

**FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN SUNANUL
HUDA NATAR LAMPUNG SELATAN**

Skripsi

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi Syarat-
Syarat Guna Mendapatkan Gelar Sarjana S1 Dalam Manajemen
Dakwah

Oleh :

AJI MAULANA PAMUNGKAS

NPM. 1641030179



**Jurusan Manajemen Dakwah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

**MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGRI RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H /2021 M**

**FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MENINGKATKAN
KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN SUNANUL
HUDA NATAR LAMPUNG SELATAN**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-tugas dan Memenuhi Syarat-
syarat Guna Memperoleh Gelar Sarjana Sosial (S1)
dalam Ilmu Dakwah dan Komunikasi



Pembimbing I : Dr. Tontowi Jauhari, MM
Pembimbing II : M. Husaini, S.T., M.T

FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI
RADEN INTAN LAMPUNG
1442 H / 2021 M

ABSTRAK

Pondok Pesantren merupakan sebuah organisasi yang mana pasti membutuhkan suatu pengorganisasian dengan bertujuan untuk mempermudah atasan dalam melakukan pengawasan dan menentukan orang yang dibutuhkan untuk melaksanakan tugas-tugas yang telah dibagi-bagi tersebut. Namun biasanya permasalahan yang ada pada Pondok Pesantren berbasis salafy ialah terjadinya tumpang tindih dan masih samar-samar tidak ada pemisah yang jelas pada kepengurusannya sehingga fungsi pengorganisasian pada Pondok Pesantren tidak dapat berjalan dengan baik.

Berdasarkan latar belakang penelitian ini timbul sebuah masalah bagaimana fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren? Adapun tujuan dari penelitian ini ialah untuk mengetahui bagaimana fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja Pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan. Adapun penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian lapangan (*Field Research*) yaitu penelitian secara langsung dengan melihat lapangan yang menggunakan sumber-sumber data seperti wawancara, observasi lapangan dan buku-buku yang membahas tentang pengorganisasian dan kinerja dengan sifat penelitian yang bersifat deskriptif analisis.

Adapun hasil penelitian ini yakni Pelaksanaan fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja di Pondok Pesantren Sunanul Huda belum dapat dikatakan maksimal, hal itu terlihat dari struktur kepengurusan yang masih adanya tumpang tindih dalam hal tugas. Walaupun secara struktur sudah ada seperti pembagian tugas pokok, adanya penempatan relasi antar bagian dalam organisasi dan koordinasi. Selain itu dalam melaksanakan tugas para pengurus bekerja sesuai dengan tugas yang telah dibebankan pimpinan dan bertanggung jawab. Tetapi nantinya ada sebuah perbaikan-perbaikan berkelanjutan, dari setiap anggota pengurusnya karena yang penulis tahu dalam meningkatkan kinerja tentunya akan ada perbaikan-perbaikan berkelanjutan, tujuan yang disadari, standar kinerja serta umpan balik.

Kata Kunci : Pengorganisasian Dan Kinerja

ABSTRACT

Pondok Pesantren is an organization which definitely needs an organization with the aim of making it easier for superiors to supervise and determine the people needed to carry out the tasks that have been divided. However, usually the problem that exists in salafy-based Islamic boarding schools is the occurrence of overlaps and there is still no clear separation in the management so that the organizational function of the Islamic boarding school cannot run properly.

Based on the background of this research, a problem arises, what is the organizational function in improving the performance of the board of Islamic boarding schools? The purpose of this research is to find out how the organizational function is to improve the performance of the board of Sunanul Huda Natar Islamic Boarding School, South Lampung. This research is included in the type of field research (Field Research), namely direct research by looking at the field using data sources such as interviews, field observations and books that discuss organizing and performance with the nature of research that is descriptive analysis.

The results of this study, namely the implementation of the organizational function in improving performance at the Sunanul Huda Islamic Boarding School cannot be said to be maximal, it can be seen from the management structure which still overlaps in terms of duties. Although structurally there are such as distribution of main tasks, there is placement of relations between parts of the organization and coordination. In addition, in carrying out their duties, the management works in accordance with the duties assigned by the leadership and is responsible. But later there will be a continuous improvement, from each member of the board because what the author knows is that in improving performance, of course there will be continuous improvements, realized goals, performance standards and feedback.

Keywords: Organizing and Performance

SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertandatangan di bawah ini:

Nama : Aji Maulana Pamungkas
NIM : 1641030179
Jurusan/prodi : ManajemenDakwah

Menyatakan bahwa skripsi yang berjudul “FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS PONDOK PESANTREN SUNANUL HUDA NATAR LAMPUNG SELATAN” adalah benar-benar merupakan hasil karya penyusunan sendiri, bukan duplikasi ataupun saduran dari karya orang lain kecuali pada bagian yang telah dirujuk dan disebut dalam footnote atau daftar pustaka. Apabila di lain waktu terbukti adanya penyimpangan dalam karya ini, maka tanggung jawab sepenuhnya ada pada penyusunan. Demikian surat pernyataan ini saya buat agar dapat dimaklumi.

Bandar Lampung, Maret 2021
Penulis



Aji Maulana Pamungkas
1641030179



**KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI**

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp (0721)703260

PERSETUJUAN

Judul Skripsi : **Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan**
Nama : **Aji Maulana Pamungkas**
NPM : **1641030179**
Jurusan : **Manajemen Dakwah**
Fakultas : **Dakwah dan Ilmu Komunikasi**

MENYETUJUI

Untuk dimunaqasyahkan dan dipertahankan dalam Sidang Munaqasyah
Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung

Pembimbing I,

Dr. Tontowi Jauhari, MM
NIP. 197009141997031002

Pembimbing II,

M. Husaini, MT
NIP. 197812182009121001

Mengetahui

Ketua Jurusan Manajemen Dakwah

Hj. Suslina Sanjaya, S.Ag, M.Ag
NIP. 197206161997032002



KEMENTERIAN AGAMA
UIN RADEN INTAN LAMPUNG
FAKULTAS DAKWAH DAN ILMU KOMUNIKASI

Alamat : Jl. Let. Kol. H. Endro Suratmin Sukarame 1 Bandar Lampung 35131 Telp (0721)703260

PENGESAHAN

Skripsi dengan Judul : Fungsi Pengorganisasian Dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan, Disusun oleh Aji Maulana Pamungkas, NPM: 1641030179, Program Studi: Manajemen Dakwah, Telah di Ujikan dalam sidang Munaqosyah di Fakultas Dakwah dan Ilmu komunikasi UIN Raden Intan pada Hari/Tanggal : Rabu, 28 April 2021

TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Hj. Suslina Sanjaya, M.Ag (.....)

Sekretaris : Rouf Tamim, M.Pd.I (.....)

Penguji Utama : Dr. Abdul Syukur, M.Ag (.....)

Penguji Pendamping I: Dr. Tontowi Jauhari, MM (.....)

Penguji Pendamping II: M. Husaini, MT (.....)



Mengetahui,
Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi


H. Khomsahrial Romli, M.Si

96104091990031002

MOTTO

إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الَّذِينَ يُقَاتِلُونَ فِي سَبِيلِهِ صَفًّا كَأَنَّهُمْ بُنْيَانٌ

مَرْصُوصٌ

Sesungguhnya Allah mencintai orang-orang yang berperang di jalan-Nya dalam barisan yang teratur, mereka seakan-akan seperti suatu bangunan yang tersusun kokoh.

(QS. As-Saff Ayat 4)



PERSEMBAHAN

Dengan mengucap rasa syukur kepada Allah SWT serta rasa bangga, ku persembahkan skripsi ini sebagai tanda bukti dan cinta kepada:

1. Terimakasih kepada ayahku Sumardi yang penuh keikhlasan, kesabaran serta perjuangan dalam membimbing anak-anaknya agar menjadi anak yang baik dan telah menjadi tulang punggung keluarga.
2. Terimakasih kepada ibuku Bainah yang penuh keikhlasan, kesabaran serta bertanggung jawab dalam membimbing dan mendidik saya agar menjadi seseorang yang lebih baik di dunia dan diakhirat, yang selalu mendoakan dan mengingatkan demi keberhasilannya, serta yang selalu member kasih sayang, nasihat juga semangat bagi masa depan saya yang lebih baik sedari kecil hingga sekarang.
3. Terima kasih untuk abang dan tetehku Vicky Subangkit dan Marlia Kholifatunnisa telah memberikan semangat dan doa sehingga aku dapat menyelesaikan skripsiku.
4. Terima kasih untuk para bapak/ibu dosen di Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi terimakasih atas bimbingan dan ajarannya sehingga saya dapat menyelesaikan pendidikan S1 ini dengan baik serta melihat dunia dengan ilmu yang sudah diberikan.
5. Untuk seluruh besar keluargaku yang selalu memberikan dukungan, dorongan serta doa agar aku bisa menyelesaikan pendidikan ini.
6. Terima kasih kepada sahabat-sahabatku yaitu: Asep Khusnul Kirom, Arda Ardiyansyah, Yoga Al-Ghifari, Winda Pratiwi,
7. Terima kasih kepada keluarga pondok yang telah menjadi keluarga selama ini
8. Untuk teman-teman seperjuanganku MD A, B, C dan D angkatan 2016 khususnya kelas A atas kebersamaan dan kerukunannya. Semoga kita dapat selalu menjaga tali silaturahmi sampai mati.
9. Almamater tercinta, UIN Raden Intan Lampung yang telah memberikanku kesempatan untuk menimba ilmu serta

membimbing untuk meraih cita-cita yang tinggi, semoga ini awal kesuksesan dalam hidupku.



RIWAYAT HIDUP

Penulis bernama lengkap Aji Maulana Pamungkas dilahirkan di Bandar Lampung, pada tanggal 17 Juli 1998, penulis adalah anak keempat dari empat bersaudara dari pasangan Bapak Sumardi dan Ibu Bainah.

Penulis memulai pendidikan dari Taman Kanak-Kanak Aisyah Tanjung Karang Pusat pada tahun 2003 dan selesai pada tahun 2004. Kemudian melanjutkan ke Sekolah Dasar Negeri (SDN) 2 Pelita pada tahun 2004 dan lulus pada tahun 2010, selanjutnya penulis melanjutkan ke Sekolah Menengah Pertama (SMP) pada tahun 2010 dan lulus pada tahun 2013, kemudian penulis melanjutkan ke Sekolah Madrasah Aliyah (MA) Sunanul Huda pada tahun 2013 dan lulus pada tahun 2016. Kemudian pada tahun 2016 penulis melanjutkan pendidikan di Institut Agama Islam Negeri Raden Intan Lampung yang telah bertransformasi menjadi Universitas Islam Negeri RadenIntan Lampung, Jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.



Aji Maulana Pamungkas

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr. Wb.

Alhamdulillah Segala puji hanya bagi Allah SWT yang senantiasa memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis mampu menyelesaikan skripsi ini dalam rangka memenuhi syarat guna memperoleh gelar Sarjana Sosial (S.Sos) pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung. Dalam menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak menerima bantuan dan bimbingan yang sangat berharga dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. H. Khomsahrial Romli, M.Si selaku Dekan Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung dan beserta jajarannya.
2. Bapak Dr. Tontowi Jauhari, selaku pembimbing I dan Bapak M. Husaini, M.T selaku pembimbing II yang telah banyak meluangkan waktu dan dengan sabar membimbing penulis dalam penyelesaian skripsi ini.
3. Ibu Dr. Hj. Suslina, S.Ag,M.Ag selaku ketua jurusan dan Bapak Husaini, S.T, M.T Selaku sekretaris jurusan Manajemen Dakwah Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi UIN Raden Intan Lampung.
4. Bapak dan Ibu Dosen Prodi Manajemen Dakwah Beserta Staf Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi yang telah memberikan pengetahuan dan segenap bantuan selama menyelesaikan studi.
5. Seluruh petugas perpustakaan UIN Raden Intan Lampung dan perpustakaan Fakultas Dakwah Dan Ilmu Komunikasi yang telah menyediakan dan meminjamkan buku-buku referensi pada penulis untuk menyelesaikan skripsi ini.
6. Abah KH. Zamakhsyari Nawawi selaku pengasuh Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan yang telah memberikan izin kepada penulis dan bantuan demi kelancaran penelitian skripsi ini.

Penulis berharap dan berdo'a kepada Allah SWT semoga kebaikan dan ketulusan hati Bapak dan Ibu serta semua pihak yang telah membantu penulis dalam menyelesaikan skripsi semoga mendapatkan balasan dan pahala yang berlimpah dari Allah SWT.

Bandar Lampung, 2 Maret 2021
Penulis,

Aji Maulana Pamungkas
1641030179



DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
ABSTRAK	ii
SURAT PERNYATAAN	iv
PERSETUJUAN	v
PENGESAHAN	vi
MOTTO	vii
PERSEMBAHAN	viii
RIWAYAT HIDUP	x
KATA PENGANTAR	xi
DAFTAR ISI	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
A. Penegasan Judul	1
B. Latar Belakang Masalah	3
C. Fokus Penelitian	6
D. Rumusan Masalah	6
E. Tujuan Penelitian.....	6
F. Manfaat Penelitian	6
G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan	7
H. Metode Penelitian.....	8
I. Sistematika Pembahasan	13
BAB II PENGORGANISASIAN DAN KINERJA	
A. Pengorganisasian.....	15
1. Pengertian Pengorganisasian.....	15
2. Tujuan Pengorganisasian	16
3. Fungsi Pengorganisasian.....	18
4. Asas-Asas Pengorganisasian.....	19
5. Bagian-Bagian Pengorganisasian.....	22
6. Langkah-Langkah Pengorganisasian	24
B. Kinerja.....	25
1. Pengertian Kinerja.....	25
2. Indikator-Indikator Kinerja	26
C. Pondok Pesantren	28

**BAB III GAMBARAN UMUM PONDOK PESANTREN
SUNANUL HUDA NATAR LAMPUNG
SELATAN**

A. Profil Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar
Lampung Selatan.....33

1. Sejarah Berdirinya Pondok Pesantren33
2. Visi, Misi, dan Tujuan Pondok Pesantren35
3. Struktur Kepengurusan Pondok Pesantren35
4. Program Kerja Pondok Pesantren37
5. Sarana dan Prasarana Pondok Pesantren38

B. Fungsi Pengorganisian di Pondok Pesantren.....40

1. Penentuan Kegiatan yang Ingin Dicapai40
2. Pembagian Pekerjaan Pengurus Pondok
Pesantren41
3. Komponen Pengorganisasian Pondok
Pesantren44
4. Upaya Pondok Pesantren Untuk
Meningkatkan Kinerja.....45

**BAB IV FUNGSI PENGORGANISASIAN DALAM
MENINGKATKAN KINERJA PENGURUS
PONDOK PESANTREN SUNANUL HUDA
NATAR LAMPUNG SELATAN**

A. Fungsi Pengorganisasian Pondok Pesantren
Sunanul Huda47

B. Hasil Analisis Dari Fungsi Pengorganisasian
Pondok Pesantren
Sunanul Huda Natar Lampung Selatan57

BAB V PENUTUP

A. Kesimpulan.....59

B. Rekomendasi59

**DAFTAR PUSTAKA
LAMPIRAN**

BAB I

PENDAHULUAN

A. Penegasan Judul

Penegasan judul yang dimaksud dalam skripsi ini adalah untuk memberikan pengertian terhadap kata-kata yang terdapat dalam judul tersebut, sehingga akan memperjelas pokok permasalahan yang menjadi bahan kajian selanjutnya. Adapun judul skripsi ini adalah : **Fungsi Pengorganisasian dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan** Penegasan judul yang dimaksud dalam skripsi ini adalah sebagai berikut :

Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan perilaku yang efektif antara orang satu dengan yang lainnya, sehingga mereka semua dapat bekerja sama secara efisien dan dengan perilaku yang demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan".¹

Pengorganisasian merupakan suatu proses dimana pekerjaan diatur dan dibagikan kepada para anggota organisasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan efisien.²

Pengorganisasian mempunyai arti menciptakan suatu struktur dengan bagian-bagian yang saling terintegrasi sedemikian rupa sehingga hubungan mereka satu sama lain dipengaruhi oleh hubungan keseluruhan dan mempunyai sebuah tujuan.³

Berdasarkan uraian diatas penulis berpendapat bahwa fungsi pengorganisasian merupakan sebuah langkah-langkah

¹Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi (Jakarta : PT. Bumi Aksara, 2011), h. 118.

² Sri Wiludjen, *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama (Yogyakarta:PT. Graha Ilmu, 2007), h. 92.

³Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2011), h. 188.

yang dilakukan oleh organisasi untuk mengatur dan membagi para pelaku organisasi tersebut dengan keahlian nya masing-masing

Menurut *Hakim* kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu perusahaan pada suatu periode waktu tertentu, yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari instansi dimana individu tersebut bekerja. Kinerja juga merupakan perbandingan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dengan standar yang telah ditentukan.⁴

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.⁵

Berdasarkan uraian diatas Kinerja adalah salah satu unsur yang dievaluasi dalam menilai kinerja karyawan dari hasil kerjanya. kinerja adalah evaluasi dalam menilai kinerja pengurus di Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan. Adapun penilaian perilaku tersebut: kesetiaan, kejujuran, kepemimpinan, kerjasama, loyalitas, dedikasi dan partisipasi pengurus.⁶

Pondok pesantren merupakan sekolah Islam berasrama yang terdapat di Indonesia. Pendidikan dalam pondok pesantren bertujuan untuk memperdalam pengetahuan tentang Al-Qur'an dan sunnah Rasul.⁷

M Arifin mengemukakan pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kompleks) dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem

⁴Aguatiani Asis “ *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Bontang Selatan*” Jurnal ILMU PEMERINTAHAN Volume 2, Nomor 3, Tahun 2014, ISSN No. 2640-2649, h. 3

⁵Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 164

⁶Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000), h. 164

⁷Mujamil Qomar, *Pesantren*, (Jakarta: Erlangga, 2000) h.26

pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada dibawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.⁸

Berdasarkan uraian diatas penulis menyimpulkan bahwa pondok pesantren adalah suatu lembaga dakwah yang bertujuan untuk mengajarkan pendalaman-pendalaman tentang ajaran-ajaran al-qur'an dan rasul.

Pondok pesantren yang dimaksud di skripsi ini adalah Pondok Pesantren Sunanul Huda yang beralamat di Natar Lampung Selatan. Berdasarkan dari penegasan judul tersebut penulis ingin lebih mengetahui usaha yang dilakukan pimpinan dalam menerapkan pengorganisasian dengan meningkatkan kinerja pengurus guna mencapai tujuan Pondok Pesantren.

B. Latar Belakang

Sebagai makhluk sosial, manusia tidak dapat hidup sendiri dan selalu bergantung satu sama lain. Hampir sebagian besar tujuan manusia hanya dapat terpenuhi apabila berhubungan dengan orang lain. Karena pada hakikatnya dimanapun manusia berada, jika ia memahami dan menghendaki hidup untuk kehidupan yang lebih layak, maka selama itu pula manusia senantiasa memerlukan kerjasama antara manusia dengan manusia lainnya. Salah satu tantangan yang dihadapi umat manusia di masa kini dan masa depan adalah untuk menciptakan organisasi yang beraneka ragam dan memudahkan manusia untuk mengelolanya, sehingga menuntut pengelolaan yang semakin efektif, efisien, dan produktif.

Oleh karena itu, sebuah organisasi harus mempunyai perhatian lebih pada manajemen pengembangan sumber daya manusia untuk memperoleh tenaga kerja atau sumber daya manusia yang professional dan adapun untuk mewujudkan situasi yang demikian, perlu peningkatan kesadaran yang tinggi tentang

⁸*Ibid*, h. 27

maksud dari semua kegiatan manajemen pondok pesantren, yaitu untuk meningkatkan sumber daya manusia terhadap keberhasilan organisasi. Dengan kata lain, bahwa kebijaksanaan apapun yang diterapkan dan dirumuskan dalam pengembangan serta langkah-langkah apapun yang diambil dalam manajemen pondok pesantren, semuanya itu berkaitan dengan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan untuk dicapai.

Dengan kata lain tanpa pengorganisasian para pelaksana tidak mempunyai pedoman kerja yang jelas dan tegas, ini yang dapat mengakibatkan kegagalan dalam mencapai tujuan. Jadi pentingnya pengorganisasian dapat mempengaruhi suatu organisasi, apabila lembaga atau organisasi dapat memaksimalkan fungsi pengorganisasian maka suatu kegiatan dapat dikerjakan dengan membagi pekerjaan tersebut dan membuat kerja yang efektif.

Pondok Pesantren sebagai lembaga pendidikan dan dakwah, keberadaan pondok pesantren telah membudaya dikalangan sebagian besar bangsa Indonesia, khususnya umat Islam. Sebagaimana diketahui bahwa hampir setiap daerah yang mayoritas penduduknya pemeluk Islam didapati pondok pesantren juga merupakan lembaga pendidikan yang komplit, praktis dan sederhana.

Hal ini disebabkan karena lembaga ini digunakan sebagai tempat untuk penampungan para santri dengan segala kelengkapannya.

Manajemen dan kepemimpinan pendidikan pondok pesantren hakikatnya adalah suatu proses penataan dan pengelolaan lembaga pondok pesantren yang melibatkan sumber daya manusia dan non manusia dalam menggerakkan mencapai tujuan pendidikan pesantren secara efektif dan efisien. Terkait hal itu, secara umum pesantren masih menghadapi kendala serius menyangkut ketersediaan sumber daya manusia professional dan penerapan manajemen yang umumnya masih konvensional, misalnya tiadanya pemisahan yang jelas antara yayasan, pimpinan madrasah, guru, dan staf administrasi, dan banyaknya

penyelenggaraan administrasi yang belum sesuai aturan baku organisasi.⁹Penelitian ini terkait dengan fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren.

Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan dibangun pada tahun 1999 dan baru diresmikan pada tanggal 9 juni 2001 serta merupakan bagian dari lembaga pendidikan dan juga lembaga dakwah yang di pimpin oleh, K.H. Zamakhsyari Nawawi beliau adalah seorang pemimpin di pondok pesantren yang memiliki pengaruh cukup tinggi di lingkungan santri dan di lingkungan masyarakat.

Berdasarkan penjelasan diatas dapat diperoleh penjelasan bahwa fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan adalah bagaimana upaya seorang kiyai dalam meningkatkan kinerja pengurus pondok.

Maka dari penjelasan diatas timbul keinginan peneliti untuk ingin lebih mengetahui **Fungsi Pengorganisasian dalam Meningkatkan Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan**

Ada beberapa hal yang menjadi alasan penulisan dalam memilih judul ini sebagai penelitian diantaranya:

1. Secara objektif

Alasan penulis memilih judul fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan dikarenakan masih banyak pondok pesantren yang berbasis salafi dalam pengorganisasiannya masih tumpang tindih tiadanya pemisahan yang jelas dalam kepengurusannya.

2. Secara subjektif

Alasan penulis memilih Pondok Pesantren Huda Natar Lampung Selatan karena jarak tempuh antara tempat tinggal

⁹Kompri, M.Pd.I. *Manajemen dan Kepemimpinan Pondok Pesantren*, (Jakarta: Prenadamendia Group, 2018), hlm. 1

penulis dan pondok terjangkau dan banyak bahan-bahan yang mendukung dalam penelitian lapangan baik secara observasi, wawancara, maupun dokumentasi serta belum ada yang meneliti Pondok Pesantren tersebut.

C. Fokus Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti lebih memfokuskan untuk meneliti lebih lanjut tentang fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan.

D. Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah di atas, maka masalah yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini adalah: Bagaimana Fungsi Pengorganisasian dalam Meningkatkan Kualitas Kinerja Pengurus di Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan?

E. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini dilakukan yaitu: Untuk mengetahui Bagaimana fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan.

F. Manfaat Penelitian

Berdasarkan pokok permasalahan diatas, maka tujuan penelitian ini untuk mendiskripsikan Peran Kiai dan Pembinaan Kedisiplinan.

Signifikansi yang dapat diperoleh dari penelitian ini adalah:

1. Secara teoritis penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penerapan fungsi pengorganisasian sekaligus materi dan evaluasi bagi pondok pesantren sunanul huda dalam

meningkatkan kualitas kinerja pengurus nya. dan dapat menjadi bahan rujukan bagi peneliti selanjutnya.

2. Secara peraktis penelitian ini diharapkan dapat menjadi acuan dalam penerapan fungsi pengorganisasian sekaligus materi dan evaluasi bagi pondok pesantren sunanul huda dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus. dengan penelitian ini diharapkan untuk menambah kajian ilmu bagi aktivitas akademik Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi dan bagi penulis untuk mendapatkan gelar Sarjana Sosial pada Fakultas Dakwah dan Ilmu Komunikasi.

G. Kajian Penelitian Terdahulu yang Relevan

Tinjauan Pustaka merupakan sebuah penjelasan secara sistematis dan logis antara hubungan penelitian yang akan dilakukan dengan penelitian terdahulu atau dengan buku-buku mengenai topik yang akan diteliti. Setelah penulis melakukan tinjauan keperustakaan, penulis hanya mendapatkan buku-buku dan skripsi yang membahas tentang pengorganisasian dan kualitas kinerja, meskipun demikian belum ada yang meneliti secara fokus tentang fungsi pengorganisasian daalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan, ada juga beberapa karya ilmiah yang berhubungan dan mendukung penelitian ini.

M Ali Musa Nasution,, NIM : 148320008 Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, Medan, dengan judul “Pengaruh Kualitas Kerja dan Pengawasan Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan 2018”

Dari penelitian dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerjadan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dinaskebersihan dan pertamanankota medan.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, perbedaannya terletak pada fokus

kajian dan pendekatannya.¹⁰ Penelitian terdahulu melakukan bagaimana pengaruh kualitas kerja terhadap kinerja pegawai dinas. Sedangkan penelitian yang penulis teliti saat ini, Fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus pondok pesantren sunanul huda natar lampung selatan.

Puput Wahyu Lestari NIM 10563201010, ilmu administrasi Negara fakultas ilmu sosial dan politik universitas maritime raja ali haji tanjung pinang, dengan judul : “Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjung Pinang”¹¹.

Berdasarkan uraian diatas maka penelitian ini berbeda dengan penelitian sebelumnya, perbedaannya terletak pada fokus kajian dan pendekatan. Penelitian terdahulu melakukan pendekatan melalui bagaimana pengaruh kualitas pegawai terhadap pelayanan publik di kantor pelayanan pajak daerah provinsi kepulauan Riau Samsat Tanjung Pinang. Sedangkan penelitian yang penulis teliti saat ini yaitu fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus Pondok Peantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan.

H. Metode Penelitian

Metode penelitian adalah alat seleksi dan prosedur untuk melakukan penelitian. Untuk mencapai tujuan penelitian, peneliti menggunakan metode kualitatif dengan mengadopsi metode deskripsi. Dalam penelitiannya, metode deskriptif menggambarkan data atau objek secara alami, obyektif dan jujur. Metode deskriptif ini digunakan untuk

¹⁰M Ali Musa Nasution, “Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” (Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, Medan, 2018)

¹¹ Puput Wahyu Lestari “Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjung Pinang,(Naskah Publikasi Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2015)

menggambarkan hasil pengumpulan data yang dilakukan oleh penulis, penulis memilih metode deskriptif karena dapat menggambarkan secara detail tentang individu, kondisi, gejala atau kelompok tertentu.

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif deskriptif analisis untuk menghasilkan data deskriptif berupa kata – kata tertulis atau lisan orang dan perilaku yang dapat diamati.¹²

1. Jenis Dan Sumber Data Penelitian

a. Jenis Penelitian

Dengan melihat dari jenis penelitian yang dilakukan oleh penulis, maka penelitian menggunakan penelitian lapangan (*Field research*) yaitu penelitian secara langsung dengan terjun ke lapangan. Penelitian dilakukan di Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan.¹³

b. Sumber Data

1) Sumber data primer

Yaitu data-data yang dijadikan referensi pokok dalam penelitian ini yang diambil dari data-data lapangan, seperti hasil wawancara dan observasi lapangan, disamping itu yang dijadikan sebagai sumber data yang lain seperti ketua Pondok dan ketua bidang sarana prasarana, ketua bidang pendidikan Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan.

¹² Lexy J. Moeloeng, *Metodologi Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Remaja Rosdakarya, 2004), h. 3

¹³ Institut Agama Islam Cipasung, *.Pedoman Umum Penulisan Skripsi dan Tesis*, Tasikmalaya (Tim Penyusun IAIC Cipasung, Tasikmalaya, 2015), h. 24

2) Sumber data sekunder

Yaitu data-data yang dijadikan referensi tambahan dan pelengkap dalam penelitian ini. Dokumentasi beserta keterangan-keterangan lain, selain itu juga data sekunder dalam penelitian ini dapat diperoleh dari referensi atau buku-buku yang membahas tentang pengorganisasian dan kinerja. Dapat juga melalui skripsi terdahulu internet, koran, dan media sosial lainnya.

2. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan sebuah langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari sebuah penelitian adalah mendapatkan data penelitian yang diperlukan. Tanpa mengetahui teknik penelitian maka penelitian tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan dan diperlukan. Teknik pengumpulan data yang dilakukan adalah dengan cara observasi (pengamatan), interview (wawancara, kuisioner, angket). Dokumentasi dan gabungan keempatnya.¹⁴ Sedangkan dalam hal ini peneliti menggunakan tiga teknik pengumpulan data yaitu observasi, wawancara dan dokumentasi.

a. Metode Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara mengamati tempat penelitian dan mencatat secara sistematis gejala-gejala yang diselidiki.¹⁵

Metode ini digunakan penulis untuk mencari data-data yang berkaitan dengan berkenaan pada fungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus pondok pesantren. Observasi ini dilakukan

¹⁴Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017) Cet. Ke-2. h.2.

¹⁵ *Ibid.*, h. 149.

dengan cara mengumpulkan data-data langsung dari objek penelitian yang sudah ditetapkan dan peneliti melakukan pengamatan secara langsung agar data yang diperoleh lebih akurat.

b. Metode Wawancara (Interview)

Wawancara merupakan salah satu alat pengumpulan data untuk melakukan studi pendahuluan yang bertujuan untuk menemukan permasalahan-permasalahan yang harus diteliti dan proses yang digunakan pada metode wawancara adalah tanya jawab secara lisan antara dua orang maupun lebih untuk mendapatkan informasi-informasi ataupun keterangan.¹⁶

Adapun dalam penelitian ini penulis menggunakan jenis wawancara tidak berstruktur, wawancara tidak berstruktur merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pertanyaan tertulis kepada responden untuk dijawab.¹⁷ Maka dari itu penulis bebas bertanya apa saja serta harus menggunakan acuan pertanyaan terperinci dan lengkap agar data-data yang diperoleh sesuai dengan yang diharapkan, pertanyaan yang diajukan penulis terkait dan fokus padafungsi pengorganisasian dalam meningkatkan kualitas kinerja pengurus Pondok Pesantren Sunanul Huda Natar Lampung Selatan.

c. Metode Dokumentasi

Metode dokumentasi adalah sebuah tehnik pengumpulan data dalam metode penelitian sosial. Pada dasarnya metode ini digunakan untuk menelusuri data historis. Dengan demikian, pada penelitian sejarah maka

¹⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, (Bandung: Alfabeta: 2017), h. 137.

¹⁷ *Ibid.*, h. 145.

bahan dokumenter memegang peranan yang amat penting untuk menjadi keabsahan data.

Metode ini digunakan untuk melengkapi data yang berhubungan dengan obyek yang mau diteliti, dan dokumentasi yang diharapkan berupa sejarah berdirinya Pondok Pesantren, Visi Misi, struktur pengurus, jadwal kegiatan, target yang ingin dicapai.

3. **Prosedur Analisis Data**

Jika dilihat dari masalah tujuan peneliti, maka penelitian ini merupakan penelitian implikatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Sedangkan teknik pengumpulan data didapatkan melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Miles dan Huberman mengatakan bahwa segala aktifitas dalam analisis data kualitatif dilakukan interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya sudah jenuh. Aktivitas didalam analisis data yaitu: *data reduction*, *data display*, dan *data conclusion*.¹⁸

a. *Data Reduction* (Reduksi Data)

Data yang diperoleh dari pengamatan langsung kelapangan jumlahnya cukup banyak, untuk itu akan dicatat secara teliti dan rinci. Semakin lama peneliti pergi kelapangan, maka jumlah data yang dikumpulkan dan diperlukan akan semakin banyak, kompleks dan rumit. Untuk itu perlu segera dilakukan analisis data melalui reduksi data yakni dengan cara merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting dicari tema dan polanya.¹⁹

b. *Data Display* (Penyajian Data)

Setelah data direduksi, maka langkah selanjutnya adalah mendisplay data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian

¹⁸*Ibid.* h. 246.

¹⁹*Ibid.* h. 247

singkat, bagan, hubungan antara kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Miles dan Huberman menyatakan “yang paling sering digunakan untuk penyajian data dalam penelitian kualitatif adalah dengan teks yang bersifat naratif.”²⁰

c. *Conclusion*

Langkah ketiga dalam analisis data kualitatif adalah penarikan kesimpulan. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan dan berikutnya.²¹

4. Pemeriksaan keabsahan data

Teknik pemeriksaan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Triangulasi. Triangulasi yang diterapkan adalah triangulasi sumber dan metode. Triangulasi sumber dengan menggunakan metode observasi, wawancara, dan dokumentasi. Data dikategorikan absah apabila terdapat kesesuaian antara subjek penelitian yang satu dengan subjek penelitian yang lain dan kesesuaian informasi antara hasil wawancara, observasi, dan juga dokumentasi.

I. Sistematika Pembahasan

Pembahasan hasil ini akan disistematika menjadi lima bab yang saling berkaitan satu sama lain. Sebelum memasuki bab pertama akan didahului dengan: sampul, halaman judul, halaman persetujuan, halaman pengesahan, halaman pernyataan keaslian, halaman motto, halaman persembahan, halaman kata pengantar, halaman daftar isi, halaman daftar table, halaman daftar gambar dan abstrak.

Pada bab pertama atau pendahuluan berisi sub bab; penegasan judul, latar belakang masalah, fokus penelitian,

²⁰ *Ibid.* h. 249.

²¹ *Ibid.* h. 252.

rumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, kajian penelitian terdahulu yang relevan, metode penelitian serta sistematika pembahasan.

Pada bab kedua atau kerangka teori membuat uraian kerangka teori relevan dan terkait dengan tema skripsi.

Pada bab ketiga atau metode penelitian membuat secara rinci mengenai gambaran umum objek penelitian serta penyajian fakta dan data penelitian.

Pada bab empat atau hasil dari pembahasan bab sebelumnya yang mana berisi tentang analisis data penelitian dan temuan penelitian.

Pada bab kelima atau penutup berisi kesimpulan, saran-saran atau rekomendasi. Kemudian pada bagian akhir berisi daftar pustaka dan lampiran-lampiran.



BAB II

FUNGSI PENGORGANISASIAN DAN KINERJA

A. Pengorganisasian

1. Pengertian Pengorganisasian

Pengertian pengorganisasian dan organisasi sangat lah berbeda. Pengorganisasian merupakan seluruh proses pengelompokkan-pengelompokkan orang-orang, alat-alat, tugas-tugas, tanggung jawab, dan wewenang sedemikian rupa sehingga tercipta suatu organisasi yang dapat digerakkan sebagai salah satu kesatuan dalam rangka mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan.¹Sedangkan organisasi merupakan sebuah alat atau wadah untuk pengorganisasian. Hasil dari pengorganisasian adalah organisasi. pengorganisasian juga dapat diartikan sebagai penentuan suatu pekerjaan-pekerjaan, pengelompokkan tugas-tugas, dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan. Adapun pengertian-pengertian yang penulis kumpulkan mengutip dari beberapa pendapat ahli, sebagai berikut :

a. George R. Terry

“Pengorganisasian adalah tindakan mengusahakan hubungan-hubungan perilaku yang efektif antara orang satu dengan yang lainnya, sehingga mereka semua dapat bekerja sama secara efisien dan dengan perilaku yang demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu untuk mencapai tujuan atau sasaran yang diharapkan”

h. 117 ¹M.Munir,& Wahyu Ilahi, , *Manajemen Dakwah*(Jakarta : Kencana, 2019),

b. Koontz dan O'Donnel

“Pengorganisasian meliputi penentuan penggolongan-penggolongan kegiatan yang diperlukan untuk tujuan-tujuan organisasi, pengelompokkan kegiatan-kegiatan tersebut ke dalam suatu bagian yang dipimpin oleh seorang pemimpin, serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya”²

c. Jones Dan George

“Pengorganisasian merupakan suatu proses yang dilakukan oleh para pemimpin untuk menetapkan hubungan kerja diantara para karyawan agar memungkinkan organisasi mencapai tujuan yang diharapkan secara efektif dan efisien”³

Jika dilihat dari pendapat-pendapat para ahli diatas penulis menyimpulkan bahwa pengorganisasian merupakan suatu yang penting dalam organisasi karena didalam pengorganisasian terdapat proses penentuan dari tugas-tugas, pengelompokkan-pengelompokkan, alat-alat, kegiatan-kegiatan dan menetapkan wewenang untuk mencapai tujuan yang efektif dan efisien. Maka dari itu, pengorganisasian merupakan sesuatu yang sangat penting dalam organisasi untuk lancarnya organisasi tersebut.

2. Tujuan Pengorganisasian

Tujuan Pengorganisasian adalah agar pembagian kerja dapat dilakukan dengan penuh tanggung jawab. Pembagian tugas diharapkan dapat meningkatkan keterampilan masing-masing anggota organisasi (spesialisasi) dalam mengelola tugas yang ditugaskan. Jika organisasi dijalankan dengan ketidaksesuaian dengan bidang keahliannya, maka bukan tidak mungkin akan menyebabkan

²Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian, Dan Masalah*, Edisi Revisi (Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2016), h. 118.

³Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta :PT. Gelora Aksara Pratama, 2009), h.92

kesalahan dalam pelaksanaan pekerjaan. Berikut ini adalah beberapa tujuan dari pengorganisasian:

a. Membantu Koordinasi

Menetapkan unit kerja secara terkoordinasi sehingga tujuan organisasi dapat dicapai dengan mudah dan efektif. Diperlukan koordinasi ketika memisahkan unit kerja yang terpisah dan bukan dari jenis yang sama tetapi merupakan bagian dari suatu organisasi.

b. Memperlancar Pengawasan

Dukung pengawasan dengan menunjuk anggota yang kompeten dan profesional di setiap unit organisasi. Oleh karena itu, sebuah unit dapat ditempatkan di seluruh organisasi sedemikian rupa sehingga tujuan kerjanya tercapai bahkan di posisi yang berbeda. Unit kontrol yang identik dapat diintegrasikan dalam sistem pemantauan terintegrasi yang identik.

c. Maksimalisasi Manfaat Spesialisasi

Membantu seseorang menjadi lebih berpengalaman dalam profesi tertentu. Spesialisasi ahli berpotensi tinggi dalam menciptakan produk berkualitas tinggi untuk diproduksi sehingga manfaat produk memastikan kepuasan dan memenangkan kepercayaan dari pengguna.

d. Penghematan Biaya

Pertimbangan tentang peningkatan efisiensi. Oleh karena itu, para pelaku organisasi akan berhati-hati setiap kali mereka menambahkan unit kerja baru yang juga mencakup penambahan tenaga kerja yang membutuhkan jumlah tambahan upah yang relatif besar. Penambahan unit kerja harus dipertimbangkan berdasarkan pada nilai kontribusi dan profesional pekerja baru untuk menekan upah yang berlebihan.

e. Meningkatkan Kerukunan Hubungan Antar Manusia

Membantu pekerja-pekerja lain untuk saling bekerja sama dan melengkapi antara satu sama lain, mengurangi rasa kejenuhan dalam bekerja dan menciptakan rasa saling membutuhkan satu sama lain, maka dari itu pihak manajer atau pemimpin harus mampu membuat pendekatan-pendekatan sosial dengan cara menanamkan rasa solidaritas dan berusaha dapat menampung berbagai perbedaan-perbedaan yang sifatnya individualis.⁴

3. Fungsi Pengorganisasian

Fungsi pengorganisasian adalah proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan desain sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan memastikan bahwa semua pihak dalam organisasi dapat bekerja sama secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi.⁵

Pengorganisasian (*organizing* = pembagian kerja) berkaitan erat dengan fungsi perencanaan, karena pengorganisasian pun harus direncanakan. Pengertian pengorganisasian (*organizing*) dan organisasi (*organization*) berbeda.

Organisasi berasal dari kata *organizem* yang berarti menciptakan struktur dengan bagian-bagian yang diintegrasikan sedemikian rupa, sehingga hubungannya satu sama lain terikat oleh hubungan keseluruhannya.⁶

George R. Terry mengemukakan “Fungsi pengorganisasian memiliki pengertian sebagai tindakan mengusahakan hubungan-hubungan kelakuan yang efektif

⁴<https://adalah.co.id/pengorganisasian/>

⁵Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Edisi Revisi* (Jakarta :PT. Bumi Aksara, 2011), H. 118.

⁶*Ibid.*, h. 120

antara orang-orang, sehingga mereka dapat bekerja sama secara efektif dan efisien, dengan demikian memperoleh kepuasan pribadi dalam hal melaksanakan tugas-tugas tertentu dalam kondisi lingkungan tertentu guna mencapai tujuan atau sasaran tertentu”.

Koontz & O’Donnel, berpendapat “Fungsi pengorganisasian manajer meliputi penentuan penggolongan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk tujuan-tujuan perusahaan, pengelompokan kegiatan-kegiatan tersebut kedalam suatu bagian yang dipimpin oleh seorang manajer, serta melimpahkan wewenang untuk melaksanakannya”.

Malayu S. P. Hasibuan, menjelaskan “Fungsi pengorganisasian adalah fungsi manajemen dan merupakan suatu proses yang dinamis, sedangkan organisasi merupakan alat atau wadah yang statis. Pengorganisasian dapat diartikan penentuan pekerjaan-pekerjaan yang harus dilakukan, pengelompokan tugas-tugas, dan membagi-bagikan pekerjaan kepada setiap karyawan, penetapan departemen-departemen (sub-sistem), serta penentuan hubungan-hubungan”.⁷

Dari pendapat-pendapat diatas penulis menyimpulkan bahwa fungsi pengorganisasian adalah sebuah strategi dalam mengelompokkan baik pekerja, alat-alat, sarana, prasarana, dan tugas-tugas agar organisasi tertata dan berjalan sesuai dengan bidang serta kegunaanya

4. Asas-asas Pengorganisasian

Organisasi mempunyai asas-asas yang mana untuk membentuk organisasi yang efektif, efisien dan sesuai dengan kebutuhannya sebagai berikut :

⁷Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Cet II* (Jakarta : PT. Toko Gunung Agung, 1996), h. 113

- a. *(Principle Of Organizational)* Asas Tujuan Organisasi
Tujuan organisasi harus jelas dan rasional, apakah bertujuan untuk mendapatkan laba ataukah untuk memberikan pelayanan. Hal ini merupakan bagian penting dalam menentukan struktur organisasi.
- b. *(Principle Of Unity Of Objective)* Asas Kesatuan Tujuan
Di dalam suatu organisasi (perusahaan) harus ada kesatuan tujuan yang ingin dicapai. Organisasi secara keseluruhan dan tiap-tiap bagiannya harus berusaha untuk mencapai tujuan tersebut. Organisasi akan kacau, jika tidak ada kesatuan.
- c. *(Principle Of Unity Of Command)* Asas Kesatuan Perintah
Hendaknya setiap bawahan menerima perintah ataupun memberikan pertanggung jawaban hanya kepada satu orang atasan, tetapi seorang atasan dapat memerintah beberapa orang bawahan.
- d. *(Principle Of The Span Of Management)* Asas Rentang Kendali
Seorang manajer hanya dapat memimpin secara efektif sejumlah bawahan tertentu, misalnya 3 sampai 9 orang. Jumlah bawahan ini tergantung kecakapan dan kemampuan manajer bersangkutan.
- e. *(Principle Of Delegation Of Authority)* Asas Pendelegasian wewenang
Hendaknya pendelegasian wewenang dari seseorang atau sekelompok orang kepada orang lain jelas dan efektif, sehingga ia mengetahui wewenangnya.
- f. *(Principle Of Parity Of Authority And Responsibility)* Asas Keseimbangan Wewenang dan Tanggung Jawab
Hendaknya wewenang dan tanggung jawab seimbang.

Wewenang yang didelegasikan dengan tanggung jawab yang timbul karenanya harus sama besarnya, hendaknya wewenang yang didelegasikan tidak meminta pertanggung jawaban yang lebih besar dari wewenang itu sendiri atau sebaliknya.

g. (*Principle Of Responsibility*) Asas Tanggung Jawab

Hendaknya pertanggung jawaban dari bawahan terhadap atasan harus sesuai dengan garis wewenang dan pelimpahan wewenang; seseorang hanya bertanggung jawab kepada orang yang melimpahkan wewenang tersebut.

h. (*Principle Of Departmentation*) Asas Pembagian Kerja

Pengelompokan tugas-tugas, pekerjaan-pekerjaan, atau kegiatan-kegiatan yang sama ke dalam satu unit kerja hendaknya didasarkan atas eratnya hubungan pekerjaan tersebut.

i. (*Principle Of Personnel Placement*) Asas Penempatan Personalia

Hendaknya penempatan orang-orang pada setiap jabatan harus didasarkan atas kecakapan, keahlian dan keterampilannya; kesalahan manajemen penempatan harus dihindarkan.

j. (*Principle Of Scalar Chain*) Asas Jenjang Berangkai

Hendaknya saluran perintah atau wewenang dari atas ke bawah harus merupakan mata rantai vertikal yang jelas yang tidak terputus-putus serta menempuh jarak yang terpendek. Sebaliknya pertanggung jawaban dari bawahan ke atasan juga melalui mata rantai vertikal, jelas dan menempuh jarak terpendeknya. Hal ini penting, karena dasar organisasi yang fundamental

adalah rangkaian wewenang dari atas ke bawah tindakan dumping hendaknya dihindarkan.⁸

k. *(Principle Of Efficiency)* Asas Efisiensi

Suatu organisasi dalam mencapai tujuannya harus dapat mencapai hasil yang optimal dengan pengorbanan yang minimal.

l. *(Principle Of Continuity)* Asas Kesenambungan

Organisasi harus mengusahakan cara-cara untuk menjamin kelangsungan hidupnya.

m. *(Principle Of Coordination)* Asas Koordinasi

Asas ini merupakan tindak lanjut dari asas-asas organisasi lainnya. Koordinasi dimaksudkan untuk menyamakan dan mengintegrasikan segala tindakan, supaya terarah kepada sasaran yang ingin dicapai.⁹

5. Bagian-bagian Pengorganisasian

Ada empat bagian yang menjadi dasar untuk melakukan proses pengorganisasian, di antaranya:

a. Pembagian Kerja *(Division Of Work)*

Abdul Syani mengemukakan bahwa Pembagian kerja merupakan pemecahan tugas-tugas sehingga setiap orang atau karyawan dalam sebuah organisasi bertanggung jawab dan melaksanakan aktivitas yang telah ditentukan saja.

James A.F. Stoner juga berpendapat bahwa pembagian kerja merupakan sebuah penjabaran tugas-tugas yang harus dikerjakan sehingga setiap orang dalam organisasi bertanggung jawab untuk melaksanakan seperangkat aktivitas tertentu dan bukan keseluruhan tugas.

⁸Badarudin, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung : Alfabeta, 2015), h. 112.

⁹*Ibid*, h. 113.

Maka dari itu pembagian kerja perlu dilaksanakan secara teliti dengan sangat penuh pertimbangan. Hal ini membuktikan berarti dalam proses pembagian kerja harus ada sebuah penyesuaian antara keahlian dan jenis pekerjaan yang akan dikerjakan oleh pekerja dengan disertai oleh prosedur-prosedur dan disiplin kerja yang mudah dipahami oleh para pekerja yang bersangkutan. Di dalam sebuah organisasi, pembagian kerja atau tugas pekerjaan merupakan keharusan mutlak tanpa itu kemungkinan terjadinya tumpang tindih menjadi amat besar. Pembagian tugas pekerjaan pada akhirnya akan menghasilkan departemen-departemen dan *Job Description* dari masing-masing departemen sampai unit terkecil dalam organisasi. Dengan pembagian tugas pekerjaan, ditetapkan sekaligus susunan organisasi (struktur organisasi), tugas dan fungsi masing-masing unit dalam organisasi, hubungan-hubungan serta wewenang masing-masing unit organisasi. Pembagian tugas perlu dilihat dari manfaat yang diperoleh dari penerapan spesialisasi, tetapi dalam rangka mewujudkan penempatan orang yang tepat, jabatan yang tepat dan mempermudah pengawasan atasan.

b. Pengelompokan Pekerjaan (*Departementalisasi*)

Departementalisasi merupakan usaha membagi atau pengelompokan kegiatan-kegiatan kerja suatu organisasi dalam unit-unit yang mampu dikelola dengan baik agar kegiatan-kegiatan yang sejenis dan saling berhubungan dapat dikerjakan bersama. *Departementalisasi* juga tercermin dalam struktur formal organisasinya dan tampak atau ditunjukkan oleh suatu bagan organisasi.

c. Penentuan relasi antar bagian dalam organisasi (*Hierarchy*)

Hierarchy adalah hubungan antar bidang dalam suatu organisasi untuk melaksanakan kegiatan kerja,

termasuk kepada sesama bidang (horizontal) dan kepada pemimpin atau yang di pimpin (vertikal).

d. Koordinasi (*Coordination*)

Koordinasi adalah hubungan antar bidang dalam suatu organisasi untuk bekerja sama demi tercapainya suatu tujuan, termasuk kepada sesama bidang (horizontal) dan kepada pemimpin atau yang di pimpin (vertikal).¹⁰

6. Langkah-langkah Pengorganisasian

Pengorganisasian merupakan proses yang mana struktur organisasi dibuat dan ditegakkan. Proses ini meliputi ketentuan dan kegiatan-kegiatan spesifik untuk menyelesaikan semua tujuan organisasi, pengelompokan kegiatan tersebut berkaitan dengan susunan yang logis dan tugas dari kelompok kegiatan bagi suatu jabatan atau orang yang bertanggung jawab.

Adapun proses pengorganisasian meliputi pembatasan dan jumlah tugas-tugas, pengelompokan tugas-tugas, pendelegasian wewenang. Langkah-langkah pengorganisasian di antaranya:

- a. Tujuan, manajer harus mengetahui tujuan organisasi yang ingin dicapai, *profit motive* atau *service motive*.
- b. Penentuan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengetahui, merumuskan dan mengelompokkan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dan menyusun daftar kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan.
- c. Pengelompokan kegiatan-kegiatan, artinya manajer harus mengelompokkan kegiatan-kegiatan kedalam beberapa kelompok atas tujuan yang sama, kegiatan-

¹⁰T.Hani Handoko, *Manajemen edisi 2 pengorganisasian dan Struktur Organisasi* (Yogyakarta: BPF), h. 20

- kegiatan yang sama dan berkaitan erat disatukan kedalam suatu departemen atau satu bagian.
- d. Pendelegasian wewenang, artinya manajer harus menetapkan besarnya wewenang yang didelegasikan kepada setiap departemen.
 - e. Rentang kendali, artinya manajer harus menetapkan jumlah karyawan pada setiap departemen atau bagian.

B. Kinerja

1. Pengertian Kinerja

Kinerja karyawan merupakan suatu hasil yang dicapai oleh pekerja dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan tertentu.

Robbins menyatakan bahwa kinerja karyawan adalah fungsi dari interaksi antara kemampuan dan motivasi. Simamora menyatakan bahwa maksud penetapan tujuan kinerja karyawan adalah menyusun sasaran yang berguna tidak hanya bagi evaluasi kinerja pada akhir periode tetapi juga untuk mengelola proses kerja selama periode tersebut.

As'ad mengatakan bahwa kinerja karyawan merupakan sebuah kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja pada dasarnya merupakan hasil kerja dari seorang karyawan selama masa tertentu. Berhasil atau tidaknya kinerja karyawan dipengaruhi oleh tingkat kinerja dari karyawan secara individu maupun kelompok.

Menurut Bernardin dan Russel ada 6 kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana kinerja karyawan secara individu, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas, kemandirian, dan komitmen kerja.

Menurut Siagian kinerja sebagai upaya yang sistematis dalam kehidupan organisasional melalui cara dimana para karyawan diberi kesempatan untuk turut

berperan menentukan cara mereka bekerja dan sumbangan yang mereka berikan kepada organisasi dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasarannya.

Mangkuprawira mendefinisikan kinerja merupakan tingkat kepuasan, motivasi, keterlibatan dan pengalaman komitmen perseorangan mengenai kehidupan mereka dalam bekerja.

Maryoto menyatakan bahwa kinerja merupakan suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi dari kerja tersebut yang dilaksanakan dengan baik, tertib, dan benar serta dapat membantu dalam meningkatkan motivasi kerja sekaligus meningkatkan loyalitas organisasi kepada karyawan atau pegawai.

Flippo berpendapat kinerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna.¹¹

2. Indikator Kinerja

Indikator kualitas kinerja dalam penelitian ini adalah menurut Kusnandi

- a. Kemampuan karyawan, bagian kinerja dari seorang karyawan yang dapat di prediksi melalui perkiraan relevansi tugas dan kemampuan intelektual dari setiap individu yang ada di dalam perusahaan
- b. Keterampilan karyawan, karyawan merupakan salah satu faktor produksi yang dapat menghasilkan produk tersedianya karyawan yang cakap dan memiliki keahlian di bidangnya masing-masing sangat penting bagi kemajuan perusahaan

¹¹M Ali Musa Nasution, "Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan" (Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, Medan, 2018), h. 8

- c. Kedisiplinan karyawan, yaitu kesadaran dan ketersediaan seseorang mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya.

Hasibuan berpendapat bahwa indikator dari kualitas kinerja sebagai berikut:

- a. Potensi diri

Potensi diri merupakan kemampuan, kekuatan, baik yang belum terwujud maupun yang telah terwujud, yang dimiliki seseorang, tetapi belum sepenuhnya terlihat atau dipergunakan secara maksimal.

- b. Hasil kerja Optimal

Hasil kerja yang optimal harus dimiliki oleh seorang pegawai, pegawai harus biasa memberikan hasil kerjanya yang terbaik, salah satunya dapat dilihat dari produktivitas organisasi, kualitas kerja, dan kuantitas kerja.

- c. Proses kerja

Proses kerja merupakan suatu tahapan terpenting dimana pegawai menajalankan tugas dan perannya dalam suatu organisasi, melalui proses ini kinerja pegawai dapat dilihat dari kemampuan membuat perencanaan kerja, kreatif dalam melaksanakan pekerjaan, mengevaluasi tindakan kerja, melakukan tindakan perbaikan.

- d. Antusiasme

Antusiasme merupakan suatu sikap, dimana seseorang pegawai melakukan kepedulian terhadap pekerjaannya. Hal ini bisa dilihat dari kehadiran, pelaksanaan tugas, motivasi kerja, komitmen kerja.¹²

¹²*Ibid.*, h.10

C. Pondok Pesantren

Pondok pesantren merupakan sekolah Islam berasrama yang terdapat di Indonesia. Pendidikan dalam pondok pesantren bertujuan untuk memperdalam pengetahuan tentang Al-Qur'an dan sunnah Rasul, para pelajar pesantren disebut sebagai santri yang belajar sekolah sekaligus tinggal diasrama yang disediakan oleh pesantren, istilah dari pondok berasal dari bahasa Arab *Funduq* berarti hotel. Istilah pondok diartikan juga dengan asrama.

M Arifin mengemukakan pondok pesantren merupakan suatu lembaga pendidikan agama Islam yang tumbuh serta diakui masyarakat sekitar, dengan sistem asrama (kompleks) dimana santri-santri menerima pendidikan agama melalui sistem pengajian atau madrasah yang sepenuhnya berada dibawah kedaulatan dari *leadership* seorang atau beberapa orang kiai dengan ciri khas yang bersifat karismatik serta independen dalam segala hal.¹³

Wardoyo mengemukakan pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan yang lengkap dengan asramanya, memberikan pendidikan dan pengajaran agama Islam tingkat lanjut dengan sistem individu.¹⁴

Berdasarkan berbagai penjelasan diatas pondok pesantren merupakan lembaga pendidikan agama Islam yang mempunyai beberapa unsur pokok sebagai pendukungnya, yaitu pondok mempunyai salah satu elemen pokok dari pesantren merupakan tempat tinggal santri dan kiai.

1. Tujuan pesantren

- a. Mendidik santri anggota masyarakat untuk menjadi seorang muslim yang bertakwa kepada Allah SWT, berakhlak mulia, memiliki kecerdasan, keterampilan dan

¹³Mujamil Qomar, *Pesantren*, (Jakarta: Erlangga,2000) h.27

¹⁴Abdul Qadir Jailani, *Peran Ulama dan Santri*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1994), h. 8

- sehat lahir batin sebagai warga Negara yang berpancasila.
- b. Mendidik siswi atau santri untuk menjadikan manusia muslim selaku kader-kader ulama dan mubalikh yang berjiwa ikhlas, tabah, tangguh, wiraswasta dalam mengamalkan sejarah Islam secara utuh dan dinamis.
 - c. Mendidik santri untuk memperoleh kepribadian dan mempertebal semangat kebangsaan agar dapat menumbuhkan manusia-manusia pembangunan yang dapat membangun dirinya dan bertanggungjawab kepada pembangunan bangsa dan Negara.
 - d. Mendidik tenaga-tenaga penyuluh pembangunan mikro (keluarga) dan regional (masyarakat lingkungannya).
 - e. Mendidik santri agar menjadi tenaga-tenaga yang cakap dalam berbagai sektor pembangunan, khususnya pembangunan mental dan spiritual.
 - f. Mendidik santri untuk membantu meningkatkan kesejahteraan sosial masyarakat lingkungan dalam rangka usaha pembangunan masyarakat bangsa.¹⁵

Dapat disimpulkan bahwa tujuan pesantren merupakan untuk membentuk kepribadian muslim agar memiliki akhlak yang baik dan mengajarkan tentang ajaran-ajaran Islam dan mengamalkan nya, sehingga mereka dapat bermanfaat bagi agama dan masyarakat.

2. Fungsi dan peranan pesantren

Sejak awal berdirinya pesantren pada abad yang sama dengan masuknya Islam hingga sekarang fungsi pesantren sebagai pusat pendidikan dan penyiaran agama Islam. Kedua fungsi tersebut bergerak saling menunjang yaitu pendidikan dapat dijadikan bekal dalam mengumandangkan dakwah sedangkan dakwah bisa dimanfaatkan sebagai sarana dalam membangun sistem pendidikan.

¹⁵Mujamil Qomar, *Pesantren*, (Jakarta: Erlangga,2000) h. 6-7

Pesantren juga merupakan sebagai lembaga dakwah yang berusaha mendekati masyarakat dan pesantren juga berkerja sama dengan masyarakat untuk mewujudkan pembangunan. Disamping itu pesantren juga berperan dalam berbagai bidang lainnya secara multidimensional baik berkaitan langsung dengan aktivitas-aktivitas pendidikan pesantren maupun diluar pesantren. Dimulai dari upaya mencerdaskan bangsa dan membentuk akhlak yang mulai.¹⁶

Dari peranan fungsi pesantren diatas, dapat disimpulkan bawah pesantren merupakan tempat yang memiliki integritas yang tinggi dengan masyarakat sekitar dan pesantren juga merupakan tempat rujukan moral bagi kehidupan masyarakat umum

3. Ciri-ciri Pondok Pesantren

Merujuk uraian terdahulu, maka dapat diidentifikasi ciri-ciri pesantren sebagai berikut:

- a. Adanya hubungan yang akrab antara santri dengan kiaiinya. Kiai sangat memperhatikan santrinya.
- b. Kepatuhan santri kepada kiai.
- c. Hidup hemat dan sederhana benar-benar diwujudkan dalam lingkungan pesantren.
- d. Kemandirian sangat terasa dipesanteren. Yaitu para santri mencuci pakaian, membersihkan kamar tidurnya sendiri, dan memasak sendiri.
- e. Jiwa tolong menolong dan suasana persaudaraan.
- f. Disiplin sangat dianjurkan .¹⁷

¹⁶*Ibid.*, h. 22.

¹⁷Moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka: 2003), h.20.

4. Elemen-Elemen Pesantren

a. Pondok

Pondok merupakan sebuah asrama pendidikan islam tradisional dimana para santri tinggal bersama dan belajar dibawah bimbingan seorang guru yang lebih dikenal dengan sebutan “kiai”. Pondok untuk para santri tersebut berada dalam lingkungan komplek pesantren dimana kiai bertempat tinggal yang juga menyediakan sebuah masjid untuk beribadah, ruang untuk belajar dan kegiatan-kegiatan keagamaan yang lain. Komplek pesantren dan masuknya para santri sesuai dengan peraturan yang berlaku.

b. Masjid

Masjid merupakan elemen yang tidak dapat dipisahkan dengan pesantren dan dianggap sebagai tempat yang paling tepat untuk mendidik para santri, terutama dalam praktek sembahyang lima waktu, khutbah dan sembahyang jum'at.

c. Santri

Santri merupakan siswa atau murid yang belajar di pondok atau pesantren. Santri juga dibagi menjadi dua kategori.

a) Santri Mukmin

Santri Mukmin merupakan murid-murid yang berasal dari daerah yang jauh dan menetap dalam kelompok pesantren

b) Santri Kalong

Santri Kalong merupakan siswa atau murid yang berasal dari desa-desa di sekeliling pesantren, yang biasanya tidak menetap dalam pesantren.

d. Kiai

Kiai merupakan elemen yang paling esensial dari suatu pesantren. Ia seringkali bahkan merupakan pendirinya. Sudah sewajarnya bahwa pertumbuhan suatu pesantren semata-mata bergantung pada kemampuan pribadi kiai.

e. Pengajaran Kitab-Kitab Islam Klasik

Pengajaran-pengajaran kitab Islam klasik, terutama karangan-karangan ulama yang menganut faham syafi'iyah, merupakan satu-satunya pengajaran formal yang diberikan dalam lingkungan pesantren. Tujuan utama pengajaran ini ialah untuk mendidik calon-calon ulama. Kitab-kitab yang dipelajari seperti kitab Nahwu dan Sorof, kitab Fiqih, Usul Fiqih, Hadits, Tafsir, Tauhid, Tasawuf.¹⁸



¹⁸Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1982), H. 44-

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad Khusaini, *Analisi Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Komsuem Di Spa Club Arena Yogyakarta*, 2016
- Abdul Qadir Jailani, *Peran Ulama dan Santri*, (Surabaya: Bina Ilmu, 1994)
- Badarudin, *Dasar-dasar Manajemen* (Bandung : Alfabeta, 2015),
- Ismail Solihin, *Pengantar Manajemen*, (Jakarta :PT. Gelora Aksara Pratama,2009),
- Kompri, *Manajemen Kepemimpinan PondokPesantren* (Jakarta: Prenamedia Group)
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah*, Edisi Revisi (Jakarta:PT. Bumi Aksara, 2011)
- Malayu S.P Hasibuan, *Manajemen Dasar, Pengertian dan Masalah, Cet II* (Jakarta : PT.Toko Gunung Agung, 1996),
- Mangkunegara, Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2000)
- Mujamil Qomar, *Pesantren*, (Jakarta: Erlangga,2000)
- Moh. Khusnurdilo, *Manajemen Pondok Pesantren*, (Jakarta: Diva Pustaka: 2003)
- M.Munir,& Wahyu Ilahi, , *Manajemen Dakwah* (Jakarta : Kencana, 2019)
- Nazir, *Metode Penelitian*, (Bogor Selatan: Ghalia Indonesia, 2005)
- Sugiyono, *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif, dan R&D*, (Bandung : Alfabeta, 2017) Cet. Ke-2

Suharsimi Arikunto, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek Edisi Revisi III*, (Jakarta: Rineka Cipta, 1996)

Sri Wiludjen, *Pengantar Manajemen*, Edisi Pertama (Yogyakarta:PT. Graha Ilmu, 2007

T.Hani Handoko, *Manajemen edisi 2 pengorganisasian dan Struktur Organisasi* (Yogyakarta: BPFE)

Wibowo, *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, (Depok: PT. Raja Grafindo Persada, 2016)

Zamakhsyari Dhofier, *Tradisi Pesantren*, (Jakarta: LP3ES, 1982)

Agustiani Asis “ *Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Dikantor Kecamatan Bontang Selatan*” Jurnal ILMU PEMERINTAHAN Volume 2, Nomor 3, Tahun 2014, ISSN No. 2640-2649

Ceswerdani, et. al. ”Pengaruh Kompetensi dan Kualitas Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai di Kantor Kecamatan Kuranji”. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, Vol. 8, No. 1 Universitas Taman Siswa Padang, 2017

M Ali Musa Nasution, “Pengaruh Kualitas Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Medan” (Skripsi Program Studi Manajemen Universitas Medan Area, Medan, 2018)

Puput Wahyu Lestari “*Pengaruh Kualitas Kerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Pelayanan Pajak Daerah Provinsi Kepulauan Riau Samsat Tanjung Pinang*.(Naskah Publikasi Ilmu Administrasi Negara Universitas Maritim Raja Ali Haji, 2015)

Online:

Eprints.uny.ac.id

<https://adalah.co.id/pengorganisasian/>

<https://nulampung.or.id/blog/pesantren-sunanul-huda-mencetak-santri-menjadi-kader-agama-dan-bangsa-yang-tangguh.html> pada 21 januari 2021

Wawancara:

Ustadz Asep Khasnul Kirom, Ketua Pondok Pesantren Sunanul Huda

Ustadz Arda Ardiyansyah, Ketua Bidang Sapras

Ustadz Jasmani, Ketua Bidang Pendidikan

