengan cara yang sama, Imam Ali (AS) berkata: "Seorang pemain yang tidak memiliki kesadaran dan rencana seperti pejalan kaki yang bergerak di jalur sampingan; semakin cepat dia, semakin jauh dia dari tujuannya. Di sisi lain, pemain yang membutuhkan ilmu dan kesadaran seperti pejalan kaki yang bergerak di jalan yang benar. Pengamat harus melihat apakah dia berjalan di jalan yang benar atau menyimpang? " (Nahj al-Balaghah, khotbah 154 dalam Moghimi, 2018:101). Sebagai suatu kegiatan, manajemen memiliki tujuan. Rohiat dalam (Prastowo, 2018:137) mengungkapkan bahwa tujuan manajemen adalah untuk mencapai misi yang diemban, yaitu menyelesaikan tujuan organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, dalam suatu organisasi diperlukan sarana atau alat yang disebut manajemen (Astuty, 2015:85). Tujuan itu akan dapat dicapai tepat pada waktunya bila dalam keadaan baik. Adapun manajemen yang baik adalah manajemen yang tidak jauh menyimpang dari konsep dan yang sesuai dengan objek yang ditangani serta tempat organisasi itu berada (Prastowo, 2018:137).

Apa yang kita ketahui tentang aktivisme Islam modern, terutama dalam hal bagaimana ia mengekspresikan etika partisipatif, menunjukkan bahwa ketahanannya berasal dari fleksibilitas pesan, fokus moral, sedikit hambatan masuk, dan orientasi serius pada kehidupan sehari-hari yang duniawi. Gagasan tentang pesan yang "fleksibel" tampaknya bertentangan dengan kebijaksanaan yang diterima tentang gerakan keagamaan, tetapi pada kenyataannya itulah yang membuat mereka menarik di berbagai lingkungan sosial yang berbeda (Bamyeh, 2019:59-60). Ini sangat kontras dengan gerakan modernis alternatif yang potensial, misalnya Partai Komunis, yang membutuhkan kepatuhan bersama terhadap kebijakan dan doktrin yang ditentukan secara terpusat, dan juga pelatihan dan pengujian bertahun-tahun sebelum seseorang dapat menjadi anggota. Sebaliknya, mobilisasi Islam memungkinkan tindakan dalam berbagai cara langsung, terutama dengan mengizinkan anggota dan simpatisan untuk mengikat diri pada penyebab nyata dalam kehidupan dan lingkungan mereka sendiri (Munson 2001: 506 dalam Bamyeh, 2019:60). Fleksibilitas ini didukung oleh praktik organisasi keagamaan yang lazim. Satu keuntungan dari struktur seperti itu adalah bahwa ia menggabungkan dua kualitas yang bertentangan, yaitu fleksibilitas maksimum dengan definisi yang jelas tentang tujuan dan slogan (Jaber 1997: 64-68 dalam Bamyeh, 2019:60). Dalam sejarah sebelumnya, struktur itu sangat cocok untuk lingkungan yang dicirikan oleh kelancaran dan membutuhkan kesiapan untuk tindakan cepat. Juga cocok dengan kebutuhan para pengikut itu sendiri, yang termasuk dalam latar belakang kelas bawah dan biasanya memiliki sedikit waktu atau kecenderungan untuk periode komitmen penuh waktu yang lama.

B. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- 1) Menganalisis profil pengasuh lembaga berpengaruh signifikan terhadap partisipasi jamaah pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto
- 2) Menganalisis profil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi jamaah pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto
- 3) Menganalisis partisipasi jamaah berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto
- 4) Menganalisis profil pengasuh lembaga berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto
- 5) Menganalisis profil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto
- 6) Menganalisis profil pengasuh lembaga dan profil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi melalui variabel mediasi partisipasi jamaah pada Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto

C. Metode

Penelitian ini dilaksanakan di Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto. Dengan alamat Jl. Hayam Wuruk No. 22, Pacet, Mojokerto, Jawa Timur 61374. Alasan peneliti memilih Pesantren ini sebagai latar penelitian adalah karena ketertarikan pada pesantren yang menggiatkan bidang kewirausahaan sebagai aktifitas implementatif dari pembelajaran dan terkenal untuk wilayah Jawa Timur ini. Tanpa mengabaikan tujuan utamanya sebagai lembaga tafaqquh fiddin dan kaderisasi ulama. Penelitian ini termasuk dalam penelitian korelasional kuantitatif (Duli, 2019:8). Penelitian korelasional dimaksudkan untuk mengetahui ada tidaknya hubungan antara dua variabel atau beberapa variabel (Pasaribu et al., 2020:47). Penelitian dengan pendekatan kuantitatif adalah penelitian yang data-datanya numerikal dan diolah menggunakan metode statistik (Nursalam, 2008:239).

Populasi pada penelitian ini ditetapkan suatu kriteria dan karakteristik tertentu yang sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh dalam naungan Pondok Pesantren Riyadlul Jannah Pacet Mojokerto berjumlah 1539 orang yang terdiri dari 504 wali santri dan 1035 jamaah umum. Cara pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah menggunakan sistem simple random sampling yang artinya pengambilan sampel dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi (Alimul, 2007). Alasan peneliti memilih sampel tersebut karena anggota populasi dianggap homogen, maka peneliti melakukan atau menentukan sampel dengan cara acak tanpa memperhatikan strata yang ada pada populasi, jadi peneliti menggunakan Proporsional Random Sampling. Untuk menentukan besarnya sampel penulis model rumus Slovin (Witjaksana, 2019:106):

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

dimana:

n = jumlah sampel

N = jumlah populasi

e = Error (% yang dapat ditoleransi dengan ketidaktepatan penggunaan sampel sebagai

pengganti populasi). Pada penulisan ini penulis menggunakan error sebanyak 10% sehingga besarnya sampel dapat dihitung sebagai berikut:

$$n = \frac{1539}{(\frac{1539}{1539}) \cdot 0.1^2 + 1} = \frac{1539}{16.39} = \frac{1539}{16.4} = 94$$

Penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder dari intern Pondok Pesantren. Data primer secara langsung diambil dari objek oleh peneliti perorangan maupun organisasi (Ai Nunung, 2020:51). Data primer adalah data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh organisasi yang menerbitkan (Hamirul, 2020:120). Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Teknik pengumpulan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini, teknik sampling yang digunakan adalah Angket (Kuesioner). Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sriyanti, 2019:134). Pertimbangan peneliti menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data adalah: a. Mudah untuk memperoleh tanggapan langsung dari responden karena mereka akan menjawab dengan sejujur - jujurnya tentang hal - hal yang ditanyakan dengan menjawab seluruh pertanyaan yang terlampir dalam kuesioner. b. Pelaksanaannya efisien dan waktu yang dibutuhkan relatif singkat. Peneliti menggunakan kuesioner tertutup yang berisi pertanyaan - pertanyaan dalam bentuk pilihan ganda. Dalam kuesioner tersebut responden diminta menjawab 5 (lima) tingkat persetujuan dengan diberi skor skala Likert, misalnya jawaban sangat setuju diberi skor 5, jawaban setuju diberi skor 4 (empat), jawaban cukup-setuju diberi skor 3 (tiga), jawaban tidak setuju diberi skor 2 (dua) dan jawaban sangat tidak setuju diberi skor 1 (satu). Untuk memperoleh hasil dari kuesioner tersebut secara valid maka peubah - peubali tersebut akan diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan realibilitas untuk mengetahui apakah peubah - peubah tersebut valid dan reliable.

Dalam Analisis Data Teknik analisis jalur digunakan dalam menguji besarnya sumbangan (kontribusi) yang ditunjukkan oleh koefisien jalur pada setiap diagram jalur dari hubungan kausal antar variable X1 dan X2 terhadap X3 serta dampaknya kepada Y. analisis korelasi dan regresi yang merupakan dasar perhitungan koefisien jalur. Kemudian, dalam perhitungan digunakan jasa komputer berupa software dengan program SPSS for Windows Version 26.

Adapun langkah-langkah untuk menguji path analysis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan hipotesis dan persamaan struktural

Substruktural 1: Uji koefisien jalur secara individu menggunakan uji t.

- H₁** : Terdapat pengaruh yang signifikan profil pengasuh lembaga terhadap partisipasi jamaah., dengan persamaan: $\rho X_3X_1 \neq 0$
- H₂** : Terdapat pengaruh yang signifikan profil kepemimpinan terhadap partisipasi jamaah: $\rho X_3X_2 \neq 0$
- H₃** : Terdapat pengaruh yang signifikan partisipasi jamaah terhadap penentuan kebijakan organisasi: $\rho YX_1 \neq 0$
- H₄** : Terdapat pengaruh yang signifikan profil pengasuh lembaga terhadap penentuan kebijakan organisasi, dengan persamaan: $\rho YX_2 \neq 0$
- H₅** : Terdapat pengaruh yang signifikan profil kepemimpinan terhadap penentuan kebijakan organisasi, dengan persamaan: $\rho YX_3 \neq 0$

Substruktural 2: Uji koefisien jalur menyeluruh menggunakan uji F. Uji F digunakan

untuk menguji pengaruh variabel-variabel independen secara keseluruhan terhadap variabel dependen.

H₆ : Terdapat pengaruh tidak langsung profil pengasuh lembaga dan profil kepemimpinan terhadap partisipasi jamaah melalui variabel mediasi partisipasi jamaah, dengan persamaan: $\rho X_3X_1 + \rho X_3X_2 + \rho YX_3 + \epsilon$

D. Pembahasan

1. Hipotesis Pertama

McFadden, (1995) menjelaskan Pengaruh agama (dalam konteks sosial yang muda menghormati yang tua dan pengabdian kemanusiaan-pen) terhadap kesejahteraan harus dipertimbangkan secara terpisah dari poin-poin lain dalam rentang hidup karena tingkat partisipasi keagamaan tertinggi, lembaga-lembaga agama sering kali menawarkan layanan dalam berbagai jenis, dan tradisi agama mengartikulasikan nilai-nilai tentang penuaan yang mendukung kesejahteraan. Meskipun telah disarankan bahwa agama terkadang dapat berdampak buruk pada kesejahteraan, banyak studi empiris menemukan efek yang bermanfaat dari agama pada kesejahteraan akhir hayat. Temuan tentang efek positif agama pada kesejahteraan orang dewasa yang lebih tua berimplikasi pada lembaga layanan sosial, fasilitas perawatan jangka panjang, lembaga pendidikan, layanan perawatan kesehatan, dan jamaah.

Dalam konteks kebijakan, profil pengasuh lembaga tidak ditaati jika melenceng dari aturan lembaga. Diriwayatkan bahwa sahabat besar, Jabir bin Abdullah al-Ansari mengutip Rasulullah (s) yang mengatakan: "Barangsiapa menyenangkan penguasa yang tidak adil, dan menyimpang dari jalan yang benar, akan dikeluarkan dari agama Allah." Kita semua tahu bahwa kehidupan sosial masyarakat mana pun membutuhkan pembentukan pemerintah yang bertugas menyediakan sekolah, universitas, rumah sakit, jalan, jembatan, hukum dan ketertiban, keamanan negara, pertahanan negara, dll. Jadi, Allah memerintahkan umat Islam untuk memiliki negara, pemerintahan dan juga memiliki seorang pemimpin (seorang imam) yang memiliki kekuasaan, otoritas dan kedaulatan. Pemimpin umat Islam yang memiliki kekuasaan atas segala sesuatu yang berhubungan dengan kekuatan dan kewibawaan harus memiliki kualifikasi sebagai berikut: 1. Dia harus menjadi pria bebas, waras, puber, dan lahir sah. 2. Dia harus saleh (takut akan Tuhan) dan hanya dalam pemerintahannya atas orang-orang. 3. Dia harus memerintah dan memerintah menurut hukum dan peraturan Allah, yaitu Alquran dan sunnah (tradisi) Nabi (s). 4. Ia harus memiliki kemampuan 'untuk menjalankan urusan negara dan akrab dengan prinsip-prinsip pemerintahan dan politik. 5. Ia harus faqih (yurisprudent) dan akrab dengan hukum dan ajaran Islam. 'Wajib bagi semua Muslim untuk menaati pemimpin Muslim yang memiliki kualifikasi yang diperlukan, dan untuk bertindak sesuai dengan instruksinya dan melaksanakan perintahnya. Dalam hal ini, menaatinya menjadi kewajiban bagi umat Islam selama dia mematuhi aturan Allah. Jika, amit-amit, dia tidak menaati Allah dan bertindak melawan hukum-Nya, dia tidak boleh ditaati atau diajak bekerja sama (Anonymous, 2014). Senada dengan hal tersebut sejalan dengan pendapat (Hamim, 2014:60) "diantara hasta brata adalah Laku Hambeging Samirana. Maknanya seorang pemimpin harus berjiwa teliti di mana saja berada. Baik buruk rakyat harus diketahui oleh mata kepala sendiri, tanpa menggantungkan laporan dari bawahan saja. Bawahan cenderung selektif dalam memberi informasi untuk berusaha menyenangkan pemimpin. Ada perdebatan tentang apakah perlu memahami kehidupan Muhammad untuk memahami Al-Qur'an. Bagi banyak Muslim, tidak perlu, karena Alquran dianggap sebagai komunikasi ilahi dan tidak bergantung pada kehidupan seseorang. Demikian pula bagi (ulama Barat yang percaya bahwa (biografi Muhammad seperti yang kita miliki dalam catatan Muslim tradisional tidak dapat diandalkan,

tidak perlu menggunakan kehidupan Muhammad sebagai kerangka untuk memahami Alquran. Namun, untuk (siswa) Al-Qur'an, memiliki pemahaman tentang narasi Muslim tentang kehidupan Muhammad dapat berguna setidaknya untuk memahami bagian-bagian penting dari Al-Qur'an (Rippin & Mojaddedi, 2017:45). Hasil penelitian menunjukkan bahwa bahwa nilai dari profil pengasuh lembaga (X1) pada signifikansi 0.873 yang lebih besar dari nilai alpha 0,1 sehingga tidak signifikan maka profil pengasuh lembaga (X1) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Partisipasi jamaah (X3).

2. Hipotesis Kedua

Ketaatan Jamaah dalam konteks ini adalah sebagaimana firman Allah: "Hai orang-orang yang beriman, taatilah Allah dan taatilah Rasul(-Nya) dan ulil-amri di antara kalian. Kemudian jika kalian berlainan pendapat tentang sesuatu, maka kembalikanlah ia kepada Allah (Al-Qur'an) dan Rasul (Sunnahnya), jika kalian benar-benar beriman kepada Allah dan hari kemudian. Yang demikian itu lebih utama (bagi kalian) dan lebih baik akibatnya." (An-Nisa': 59). Pengganti Nabi Muhammad adalah karena ketaatan dan hanya sejauh keimanan seperti tunduk kepada Nabi sendiri dan bahwa dalam khalifah berlaku hukum syariah. Khalifah adalah eksekutor, administrator, hakim, dan jenderal. Namun, fungsi utamanya adalah memerintahkan apa yang benar dan melarang apa yang salah menurut hukum Tuhan. Ia berkewajiban menjaga persatuan umat Islam, memastikan perdamaian dan solidaritas internal, menjaga umat dari perselisihan, dan melindunginya dari agresi luar. Dia bertanggung jawab untuk meningkatkan kesejahteraan masyarakat dan bekerja untuk keuntungan mereka serta tidak untuk keuntungan pribadi. Jika penguasa berhasil menjalankan tugasnya, hal ini akan mengurangi munculnya diktator, lalim, atau tiran. Pada gilirannya, orang-orang harus menerima resolusi yang adil atas ketidaksepakatan mereka. Para penguasa yang menjalankan syariah, mendapat manfaat dari fungsi pengaturannya, dari fungsi pemersatu, dan dari kegunaan, kesesuaian, dan kebenaran mengikuti hukum Tuhan. Para penguasa yang tidak dapat atau tidak mau menjalankan ajaran syariah akan dikenakan hukuman atau penghapusan. Qutb berpendapat bahwa ada kontrak sosial yang pasti di negara Islam, tidak berbeda dengan yang diusulkan oleh Jean Jacques Rousseau. Dalam Islam, orang berhak mengharapkan keadilan sosial dari penguasa mereka selama mereka mematuhi hukum Islam, yang mungkin dijalankan dan dijalankan dengan baik oleh pemimpin mereka. Sebaliknya, seorang penguasa memiliki hak untuk mengharapkan ketaatan dari orang-orang biasa di bawahnya, yang benar selama hukum syariah, dan hanya hukum syariah, yang diterapkan. Dengan demikian rakyat memiliki hak untuk memilih penguasa mereka; penguasa memiliki kewajiban untuk menegakkan hukum. Penguasa berkewajiban untuk berkonsultasi dengan perwakilan rakyat, dan, Qutb menambahkan, rakyat memiliki hak untuk mendakwa atau memberhentikan penguasa (meskipun Qutb juga iri dengan tindakan yang lebih militan) jika ia menyimpang dari pelaksanaan peraturan ketuhanan (Toth, 2013:194). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari Profil kepemimpinan (X2) pada signifikansi 0.000 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan maka Profil kepemimpinan (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Partisipasi jamaah (X3).

3. Hipotesis Ketiga

Analisis kepemimpinan berfokus pada pemahaman para pembuat keputusan kunci sebagai titik kritis dari sebuah organisasi – para pemimpin yang persepsi dan proses keputusannya menentukan pembentukan kebijakan dan keputusan penting. ... Analisis kepemimpinan mengumpulkan profil pemimpin, melacak keputusan dan pernyataan mereka, membandingkan kebijakan yang ditetapkan, mengamati ... pengambilan keputusan sebagai hasil dari negosiasi di antara banyak aktor kelembagaan atau birokrasi dengan tujuan yang

berbeda (Kott, 2007:12). pendiri dan pemimpin berikutnya dalam organisasi menanggapi budaya organisasi dan mengubah perilaku dan gaya pemimpin mereka (misalnya, Schein, 1992; Trice dan Beyer, 1984; Lombardo, 1983 dalam House et al., 1999). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari profil pengasuh lembaga (X1) pada signifikansi 0.053 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan maka profil pengasuh lembaga (X1) berpengaruh secara parsial terhadap Penentuan kebijakan organisasi (Y). Profil pengasuh lembaga memberikan peranan penting bagi setiap jamaah bahkan menjadi sebuah idaman dan tujuan yang selalu di harapkan. Idaman dan tujuan ini berkaitan dengan apa yang akan diperoleh dan dicapai setelah mendapati profil pengasuh lembaga.

4. Hipotesis Keempat

Pemimpin dengan gaya kepemimpinannya menentukan Strategi Perusahaan baik jangka panjang maupun jangka pendek. Corporate Strategy atau Business Startegy merupakan strategi perusahaan untuk mencapai tujuan jangka panjang, untuk itu yang menentukan strategi ini adalah pimpinan puncak, dan pemilik perusahaan. Sedangkan strategi fungsi yaitu strategi yang setiap tahunnya dirubah oleh Departemen dikatakan strategi jangka pendek yang ditentukan oleh pimpinan menengah (Pearce and Robinson, 2000; David, 2003: 156-170 dalam Thoyib, 2005). Walaupun beberapa penelitian tentang sifat kepemimpinan yang mampu membedakan adanya pemimpin yang efektif dan yang tidak efektif, tetapi hasil temuan tersebut masih bersifat kontradiktif. Ada beberapa alasan yaitu, *pertama*, daftar sifat yang penting nampaknya tidak terbatas. Pada setiap tahun ada sifat-sifat yang baru, seperti simbol kelahiran (zodiak), gaya tulisan tangan, atau urutan kelahiran ditambah dengan daftar sifat-sifat kepribadian, karakteristik fisik, atau tingkat inteligensi yang harus dimiliki yang secara terus-menerus tersebut membuat kebingungan bagi individu yang ingin mengidentifikasi adanya sifat-sifat kepribadian pemimpin. *Kedua*, hasil-hasil temuan tentang sifat-sifat kepribadian pemimpin tersebut tidak menunjukkan konsistensi dalam memprediksi keefektifan seorang pemimpin. Sifat-sifat kepemimpinan tidak berfungsi sendiri-sendiri dalam keberhasilan memengaruhi para pengikut, namun akan selalu bekerja secara bersamaan. Interaksi ini dapat memengaruhi hubungan antara pengikut dan pemimpin. *Ketiga*, pola perilaku yang efektif akan tergantung pada situasi: contohnya, pola perilaku kepemimpinan di bank tidak akan sesuai bila diaplikasikan di dalam laboratorium. *Keempat*, pendekatan sifat gagal dalam memberikan wawasan tentang apa yang dilakukan pemimpin yang efektif dalam suatu organisasi. Oleh sebab itu, masih diperlukan adanya observasi untuk mendeskripsikan antara pemimpin yang efektif maupun yang tidak efektif (Wijono, 2018:51-52). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari profil kepemimpinan (X2) pada signifikansi 0.017 yang lebih besar dari nilai alpha 0,1 sehingga tidak signifikan maka Profil kepemimpinan (X2) tidak berpengaruh secara parsial terhadap Penentuan kebijakan organisasi (Y).

5. Hipotesis Kelima

Neil Komesar secara khusus mengedepankan pendekatan 'berpusat pada partisipasi' yang berusaha menghindari kekeliruan 'analisis kelompok kepentingan sepihak,' ini bertujuan untuk memperhitungkan semua kelompok yang terkena dampak dalam berbagai dimensi dan untuk memeriksa bagaimana distribusi manfaat dan biaya tindakan akan mempengaruhi kemampuan kelompok yang berbeda untuk mendapatkan apa yang mereka inginkan melalui lembaga yang berbeda. Dari perspektif ini, baik perwakilan minoritas dan juga kepentingan mayoritas dapat menyebabkan hasil yang tidak memuaskan. Menurut teori ini, penting untuk fokus pada faktor-faktor yang menentukan biaya partisipasi marjinal kelompok. Kelompok atau kepentingan yang terkena dampak berpartisipasi dalam masalah tertentu ketika manfaatnya

(taruhan rata-rata per kapita kelompok) melebihi biaya mereka. Dalam model 'berpusat pada partisipasi' Komesar, 'biaya informasi' dan 'biaya organisasi' menentukan biaya partisipasi kelompok. 'Biaya informasi' mengacu pada biaya mempelajari hukum dan prosedur yang berlaku, serta biaya untuk lembaga tertentu untuk mengumpulkan informasi. Biaya pengorganisasian yang dihadapi kelompok adalah biaya yang harus dikeluarkan oleh anggota yang ingin mengambil tindakan, dan ingin anggota lain berkontribusi. Biaya organisasi meningkat dengan ukuran kelompok. Ukuran saham setiap anggota – seberapa banyak yang dia bisa peroleh dari kemenangan – juga memengaruhi kecenderungannya untuk mengorganisasi sesama anggota. Oleh karena itu, biaya organisasi naik karena taruhan individu berkurang (Bonakele, Fox, & Mncube, 2017:72).

Proses kelembagaan dapat menjadi bias dalam dua cara. Yang pertama adalah 'bias minoritas', yang terjadi ketika sebuah kelompok kecil dengan kepemilikan individu yang tinggi (misalnya multinasional) meyakinkan sebuah institusi untuk memberlakukan kebijakan pilihannya dan dengan demikian menimbulkan biaya yang lebih besar pada kelompok besar dengan kepemilikan individu yang lebih rendah (misalnya konsumen) daripada keuntungan yang diperoleh. Yang kedua adalah 'bias mayoritas', yang terjadi ketika sebuah kelompok besar dengan taruhan individu yang rendah menang dan dengan demikian menimbulkan biaya yang lebih besar pada kelompok kecil dengan taruhan tinggi daripada manfaat yang diperolehnya. Sekali sengketa telah diidentifikasi, tujuan dari analisis kelembagaan komparatif adalah untuk menemukan lembaga yang paling tidak mungkin mengembangkan bias minoritas atau mayoritas, yaitu, lembaga di mana kelompok dengan total saham tertinggi kemungkinan besar akan menang (Bonakele, Fox, & Mncube, 2017:72). Jika kita mengikuti kerangka teoritis ini, pilihan pengaturan kelembagaan yang memadai untuk tata kelola global antitrust mungkin 'memerlukan latihan keseimbangan yang baik antara kepentingan minoritas. Ini terdiri dari perusahaan-perusahaan global yang memiliki kepentingan tinggi mengingat keberadaan lebih dari 100 undang-undang persaingan yang diharapkan mereka patuhi. Selain itu, ini mencakup kepentingan mayoritas, seperti konsumen, yang dapat memperoleh manfaat dari penegakan Hukum Persaingan Usaha multilateral (dalam bentuk pencegahan tambahan). Namun demikian, benar juga bahwa manfaat marjinal yang diberikan oleh 'penegakan Undang-Undang Persaingan Usaha tambahan mungkin' minimal dan dalam hal apa pun 'menurun di beberapa titik pencegahan, atau bahkan menyebabkan kerugian konsumen. Yang terakhir ini dapat terjadi jika tambahan penegakan Hukum Persaingan ini menghambat inovasi dan dengan demikian memengaruhi manfaat konsumen jangka panjang (risiko penegakan berlebih) (Bonakele, Fox, & Mncube, 2017:72). Hasil penelitian menunjukkan bahwa nilai dari partisipasi jamaah (X3) pada signifikansi 0.093 yang lebih kecil dari nilai alpha 0,1 sehingga signifikan maka partisipasi jamaah (X2) berpengaruh secara parsial terhadap Penentuan kebijakan organisasi (Y).

6. Hipotesis Keenam

Wheelen & Hunger (2003,:296) dalam Lestari, (2016:115) mendefinisikan implementasi stratejik merupakan total aktivitas dan pilihan untuk dapat menjalankan perencanaan. Implementasi stratejik merupakan proses berbagai strategi dan kebijakan berubah menjadi tindakan melalui pengembangan program, anggaran dan prosedur. Program merupakan pernyataan aktivitas-aktivitas atau langkah-langkah yang diperlukan untuk menyelesaikan perencanaan. Program lahir dari proses formulasi yang diawali dari penentuan visi, misi, tujuan, strategi, dan kebijakan. Anggaran adalah program yang dinyatakan dalam bentuk satuan uang, setiap program akan dinyatakan secara rinci dalam biaya, yang dapat digunakan oleh manajemen untuk merencanakan dan mengendalikan. Program dalam rencana stratejik

harus dikonversi ke dalam rencana operasional tahunan dengan dukungan anggaran. Prosedur adalah system langkah-langkah atau teknik-teknik yang berurutan yang menggambarkan bagaimana suatu tugas atau pekerjaan diselesaikan. Prosedur secara khusus merinci berbagai aktivitas yang harus dikerjakan untuk menyelesaikan program organisasi. Prosedur biasa disebut Standar Operating Prosedur (SOP). SOP memuat rincian nama kegiatan, strategi yang digunakan, penanggung jawab kegiatan, dan langkah-langkah dalam menyelesaikan kegiatan tersebut. Penempatan personel yang sesuai dengan kompetensi yang dimiliki sangatlah penting dalam pelaksanaan program dan cepatnya adopsi terhadap struktur yang sesuai akan membuat organisasi mempunyai keunggulan kompetitif (Lestari, 2016:116).

Sistem kepemimpinan di Pondok ini tidak luput dari figure kyai (Dewan Pengasuh). Kyai (Dewan Pengasuh) dalam pesantren merupakan figure pesantren sentral otoritatif, dan pusat seluruh kebijakan dan perubahan. Hal ini erat kaitanya dengan dua faktor: Pertama, kepemimpinan yang tersentralisasi pada individu yang bersandar pada karisma serta hubungan yang bersifat paternalistik. Dalam arti lain bahwa sistem kepemimpinannya menganut pola mono manajemen dan mono administrasi sehingga tidak ada delegasi kewenangan ke unit-unit kerja yang ada dalam organisasi. Kedua, kepemilikan pesantren bersifat individual atau keluarga bukan komunal. Otoritas individu kyai sebagai pendiri sekaligus pengasuh pesantren sangat besar dan tidak bisa diganggu gugat. Faktor nasab atau keturunan juga kuat sehingga kyai bisa mewariskan kepemimpinan pesantren kepada anak (istilahnya putra mahkota) yang di percaya pada komponen pesantren yang berani memprotes (Ridawati, 2020:215).

Beberapa pemuka agama merasa bahwa ada unsur pilihan dalam Islam, yaitu keinginan bebas pribadi untuk memilih mengambil keputusan yang tepat sesuai dengan ajaran Islam dan hal ini berkaitan dengan masalah aktivitas dan perilaku sosial. Para pemimpin seperti itu merasa harus ada jarak antara negara dan praktik keagamaan dan bahwa bukan kewenangan negara untuk mengamankan masalah pribadi semacam itu. Namun, pandangan seperti itu cenderung dianut oleh minoritas yang pada akhirnya percaya bahwa Islam tidak semata-mata mengikuti aturan, tetapi memahami maksud dan prinsip di baliknya. Para pemimpin seperti itu sangat ingin menyebarkan sentimen bahwa Islam adalah agama yang sangat praktis dan bahwa telah terjadi debat hebat tentang kebangkitan beberapa prinsip yang disebutkan dalam Islam seperti *maslaha* (masalah kepentingan umum), gagasan dari dua bahaya (*darar*) dan *istihhad* (pengambilan keputusan independen) yang lebih besar dan lebih kecil (Barmania & Reiss, 2017:76).

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Profil pengasuh lembaga dan profil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi dengan variabel intervening partisipasi jamaah. 1) Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X1 ke Y melalui X3 = $p_{X3X1} \times p_{YX3} = -(0.004) \times -(0.039) = 0.000$. Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{YX1} + IE = -0.006 + 0.000 = -0.006$. 2) Pengaruh tidak langsung / indirect effect, X2 ke Y melalui X3 = $p_{X3X2} \times p_{YX3} = (1.951) \times -(0.039) = -0.076$. Dengan demikian pengaruh totalnya = $p_{YX2} + IE = 0.288 + -0.076 = 0.212$.

E. Kesimpulan

1. Profil pengasuh lembaga tidak berpengaruh signifikan terhadap partisipasi jamaah.
2. Profil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap partisipasi jamaah.
3. Profil pengasuh lembaga tidak berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi.

4. Profil kepemimpinan tidak berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi.
5. Partisipasi jamaah tidak berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi.
6. Profil pengasuh lembaga dan profil kepemimpinan berpengaruh signifikan terhadap penentuan kebijakan organisasi melalui variabel partisipasi jamaah.

F. Daftar Pustaka

- Adonis. (2015). *Arkeologi Sejarah Pemikiran Arab-Islam, Vol 3 (SC) Diterjemahkan dari buku: Ats-tsdbit wa al-Mutahaww*. Yogyakarta: LKiS Yogyakarta.
- Ai Nunung, H. (2020). *Buku Referensi Administrasi, Organisasi dan Manajemen*. Syntax Computama.
- Al-Agry, D. (2020). *Islamic Management*. Modern Academy for Universities Books.
- Anisuzzaman, M., & Abedin, Z. (1996). *Leadership: Western and Islamic: A Conceptual and an Explorative Study*. International Institute of Islamic Thought (IIIT).
- Anonymous. (2014). *A Muslim In Society*. Lulu.Press.
- Antlov, H., & Cederroth, S. (2014). *Leadership on Java: Gentle Hints, Authoritarian Rule*. Taylor & Francis.
- Astuty, T. (2015). *Buku Pedoman Umum Pelajar EKONOMI Rangkuman Inti Sari Ekonomi Lengkap SMA Kelas 1, 2, 3: Panduan Terpadu Pelajar Sistem Bimbe*. Jakarta: Lembar Langit Indonesia.
- Ball, S. J. (2011). *The Micro-Politics of the School: Towards a Theory of School Organization*. Routledge.
- Bamyeh, M. A. (2019). *Lifeworlds of Islam: The Pragmatics of a Religion*. Oxford University Press.
- Barmania, S., & Reiss, M. J. (2017). *Islam and Health Policies Related to HIV Prevention in Malaysia*. Springer International Publishing.
- Bass, B. M., & Bass, R. (2009). *The Bass Handbook of Leadership: Theory, Research, and Managerial Applications*. Free Press.
- Bettinger, R. L. (2015). *Orderly Anarchy: Sociopolitical Evolution in Aboriginal California*. University of California Press.
- Bonakele, T., Fox, E. M., & Mncube, L. (2017). *Competition Policy for the New Era: Insights from the BRICS Countries*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=DhFADwAAQBAJ>
- Duli, N. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Beberapa Konsep Dasar Untuk Penulisan Skripsi & Analisis Data Dengan SPSS*. Yogyakarta: Deepublish.
- Faruk, U., & Dkk. (2019). *INSTITUSI-INSTITUSI DALAM KHAZANAH BUDAYA DAN KEISLAMAN MADURA*. Pamekasan: Duta Media Publishing.
- Hamim, M. (2014). Korelasi Antara Hasta Brata (Konsep Keemimpinan dalam Perspektif Budaya Jawa) dan Islamic leadership (Konsep Kepemimpinan dalam perspektif Islam). *ULUL ALBAB Jurnal Studi Islam*, 15(1), 57-68.
- Hamirul, H. (2020). *Metode Penelitian Dalam Kerangka Patologi Birokrasi*. SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI SETIH SETIO (STIA)MUARA BUNGO.
- House, R. J., Hanges, P. J., Ruiz-Quintanilla, S. A., Dorfman, P. W., Javidan, M., Dickson, M., & Gupta, V. (1999). Cultural influences on leadership and organizations: Project GLOBE. *Advances in Global Leadership*, 1(2), 171-233.
- Kanyehamba, G. W. (1998). *Reflections on the Muslim Leadership Question in Uganda*. Fountain Publishers.
- Kott, A. (2007). *Information Warfare and Organizational Decision-making*. Artech House.

- Lestari, A. (2016). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Dan Komitmen Organisasi Terhadap Efektifitas Implementasi Rencana Strategik Pada Madrasah Aliyah Di Kabupaten Sukabumi Jawa Barat. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(1).
- McFadden, S. H. (1995). Religion and well-being in aging persons in an aging society. *Journal of Social Issues*, 51(2), 161–175.
- Misrawi, Z. (2010). *Al-quran kitab toleransi*. Jakarta: Pustaka Oasis.
- Moaddel, M., & Talattof, K. (2016). *Modernist and Fundamentalist Debates in Islam: A Reader*. Palgrave Macmillan US.
- Moghimi, S. M. (2018). *Principles and Fundamentals of Islamic Management*. Emerald Publishing Limited.
- Mohiuddin, M. G., Ather, S. M., & Sobhani, F. A. (2013). *Organizational Leadership from Islamic Perspective: A Study on Some Institutes of Bangladesh*. Academic Conferences Limited on ICMLG2013 Proceedings of the International Conference on Management, Leadership and Governance: ICMLG.
- Nabawiy, T. C., & Shahab, D. H. (2017). *Cahaya Nabawiy Edisi 158 Tata Krama Kepada Ulama: Untuk Apa Yesus Disalib*. Ambulu: Cahaya Nabawiy.
- Nizar, S. (2013). *Sejarah Sosial dan Dinamika Intelektual Pendidikan Islam di Nusantara*. Jakarta: Kencana.
- Nursalam. (2008). *Konsep & Metode Keperawatan (ed. 2)*. Jakarta: Salemba Medika.
- Pasaribu, E. Z., Rahmi, S. Y., Ritonga, M. W., Watrionthos, R., Ritonga, W. A., Rangkuti, R. K., ... Simarmata, J. (2020). *Belajar Statistika: Siapa Takut dengan SPSS*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=u-fzDwAAQBAJ>
- Prasetyo, A., Sakti, A. B., Asmoro, H., & Arifin, M. Z. (2018). *BUNGA RAMPAI SMART CITY: Implementasi Kota Jasa yang Modern dan Cerdas dalam Sistem Perkotaan Inovatif (Vol. 1)*. Indocomp.
- Prastowo, A. (2018). *Sumber belajar dan pusat sumber belajar: Teori dan Aplikasinya di Sekolah/Madrasah*. Retrieved from <https://books.google.co.id/books?id=EhZNDwAAQBAJ>
- Ramadani, V., Dana, L. P., Gërguri-Rashiti, S., & Ratten, V. (2016). *Entrepreneurship and Management in an Islamic Context*. Springer International Publishing.
- Ridawati, M. A. M. M. (2020). *Tafaqquh Fiddin dan Implementasinya pada Pondok Pesantren di Jawa Barat*. Indragiri: PT. Indragiri Dot Com.
- Rippin, A., & Mojaddedi, J. (2017). *The Wiley Blackwell Companion to the Qur'an*. Wiley.
- Snelders, S. (2005). *The Devil's Anarchy: The Sea Robberies of the Most Famous Pirate Claes G. Compaen, and The Very Remarkable Travels of Jan Erasmus Reyning, Buccaneer*. Autonomedia.
- Sriyanti, I. (2019). *Evaluasi Pembelajaran Matematika*. Ponorogo: Uwais Inspirasi Indonesia.
- Suprayogo, I. (2009). *Kyai dan politik: membaca citra politik kyai*. Malang: UIN-Malang Press.
- Suwito, N. S. (2015). *Manajemen Mutu Pesantren : Studi Pondok Pesantren Pembangunan "Miftahul Huda" Bersertifikat ISO : 9001:2008 Cigaru Sidareja Cilacap*. Yogyakarta: Deepublish.
- Suyanto, M. (2006). *Revolusi Organisasi dengan Memberdayakan Kecerdasan Spiritual*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- Suyanto, M. (2007). *Strategic Management Global Most Admired Companies: perusahaan yang paling dikagumi dunia*. Yogyakarta: Penerbit Andi.
- The Islamic Guidance, S. (2011). *Leadership & Unity in Islam: Proceedings of the IGS-ICOJ International Conference – Kobe*. Kobe.

- Thoyib, A. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1), 60-73.
- Toth, J. (2013). *Sayyid Qutb: The Life and Legacy of a Radical Islamic Intellectual*. Oxford University Press.
- Turchin, P. (2018). *Historical Dynamics: Why States Rise and Fall*. Princeton University Press.
- Umiarso, M. P. I. (2018). *Kepemimpinan Transformasional Profetik Kajian Paradigmatik Ontos Integralistik Di Lembaga Pendidikan Islam*. Jakarta: Prenadamedia Group, Divisi Kencana.
- Wijono, S. (2018). *Kepemimpinan Dalam Perspektif Organisasi*. Jakarta: Kencana.
- Wirba, A. V. (2017). *Leadership from an Islamic and Western Perspective*. Chartridge Books Oxford.
- Witjaksana, B. (2019). *Model Activity Based Management Change Order Berbasis Economic Value Added melalui Efektifitas dan Efisiensi untuk Meningkatkan Kinerja Keuanganan Proyek Konstruksi Gedung di Kota Surabaya*. Surabaya: CV. Penerbit Qara Media.
- Zimmerer, W. T., Scarborough, M. N., & Wilson, D. (2008). *Kewirausahaan dan Manajemen Usaha Kecil 1 (ed.5) HVS (5th ed.; Deny Arnos Kwary dan Dewi Fitriasari (terj), Ed.)*. Jakarta: Penerbit Salemba.

