



Pengaruh Pola Kepesantrenan Dan Tingkat Pendidikan Dalam Rekrutmen Karyawan (Studi Pada KSPPS Nuri Jatim)

Abd Aziz¹, Peni Haryanti²

¹ UNHASY, Jombang; acarryaway@gmail.com

² UNHASY, Jombang; peniha1190@gmail.com

Number telp: 085821236108

Received: 16/11/2023

Revised: 30/12/2023

Accepted: 11/02/2023

Abstract Penelitian ini memiliki tujuan guna mengevaluasi pengaruh pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan terhadap rekrutmen karyawan di KSPPS NURI JATIM menggunakan analisis kuantitatif dengan regresi linear berganda dan koefisien determinasi di SPSS 17. Populasi penelitian ini adalah seluruh karyawan KSPPS NURI JATIM yang berjumlah 168. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan mempunyai positifnya pengaruh yang signifikan pada rekrutmen karyawan secara individu maupun secara simultan. Koefisien determinasi menunjukkan bahwa 38,6% variasi dalam rekrutmen karyawan dapat dijelaskan oleh pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan yang diteliti, sementara sisanya yakni sebesar 61,4% dipengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang tak diikutsertakan dalam penelitian ini.

Keywords Pesantren ; Tingkat Pendidikan ; Rekrutmen Karyawan

Corresponding Author

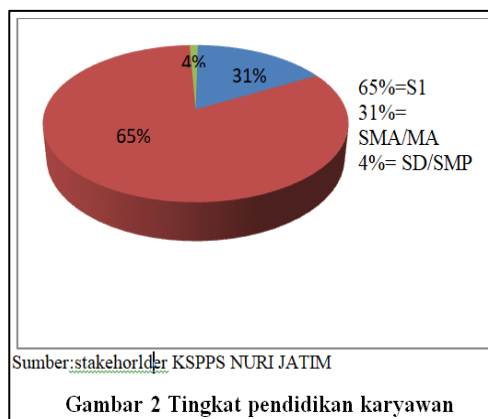
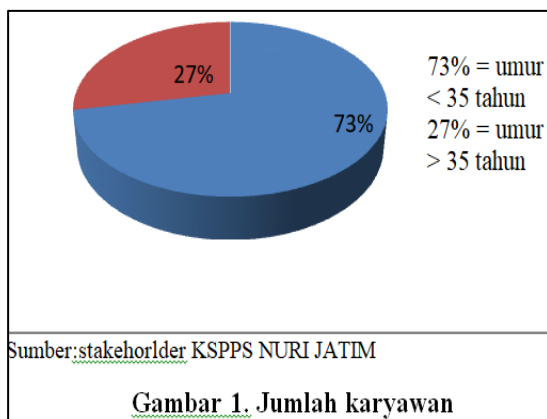
Abd Aziz

UNHASY, Jombang; acarryaway@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam pencapaian tujuan suatu organisasi, karena investasi pada sumber daya manusia merupakan hal terpenting untuk memastikan organisasi memiliki tenaga kerja yang disiplin, berdedikasi, loyal, efisien, efektif, dan produktif (Hidayati, 2022). Proses rekrutmen sumber daya manusia menjadi aspek yang tidak dapat diabaikan, karena jika tidak dilakukan dengan baik, dapat menyebabkan kesenjangan antara kebutuhan dan kualitas karyawan yang diperoleh (Sutrisno, 2017). Adapun KSPPS NURI JATIM, jumlah karyawan yang relatif muda dan memiliki tingkat pendidikan tinggi menjadi faktor penting dalam mengembangkan perusahaan, hal tersebut bisa dilihat pada gambar di bawah ini





Jadi bisa diketahui bahwa total karyawan yang ada di KSPPS NURI JATIM, 73% dari mereka berusia di bawah 35 tahun, sementara 27% berusia 35 tahun ke atas. Hal ini menunjukkan bahwa tenaga kerja yang masih produktif jadi sangatlah krusial guna memberikan bantuan pada kemajuan dan perkembangannya perusahaan. Lebih lanjut, mayoritas karyawan memiliki latar belakang pendidikan S1, yang diyakini memiliki pengaruh besar dan menjadi tulang punggung dalam pengembangan perusahaan. Namun, perlu dicatat bahwa 31% karyawan memiliki latar belakang pendidikan SMA/MA dan 4% hanya lulusan SD, sehingga tidak dapat dipastikan bahwa mereka akan memberikan kontribusi positif yang sama terhadap perusahaan.

Jadi jika proses atau sistem rekrutmen dijalankan dengan baik dan benar, jadi proses penyeleksian akan dilakukan selaras dengan cara yang ditetapkan oleh perusahaan guna mendapatkan tenaga kerja yang kompeten dan bisa menjalankan tugasnya dengan baik (Umam & Alwi, 2022). SDM di KSPPS NURI JATIM mayoritas masih muda, sekitar 73% berusia di bawah 35 tahun, dengan mayoritas 65% merupakan lulusan S1, 31% lulusan SMA/MA, dan sisanya adalah lulusan SMP dan SD.

Pesantren tetap menjadi alternatif pendidikan di masyarakat Indonesia meskipun dianggap sebagai lembaga konservatif dan tradisional. Namun, pesantren memiliki daya tarik dengan figur kiai sebagai teladan bagi santri dalam memperkuat keilmuan dan pembentukan kepribadian. Pesantren juga telah menciptakan perangkat baru bagi perkembangan peradaban umat Islam dan masyarakat secara umum. Dalam perkembangannya, pesantren bukan hanya sebagai bentuk lembaga kelembagaan, tetapi juga menjadi entitas budaya yang berdampak pada masyarakat secara keseluruhan (Muhammad Takdir, 2018).

Saat ini pendidikan yang diterapkan bertujuan untuk meningkatkan pemahaman teori dan keterampilan agar karyawan dapat mengatasi masalah terkait dengan pekerjaan dan mencapai tujuan perusahaan (Edy Sutrisno, 2017). Seleksi ketat dalam penempatan tugas kerja berdasarkan tingkat pendidikan dilakukan untuk meningkatkan kontribusi karyawan dan mengembangkan sumber daya manusia menghadapi perubahan lingkungan.

Adapun proses rekrutmen di KSPPS NURI JATIM dilakukan berdasarkan kebutuhan perusahaan. Dalam konteks pesantren yang menjadi pusat pengembangan ekonomi syariah, pemahaman ekonomi syariah penting diberikan kepada para santri dan alumni. Dengan pola pesantren yang baik, peradaban karyawan dapat ditingkatkan, dan ini akan mendukung pertumbuhan perusahaan untuk meningkatkan profit oriented. Tingkat pendidikan menjadi tolok ukur dalam rekrutmen karyawan dan menjadi perbandingan seberapa efisien seorang karyawan dalam menjalankan tugas yang telah diberikan oleh perusahaan. Pendidikan juga membedakan karyawan berdasarkan keterampilan dalam mengelola media sosial dan keuangan di dalam perusahaan. Lalu terdapat salah satu ayat Al-Qur'an yang menjelaskan tentang hukum seleksi dan rekrutmen yakni:

قَالَ الْمَلِكُ انْتُونِي بِهِ اسْتَخْلَصْتَهُ لِنَفْسِي فَلَمَّا كَلَّمَهُ قَالَ إِنَّكَ الْيَوْمَ لَدَيْنَا مَكِينٌ
أَمِينٌ قَالَ اجْعَلْنِي عَلَى خَزَائِنِ الْأَرْضِ إِنِّي حَفِيظٌ عَلَيْكُمْ

Artinya : Raja memerintahkan, "Bawa dia (Yusuf) padaku supaya aku dapat memilih dia menjadi orang yang dekat padaku." Setelah berbicara dengannya, raja berkata, "Mulai hari ini, engkau akan menduduki posisi tinggi di lingkungan kami dan sangat dipercayai." (54) Yusuf menjawab, "Jadikan aku pengelola perbendaharaan negeri (Mesir). Aku ialah orang yang pandai menjaga amanah dan memiliki pengetahuan yang luas." (55). (Q.S Yusuf : 54-55)

KSPPS NURI JATIM merupakan lembaga keuangan berbasis syari'ah yang berlokasi di Pamekasan, Madura, dan sangat menghargai nilai-nilai kepesantrenan dalam proses rekrutmen karyawan. Pendekatan ini sangatlah relevan, mengingat pendidikan adalah kebutuhan mendasar bagi manusia, sebagaimana pentingnya makanan dan minuman bagi pertumbuhan dan kelangsungan hidup fisik. Namun, pendidikan (ilmu pengetahuan) juga memelihara aspek rohaniah dan membawa kesadaran puncak bagi manusia, yang menjadikannya makhluk yang sempurna, berbudi pekerti tinggi, beradab, dan mulia. Dengan kata lain, pendidikan mampu menggerakkan manusia untuk memahami peran dan fungsi hidupnya di dunia ini, sebagai khalifah.

Penelitian terdahulu yang dilaksanakan oleh Dwi Wahyu Marina Setyawati (2019) berjudul "Analisis Proses Rekrutmen Karyawan Pada KSPS BMT Surya Melati Gubug Grobogan" telah menggunakan metode 75 banding 1 dalam proses rekrutmen, yang menghasilkan karyawan berkualitas tinggi yang memberikan kontribusi yang lebih baik bagi perusahaan. Penelitian ini menyoroti bahwa ada beberapa aspek yang belum diteliti oleh peneliti sebelumnya, seperti pengaruh sikap baik dengan pendekatan kepesantrenan terhadap kinerja karyawan, serta sejauh mana tingkat pendidikan dapat mempengaruhi kontribusi positif terhadap perusahaan.

2. METODE

Penelitian ini memakai metode penelitian lapangan dengan pendekatan kuantitatif. Pendekatan kuantitatif berlandaskan pada filsafat positivisme, yang memiliki tujuan guna melakukan pengujian pada hipotesis dan menggambarkan hubungan antara variabel-variabel yang diteliti (Sugiono, 2022). Penelitian dilakukan di KSPPS NURI JATIM, Pamekasan, Madura, yang merupakan lembaga keuangan berbasis syariah dan memiliki nilai-nilai kepesantrenan yang tinggi dalam proses rekrutmen karyawan. Populasi penelitian terdiri dari 168 karyawan dengan berbagai latar belakang pendidikan yang berkontribusi pada KSPPS NURI JATIM. Guna proses ambil sampel, peneliti memakai teknik non probability dengan kouta sampling, menghasilkan sampel sebanyak 63 responden. Variabel independen dalam penelitian ini adalah pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan, sementara variabel dependen adalah rekrutmen karyawan.

Penghimpunan data dilaksanakan dengan kuesioner dengan skala Likert. Data yang telah terhimpun akan dilakukan penganalisisan memakai uji validitas dan reliabilitas guna pengujian alat ukur yang digunakan. Selanjutnya, dilakukan uji asumsi klasik, termasuk uji normalitas, uji multikolinieritas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan data yang diperoleh memenuhi asumsi dalam analisis regresi linier berganda. Terakhir, analisis data menggunakan regresi linier berganda guna pengujian hipotesis yang sudah diajukan..

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

HASIL

Karakteristik Responden

Penelitian ini terdapat sebanyak 63 responden yang merupakan laki-laki berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan usia mayoritas di rentang 20-35 tahun dan tingkat pendidikan terbanyak adalah Strata 1 (91%).

Penelitian ini terdapat sebanyak 63 responden yang merupakan laki-laki berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan usia mayoritas di rentang 20-35 tahun dan tingkat pendidikan terbanyak adalah Strata 1 (91%).

Tabel 3.1 Karakteristik Responden

Karakteristik Responden		Frekuensi	Prosentase
Jenis keamin	Laki laki	63	100%
Usia	20-35	50	79%
	36-45	11	17%
	46-60	2	3%
Pendidikan	SMA	5	9%

terakhir	S1	58	91%
----------	----	----	-----

Sumber data: hasil kuensioner

Penelitian ini terdapat sebanyak 63 responden yang merupakan laki-laki berpartisipasi dalam penelitian ini, dengan usia mayoritas di rentang 20-35 tahun dan tingkat pendidikan terbanyak adalah Strata 1 (91%).

1.1. Sub Uji Analisis Data

1. Uji Kualitas Data

a. Uji Validitas

Tabel 4. 2 Hasil uji validitas Pola Kepesantrenan

Item	Korelasi Koefisien	Signifikansi	Keterangan
X1.1	.889**	.000	Valid
X1.2	.592**	.001	Valid
X1.3	.639**	.000	Valid
X1.4	.601**	.000	Valid
X1.5	.686**	.000	Valid
X1.6	.400*	.028	Valid
X1.7	.915**	.000	Valid

Tabel 4. 3 Hasil uji validitas Tingkat Pendidikan

Item	Korelasi Koefisien	Signifikansi	Keterangan
X2.1	.877**	.000	Valid
X2.2	.789**	.000	Valid
X2.3	.829**	.000	Valid
X2.4	.768**	.000	Valid
X2.5	.734**	.000	Valid
X2.6	.750**	.000	Valid
X2.7	.783**	.000	Valid
X2.8	.846**	.000	Valid

Tabel 4. 4 Hasil uji validitas rekrutmen karyawan

Item	Korelasi Koefisien	Signifikansi	Keterangan
Y1	.716**	.000	Valid
Y2	.437*	.016	Valid
Y3	.793**	.000	Valid
Y4	.815**	.000	Valid
Y5	.721**	.000	Valid
Y6	.695**	.000	Valid
Y7	.796**	.000	Valid
Y8	.851**	.000	Valid

Hasil uji validitas di atas menampilkan jika seluruh item pada variabel Pola Kepesantrenan (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Rekrutmen Karyawan (Y) valid atau layak untuk dianalisis, karena memiliki korelasi yang signifikan dengan skor totalnya.

1.2. Uji Reliabilitas

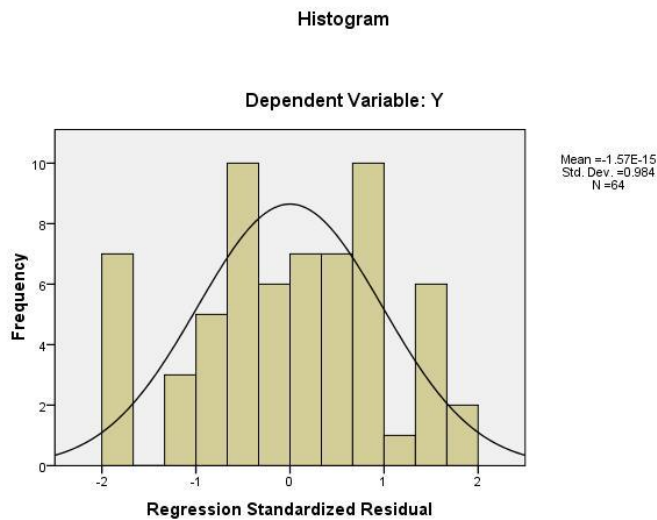
Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1.	Pola kepesantrenan	0,866	Reliabel
2.	Tingkat Pendidikan	0,928	Reliabel
3.	Rekrutmen Karyawan	0,922	Reliabel

level one hea Hasil uji reliabilitas di atas yakni variabel Kepesantrenan (X1), Tingkat Pendidikan (X2), dan Rekrutmen Karyawan (Y) dapat dianggap reliabel dikarenakan mempunyai nilai *Cronbach's Alpha* di atas 0,6, yang menurut Sekaran (2006) dikategorikan sebagai baik.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas



Uji normalitas residual dipergunakan guna memeriksa apakah nilai residual hasil regresi berdistribusi normal atau tidak. Metode yang dapat dipakai guna mengetahui normalitas residual antara lain dengan melihat histogram data, di mana jika histogram berbentuk lonceng dan mengikuti sebaran normal, maka asumsi normalitas terpenuhi.

b. Uji Kolmogorov smirnov

Tabel 4.6 Uji Normalitas kolmogorov smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		64
Normal Parameters ^a	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.81464006
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.068
	Negative	-.080
Kolmogorov-Smirnov Z		.637
Asymp. Sig. (2-tailed)		.812

a. Test distribution is Normal.

Berdasarkan hasil uji Kolmogorov-Smirnov dengan signifikansi nilai Asymp.Sig (2-tailed) sebesar 0.812 (>0.05). Jadi nilai residualnya sudah penuh asumsi distribusi normal.

c. Uji Multikolinieritas

Tabel 4. 7 Uji Multikolinieritas

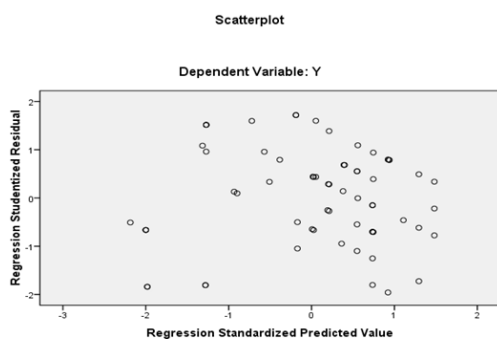
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.887	3.032		6.229	.000		
X1	.266	.096	.300	2.772	.007	.830	1.205
X2	.280	.067	.451	4.167	.000	.830	1.205

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji multikolinieritas menampilkan nilainya VIF kurang dari 10 dan nilai tolerance lebih dari 0.1, menunjukkan jika tak terdapat permasalahan multikolinieritas dalam model regresi tersebut

a. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. 3 Scatterplots Regresi

Pada scatterplots regresi, diketahui jika berbagai titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y, menunjukkan jika tak ada masalah heteroskedastisitas dalam model regresi tersebut.

d. Uji Glejser

Tabel 4. 8 Uji Glejser

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	4.422	1.567		2.822	.006		
X1	-.020	.050	-.055	-.405	.687	.830	1.205
X2	-.065	.035	-.254	1.884	.064	.830	1.205

a. Dependent Variable: Abs_res

Berdasarkan hasil uji Glejser, nilai signifikansi untuk ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Jadi tak terjadi permasalahan heteroskedastisitas pada model regresi.

1.3. Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 4. 9 Uji Regresi Linier Berganda 56

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.887	3.032		6.229	.000		
X1	.266	.096	.300	2.772	.007	.830	1.205
X2	.280	.067	.451	4.167	.000	.830	1.205

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4.9 merupakan hasil dari uji regresi linier berganda dengan dua variabel independen, yaitu Pola Kepesantrenan (X1) dan Tingkat Pendidikan (X2), serta satu variabel dependen, yaitu Rekrutmen Karyawan (Y). Hasil regresi menunjukkan bahwa hubungan antara X1 dan Y memiliki koefisien sebesar 0,266, dan hubungan antara X2 dan Y memiliki koefisien sebesar 0,280. Konstanta pada persamaan regresi adalah 18,887, yang menunjukkan nilai Y ketika X1 dan X2 bernilai 0.

1.4. Uji Hipotesis

a. Uji F

Tabel 4. 10 Uji F Simultan

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	141.656	2	70.828	20.826	.000 ^a
Residual	207.454	61	3.401		
Total	349.109	63			

a. Predictors: (Constant), X2, X1
b. Dependent Variable: Y

Hasil uji F menampilkan jika variabel independen X1 (Pola Kepesantrenan) dan X2 (Tingkat Pendidikan) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen Y (Rekrutmen Karyawan).

b. Uji T

Tabel 4. 11 Hasil Uji T

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.887	3.032		6.229	.000		
X1	.266	.096	.300	2.772	.007	.830	1.205
X2	.280	.067	.451	4.167	.000	.830	1.205

a. Dependent Variable: Y

Hasil uji t menampilkan jika secara parsial variabel Pola Kepesantrenan (X1) dan Tingkat

Pendidikan (X2) memiliki signifikannya pengaruh pada variabel Rekrutmen Karyawan (Y).

2. Koefisien Determinans (R²)

Tabel 4. 12 Hasil Uji koefisien Determinans

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.637 ^a	.406	.386	1.84415

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 0,386 menampilkan jika variabel pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan secara bersama-sama bisa menerangkan sekitar 38,6% variasi dalam variabel Rekrutmen Karyawan, sedangkan sisanya terpengaruhi oleh berbagai faktor lainnya yang tak masuk dalam penelitian ini.

Tabel 4. 13 Koefisien Regresi (Beta)
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	18.887	3.032		6.229	.000		
X1	.266	.096	.300	2.772	.007	.830	1.205
X2	.280	.067	.451	4.167	.000	.830	1.205

a. Dependent Variable: Y

Tabel 4. 14 Koefisien korelasi

Correlations		
	X1	Y
Pearson Correlation		1
	Y	
	X1	0,486403
	X2	0,575247

Nilai koefisien regresi (Beta) untuk variabel Pola Kepesantrenan (X1) adalah 0,300 dan variabel Tingkat Pendidikan (X2) adalah 0,451. Selain itu, koefisien korelasi antara variabel Rekrutmen Karyawan (Y) dengan variabel Pola Kepesantrenan (X1) adalah 0,486 dan dengan variabel Tingkat Pendidikan (X2) adalah 0,575. Selanjutnya, untuk melakukan perhitungan sumbangan efektif (SE) dan sumbangan relative (SR) dapat menggunakan rumus $SE = \text{Beta} \times \text{koefisien korelasi} \times 100\%$ dan $SR =$

Tabel 4. 15 Hasil Perhitungan SE dan SR

Variabel	koefesien regresi (beta)	koefesien korelasi	R Square	SE	Nilai	SR	nilai
x1	0,3	0,486	41	x1	15%	x1	37%
x2	0,451	0,575		x2	26%	x2	63%
				Total	41%	Total	100%

SE/(R square).

Dari tabel perhitungan SE dan SR, dapat disimpulkan bahwa Pola Kepesantrenan (X1) memberikan sumbangan efektif sebesar 15% dan sumbangan relative sebesar 37%, sedangkan Tingkat Pendidikan (X2) memberikan sumbangan efektif sebesar 26% dan sumbangan relative sebesar 63% terhadap variabel Rekrutmen Karyawan (Y). Total sumbangan efektif dari kedua variabel independen

adalah 41%, dan total sumbangan relative adalah 100%.

PEMBAHASAN

Pola kepesantrenan maupun tingkat pendidikan berpengaruh secara signifikan dalam rekrutmen karyawan di KSPPS NURI JATIM. Tingkat pendidikan menjadi faktor yang lebih dominan dalam mempengaruhi proses rekrutmen karyawan, dengan persentase sumbangan sebesar 26%. Peningkatan pendidikan karyawan dapat membawa dampak positif bagi perusahaan dalam meningkatkan kualitas tenaga kerja.

Pentingnya memperhatikan pola kepesantrenan dalam proses rekrutmen juga terbukti, meskipun sumbangan efektifnya lebih rendah daripada tingkat pendidikan. Pola kepesantrenan dapat mencerminkan nilai-nilai etika dan moral yang dijunjung tinggi, serta dapat mempengaruhi komitmen dan loyalitas karyawan terhadap organisasi. Sebagai rekomendasi, manajemen KSPPS NURI JATIM sebaiknya terus meningkatkan pendidikan karyawan melalui pelatihan dan pengembangan keterampilan yang relevan. Selain itu, pola kepesantrenan juga harus dijaga dan diperhatikan dalam proses rekrutmen sebagai salah satu faktor penentu loyalitas dan integritas karyawan.

4. SIMPULAN

Penelitian ini memiliki tujuan guna menguji pengaruh pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan terhadap rekrutmen karyawan di KSPPS NURI JATIM. Berdasarkan data yang dikumpulkan dan metode pengujian yang dilakukan, diperoleh kesimpulan bahwa kedua variabel, yaitu pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan, mempunyai positifnya pengaruh yang signifikan pada rekrutmen karyawan. Dengan demikian, peningkatan pola kepesantrenan dan tingkat pendidikan dapat membantu dalam meningkatkan proses rekrutmen karyawan di perusahaan ini.

5. DAFTAR REFERENSI

- Edy Sutrisno. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, 244.
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariete Dengan Program Ibm Spss 23*. Universitas Diponegoro.
- Hidayati, N. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2 - Google Books*. Media Sains Indonesia.
- Muhammad Takdir. (2018). *Modernisasi Kurikulum Pesantren*. 324.
- Pratama, K., Putra, A., Goh, T. S., Manajemen, P. S., Professional, S., & College, M. (2022). *Yume : Journal Of Management Pengaruh Seleksi Dan Pendidikan Terhadap Perekrutan Karyawan Pt . Ingco Teknik Indonesia Medan*. 5(3), 670–676. <https://doi.org/10.37531/Yume.Vxix.348>
- Pratiwi, D. A. (2019). *Analisis Seleksi Penerimaan Karyawan Pada Pt. Banjar Bearing Sentosa Banjarmasin*.
- Salahuddin Wahid. (2022). *No Title Menjaga Warisan (2nd Ed.)*. Pustaka Tebuireng.
- Sugiono. (2022). *No Title Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif Dan R&D (2nd Ed.)*. Alfabeta.
- Syafril&Zelhendri Zen. (2017). *Dasar-Dasar Ilmu Pendidikan - Google Books*. Kencana.

https://www.google.co.id/books/edition/Dasar_Dasar_Ilmu_Pendidikan/4igwdwaaqbaj?hl=id&gbpv=1&dq=ilmu+pendidikan&printsec=frontcover

Tamam, B. (2015). *Pesantren Nalar Dan Tradisi*. Pustaka Pelajar.