

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

IMPLEMENTASI BUDAYA ORGANISASI ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA LEMBAGA PENDIDIKAN ISLAM

Linda Rohmawati Dewi^{*1}, Putri Anadatul Ustazia², Moh. Rizki³, Mua'limin⁴

^{1,2,3,4}UIN Kyai Haji Achmad

Email: lindarahmawatid@gmail.com

Abstract: *Amid the challenges of modernization and increasing demands for quality, the development of organizational culture based on Islamic values in Islamic educational institutions is often overlooked. Yet, organizational culture plays a vital role in shaping institutional identity, direction, and performance. This study aims to analyze the concept of Islamic organizational culture and evaluate its impact on the performance of Islamic educational institutions. Using a qualitative library research method, the study explores relevant theories, principles, and Islamic values. Findings indicate that values such as trust (amanah), honesty, and cooperation enhance work ethic, discipline, and participatory leadership. An Islamic organizational culture fosters a harmonious and professional work environment. This research affirms that internalizing Islamic values within organizational culture is not only a marker of identity but also a strategic key to institutional performance improvement. Thus, aligning vision and mission with collective behavior and spiritual values is essential for transforming Islamic education.*

Keywords: *Organizational Culture, Performance, Islamic Education.*

Abstrak: Di tengah tantangan modernisasi dan tuntutan kualitas, pengembangan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam di lembaga pendidikan Islam sering kali belum menjadi prioritas. Padahal, budaya organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk identitas, arah gerak, dan kinerja lembaga. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep budaya organisasi Islami dan mengevaluasi dampaknya terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam. Metode yang digunakan adalah studi kepustakaan dengan pendekatan kualitatif, mengkaji teori, prinsip, dan nilai Islam yang relevan. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai seperti amanah, kejujuran, dan kerja sama memperkuat etos kerja, disiplin, dan kepemimpinan yang partisipatif. Budaya organisasi Islami terbukti mendorong terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan profesional. Penelitian ini menegaskan bahwa internalisasi nilai-nilai Islam dalam budaya organisasi bukan hanya menjadi identitas, tetapi juga kunci peningkatan kinerja institusional. Oleh karena itu, sinergi antara visi-misi, perilaku kolektif, dan nilai spiritual menjadi fondasi strategis transformasi pendidikan Islam.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja, Pendidikan Islam.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

PENDAHULUAN

Lembaga pendidikan Islam memainkan peran penting dalam mencetak generasi penerus bangsa. Untuk mencapai tujuan tersebut, lembaga pendidikan Islam tidak hanya membutuhkan strategi pembelajaran yang efektif, tetapi juga sistem manajemen yang solid dengan memperkuat budaya organisasi. Budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam tidak hanya bersifat keseharian atau tradisional, tetapi juga merupakan kumpulan nilai, norma, keyakinan, dan kebiasaan yang mengarahkan tindakan seluruh anggota lembaga.

Dengan semakin meningkatnya tuntutan terhadap kualitas pendidikan, maka penting bagi lembaga pendidikan Islam untuk memperhatikan pembentukan budaya organisasi yang berlandaskan pada nilai-nilai Islam. Namun dalam praktiknya, sementara ini banyak lembaga yang masih lebih fokus pada aspek teknis dan akademis, sehingga pengembangan budaya organisasi tidak menjadi perhatian utama. Hal ini berdampak pada rendahnya efektivitas kinerja manajemen dan kinerja institusi. Menurut penelitian oleh Tahir, Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan yang mendukung kerja sama antar individu, meningkatkan kepuasan kerja, dan pada akhirnya meningkatkan kinerja dan komitmen profesionalisme guru. Dengan demikian, budaya organisasi yang baik diyakini dapat meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam, yang tercermin dalam efektivitas pembelajaran, kualitas lulusan, serta kepuasan stakeholders). Beberapa penelitian sebelumnya juga menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja lembaga pendidikan Misalnya, penelitian oleh Prasetyo yang menganalisis peran budaya organisasi dalam meningkatkan efektivitas organisasi di Institut Daarul Qur'an Jakarta. Akan tetapi, Penelitian yang secara khusus menggabungkan konsep infrastruktur nilai Islam berdasarkan kinerja lembaga pendidikan Islam masih kurang. Banyak penelitian yang belum mempertimbangkan bagaimana karakteristik budaya Islam seperti integritas, keadilan, kepercayaan dan kerja sama diinternalisasikan ke dalam budaya organisasi untuk meningkatkan kinerja lembaga secara keseluruhan. Budaya organisasi berbasis nilai-nilai Islam dapat menjadi komponen kunci dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Hasilnya menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat meningkatkan efektivitas organisasi melalui pencapaian tujuan, adaptasi, dan integrasi. Selain itu, penelitian oleh Kurnia Putri menyoroti pentingnya budaya organisasi dalam mencapai tujuan lembaga pendidikan. Penelitian ini menekankan bahwa

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

budaya organisasi yang positif dapat meningkatkan kinerja dan komitmen profesionalisme guru.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis konsep budaya organisasi ditinjau dari nilai-nilai Islam di lembaga pendidikan serta mengevaluasi dampak budaya organisasi terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam. Selain itu penelitian ini juga bertujuan untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung atau menghambat implementasi budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam. Dengan pendekatan penelitian studi pustaka, diharapkan penelitian ini memberikan kontribusi teoritis dan praktis bagi pengembangan manajemen lembaga pendidikan Islam. Secara teoritis, penelitian ini memperkaya literatur dalam hubungan antara budaya organisasi dan kinerja lembaga. Dan secara praktis, temuan penelitian ini dapat menjadi referensi bagi para pemimpin lembaga pendidikan Islam untuk membangun budaya organisasi yang efektif untuk meningkatkan kinerja lembaga

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode studi pustaka sebagai pendekatan untuk mengkaji landasan teoretis yang berkaitan dengan permasalahan yang diangkat. Menurut Sugiyono, studi pustaka mencakup kegiatan pengumpulan informasi dari sumber-sumber ilmiah seperti dokumen, referensi, dan literatur yang membahas budaya, nilai, serta norma yang berlaku. Melalui pendekatan ini, penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman secara konseptual maupun praktis mengenai topik yang sedang dikaji. Studi kepustakaan, atau dikenal juga sebagai kajian literatur (literature review atau literature research), adalah jenis penelitian yang dilakukan dengan menelaah secara kritis berbagai pengetahuan, ide, dan temuan yang terdapat dalam literatur akademik, guna merumuskan kontribusi teoritis dan metodologis terhadap suatu topik tertentu.

Fokus penelitian kepustakaan adalah menemukan berbagai teori, hukum, dalil, prinsip, atau gagasan yang digunakan untuk menganalisis dan memecahkan pertanyaan penelitian yang dirumuskan. Penelitian ini bersifat deskriptif analitis, yaitu dengan menyusun data secara sistematis dan memberikan penafsiran serta penjelasan agar dapat dipahami dengan jelas oleh pembaca. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi pustaka (library research), yaitu dengan menghimpun informasi melalui pembacaan berbagai literatur, referensi, dan

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

sumber lain yang relevan dengan objek kajian. Dalam pelaksanaannya, penulis menerapkan sejumlah teknik berikut.

Kutipan langsung yaitu merupakan teknik mengutip pendapat atau pemikiran dari seorang ahli secara verbatim, tanpa mengubah redaksi maupun maknanya.

Kutipan tidak langsung yaitu adalah teknik menyampaikan kembali pendapat atau teori dari sumber tertentu dengan menggunakan redaksi sendiri, namun tetap menjaga keutuhan makna aslinya. Dalam proses ini, penulis mengolah data secara mendalam melalui tahapan editing dan klasifikasi, sehingga menghasilkan data yang valid dan dapat disajikan dalam laporan penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Budaya Organisasi

Konsep etimologi budaya berasal dari kata Latin "Colere." Ini berarti itu berasal dari istilah bahasa Inggris "culture". Kamus Indonesia Besar menafsirkan budaya sebagai Ide, Tradisi, Hal yang Harus Dikembangkan, Kebiasaan Yang Sulit Diubah. Click or tap here to enter text. Mudji Sutrisno menjelaskan didalam bukunya yaitu yang berjudul "Teori-Teori Kebudayaan" yaitu budaya merupakan pola kebiasaan yang telah mengakar dalam waktu yang lama, sehingga sering kali dianggap sebagai bagian yang melekat dari identitas suatu suku atau bahkan dipersepsi berasal dari struktur genetik individu. Sedangkan menurut Joko Tri prasetya didalam bukunya yang berjudul "Ilmu Budaya Dasar" yang mendefinisikan bahwa budaya sebagai sebuah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan rasa.

Budaya merupakan seperangkat asumsi dasar yang dibentuk, ditemukan, atau dikembangkan sebagai respons terhadap tantangan adaptasi dari lingkungan luar maupun proses penyatuan internal. Budaya ini kemudian diformalkan dan diterapkan secara tepat. Melalui budaya, anggota baru diajarkan cara berpikir, merasakan, memahami, serta menanggapi berbagai persoalan dengan tepat. Oleh karena itu, budaya bisa dimaknai sebagai bentuk pengetahuan yang dimiliki manusia sebagai makhluk sosial dalam memahami serta menafsirkan lingkungan sekitar, pengalaman hidup, dan landasan dari setiap tindakannya.

Suatu organisasi adalah struktur, persatuan, atau prosedur untuk melaksanakan tugas kerja sama untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Organisasi merupakan sarana yang memberikan ruang bagi individu dalam masyarakat untuk mengembangkan potensi diri, serta

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

memungkinkan mereka meraih hasil yang sebelumnya sulit dicapai secara individu. Selain itu, organisasi dapat dipahami sebagai sebuah unit yang terkoordinasi, terdiri dari minimal dua orang, dan berfungsi sebagai alat untuk mencapai tujuan tertentu secara bersama-sama.

Organisasi dapat diartikan sebagai sebuah sistem, kesatuan, atau tata cara yang dirancang untuk menjalankan kerja sama dalam rangka mencapai tujuan tertentu. Organisasi juga dapat dikatakan sebuah wadah yang memberi ruang bagi individu dalam masyarakat untuk mengembangkan potensi diri, serta memungkinkan mereka meraih pencapaian yang sulit diraih secara individu. Selain itu, Organisasi juga dapat dipahami sebagai suatu kesatuan yang terstruktur dan terkoordinasi, yang melibatkan setidaknya dua individu., yang berfungsi sebagai alat untuk mewujudkan tujuan bersama. Sedangkan pengorganisasian adalah prosedur untuk menciptakan forum atau sistem antara organisasi dan mediasi peserta dalam kerangka organisasi untuk mencapai tujuan organisasi.Sedangkan organisasi dalam pendidikan ialah wadah untuk melaksanakan kegiatan pendidikan untuk mencapai tujuan pendidikan yang dimaksudkan, jika itu relevan dengan pendidikan.

Penerapan budaya dalam sebuah organisasi berkembang dengan istilah yang lebih sering didengar yaitu budaya organisasi. Istilah ini berkaitan erat dengan konsep dasar budaya, yang merupakan salah satu terminology penting dalam kajian sosiolog. Budaya organisasi adalah sistem umum yang diadopsi oleh anggota yang membedakan antara organisasi di organisasi lain. Luthans mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat standar dan nilai-nilai yang mengatur dan memastikan bahwa tindakan mereka merespons budaya dominan dan diterima oleh lingkungan. Budaya organisasi dapat dirasakan sebagai suatu sistem. Budaya organisasi adalah ciri khas utama yang dijaga dan dijalankan oleh setiap individu dalam sebuah organisasi, sehingga membedakan satu organisasi dengan organisasi dari yang lain. Dalam hal ini, paradigma sosial memegang peranan penting sebagai faktor utama yang memengaruhi keberlangsungan hidup suatu organisasi.

Budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam merupakan sistem nilai, norma, keyakinan, dan praktik bersama yang dianut oleh seluruh anggota Lembaga baik pimpinan, guru, staf, maupun peserta didik yang berfungsi sebagai pedoman dalam berperilaku dan berinteraksi, serta mencerminkan ajaran dan nilai-nilai Islam. Menurut Ratna Hestiana dan Syahrial Labaso, pembentukan budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam dapat dipahami melalui struktur epistemologi budaya Kuntowijoyo, yang meliputi objektifikasi,

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

subjektifikasi, dan intersubjektifikasi. Objektifikasi yaitu merupakan proses menerjemahkan nilai-nilai Islam ke dalam kebijakan dan struktur formal lembaga; subjektifikasi adalah internalisasi nilai-nilai tersebut oleh individu dalam praktik sehari-hari; dan intersubjektifikasi adalah komunikasi dan kesepakatan nilai-nilai melalui interaksi sosial dalam lingkungan lembaga pendidikan. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi bertujuan untuk mengejawantahkan ajaran dan nilai-nilai Islam, sehingga membentuk budaya Islami yang khas dan mendukung pencapaian tujuan pendidikan.

Struktur budaya organisasi sudah sangat jelas dari penjelasan di atas, yaitu kecenderungan individu atau kelompok untuk memengaruhi perilaku kerja dan pendekatan kerja yang baik. Budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai pengaturan nilai, keyakinan, dan kecenderungan yang saling berhubungan dalam suatu organisasi untuk menciptakan standar perilaku. Namun, budaya organisasi institusi pendidikan Islam adalah manifestasi dari ajaran Islam yang diinternalisasi dan diterapkan dalam setiap aspek kehidupan institusi untuk menciptakan lingkungan pendidikan yang Islami dan berkualitas tinggi.

Struktur budaya organisasi terlihat jelas dari kecenderungan individu maupun kelompok dalam memengaruhi perilaku kerja serta pendekatan kerja yang efektif. Budaya organisasi dapat dimaknai sebagai susunan nilai, keyakinan, dan kecenderungan yang saling berkaitan di dalam suatu organisasi, yang membentuk standar perilaku bersama. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi merupakan perwujudan ajaran Islam yang diinternalisasi dan diterapkan dalam setiap aspek kehidupan lembaga guna menciptakan lingkungan pendidikan yang Islami dan berkualitas tinggi.

b. Peran dan Fungsi Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam

Budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan nilai dan kepercayaan yang diterima dan diterapkan oleh setiap anggota organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, budaya organisasi juga dapat didefinisikan sebagai kumpulan peraturan yang telah disepakati oleh semua anggota organisasi yang dilaksanakan untuk mencapai tujuan tersebut. Budaya organisasi sangat penting untuk mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam lembaga pendidikan. Visi, misi, dan tujuan organisasi menentukan budaya organisasi dan untuk mencapai tujuan ini maka harus dibuat strategi.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

Lembaga pendidikan Islam harus menciptakan budaya yang mendorong praktik-praktik Islami dalam kegiatan sehari-hari. Ini melibatkan penghormatan terhadap nilai-nilai etika Islam, seperti kejujuran, integritas, kerja keras, kerjasama, dan saling menghormati. Penting untuk membangun lingkungan yang inklusif dan menghargai keberagaman, sambil tetap mempromosikan nilai-nilai Islam yang mendasar. Membangun budaya organisasi yang Islami dalam lembaga pendidikan adalah penting untuk menciptakan lingkungan yang mencerminkan nilai-nilai Islam, mempromosikan perilaku yang sesuai dengan ajaran Islam, dan membentuk karakter Islami pada semua anggota komunitas pendidikan. Langkah-langkah yang dapat diambil untuk membangun budaya organisasi yang Islami antara lain:

- 1) Menetapkan nilai-nilai Islami yang jelas, yaitu dengan mengidentifikasi nilai-nilai Islami yang ingin ditanamkan dalam budaya organisasi, seperti keadilan, kesederhanaan, kerja sama, kejujuran, ketekunan, kebersihan, rasa tanggung jawab, dan kasih sayang.
- 2) Memperkuat kesadaran beragama dengan mendorong kesadaran beragama dan pemahaman tentang ajaran Islam melalui program-program pendidikan, pengajian, dan kegiatan keagamaan.
- 3) Etika dan akhlak Islami, yaitu memfokuskan pada pengembangan etika dan akhlak Islami dalam semua aspek kehidupan organisasi.
- 4) Peran model dan pemimpin, yaitu dengan menjadikan staf pengajar dan pemimpin lembaga sebagai model teladan dalam perilaku dan praktik Islam.
- 5) Penghargaan dan pengakuan, hal ini dilakukan untuk menghargai dan mengakui prestasi serta perilaku positif yang mencerminkan nilai-nilai Islami.
- 6) Komunikasi yang Islami, yaitu untuk mendorong komunikasi yang santun, jujur, dan membangun, sesuai dengan ajaran Islam.

Dengan mengimplementasikan langkah-langkah ini, lembaga pendidikan Islam dapat membangun budaya organisasi yang Islami, di mana nilai-nilai Islam diterapkan dalam semua aspek kehidupan pendidikan dan membentuk karakter Islami pada semua anggota komunitas.

Menurut Abdul Manan, konsep dasar yang berfungsi sebagai landasan ekonomi Islam juga dapat berfungsi sebagai landasan budaya kerja yang Islami. Tiga konsep utama, yaitu tauhid (keimanan kepada Allah), khilafah (kepemimpinan), dan a'dalah (keadilan), membentuk

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

dasar budaya organisasi Islami tersebut. Maka berikut akan dijelaskan dari masing-masing fungsi budaya organisasi Islami:

1. Tauhid (keimanan kepada Allah SWT)

Tauhid merupakan landasan paling penting dalam budaya yang berafiliasi dengan Islam. Prinsip ini menjadi dasar bagi setiap tindakan individu, baik di lembaga, perusahaan, maupun organisasi. Segala sesuatu yang diciptakan oleh Allah memiliki tujuan tertentu, dan tujuan inilah yang menentukan keberadaan alam semesta, di mana manusia merupakan komponen penting.

2. Khalifah

Istilah "khalifah" di sini berarti pemimpin atau pengelola. Setiap orang harus memiliki keyakinan bahwa segala sesuatu yang ada di Bumi adalah untuk kebaikan. Sebenarnya, semua anugerah yang diberikan kepada manusia bertujuan untuk memberi tahu manusia tentang peran mereka sebagai khalifah di Bumi.

3. Keadilan (a'dalah)

A'dalah adalah sikap seseorang dalam bekerja yang harus selalu mematuhi syari'ah Islam (aturan dan hukum Allah) dan mengikuti perintah Rasulullah SAW. Ia tidak boleh mengikuti hawa nafsunya atau menggunakan cara yang salah untuk mendapatkan keuntungan sebesar-besarnya.

Menurut perspektif Islam, budaya organisasi adalah sarana untuk mengaktualisasikan potensi diri secara keseluruhan, yang perlu diperkuat dan dilatih dengan pemahaman keagamaan seperti iman, pemikiran, dan zikir. Selain itu, bidang ilmu lain yang dapat menghasilkan kemaslahatan dan kebahagiaan bagi alam semesta juga harus mendukung budaya ini. Sumber utama budaya Islam, Al-Qur'an al-Karim dan Sunnah Nabi Muhammad SAW, menentukan semua itu dalam nilai-nilai moral, tindakan, budi pekerti, dan karakter. Dengan pendidikan yang baik di madrasah, nilai-nilai ini dapat ditanamkan dengan kuat. Sistem nilai, norma, dan praktik yang berasal dari prinsip tauhid, khilafah, dan a'dalah diinternalisasi dalam lembaga pendidikan Islam melalui artefak budaya seperti pengajian, tadarus Al-Qur'an, dan shalat berjamaah. Ini telah terbukti meningkatkan komitmen, kohesi, dan profesionalisme guru dan siswa dalam mencapai tujuan pendidikan Islam.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Implementasi Budaya Organisasi

Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya organisasi tidak hanya mencakup nilai-nilai umum seperti kedisiplinan dan tanggung jawab, tetapi juga nilai-nilai religius seperti keikhlasan, amanah, dan ukhuwah Islamiyah. Lembaga pendidikan Islam memiliki karakteristik budaya organisasi yang khas, yaitu integrasi antara profesionalisme kerja dan nilai-nilai keislaman yang tercermin dalam seluruh aktivitas kelembagaan. Namun, dalam implementasinya, lembaga pendidikan Islam menghadapi sejumlah kendala. Salah satu tantangan utama adalah ketidaksesuaian antara nilai ideal yang ingin diwujudkan dan praktik faktual yang berlangsung di lapangan. Nilai-nilai Islam seperti kejujuran dan tanggung jawab sering kali hanya tertulis dalam dokumen visi dan misi, namun belum sepenuhnya menjadi budaya kerja yang hidup. Realita menunjukkan bahwa masih banyak lembaga yang menjalankan rutinitas administratif dan pembelajaran secara mekanis tanpa diiringi semangat kolektif yang mencerminkan nilai-nilai tersebut. Hal ini menunjukkan adanya gap antara struktur formal dan budaya aktual, sebagaimana ditegaskan oleh Robbins dan Judge dalam teori perilaku organisasi. Adapun Faktor-faktor yang menghambat implementasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan islam:

1) Kepemimpinan yang Lemah dan Tidak Inspiratif

Pemimpin yang tidak memiliki visi yang jelas dan tidak menunjukkan keteladanan dalam etika Islam akan kesulitan membentuk budaya organisasi yang kuat. Selain itu, kepemimpinan yang hanya bersifat formal dan tidak komunikatif menyebabkan budaya organisasi menjadi pasif dan tidak berkembang.

2) Keterbatasan Sumber Daya Manusia dan Fasilitas

Banyak guru dan tenaga kependidikan belum mendapatkan pelatihan yang memadai dalam bidang manajemen berbasis nilai Islam. Fasilitas seperti perpustakaan Islam, ruang ibadah yang layak, dan sarana multimedia berbasis nilai-nilai keislaman juga sering kali tidak tersedia. Hal ini akan menyebabkan minimnya dukungan infrastruktur dan SDM menjadi hambatan signifikan dalam penerapan budaya organisasi Islami.

3) Resistensi terhadap Perubahan

Perubahan kurikulum atau metode pembelajaran yang berbasis teknologi dan nilai keislaman sering kali ditolak oleh guru yang sudah terbiasa dengan cara lama.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

Contohnya, adanya guru yang menolak penggunaan aplikasi pembelajaran daring karena dianggap mengganggu metode tradisional. Resistensi terhadap teknologi dan perubahan struktur organisasi menjadi tantangan besar dalam transformasi budaya.

4) Minimnya Evaluasi dan Monitoring Budaya Organisasi

Tidak adanya instrumen yang secara spesifik mengevaluasi pelaksanaan budaya kerja Islami menyebabkan lemahnya umpan balik terhadap pelaksanaan nilai-nilai tersebut. Evaluasi tahunan cenderung hanya mengukur aspek administratif tanpa melihat sejauh mana nilai-nilai seperti keikhlasan, tanggung jawab, dan ukhuwah dijalankan dalam keseharian. Maka kurangnya indikator budaya organisasi akan menghambat akuntabilitas nilai dalam lembaga pendidikan Islam.

Budaya organisasi yang positif tidak hanya terbentuk dari struktur dan sistem, tetapi juga dari perilaku dan komitmen bersama seluruh warga Lembaga, Schein menyebutkan bahwa proses internalisasi budaya memerlukan proses belajar kolektif yang konsisten dan berulang. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, faktor-faktor pendukung tidak hanya berupa teknis administratif, tetapi juga moral-spiritual yang memperkuat ikatan nilai Islami dalam setiap aktivitas kelembagaan. Dukungan terhadap budaya organisasi menjadi kunci utama agar nilai-nilai luhur tidak hanya berhenti pada tataran formal, tetapi benar-benar terwujud dalam tindakan nyata dan berkelanjutan. Berikut merupakan faktor-faktor pendukung implementasi budaya organisasi dalam Lembaga pendidikan islam:

1. Kepemimpinan Transformatif dan Visioner

Pemimpin yang mampu menjadi teladan dalam ibadah, akhlak, dan manajemen akan memotivasi seluruh anggota lembaga untuk menjalankan nilai-nilai Islam. Pemimpin seperti ini juga terbuka terhadap inovasi dan kolaborasi lintas bidang. Menurut Bass & Avolio, gaya kepemimpinan transformasional akan mendorong terbentuknya budaya organisasi yang proaktif dan dinamis.

2. Komunikasi Efektif dan Partisipatif

Budaya musyawarah dan saling menghormati memperkuat kohesi sosial dalam lembaga pendidikan. Guru dan staf merasa memiliki ruang untuk menyampaikan pendapat dan berkontribusi dalam pengambilan keputusan. Forum komunikasi yang

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

terbuka meningkatkan rasa memiliki dan memperkuat budaya organisasi yang partisipatif.

3. Integrasi Nilai-nilai Islam dalam Kegiatan Harian

Pelaksanaan kegiatan rutin seperti shalat berjamaah, dzikir pagi, dan pembiasaan akhlak mulia menjadikan nilai-nilai Islam tidak hanya teoritis tetapi juga praktis. Kurikulum yang menyatukan pembelajaran umum dan agama menciptakan kesinambungan nilai dalam proses pendidikan.

4. Komitmen Bersama dan Dukungan Komunitas

Ketika seluruh komponen guru, siswa, orang tua, dan Masyarakat bersinergi untuk membangun nilai-nilai Islam, maka terbentuklah budaya organisasi yang kokoh. Kegiatan seperti pengajian bersama, pelatihan keagamaan, dan gotong royong memperkuat solidaritas.). Sinergi antara lembaga dan masyarakat juga akan menjadi faktor penting dalam memperkuat budaya organisasi Islami.

Implementasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam sangat dipengaruhi oleh kekuatan dan kelemahan internal lembaga itu sendiri. Di satu sisi, kepemimpinan transformatif, komunikasi yang partisipatif, integrasi nilai-nilai Islam, serta dukungan dari seluruh komunitas menjadi pilar utama dalam penguatan budaya organisasi Islami. Namun, di sisi lain, lemahnya kepemimpinan, keterbatasan sumber daya, resistensi terhadap perubahan, dan minimnya evaluasi menjadi penghambat utama yang perlu segera diatasi. Dengan mengenali dan mengelola faktor-faktor tersebut, lembaga pendidikan Islam dapat menciptakan lingkungan yang mendukung terbentuknya budaya organisasi yang tidak hanya religius secara simbolik, tetapi juga fungsional dan berkelanjutan dalam mendukung tujuan pendidikan Islam.

d. Budaya Organisasi Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Lembaga Pendidikan Islam

Budaya kerja organisasi dalam konteks Islam adalah mengaktualisasikan seluruh potensi iman, pikir dan zikir, serta keilmuan kita untuk memberikan nilai kebahagiaan bagi alam semesta ini. Sedangkan sumber inspirasi budaya islam adalah al-Qur'an dan Sunnah Rosul yang diikat dalam satu kata yaitu akhlak. Budaya organisasi di madrasah tercermin dalam nilai-nilai dan norma-norma yang menjadi standar perilaku bagi seluruh warga madrasah, baik itu

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

kepala madrasah, tenaga pendidik, maupun peserta didik. Standar perilaku tersebut berlandaskan ajaran Islam, yakni Al-Qur'an dan hadis, sehingga seluruh nilai dan norma yang dianut bersumber dari dua pedoman utama tersebut dan dituangkan dalam kebijakan internal madrasah. Beberapa nilai utama yang dijunjung antara lain adalah nilai ketakwaan, akhlak yang mulia, kebijaksanaan, semangat kebersamaan, keterampilan, etos belajar, serta nilai-nilai positif lainnya. Budaya organisasi pada lembaga pendidikan Islam dalam kajian ini merujuk pada nilai-nilai bersama, asumsi-asumsi dasar, dan artefak yang dianut oleh lembaga-lembaga pendidikan Islam, baik itu madrasah ataupun lembaga Pendidikan tinggi Islam.

Peningkatan dapat diartikan sebagai suatu proses atau metode untuk membawa suatu hal atau kegiatan ke arah yang lebih maju dan lebih baik dari sebelumnya. Istilah ini juga mencerminkan suatu bentuk kemajuan. Secara umum, peningkatan merupakan usaha untuk menaikkan derajat, level, kualitas, maupun kuantitas. Selain itu, peningkatan juga mencakup pengembangan keterampilan dan kemampuan agar menjadi lebih optimal. Di sisi lain, peningkatan dapat merujuk pada hasil atau capaian dalam aspek proses, ukuran, karakteristik, hubungan, dan sebagainya.

Kinerja ialah hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam sebuah organisasi yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab yang telah diberikan, serta dapat diukur dari aspek kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan perilaku nyata dalam melaksanakan tugas. Sedarmayanti menegaskan bahwa kinerja adalah "hasil kerja yang dicapai oleh seseorang/kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang yang diberikan" yang menjadi tolok ukur efektivitas manajemen sumber daya manusia. Rivai dan Sagala menambahkan bahwa kinerja mencerminkan "perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi," sehingga memperkuat hubungan antara proses manajerial dan output yang dapat diamati. Dengan demikian, kinerja mencakup integrasi antara proses (perilaku aktual) dan hasil (output terukur), yang bersama-sama menentukan keberhasilan individu maupun lembaga.

Secara garis besar, Kinerja lembaga pendidikan adalah kemampuan institusi dalam merealisasikan tugas dan tanggung jawabnya, baik dari segi proses maupun hasil (kuantitas dan kualitas), sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk meningkatkan kinerja tersebut, lembaga pendidikan perlu memperkuat beberapa komponen kunci, yaitu kepemimpinan yang efektif, budaya organisasi positif, kompetensi dan dedikasi sumber daya

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

manusia, pemberdayaan pegawai, manajemen kurikulum yang baik,, sarana-prasarana yang memadai, kepuasan para stakeholder, pelatihan dan pengembangan profesional, serta terciptanya lingkungan kerja yang kondusif

Budaya organisasi dalam Islam berfungsi sebagai wadah untuk mengaktualisasikan potensi setiap orang. Potensi itu mesti terus dipupuk dan diperkuat melalui pemahaman agama yakni iman, pemikiran, dan zikir serta melalui penguasaan bidang ilmu lainnya yang mampu menghadirkan kesejahteraan dan kebahagiaan bagi alam semesta. Keseluruhan proses ini berlandaskan pada dua sumber utama budaya Islam: Al-Qur'an al-Karim dan Sunnah Nabi Muhammad SAW. Kedua sumber ini menjawab nilai-nilai yang berkaitan dengan moralitas, tindakan, budi pekerti, dan karakter. Nilai-nilai tersebut akan tertanam kuat dalam diri seseorang melalui pendalamannya ilmu agama, salah satunya dengan menempuh pendidikan bermutu di madrasah.

Nilai-nilai budaya organisasi yang biasanya terbentuk di lingkungan madrasah diantaranya:

1) Budaya mutu,

Budaya mutu adalah wujud nilai-nilai organisasi yang tercermin pada produk, proses, layanan, sumber daya manusia, dan lingkungan. Misalnya, logo atau simbol madrasah yang memuat makna tujuan dan harapan lembaga. Simbol ini memengaruhi pembentukan sikap dan perilaku di lingkungan madrasah, serta terkait dengan penerapan tata tertib yang harus dipatuhi seluruh warga madrasah.

2) Budaya disiplin

Budaya Disiplin: Istilah "budaya disiplin" mengacu pada penerapan kedisiplinan secara menyeluruh tetapi tetap dalam konteks pembinaan. Disiplin adalah sikap patuh untuk menghormati dan mengelola sistem yang mewajibkan seseorang untuk tunduk pada keputusan, perintah, atau peraturan yang berlaku baginya.

3) Budaya kerja keras

Budaya kerja keras mencerminkan kesadaran seluruh warga madrasah bahwa upaya sungguh-sungguh diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi lembaga. Penerapan budaya ini

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

menuntut rasa tanggung jawab tinggi agar setiap orang dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya dengan maksimal.

Peningkatan mutu pendidikan di madrasah lewat budaya organisasi dapat diawali dengan merumuskan visi pernyataan tentang cita-cita dan harapan yang ingin dicapai di masa depan yang berperan penting dalam memotivasi seluruh elemen madrasah untuk saling bekerja sama mewujudkan tujuan bersama. Misi kemudian berfungsi sebagai panduan arah guna mencapai visi tersebut; untuk itu visi perlu dijabarkan ke dalam misi yang lebih rinci. Misi madrasah mencakup dua aspek, yaitu operasional berupa rencana program konkret dan moral berupa kepemimpinan yang menegakkan nilai-nilai budaya organisasi, dan kedua aspek inilah yang menjadi landasan dalam memperbaiki serta meningkatkan mutu pendidikan madrasah.

Dapat disimpulkan bahwa untuk memastikan mutu pendidikan di sebuah lembaga terus meningkat, penanaman budaya disiplin sejak awal wajib menjadi prioritas. Mempertahankan kedisiplinan tersebut mensyaratkan komitmen dan kesiapan dari seluruh pihak di lingkungan madrasah. Budaya organisasi di lembaga pendidikan ini terwujud dalam nilai-nilai dan norma yang menjadi standar perilaku bagi seluruh anggota mulai dari pimpinan, guru, hingga peserta didik yang semuanya berlandaskan pada ajaran Islam, yakni Al-Qur'an dan hadist.

KESIMPUAN

Berdasarkan dari deskripsi dan pemahaman di atas maka dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peran sentral dalam membentuk karakter lembaga pendidikan Islam yang unggul. Ia merupakan himpunan nilai, norma, dan kepercayaan yang tidak hanya menjadi identitas lembaga, tetapi juga panduan bertindak seluruh anggotanya. Implementasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam memerlukan keselarasan antara visi-misi, perilaku kolektif, dan penguatan nilai-nilai keislaman. Di sinilah pentingnya pemimpin yang transformatif, komunikasi yang partisipatif, serta partisipasi seluruh elemen lembaga untuk memastikan nilai-nilai tersebut tidak berhenti di level dokumen, melainkan hidup dalam praktik sehari-hari. Lembaga pendidikan Islam perlu menciptakan lingkungan yang menumbuhkan etika Islami seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja sama, dan integritas. Nilai-nilai tersebut harus terintegrasi dalam sistem kerja, pembelajaran, dan budaya keseharian melalui keteladanan, penghargaan, serta kegiatan spiritual.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

Dengan mengintegrasikan nilai-nilai dasar Islam dalam setiap aspek kelembagaan, budaya organisasi tidak hanya menjadi simbol keislaman tetapi juga berperan aktif dalam mendorong peningkatan mutu pendidikan. Penerapan nilai-nilai ini akan menciptakan kohesi sosial, profesionalisme, dan semangat kebersamaan yang tinggi dalam mencapai tujuan pendidikan Islam secara berkelanjutan. Dengan demikian, keberhasilan implementasi budaya organisasi dalam lembaga pendidikan Islam sangat bergantung pada komitmen kolektif untuk menjadikan ajaran Islam sebagai landasan berpikir, bersikap, dan bertindak dalam seluruh dimensi kelembagaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdussamad, Zuchri. *Metode Penelitian Kualitatif*. Syakir Media Press, 2021.
- Affandi, M H Al. “Essensi Pendidikan Islam.” *Jurnal Lektur IV* (1996): 25.
- Anggito, Albi, and Johan Setiawan. *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Sukabumi: CV. Jejak Publisher, 2018.
- Basyit, Abdul. “Budaya Organisasi Dalam Pendidikan Islam.” *Rausyan Fikr: Jurnal Pemikiran Dan Pencerahan* 16, no. 1 (2020): 46–62.
<https://jurnal.umt.ac.id/index.php/RausyanFikr/article/view/2491>.
- Darmawan, R. “Budaya Organisasi Dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 24, no. 1 (2021): 31–42.
- Dosen, Fitriyani, Stai Bumi, and Silampari Lubuklinggau. “Konsep Organisasi Pendidikan Dalam Pemberdayaan Sekolah,” n.d.
- Elawati, Husnussaadah, and Nurhikmah. “Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam.” *El-Idarah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 2 (2024): 183–90.
<https://sys.parahikma.ac.id/journal/index.php/el-idarah/article/view/342>.
- Eni, Eni, and Abd Rahman. “Penerapan Budaya Islami Dalam Mengimplementasikan Perilaku Islami Sebagai Hasil Belajar di Maitreechit Witayathan School Bangkok.” *Edusifa: Jurnal Pendidikan Islam* 9 (November 11, 2023): 202–17.
<https://doi.org/10.56146/edusifa.v9i2.149>.
- Fadillah, A. “Penyusunan SOP Penanganan Komplain Di Sekolah Islam.” *Jurnal Etika Administrasi Pendidikan Islam* 6, no. 1 (2024): 55–67.
- Haryo S Martodirjdo. *Pemahaman Lintas Budaya*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2004.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

- Haryono, Eko, Siti Supritahatiningsih, and Sariman. *Metodologi Penelitian Kualitatif & Kuantitatif*. Tasikmalaya: Perkumpulan Rumah Cemerlang Indonesia, 2024.
- Hestiana, Ratna, and Syahrial Labaso. "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Epistemologi Kuntowijoyo." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 9, no. 1 (2024): 97–108. <https://ejournal.uin-suka.ac.id/tarbiyah/JPM/article/view/9490>.
- Hestiana, Ratna, Syahrial Labaso, Iain Sultan, and Amai Gorontalo. "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Islam Dalam Epistemologi Kuntowijoyo." *Jurnal Pendidikan Madrasah* 9, no. 1 (2024).
- Husnaini Nurhayati T., D. "Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pendidikan Islam: Sebuah Kajian Teoritis." *Jurnal Pendidikan Islam* 14, no. 3 (2020): 201–15.
- Husnussaadah, and Nurhikmah. "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam." *El-Idarah* 8, no. 2 (2022).
- Irawan, Dadang, Alimudin Salo, and Sulis Maryati. "Cendekia Pendidikan Budaya Organisai Lembaga Pendidikan Islam." *Sindoro Cendekia Pendidikan* 4, no. 3 (2024): 21–32.
- Kesuma, Dharma, Cepi Triatna, and Johar Permana. *Pendidikan Karakter*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya, 2011.
- Kurnia Putri, S, A Zohriah, and Supardi. "Peran Perilaku, Iklim Dan Budaya Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Lembaga Pendidikan." *Jurnal Konseling Pendidikan Islam* 4, no. 2 (2023). <https://doi.org/10.32806/jkpi.v4i2.10>.
- Kurnia Putri, Siska, Anis Zohriah, and Supardi UIN Sultan Maulana Hasanuddin Banten. "Leadership: Jurnal Mahasiswa Manajemen Pendidikan Islam Peran Perilaku, Iklim dan Budaya Organisasi Dalam Mencapai Tujuan Lembaga Pendidikan," n.d. <https://doi.org/10.32478/leadership>.
- Laksono, Hadi, Rita Sukaesih, H Majeri, Budi Hermawan, and Taufiq. "Peningkatan Mutu Pendidikan Madrasah Melalui Pembangunan Budaya Organisasi." *Al-Afkar, Journal for Islamic Studies* 5, no. 3 (August 21, 2022): 173–86. <https://al-afkar.com>.
- Lubis, Dharmawan, Siti Fatimah, Subandi Subandi, and Deden Makbuloh. "Strategi Pengembangan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan." *POACE: Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan* 4, no. 1 (February 13, 2024): 66–76. <https://doi.org/10.24127/poace.v4i1.5284>.
- Mudji Sutrisno. *Teori-Teori Kebudayaan*. Jakarta : YKPN, 2003.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

- Nadiroh, Umi, Siti Rahmawati, and Husen Azhar. "Transformasi Digital Dan Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Digitalisasi Dan Kelembagaan Islam*, 2024.
- Nur, Taufiq, Irfan Maulana, and Aisyah Wulandari. "Peran Masyarakat Dalam Membangun Budaya Organisasi Islami." *Jurnal Dakwah Dan Sosial Islam*, 2024.
- . "Peran Masyarakat Dalam Membangun Budaya Organisasi Islami." *Jurnal Dakwah Dan Sosial Islam*, 2024.
- Panjaitan Mustika N., S. "Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pengajaran Di Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Studi Pendidikan Islam* 8, no. 1 (2022): 15–25.
- Prasetyo, G. "Tantangan Dalam Membangun Budaya Organisasi Positif Di Sekolah." *Jurnal Pendidikan Dan Kebudayaan* 22, no. 1 (2020): 89–100.
- Rivai, Veithzal, and Ella Jauvani Sagala. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan: Dari Teori Ke Praktik*. Edited by 2nd ed. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2009.
- Robbins, Stephen P, and Timothy A Judge. *Organizational Behavior*. Pearson, 2017.
- Sedarmayanti. *Manajemen Sumber Daya Manusia: Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Mandar Maju, 2003.
- Siti, Maysarah, and Hayati Fitri. "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Educational Management Research* 1 (December 26, 2022): 113–21. <https://doi.org/10.61987/jemr.v1i2.37>.
- Siti Maysarah, Nur, and Fitri Hayati. "Membangun Dan Membina Budaya Organisasi Di Lembaga Pendidikan Islam." *Journal of Educational Management Research* 01, no. 02 (2022): 113–21.
- Suyanto. "Kepemimpinan Dalam Mewujudkan Budaya Organisasi Islami." *Quality: Jurnal Pendidikan Islam*, 2023.
- Syafar. "Evaluasi Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam." *Manageria: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 2017.
- Syihabuddin, Muhammad Arif. "Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam." *At-Ta'dib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11, no. 2 (2019): 110–19.

LintekEdu: Jurnal Literasi dan Teknologi Pendidikan

<https://ejournals.com/ojs/index.php/jltp>

Vol. 6, No. 2, Juni 2025

- . “Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan Dalam Perspektif Islam.” *At-Ta’bib: Jurnal Ilmiah Prodi Pendidikan Agama Islam* 11, no. 2 (2019): 110–19.
- Tahir, T, N Harahap, and N Murtafiah. “Peran Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal on Education* 5, no. 4 (2023): 17156–63. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i4.4085>.
- Tahir, Tarmizi, Nasrudin Harahap, Nurul Hidayati Murtafiah, Universitas Islam An Nur Lampung, Jl Pesantren, Kec Jati Agung, and Kabupaten Lampung Selatan. “Peran Budaya Organisasi Pada Lembaga Pendidikan Islam.” *Journal on Education* 05, no. 04 (2023): 17156–63.
- Ta’lim, Redaksi Tarbiyah Wa. “Definisi Dan Pengukuran Kinerja Lembaga Pendidikan Islam.” *Tarbiyah Wa Ta’lim: Jurnal Penelitian Pendidikan Dan Pembelajaran*, 2025. <https://journal.uinsi.ac.id/index.php/Tarbiyawat>.
- Tasmara, Toto. *Membudayakan Etos Kerja Islam*. Jakarta: Gema Insan, 2002.
- Tim Peneliti UIN Malang. “Karakteristik Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam.” *Jurnal Manajer Pendidikan Islam*, 2023.
- Wahyuni, Fitri, and Suci Midsyahri Azizah. “Budaya Organisasi Dalam Perspektif Al-Qur’an dan Hadist,” n.d. <https://ejournal.insuriponorogo.ac.id/index.php/almikraj>.
- Zaharuddin, Supriyadi, and Sri Wahyuningsih. *Gaya Kepemimpinan Kinerja Organisasi*. Edited by M Nasryudin. Pekalongan: Nasya Expanding Management, 2021.
- Zamroni. *Meningkatkan Mutu Sekolah*. Jakarta: PSAP Muhamadiyah, 2007.