



Peran Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Organisasi Islami Di Sekolah

Riyanto

*Sekolah Tinggi Agama Islam KH. Muhammad Ali Shodiq Tulungagung, Indonesia
sensei.riyam22@gmail.com*

Abstract: *Today, Islamic values are increasingly being applied in various fields. The implementation of Islamic values in educational institutions is essential. Similarly, this study aims to determine how the implementation of Islamic organizational culture improves the performance of educators and educational staff at SMKN 2 Boyolangu, Tulungagung. This study employed descriptive qualitative research, resulting in descriptive words. To ensure accurate research results, the researcher used instruments including site surveys and field observations, interviews with the research subjects, and documentation. The findings indicate that the principal's role in shaping an Islamic organizational culture is effectively implemented, as evidenced by the principal's involvement in leading activities such as reading or tadarus (recitation of the Quran) by all educators and educational staff, conducting tahlilan (religious recitation) and thanksgiving (celebration), holding Friday prayers (Jumat Berkah), mutual cooperation (gotong royong) for educators and educational staff in need, and a culture of appropriate dress in accordance with Islamic law. These activities significantly motivate and improve performance in teaching and work.*

Keywords: *Principal, Islamic Organizational Culture, School*

Abstrak: Dewasa ini nilai-nilai ajaran Islam mulai banyak diterapkan dalam berbagai bidang. Implementasi nilai-nilai islami dalam Lembaga Pendidikan sangatlah diperlukan. Sebagaimana penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana implemantasi budaya organisasi islam dalam meningkatkan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan di SMKN 2 Boyolangu, Tulungagung. Dalam hal ini jenis penelitiannya menggunakan deskriptif kualitatif sehingga dalam pemerolehan data penelitian berupa deskripsi kata-kata. Peneliti dalam memenuhi hasil penelitian yang akurat menggunakan instrument antara lain; survei lokasi dan observasi lapangan, wawancara dengan objek peneliti, dan dokumentasi. Peneliti mendapatkan hasil bahwa peran kepala sekolah dalam membentuk budaya organisasi islami dapat diterapkan dengan baik terbukti adanya keterlibatan kepala sekolah dalam memimpin kegiatan seperti membaca atau tadarus Al-Quran yang digelar oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan, melakukan tahlilan dan selamatan bersama, mengadakan jumat berkah, gotong royong jika ada pendidik dan tenaga kependidikan yang sedang kesusahan dan budaya dalam berpakaian yang baik sesuai dengan syariat islam. Kegiatan tersebut secara signifikan memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja dalam mengajar dan bekerja.

Kata Kunci: Kepala Sekolah, Budaya Organisasi Islami, Sekolah

PENDAHULUAN

Kepala sekolah, pendidik dan tenaga kependidikan sebagai contoh atau suri tauladan bagi peserta didiknya. Dalam ranah lembaga sekolah, salah satu kunci utama yang bisa membedakan sekolah satu dengan yang lainnya adalah kepala sekolah dan para pendidiknya yang melek akan pentingnya Pendidikan karakter. Kepemimpinan kepala sekolah sangatlah berpengaruh dalam pengimplementasian budaya organisasi islami. dalam kepemimpinan profetik teladan adalah salah satu unsur penting dalam mengelola

lembaga pendidikan, hal ini berkaitan dengan sifat sidik yang memiliki makna jujur, mengikuti hati nurani, sabar dan konsisten dalam mengelola lembaganya (Rahayuningsih, 2017: 119). Perlu digaris bawahi, sebagai seorang pendidikan penting untuk diperhatikan adalah bagaimana menyebarkan kebiasaan baik pada peserta didik yang nantinya akan dipakai dalam hidup bermasyarakat.

Hal terpenting dalam menumbuhkan nilai-nilai islami adalah dengan cara praktik. Upaya ini akan menumbuhkan intelektualitas peserta didik dengan menerapkan nilai nilai luhur budaya islami (Irmawati, 2021: 281). Implementasi nilai-nilai islami penting dilakukan untuk tujuan Pendidikan karakter peserta didik. Pendidikan karakter dapat diperoleh dengan melakukan aktivitas keagamaan, hal ini dimaksudkan untuk menguatkan nilai-nilai islam dalam bermasyarakat (Setianingrum & Fauzan, 2023: 453).

Budaya sekolah bisa dijabarkan dari pegertian budaya organisasi terlebih dahulu. Budaya organisasi adalah suatu asas dari sebuah nilai yang dianut, dipercaya untuk berkolaborasi bersama dalam mencapai tujuan (Satria & Wijiharta, 2017: 74). Selanjutnya hubungan antara sekolah dan organisasi adalah mereka sama-sama melibatkan orang didalamnya atau manusia. Sehingga budaya sekolah adalah pertemuan antara nilai yang dibawa oleh kepala sekolah/pemimpinan dan juga nilai yang dibawa oleh guru serta tenaga kependidikan, dengan dasar ini mereka membangun sebuah budaya sekolah yang berlandaskan visi-misi (Rosdiana, 2022: 38). Hadirnya budaya sekolah yang baik akan memberikan dampak yang besar dalam Lembaga sekolah. Budaya sekolah yang bagus akan memberikan startegi-strategi dalam pengelolaan pendidik dan tenaga kependidikan.

Budaya islam akan memberikan dampak besar dalam pengelolaan dan motivasi pendidik dan tenaga pendidik. Tinjauan secara strategis adalah lingkungan kerja yang memiliki kesamaan makna, dorongan, kesatuan dan pengelolaan yang didasarkan pada kemampuan lembaga sekolah akan memberikan kinerja yang bagus (Musnandar, 2013: 70). Pengelolaan yang baik itu butuh yang namanya budaya organisasi yang baik pula. Sebagaimana budaya organisasi islami sendiri tidak lepas dari sosok Nabi Muhammad SAW. Sifat yang melekat pada beliau menjadi panutan bagi umat muslimin seluruh dunia seperti diterangkan oleh Izzaturahman pada penelitiannya yakni amanah, shiddiq, tabligh, dan fathonah (Izzaturahman & Lestari, 2022: 171).

Budaya organisasi islam adalah hal-hal yang dilakukan oleh anggota organisasi yang berlandaskan asas-asas islam atau beragama islam. Merujuk pada tulisan Mustari dalam penelitiannya menerangkan bahwa, pertama dalam kaidah islam diterangkan bahwa setiap orang adalah pemimpin atas dirinya sendiri (khalifah), kedua kegiatan bekerja itu sebagaimana ibadah, ketiga adalah berprisnsip (Mustari, 2022: 6-7). Budaya organisasi islami mampu kita tarik dan jabarkan menjadi sebuah cara untuk mengatur diri sendiri dan orang lain menggunakan asas dan prinsip-prinsip islami.

Kinerja pendidik dalam mengajar tidak hanya dipengaruhi oleh kecerdasan dan kepandaianya dalam mengajar saja, melainkan berkaitan dengan kenyamanan tempat dimana mereka bekerja. Fasilitas yang memadai akan meingkatkan kinerja seorang pendidik. Asumsi ini juga berlaku sama kepada kinerja tenaga kependidikan dalam bekerja. Kinerja sendiri diartikan sebagai tercapainya tugas secara sempurna dilihat dari kualitas dan kuantitasnya (Khafis, 2022: 524). Pendidik dan tenaga kependidikan dalam memperoleh kesempurnaan maka butuh adanya kenyamanan dalam Lembaga sekolah. Salah satu cara memperoleh kinerja yang baik adalah dengan adanya budaya organisasi islami di Lembaga sekolah. Keterangan tersebut dapat membantu memahami bahwa peneliti tertatik menulis artikel tentang “Peran Kepala Sekolah Dalam Membentuk Budaya Organisasi Islami di Sekolah” yang diterapkan di SMKN 2 Boyolangu Tulungagung.

Sesuai dengan kontes dan tujuan dari penelitian terdahulu "Implementasi Manajemen Budaya Sekolah Islami Dalam Mencapai Visi Dan Misi Di SMP Dian Didaktika" ditulis oleh Rosdiana (2022). Hasil penelitian tersebut berkaitan dengan manajemen yakni perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan, dan pengawasan demi tercapainya visi misi Lembaga sekolah. Sedangkan dalam penelitian ini pembahasannya adalah berkaitan dengan peran kepala sekolah dalam membentuk budaya organisasi islami di sekolah Sedangkan untuk lokasinya adalah SMKN 2 Boyolangu yang jenjang Pendidikan lebih tinggi dari penelitian terdahulu.

Perbedaan antara kedua penelitian ini sangat jelas dan berbeda dari segi pembahasan serta tujuan tercapainya penelitian. Meskipun kedua penelitian tersebut dilakukan di lembaga sekolah, akan tetapi keduanya memiliki perbedaan jenjang Pendidikan.

METODE

Peneliti dalam hal ini menerapkan metode penelitian kualitatif dan jenis penelitiannya deskriptif kualitatif sehingga dalam pemerolehan data penelitian berupa deskripsi kata-kata (Sugiyono, 2014). Penelitian ini jika ditinjau dari objeknya maka termasuk dalam penelitian lapangan (Sari, dkk, 2023). Peneliti dalam memenuhi hasil penelitian yang akurat menggunakan instrument antara lain; survei lokasi dan observasi lapangan, wawancara dengan objek peneliti, dan dokumentasi (Yusuf, 2016). Tempat penelitian yang dipilih adalah SMKN 2 Boyolangu. Peneliti memilih tempat penelitian tersebut bukan tanpa sebab. Karena sekolah tersebut bukan basis islami maka peneliti tertarik meneliti dan terbukti di Lembaga sekolah tersebut memiliki keunikan dalam mengimplementasi budaya organisasi islam di sekolahnya yang berdampak pada peningkatan kinerja pendidik dan tenaga kependidikan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dampak dan keterlibatan kepala sekolah dalam memimpin dan menggerakkan budaya organisasi islami di sekolah sangat diperlukan. Kegiatan seperti membaca atau tadarus Al-Quran yang digelar oleh seluruh pendidik dan tenaga kependidikan adalah bentuk kegiatan yang sudah dibiasakan sehingga menjadi budaya (Khafis, 2022: 523). Budaya organisasi islami terbentuk tidak serta merta dengan sendirinya tetapi karena peran dari kepala sekolah dan para pendidik serta tenaga kependidikan (Rahayuningsih, 2017).

Budaya organisasi islami di SMKN 2 Boyolangu terbentuk dengan melakukan aktifitas tahlilan dan selamatan/ doa bersama adalah bentuk dari implementasi budaya organisasi islami. Khafis (2022) dalam penelitiannya menyebutkan indikator budaya organisasi islam yakni adanya sikap Kerjasama antara anggota organisasi. Hal inilah yang dilakukan pendidik dan tenaga kependidikan sebagai bentuk dari implementasi budaya organisasi islami.

Selain itu tahlilan dan melakukan selamatan/atau kenduri bersama bisa mempererat hubungan kerja. Pola ini bisa menjalin kearaban dan keterlibatan emosional dalam membangun budaya organisasi islami karena manusia pada hakikatnya selalu melakukan dialog atau komunikasi untuk meningkatkan hubungan atau kearaban (Farianto, 2019: 20). Dampak dari komunikasi yang baik yakni adanya saling keterikatan antar anggota organisasi dalam lingkup sekolah.

Mengadakan Jumat Berkah dengan tujuan beribadah. Hal ini dilakukan untuk mengajarkan kepada peserta didik budaya memberi dan bersedekah kepada orang lain. Selain itu dengan Jumat Berkah ini diharapkan nilai-nilai islami dipraktikkan secara benar dan terarah. Jumat berkah dilakukan oleh pendidik dan tenaga kependidikan serta

seluruh staf yang ada di Lembaga sekolah dan membagikan makanan kepada seluruh jamaah atau masyarakat sekitar sekolah (Norianda, dkk, 2017: 49).

Pentingnya meningkatkan kesadaran untuk bersedekah yakni untuk memberikan rasa empati dan simpati kepada orang lain. Hal ini mengarahkan pada rasa kepedulian sesama pendidik dan tenaga kependidikan.

Gotong royong dalam melakukan kebaikan seperti melakukan kegiatan bersama, patungan memberikan bantuan bagi yang kesusahan dan dalam bentuk lainnya sesuai dengan nilai-nilai islam. Indikator bahwa nilai-nilai islami itu sudah membudaya adalah adanya saling melakukan kebaikan dengan tujuan beribadah dan bekerja demi keseimbangan organisasi (Khafis, 2022). Budaya gotong royong dan saling bantu merupakan penerapan lingkungan kerja yang baik dan terarah. Hal ini berdampak pada pemenuhan kinerja secara maksimal bagi pendidik dan tenaga kependidikan.

Budaya dalam berpakaian yang baik sesuai dengan syariat islam adalah bentuk dari implementasi organisasi islami. Sebagaimana aturan berpakaian bagi muslimah yakni, tidak boleh berpakaian ketat, tidak memakai pakaian yang transparan dan wajib memakai hijab (Satria & Wijiharta, 2017: 78). Sedangkan bagi laki-laki auratnya terletak diatas lutu dan dibawah pusat selain itu pakainnya juga harus baik dan sopan (Mujiburrahman, 2015: 272). Hal inilah yang diterapkan di sekolah tersebut kepada pendidik dan tenaga kependidikan. Kebiasaan seperti inilah yang membuat budaya organisasi islami disekolah tersbut terus berjalan, terbukti tidak ada yang komplain atau mengeluh akan tetapi semua pendidik dan tenaga kependidikan bersemangat dan selalu berpakaian sesuai yang dianjurkan islam.

Dampak lain yang diharapkan dari penerapan budaya berpakaian sesuai nilai-nilai islami ini adalah agar dicontoh dan ditiru oleh peserta didik. Meskipun hal ini masih sulit sekali, karena banyak dari mereka yang susah diberi pengertian. Maka sudah sewajarnya bagi pendidik dan tenaga kependidikan selalu memberikan contoh yang baik.

Kualitas kerja atau kualitas pekerjaan sangat berhubungan erat dengan nilai-nilai islami yang diterapkan pada suatu lembaga. Kinerja bisa ditandai dengan terpenuhinya dan tercapainya kepuasan diri seseorang (Lubis, 2023: 154). Dimana dengan nilai-nilai islami yang diterapkan dalam organisasi sekolah akan menimbulkan dan menumbuhkan kinerja yang baik. Sikap kerja yang baik memiliki artian bahwa bekerja sebagai ibadah, bekerja sebagai marwah, bekerja sebagai amanah dan bekerja sebagai pensucian diri yang bersifat pokok (Pasaribu, 2021: 4642). Pendidik dan tenaga kependidikan yang aktif melakukan kegiatan islami memiliki kualitas kerja yang baik. Hal ini terbukti dengan adanya peningkatan kinerja dalam mengerjakan tugas-tugasnya. Sebagai contoh pendidik menjadi aktif dan bersemangat dalam melakukan berbagai aktifitas kerja sehingga menghasilkan luaran yang bagus, cara mengajar yang enak dan selalu inovatif.

Peningkatan kinerja pada pendidik dan tenaga kependidikan yakni ditandai dengan disiplin kerja. Disiplin kerja adalah salah tolak ukur kinerja, karena hal ini berkaitan dengan kemampuan pengendalian diri seseorang untuk mengargai waktu dan tim kerja (Supriadi, 2024: 4). Karena budaya organisasi islami yang diterapkan di lembaga sekolah maka mereka beranggapan bahwa bekerja sama dengan ibadah sehingga melaksanakan tugas dengan sungguh-sunggu. Pendidik dan tenaga kependidikan selalu datang tepat waktu karena mereka sudah tetrtanam bahwa bekerja adalah suatu ibadah. Selain karena hal tersebut adanya aturan yang mengikat secara resmi bahwa pendidik dan tenaga kependidikan tidak boleh datang telambat.

Disiplin kerja berarti juga sebagai kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya. Artinya sebagai pendidik dan tenaga kependidikan harus mampu melaksanakan tugas dengan baik yang diwakili dengan pengetahuan dan keterampilan mumpuni serta mampu memenuhi standar yang ada (Yusuff, 2023: 4-5). Sebagaimana

yang sudah telaksana di sekolah tersebut para pendidik dan tenaga pendidiknyanya selalu melaksanakan tugas dengan tepat dan disiplin.

Disiplin dan patuh atau taat terhadap aturan yang ada adalah bentuk kinerja berikutnya. Hal ini dikarenakan dalam sikap patuh bisa berarti taat terhadap waktu, pekerjaan dan peraturan serta komitmen (Rusyan, 2022: 213-214). Sedangkan komitmen sendiri ada kondisi dimana mampu melakukan tugas dan pekerjaannya secara profesional dan efektif. Komitmen seseorang merujuk pada rasa sadar terhadap dirinya yang memiliki tanggung jawab akan pekerjaan.

Disiplin dalam lingkup kecil dapat ditarik benang merah nya dengan kesadaran seseorang. Artinya bahwa dengan kesadaran penuh seorang pendidik dan tenaga kependidikan harus mematuhi suatu aturan yang ada. Sebagaimana dalam islam yang selalu ada aturan untuk ditaati. Hal ini bukan berarti aturan itu membuat terkekang namun aturan dibuat agar kenyamanan kerja terjamin dan akhirnya semua merasakan dampaknya yakni kinerja yang meningkat. Sebagai bukti adalah pendidik selalu melaksanakan tugasnya dalam menyediakan bahan ajar yang baik serta memberikan evaluasi belajar dengan tertib.

Kinerja selanjutnya ditandai dengan adanya jalinan komunikasi yang baik antar pendidik dan tenaga kependidikan. Pendapat Lubis (2023: 158) pada tulisannya bahwa kinerja dinilai dari dua aspek yakni, aspek kepuasan diri seseorang dan aspek pengaruh komunikasi. Kedua aspek tersebut dinyatakan memiliki hubungan yang erat dengan kinerja. Kemampuan komunikasi dan berkolaborasi ini dipupuk lewat kegiatan yang dilakukan dengan memperhatikan budaya islami dengan sedemikian rupa. Tidak hanya itu, masalah sekecil apapun bisa diselesaikan dengan baik oleh semua anggota sekolah.

Komunikasi dan kinerja sangat erat hubungannya. Jika komunikasi tidak baik maka akan menghambat kinerja pegawai. Komunikasi yang buruk bisa disebabkan oleh pemimpin yang kurang bisa diajak komunikasi atau tidak mampu membangun komunikasi dengan anggota organisasi, adanya sasaran kerja yang kurang tepat, kurangnya disiplin sehingga menimbulkan ketidak taatan, sehingga memberikan dampak buruk pada kepuasan (Yuritanto, 2022: 3-4). Artinya kita dapat menarik kesimpulan bahwa komunikasi itu sangat penting dilakukan dan komunikasi yang baik dengan anggota organisasi itu dapat dibangun dengan melakukan kegiatan bersama dalam ruang lingkup yang luas sebagaimana kegiatan tahlilan atau doa bersama..

Kegiatan yang mencerminkan budaya organisasi islami tersebut secara signifikan memberikan motivasi dan meningkatkan kinerja dalam mengajar dan bekerja. Bagi pendidik, kegiatan seperti gotong royong dan tahlilan atau doa bersama bisa menjadi refleksi dan memberikan kesegaran dalam berfikir dan mengajar. Sedangkan bagi tenaga kependidikan, kegiatan yang berhubungan dengan keislaman bisa memberikan efek ketenangan baik sebelum dan sesudah bekerja.

KESIMPULAN

Implementasi budaya organisasi Islami di SMKN 2 Boyolangu terwujud secara nyata melalui serangkaian aktivitas pembiasaan keagamaan dan sosial yang digerakkan oleh kepemimpinan kepala sekolah serta partisipasi aktif para pendidik dan tenaga kependidikan. Budaya ini diinternalisasi melalui kegiatan spiritual bersama seperti tadarus Al-Quran, tahlilan, selamatan, dan kenduri yang berfungsi mempererat hubungan emosional serta komunikasi antar anggota organisasi. Selain itu, nilai-nilai kepedulian sosial secara konkret dipraktikkan melalui program Jumat Berkah dan budaya gotong royong dalam kebaikan, seperti patungan untuk membantu sesama yang mengalami kesusahan. Budaya Islami ini juga menyentuh aspek regulasi perilaku melalui penerapan standar berpakaian yang rapi dan sopan sesuai dengan syariat Islam bagi seluruh warga sekolah, yang sekaligus berfungsi sebagai keteladanan langsung bagi para peserta didik.

Penerapan budaya organisasi Islami tersebut terbukti memberikan dampak positif yang signifikan terhadap peningkatan kualitas kerja dan kinerja para pendidik serta tenaga kependidikan. Penanaman teologis bahwa bekerja merupakan bentuk ibadah, amanah, marwah, dan sarana penyucian diri telah menumbuhkan motivasi intrinsik yang kuat di lingkungan kerja. Manifestasi dari peningkatan kinerja ini ditandai dengan kedisiplinan yang tinggi, ketepatan waktu hadir, kepatuhan sukarela terhadap aturan, serta komitmen profesional dalam menuntaskan tugas. Bagi para pendidik, atmosfer Islami ini memicu semangat untuk terus berinovasi dalam mengajar, menyediakan bahan ajar yang berkualitas, serta tertib dalam melaksanakan evaluasi belajar, sementara bagi tenaga kependidikan, rutinitas keagamaan ini mampu memberikan ketenangan emosional dalam memberikan pelayanan administrasi sekolah.

Pada akhirnya, jalinan komunikasi dan kolaborasi yang sehat menjadi jembatan utama yang menghubungkan budaya organisasi Islami dengan optimalisasi capaian kinerja di sekolah. Melalui ruang-ruang interaksi positif seperti kegiatan doa bersama dan gotong royong, ego sektoral dapat ditekan sehingga konflik atau permasalahan kerja sekecil apa pun dapat diselesaikan dengan baik melalui musyawarah. Komunikasi yang efektif dan terbuka ini tidak hanya mengikis hambatan birokratis antara pimpinan dan staf, tetapi juga menciptakan rasa keterikatan serta kepuasan kerja yang mendalam. Dengan demikian, ekosistem kerja yang harmonis dan religius ini berhasil menstimulasi lingkungan kerja yang sehat, terarah, dan kondusif, yang pada gilirannya mendorong pemenuhan kinerja lembaga secara maksimal dan berkelanjutan.

REFERENSI/BIBLIOGRAFI

- Creswell, J. W. (2014). *Research Design: Qualitative, Quantitative, and Mixed Methods Approaches*. India: SAGE Publications.
- Farianto, W. (2019). *Pola Hubungan Hukum Pemberi Kerja Dan Pekerja Hubungan Kerja Kemitraan & Keagenan*. Sinar Grafika.
- Irmawati, S. (2021). Penerapan Budaya Islami di Lingkungan Sekolah. *Jurnal Pendidikan Profesi Guru Agama Islam*, 1(3).
- Izzaturrahman, M. K., & Lestari, R. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Islam terhadap Kualitas Sistem Informasi Akuntansi Manajemen. *Bandung Conference Series: Accountancy*, 2(1). <https://doi.org/10.29313/bcsa.v2i1.1089>
- Khafis, M. Z. Al. (2022). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, LINGKUNGAN KERJA, DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN UD SEHATI KECAP KOKI DOLLAR TULUNGAGUNG. *Juremi: Jurnal Riset Ekonomi*, 1(5). <https://doi.org/10.53625/juremi.v1i5.1657>
- Lubis, D. I. D. (2023). Peran komunikasi dan kinerja dosen terhadap kepuasan mahasiswa. *Insight Management Journal*, 3(2). <https://doi.org/10.47065/imj.v3i2.239>
- Mujiburrahman, M. (2015). KONTRIBUSI GURU PAI DALAM PEMBINAAN ETIKA BERPAKAIAN ISLAMI SISWA SMAN KOTA SABANG. *Jurnal Ilmiah Islam Futura*, 14(2). <https://doi.org/10.22373/jiif.v14i2.333>
- Musnandar, A. (2013). Implementasi Manajemen Strategi dalam Pengembangan Budaya Organisasi pada Perguruan Tinggi Islam Studi Kasus di UIN Maliki Malang. *ULUL ALBAB Jurnal Studi Islam*. <https://doi.org/10.18860/ua.v0i0.2324>
- Mustari, M. (2022). Kontribusi Budaya Organisasi Islami dalam Upaya Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Iman Dan Spiritualitas*, 2(2). <https://doi.org/10.15575/jis.v2i2.17244>
- Norianda, N., Dewantara, J. A., & Sulistyarini, S. (2017). Internalisasi nilai dan karakter melalui budaya sekolah. *WASKITA: Jurnal Pendidikan Nilai Dan Pembangunan*

- Karakter, 5(1), 45-57.
<https://waskita.ub.ac.id/index.php/waskita/article/view/142>
- Pasaribu, P. N. (2021). NILAI-NILAI ISLAM PADA MODEL SDM MENUJU ERA SOCIETY 5.0 STUDI KASUS BNI SYARIAH. MEDIA BINA ILMIAH, 15(6).
<https://doi.org/10.33758/mbi.v15i2.979>
- Rahayuningsih, T. (2017). Kepemimpinan Profetik, Budaya Organisasi, dan Komitmen Organisasi Karyawan Universitas Abdurrah. Jurnal Psikologi, 12(2).
<https://doi.org/10.24014/jp.v12i2.3238>
- Riyanto, R., Fuad, U. F., Latifah, R. U., & Kharisma, M. (2024). PENDAMPINGAN KEPALA MADRASAH DALAM MEMBANGUN BUDAYA DISIPLIN SANTRI TPQ DAN MADIN NURUL HIDAYAH SAMBIROBYONG. EL-KHIDMAH: Jurnal Diseminasi Pengabdian Kepada Masyarakat, 2(1), 17-25.
- Rosdiana, A. (2022). Implementasi Manajemen Budaya Sekolah Islami Dalam Mencapai Visi Dan Misi Di SMP Dian Didaktika. UIN Jakarta, 21180181000045.
- Ro'uf, M. F., & Riyanto, R. (2023). KEPEMIMPINAN PROFETIK KEPALA SEKOLAH DALAM MEMBANGUN LOYALITAS TENAGA PENDIDIK DAN KEPENDIDIKAN. JIPSKi: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Studi Keislaman, 1(1), 102-108.
- Rusyan, H. A. T. (2022). Membangun Efektivitas Kinerja Kepala Desa. Bumi Aksara.
- Sari, Annita, dkk. 2023. Dasar-Dasar Metodologi Penelitian. Jayapura: CV. Angkasa Pelangi.
- Satria, A., & Wijiharta. (2017). Implementasi Budaya Organisasi Islami Di Rumah Sakit Islam Yogyakarta PDHI Yogyakarta Afrian Satria dan Wijiharta. At-Tauzi: Jurnal Ekonomi Islam, 17(2), 73-84.
- Setianingrum, N., & Fauzan, Nf. (2023). PENGUATAN PENDIDIKAN KARAKTER MELALUI MODEL MANAJEMEN PROFETIK DI LINGKUNGAN PESANTREN RAUDLATUL ULUM SUKOWONO JEMBER. Kwangsan: Jurnal Teknologi Pendidikan, 11(1).
<https://doi.org/10.31800/jtp.kw.v11n1.p448--458>
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In Alfabeta Bandung.
- Supriadi. (2024). KINERJA PEGAWAI: Sebuah Tinjauan Empiris dari Disiplin Kerja, Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja. CV. Ruang Tentor.
- Yuritanto. (2022). IKLIM KOMUNIKASI: Kompetensi Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai. CV. AZKA PUSTAKA.
- Yusuf, M. (2016). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan. Prenada Media.
https://www.google.co.id/books/edition/Metode_Penelitian_Kuantitatif_Kualitatif/RnA-DwAAQBAJ?hl=id&gbpv=0
- Yusuff, A. A. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja, Kemampuan Kerja, dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai. PT. Nasya Expanding Management.