

ANALISIS MODEL KEPEMIMPINAN KHARISMATIK DI PONDOK PESANTREN IBNU SINA SETAIL GENTENG

Mirhabun Nadir¹, Yurda Bakhtiar², Muhammad Husain³, Rizqi Nur Faizin⁴,
Ainur Rohman⁵

e-mail : Mirhabunnadir75@gmail.com¹, bachtiryurda17@gmail.com²,
husaincr29@gmail.com³, faizinrizqi@gmail.com⁴, robbanynur@gmail.com⁵

Prodi Manajemen Pendidikan Islam
Universitas KH. Mukhtar Syafa'at Blokagung Banyuwangi

Abstrak

Kepemimpinan karismatik merupakan tipe kepemimpinan yang mampu mempengaruhi nilai-nilai anggotanya. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa model kepemimpinan kharismatic Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian adalah tanggapan yang berorientasi pada penelitian dalam segala bentuk berdasarkan pengamatan dan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terkait untuk mencapai hasil yang sesuai dengan kenyataan saat ini. Kepemimpinan kharismatik (charismatic leadership) merupakan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam kepemimpinan seseorang sebagai berikut : memiliki visi yang sangat kuat, mampu mengkomunikasikan visi secara efektif, fokus dan konsisten, serta mengetahui dan memahami potensi diri dan dapat memanfaatkannya. Kia Maskur Ali adalah pemimpin yang kharismatik beliau memiliki visi yang kuat, semangat muda, keterlibatan beliau secara langsung dalam mendidik dan mengarahkan santrinya menjadi pemimpin masa depan.

Kata Kunci: Analisis, Kepemimpinan, Kharismatik

Abstract

Charismatic leadership is a type of leadership that is able to influence the values of its members. This research aims to analyze the charismatic leadership model. In this research the author uses a qualitative descriptive research method. Research results are research-oriented responses in all forms based on observations and questions asked by relevant researchers to achieve results that are in accordance with current reality. Charismatic leadership is a condition or talent that is associated with extraordinary abilities in a person's leadership as follows: having a very strong vision, being able to communicate the vision effectively, being focused and consistent, and knowing and understanding one's potential and being able to utilize it. Kia Maskur Ali is a charismatic leader who has a strong vision, youthful enthusiasm, direct involvement in educating and directing his students to become future leaders.

Keywords: Analysis, Leadership, Charismatic

Pendahuluan

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Manusia memerlukan interaksi di setiap pekerjaannya baik dengan lingkungan maupun dengan sesama manusia. Manusia hidup secara berkelompok, baik kelompok kecil maupun kelompok besar. Oleh sebab itu di antara anggota kelompok tersebut memerlukan pemimpin untuk dapat mempersatukan mereka di dalam satu visi dan misi (Wahab et al., 2022).

Manusia adalah makhluk sosial yang tidak dapat hidup sendiri. Manusia memerlukan interaksi di setiap pekerjaannya baik dengan lingkungan maupun dengan sesama manusia. Manusia hidup secara berkelompok, baik kelompok kecil maupun kelompok besar. Oleh sebab itu di antara anggota kelompok tersebut memerlukan pemimpin untuk dapat mempersatukan mereka di dalam satu visi dan misi (Aslam et al., 2022). Untuk mengelola suatu masyarakat diperlukan seorang pemimpin yang memiliki karakteristik yang kuat. Keberhasilan masa kini dan pada masa yang akan datang organisasi tidak bisa dilepaskan dari pemimpin. Dalam konteks perjalanan dan eksistensi organisasi, pemimpin bisa diibaratkan sebagai pemegang kemudi yang menentukan arah dan tujuan organisasi sekaligus eksistensinya pada masa yang akan datang (Parlina et al., 2022). Sama halnya dengan organisasi, organisasi yang di dalamnya melibatkan lebih dari satu individu memerlukan pemimpin untuk membimbing para anggotanya untuk dapat menjadi satu kesatuan sehingga dapat mempersatukan pikiran dari anggotanya dalam satu tujuan satu visi dan satu misi.

Pemimpin yang baik dalam segi pemikiran maupun tindakan serta mengayomi bawahannya adalah salah satu kriteria contoh pemimpin yang baik (Wikansari et al., 2022). Dalam sebuah organisasi seorang pemimpin memiliki peran sentral dalam perilaku kelompok, karena pemimpin antisipatif terhadap perubahan, peluang yang ada, memotivasi semua pengikut untuk tingkat yang lebih tinggi serta tingkat produktivitas; tingkat, yang memperbaiki kinerja buruk dan pemimpin harus bisa memberikan bimbingan menuju ke pencapaian dalam tujuan suatu organisasi. Di era melineal dan pasar bebas hanya perusahaan yang mampu melakukan perbaikan terus-menerus (*continuous improvement*) dalam pembentukan keunggulan kompetitif yang mampu untuk berkembang. Organisasi sekarang harus dilandasi oleh keluwesan, *team work* yang baik, kepercayaan, dan penyebaran informasi yang memadai. Kepemimpinan

sebagai salah satu penentu arah dan tujuan organisasi harus mampu menyikapi perkembangan zaman ini. Pemimpin yang tidak dapat mengantisipasi dunia yang sedang berubah ini, atau setidaknya tidak memberikan respon, besar kemungkinan akan memasukkan organisasinya dalam situasi stagnasi dan akhirnya mengalami keruntuhan.

Dalam kehidupan bermasyarakat, baik berupa organisasi formal maupun nonformal selalu ada seseorang yang dianggap memiliki kemampuan lebih daripada yang lain. Seseorang yang memiliki kemampuan lebih tersebut kemudian diangkat atau ditunjuk sebagai orang yang dipercayakan untuk mengatur orang lainnya. Biasanya orang seperti itulah disebut pemimpin atau manajer. Dari kata pemimpin itulah kemudian muncul istilah kepemimpinan setelah melalui proses yang panjang. Wijaya menyebutkan bahwa pengertian kepemimpinan adalah pada dasarnya berhubungan dengan keterampilan, kecakapan, dan tingkat pengaruh yang dimiliki seseorang, oleh sebab itu kepemimpinan bisa dimiliki oleh orang yang bukan pemimpin. Walaupun semua pemimpin memiliki tujuan dasar yang sama, mereka tetaplah individu yang berbeda. Oleh karena itu cara mereka memimpin juga berbeda, inilah yang kita kenal dengan Kepemimpinan. Berdasarkan asumsi tersebut maka dapat dipahami jika ada seribu pemimpin sejak peradaban manusia dimulai maka akan ada seribu gaya kepemimpinan yang juga ikut terbentuk. Walaupun begitu, para peneliti telah mengelompokkan beragam kepemimpinan tersebut ke dalam beberapa kelompok berdasarkan sifat maupun ciri umumnya, sehingga lebih mudah bagi kita untuk mempelajarinya. Maju mundurnya sebuah organisasi ditentukan oleh gaya kepemimpinan, demikian pula di lembaga pendidikan seperti lembaga pendidikan, Pondok Pesantren, dan jika lembaga pendidikan mempunyai pemimpin yang mempunyai gaya kepemimpinan yang tepat maka lembaga pendidikan tersebut akan mengalami kemajuan yang pesat, salah satunya adalah gaya kepemimpinan visioner.

Gaya kepemimpinan karismatik merupakan tipe kepemimpinan yang menanamkan nilai-nilai ideologis dengan mengartikulasikan visi-visi organisasi dengan lebih baik (Firdaus et al., 2023). Nilai-nilai yang disampaikan tersebut kemudian mempengaruhi emosi anggota sehingga nilai-nilai tersebut diterapkan oleh para anggotanya (Solihin & Basuki, 2023). Menurut Marginingsih (2016) Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas yang menonjol pada seseorang pemimpin dalam mempengaruhi pengikutnya dengan menggunakan anugrah supranatural dan kekuatan

pengikutnya. Selanjutnya Amalia et al., (2021) menjelaskan definisi Gaya Kepemimpinan Karismatik adalah kualitas pemimpin dalam mengidentifikasi secara tepat. Tuntutan–tuntutan, nilai-nilai dan harapan-harapan pengikutnya dan kemudian ditransformasikan menjadi kepentingan semua.

Menurut Hidayati (2023) gaya kepemimpinan Karismatik adalah memiliki ciri mampu menarik perhatian anggota organisasi untuk mengikuti keinginannya. Gaya kepemimpinan ini mampu membuat bawahan untuk menghormati pimpinan dengan sangat hormat. Pemimpin sangat pandai dalam memberikan semangat kepada bawahannya. Pimpinan juga sangat visioner dalam memimpin. Gaya kepemimpinan ini juga sangat menyukai tantangan dan perubahan. Adapun indikator gaya kepemimpinan Karismatik adalah: suka tantangan, suka perubahan, mampu memberikan semangat, mampu memberikan semangat bawahan dengan baik dan visioner.

Metode Penelitian

Dalam penelitian ini penulis menggunakan metode penelitian deskriptif kualitatif. Hasil penelitian adalah tanggapan yang berorientasi pada penelitian dalam segala bentuk berdasarkan pengamatan dan pertanyaan yang diajukan oleh peneliti terkait untuk mencapai hasil yang sesuai dengan kenyataan saat ini. Dalam penelitian kualitatif ini, mengungkap fenomena tersebut secara holistik dan kontekstual yang diwujudkan melalui pengumpulan data dari lingkungan sebagai sumber lapangan dengan alat utama penelitian. Peneliti melakukan penelitian di Pondok Pesantren Ibnu Sina Setail Genteng Banyuwangi dengan menggunakan teknik pengumpulan data yaitu: wawancara, observasi, dan catatan. Pada teknik wawancara yang digunakan peneliti adalah wawancara terstruktur yaitu wawancara yang pertanyaan telah disiapkan, seperti menggunakan pedoman wawancara.

Metode wawancara ini digunakan oleh peneliti untuk menggali informasi terkait tentang gaya kepemimpinan Kiai dalam mengembangkan Pondok Pesantren Ibnu Sina Setail Genteng. Penulis melakukan wawancara mendalam kepada beberapa pihak yang dirasa dapat memberikan data akurat, yaitu: Kiai, ustad dan ustadzah, santri dan masyarakat. Sedangkan observasi yang digunakan oleh penulis adalah observasi non partisipan. Dalam observasi ini penulis datang ke tempat kegiatan orang yang diamati, tetapi tidak ikut terlibat dalam kegiatan tersebut.

Hasil Dan Pembahasan

1. Kepemimpinan kharismatik

Kiai Masykur Ali adalah seorang pemimpin dipondok pesantren Ibnu Sina, seorang kiai yang memiliki ciri khas dan kharisma yang sangat kuat seperti yang diperoleh dari data bahwasanya beliau aktif berorganisasi dan pernah menjabat sebagai suriah NU banyuwangi, beliau juga terkenal ramah dan dekat dengan para santrinya, bahkan salah satu anak beliau gus Miqdad memiliki jam'iyah darikalangan anak metal, anak motor dan mendirikan pengajian rutin malam ju'mat dengan mereka, tentunya hal ini sedikit kontradiksi yang seharusnya beliau marah, akan tetapi beliau suport kepada anaknya dan sangat mendukung bahkan memberikan fasilitas kepada anaknya untuk istiqomah mengajak jam'iyah nya rutin dipondok.

Kiai Masykur Ali dalam menjalankan roda pendidikan pesantren memiliki visi yang kuat dan terarah yaitu "Khoirunnasi Anfa'uhum binnnas" manusia terbaik adalah yang bermanfaat bagi yang lainnya, beliau menrapkan visi ini dengan tidak meolak perekmbangan zaman dan teknologi, buktinya dipesantren beliau sekolah dari jenjang SD, SLTP, SLTA eksis dan tetap berbasis pesantren. Ada juga berbagai kegiatan enterpreunership seperti, sablon kaos, pertanian, pembuatan kerajinan seperti songkok. sesuai dengan teori Hanum et al., (2019) kepemimpinan Karismatik (charismatic leadership) merupakan keadaan atau bakat yang dihubungkan dengan kemampuan yang luar biasa dalam kepemimpinan seseorang sebagai berikut : memiliki visi yang sangat kuat, mampu mengkomunikasikan visi secara efektif, fokus dan konsisten, serta mengetahui dan memahami potensi diri dan dapat memanfaatkannya.

Menurut Rosita (2018) kepemimpinan Karismatik merupakan: "Kepatuhan yang ditunjukkan oleh masyarakat yang menjadi pengikutnya, adalah karena kewibawaannya dalam memimpin umat. Kewibawaan timbul karena sang pemimpin tadi memiliki moral force (kekuatan moral) dan ilmu pengetahuan yang luas.

Seorang pemimpin yang memiliki kharisma, selalu menyadari dan mensyukuri kelebihan dalam kepribadiannya sebagai pemberian Allah Swt. Oleh

karena itu akan selalu pula digunakan untuk mengajak dan mendorong orang-orang yang dipimpinnya berbuat sesuatu yang diridhai Allah Swt dalam rangka memakmurkan bumi, sebagai tugas kekhalfahannya (Nawawi, 1993). Sejalan dengan ungkapan diatas gaya kepemimpinan Karismatik dapat diartikan sebagai kemampuan menggunakan keistimewaan atau kelebihan sifat kepribadian dalam mempengaruhi pikiran, perasaan, dan tingkah laku orang lain, sehingga dalam bathin mengagumi dan mengagungkan pemimpin dan bersedia berbuat sesuatu yang dikehendaki pemimpin.

Pemimpin karismatik mampu memainkan peran penting dalam menciptakan perubahan. Individu yang menyangang kualitas-kualitas pahlawan memiliki karisma. Sebagian yang lain memandang pemimpin karismatik adalah pahlawan. House (1990) mengusulkan sebuah teori untuk menjelaskan kepemimpinan karismatik dalam hal sekumpulan usulan yang dapat diuji melibatkan proses yang dapat diamati. Teori itu mengenai bagaimana para pemimpin karismatik berperilaku, ciri, dan keterampilan mereka, dan kondisi dimana mereka paling mungkin muncul. Sebuah keterbatasan teori awal adalah ambiguitas tentang proses pengaruh. Shamir et al., (1993) telah merevisi dan memperluas teori itu dengan menggabungkan perkembangan baru dalam pemikiran tentang motivasi manusia dan gambaran yang lebih rinci tentang pengaruh pemimpin terhadap pengikut.

2. Perilaku- Perilaku Kepemimpinan Kharismatik

Agar pemimpin dapat menjalankan fungsinya dengan baik, maka setidaknya ada beberapa karakter yang harus dimiliki. Pertama, memiliki energi, pemimpin harus senantiasa baik kondisinya dari segi fisik atau psikologis. Ukurannya adalah jasmani dan rohani yang sehat. Kedua, stabilitas emosi, penting bagi pemimpin untuk memiliki jiwa yang positif, dapat berpikir logis dan lepas dari prasangka-prasangka negative yang mengganggu kestabilan emosi. Kestabilan emosi ini ditandai dengan lingkungan yang positif di internal organisasi dan keputusan-keputusan pemimpin selalu terarah dan tepat. Ketiga, memiliki motivasi pribadi, maksudnya pemimpin harus memiliki dorongan internal dalam menjalankan perannya, yang berasal dari internal dirinya kiai Masykur adalah kiai yang secara jasmani sudah terbilang berumur banyak namun semangat untuk mendidik dan

mengembang pesantren tidak kalah dengan yang masih muda, beliau berperan aktif dalam mengontrol pembelajaran, mengontrol masalah-masalah santrinya, memantau langsung bibit unggul calon pemimpin masa depan, beliau tidak segan-segan hadir dimajelis – majelis untuk melihat langsung perkembangan para santrinya.

Hal ini tentu tidak bersifat mutlak, tetapi setidaknya seorang pemimpin harus superior pada salah satu kemampuan teknis yang relevan dengan lapangan kerja organisasi. Tujuan dari hal ini adalah untuk meningkatkan efektivitas atau mempercepat tercapainya tujuan-tujuan organisasi (Rizkianto, 2020).

Pemimpin karismatik menekankan tujuan-tujuan idiologis yang menghubungkan misi kelompok kepada nilai-nilai, cita-cita, serta aspirasi-aspirasi yang berakar dalam yang dirasakan bersama oleh para pengikut. Selain itu kepemimpinan karismatik juga didasarkan pada kekuatan luar biasa yang dimiliki oleh seorang sebagai pribadi. Pengertian sangat teologis, karena untuk mengidentifikasi daya tarik pribadi yang melekat pada diri seseorang, harus dengan menggunakan asumsi bahwa kemantapan dan kualitas kepribadian yang dimiliki adalah merupakan anugerah tuhan. Karena posisinya yang demikian itulah maka ia dapat dibedakan dari orang kebanyakan, juga karena keunggulan kepribadian itu, ia dianggap (bahkan) diyakini memiliki kekuasaan supra natural, manusia serba istimewa atau sekurangkurangnya istimewa dipandang masyarakat. Pemimpin karismatik adalah pemimpin yang mewujudkan atmosfer motivasi atas dasar komitmen dan identitas emosional pada visi, filosofi, dan gaya mereka dalam diri bawahannya (Gilbert et al., 2012).

3. Ciri- Ciri Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kiai Masykur terbilang Karismatik Dengan sikap dan kewibawaannya beliau tetap terjun dan bersentuhan langsung dengan para santrinya, beliau memiliki visi, disiplin, optimisme, komitmen tinggi dan menjadi motivator dan sosok yang penuh inspirasi, dibawah kepemimpinan beliau, Pondok Pesantren Ibnu Sina Genteng hanya dalam 10 tahun sudah mampu bersaing dengan pesantren yang sudah hampir setengah abad, pesantren beliau terbilang sudah lengkap dari segi pendidikan, akademik maupun non akademik, dari segi

perlengkapan, enterpreuner, dan edupreuner. Hal ini sesuai dengan ciri-ciri kepemimpinan Karismatik : 1) Memiliki visi yang sangat kuat dengan istilah lain memiliki kesadaran tujuan yang jelas, 2) Mampu mengkomunikasikan visi tersebut secara efektif, 3) Fokus dan mendemostrasikan konsistensi, 4) Mengetahui dan memanfaatkan potensi sendiri-sendiri (Rostini et al., 2023).

Pemimpin karismatik cenderung muncul di dunia politik, agama, saat perang, atau saat perusahaan masih dalam tahap awal atau menghadapi krisis yang mengancam kelangsungan hidupnya. Selain ideologi dan ketidakpastian, faktor situasional lain membatasi munculnya karisma di suatu level organisasi. Tetapi, visi biasanya berlaku untuk keseluruhan organisasi atau divisi-divisi utama. Tidak semua pemimpin yang karismatik selalu bekerja demi kepentingan organisasinya. Banyak dari pemimpin ini menggunakan kekuasaan mereka untuk membangun perusahaan sesuai citra mereka sendiri. Hal yang paling buruk, karisma yang egois ini membuat si pemimpin menempatkan kepentingan dan tujuan-tujuan pribadi di atas tujuan organisasi.

Kesimpulan

1. Kepemimpinan kharismatik

Kiai Masykur Ali adalah seorang pemimpin dipondok pesantren Ibnu Sina, seorang kiai yang memiliki ciri khas dan kharisma yang sangat kuat seperti yang diperoleh dari data bahwasanya beliau aktif berorganisasi dan pernah menjabat sebagai suriah NU banyuwangi, beliau juga terkenal ramah dan dekat dengan para santrinya, bahkan salah satu anak beliau gus Miqdad memiliki jam'iyah darikalangan anak metal, anak motor dan mendirikan pengajian rutin malam ju'mat dengan mereka, tentunya hal ini sedikit kontradiksi yang seharusnya beliau marah, akan tetapi beliau suport kepada anaknya dan sangat mendukung bahkan memberikan fasilitas kepada anaknya untuk istiqomah mengajak jam'iyah nya rutin dipondok.

2. Perilaku- Perilaku Kepemimpinan Khariskmatik

Agar pemimpin dapat menjalankan fungsinya dengan baik, maka setidaknya ada beberapa karakter yang harus dimiliki. Pertama, memiliki energi, pemimpin harus senantiasa baik kondisinya dari segi fisik atau psikologis. Ukurannya adalah

jasmani dan rohani yang sehat. Kedua, stabilitas emosi, penting bagi pemimpin untuk memiliki jiwa yang positif, dapat berpikir logis dan lepas dari prasangka-prasangka negative yang mengganggu kestabilan emosi. Kestabilan emosi ini ditandai dengan lingkungan yang positif di internal organisasi dan keputusan-keputusan pemimpin selalu terarah dan tepat. Ketiga, memiliki motivasi pribadi.

3. Ciri- Ciri Kepemimpinan Kharismatik

Gaya kepemimpinan kiai Masykur terbilang kharismatik Dengan sikap dan kewibawaannya beliau tetap terjun dan bersentuhan langsung dengan para santrinya, beliau memiliki visi, disiplin, optimisme, komitmen tinggi dan menjadi motivator dan sosok yang penuh inspirasi.

Daftar Pustaka

- Amalia, N., Amaliah, D. N., Nasihin, M. D., & Batanghari, N. (2021). Upayah Menjadikan Pemimpin Karismatik. *J. Pendidik. Anak Bunayya*, 155–167.
- Aslam, A., Wahab, A. A., Nurdin, D., & Suharto, N. (2022). Kepemimpinan Instruksional Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Jurnal Basicedu*, 6(3), 3954–3961.
<https://doi.org/https://jbasic.org/index.php/basicedu/article/view/2742>
- Firdaus, D. R., Khairunnisa, K., Zohriah, A., & Fauzi, A. (2023). Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren. *Journal on Education*, 5(4), 15038–15049.
<https://doi.org/https://jonedu.org/index.php/joe/article/view/2588>
- Gilbert, J. A., Carr-Ruffino, N., Ivancevich, J. M., Konopaske, R., & others. (2012). Toxic versus cooperative behaviors at work: the role of organizational culture and leadership in creating community-centered organizations. *International Journal of Leadership Studies*, 7(1), 29–47.
- Hanum, N. A., Fithriyah, A., Maisyaroh, M., & Sumarsono, R. B. (2019). Pandangan konsep kepemimpinan kharismatik. *Revitalisasi Manajemen Pendidikan Anak Usia Dini (PAUD) Di Era Revolusi Industri 4.0*.
<https://doi.org/http://conference.um.ac.id/index.php/apfip2/article/view/412>
- Hidayati, N., & others. (2023). Gaya Kepemimpinan Kharismatik Kiai Dalam Mengembangkan Pondok Pesantren Al-Islami Sumbermulyo Pesanggaran

- Banyuwangi. *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam Darussalam (JMPID)*, 5(2), 155–171.
<https://doi.org/https://ejournal.iaida.ac.id/index.php/jmpid/article/view/2553>
- House, R. J., Spangler, W. D., & Woycke, J. (1990). Personality and charisma in the US presidency: A psychological theory of leadership effectiveness. *Academy of Management Proceedings*, 1990(1), 216–220.
- Marginingsih, R. (2016). Kepemimpinan karismatik sebagai employer branding. *Jurnal Bisnis Darmajaya*, 2(2), 32–51.
<https://doi.org/https://jurnal.darmajaya.ac.id/index.php/jurnalbisnis/article/view/706>
- Nawawi, H. (1993). Kepemimpinan Menurut Islam. (*No Title*).
- Parlina, L., Astuti, E. D., Luturmas, Y., Palupi, F. H., TP, N. R. I. A., Assery, S., Somadiyono, S., & Arta, D. N. C. (2022). Faktor Determinan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Swasta Berbasis Korporat di Jakarta). *Jurnal Kewarganegaraan*, 6(2), 3833–4835.
<https://doi.org/https://journal.upy.ac.id/index.php/pkn/article/view/4029>
- Rizkianto, A. (2020). Kepemimpinan Karismatik HOS Tjokroaminoto di Sarekat Islam. *Inteleksia: Jurnal Pengembangan Ilmu Dakwah*, 2(1), 55–80.
<https://doi.org/http://inteleksia.stidalhadid.ac.id/index.php/inteleksia/article/view/71>
- Rosita, N. (2018). Kepemimpinan Kharismatik Kiai di Pondok Pesantren Ali Maksum Krapyak Yogyakarta. *SANGKÉP: Jurnal Kajian Sosial Keagamaan*, 1(2), 166–183.
<https://doi.org/https://journal.uinmataram.ac.id/index.php/sangkep/article/view/620>
- Rostini, D., Sulaiman, S., Amaly, N., & others. (2023). Efektivitas Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Manajemen Konflik. *EDUKASIA: Jurnal Pendidikan Dan Pembelajaran*, 4(1), 173–180.
<https://doi.org/https://jurnaledukasia.org/index.php/edukasia/article/view/234>
- Shamir, B., House, R. J., & Arthur, M. B. (1993). The motivational effects of charismatic leadership: A self-concept based theory. *Organization Science*, 4(4), 577–594.
<https://doi.org/https://pubsonline.informs.org/doi/abs/10.1287/orsc.4.4.577>

- Solihin, M. K., & Basuki, A. (2023). Peran Model Kepemimpinan Karismatik Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Pada Baitul Mal Wa Tamwil (Bmt) Muamalah Tulungagung). *Wadiah*, 7(1), 56–74.
<https://doi.org/https://jurnalfebi.iainkediri.ac.id/index.php/wadiah/article/view/309>
- Wikansari, R., Sri Mulyono, S. E., Kustina, K. T., Supraptiningsih, J. D., Wendy Liana, S. T., Sofyanty, D., Abdul, K. M., IP, S., Khasanah, S. P., Kom, M., & others. (2022). *Manajemen Konflik*. Cendikia Mulia Mandiri.