

PERAN NILAI-NILAI AL-ISLAM DALAM MEMBANGUN BUDAYA KERJA PRODUKTIF DAN BERAKHLAK DI ORGANISASI MUHAMMADIYAH

Dedek Berliani¹, Lulu Hidayati Harahap², Siti Aisyah³

^{*1,2,3}Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, Indonesia

^{*1}email: dedek_berliani22@gmail.com

Abstrak: Penelitian ini mengeksplorasi peran nilai-nilai Islam dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan beretika di organisasi Muhammadiyah. Muhammadiyah, sebagai salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia, memiliki misi untuk memajukan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial. Penelitian ini mengidentifikasi nilai-nilai Islam utama, seperti ikhlas (ketulusan), amanah (kepercayaan), ta'awun (kerjasama), jama'ah (kebersamaan), dan manajemen waktu, yang berperan penting dalam menciptakan budaya kerja yang efektif dan beretika. Nilai-nilai ini membantu membentuk lingkungan kerja di mana anggota bertindak dengan integritas, akuntabilitas, dan tanggung jawab kolektif, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas baik secara pribadi maupun organisasi. Melalui wawancara dan observasi di dalam Muhammadiyah, penelitian ini menemukan bahwa nilai-nilai tersebut tertanam dalam praktik sehari-hari organisasi, yang mendorong kerjasama, kedisiplinan, dan rasa tanggung jawab moral yang kuat. Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa integrasi nilai-nilai Islam ke dalam budaya kerja tidak hanya meningkatkan produktivitas, tetapi juga mengembangkan karakter dan etika di antara anggotanya, yang berkontribusi pada tujuan yang lebih luas untuk membangun masyarakat yang adil, terdidik, dan beretika.

Kata Kunci: Berakhlak, budaya kerja produktif, dan nilai-nilai al-islam.

Pendahuluan

Budaya kerja merupakan faktor yang sangat penting karena dapat mengubah sikap dan perilaku individu sebagai sumber daya manusia untuk meningkatkan produktivitas kerja (Ali, dkk, 2022). Budaya kerja juga memiliki makna yang mendalam, sebab dapat mempengaruhi sikap dan perilaku sumber daya manusia untuk meraih produktivitas yang lebih tinggi dalam menghadapi tantangan masa depan (Adha, dkk, 2019). Budaya yang kuat akan mendorong perilaku pegawai yang konsisten (Putra, Fitri, 2021). Adanya budaya kerja yang baik menjadi salah satu cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Karim, budaya kerja dipengaruhi oleh tanggung jawab pegawai, usaha dalam berinovasi, kegiatan yang berorientasi pada hasil, serta kompetensi dalam sistem kerja (Buchanuddin, dkk, 2023). Budaya kerja berisi nilai-nilai dasar yang ada dalam lingkungan perusahaan yang dapat berfungsi untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas kerja (Sembiring, Winarto, 2020). Sarmila juga menyatakan bahwa budaya kerja memberi manfaat dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti memperkuat kerjasama tim, meningkatkan kinerja, memperkokoh persatuan, membangun kekompakan, serta meningkatkan produktivitas dan kemampuan beradaptasi dengan perkembangan eksternal organisasi (Buchanuddin, dkk, 2023).

Muhammadiyah adalah salah satu organisasi Islam terbesar di Indonesia dengan visi untuk mencerdaskan kehidupan bangsa dan mewujudkan masyarakat berkemajuan. Keberhasilan mencapai visi tersebut salah satunya terletak pada pembentukan budaya kerja

yang produktif dan berakhlak. Budaya kerja yang produktif tidak hanya berfokus pada hasil maksimal, tetapi juga harus dilandasi oleh nilai-nilai moral dan akhlak yang baik sesuai dengan ajaran Islam. Sebagai gerakan Islam modernis yang didirikan pada tahun 1912, Muhammadiyah memiliki misi untuk memajukan pendidikan, kesehatan, dan kesejahteraan sosial masyarakat melalui berbagai lembaga yang didirikannya. Salah satu pilar penting dalam pendidikan Muhammadiyah adalah penanaman nilai-nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah, yang mencakup akidah, ibadah, akhlak, serta muamalah yang relevan dengan tuntutan zaman. Oleh karena itu, pendidikan di Muhammadiyah berusaha keras untuk mengintegrasikan AIK dalam seluruh aspek kehidupan kampus, dengan tujuan mencetak lulusan yang tidak hanya kompeten di bidangnya, tetapi juga memiliki integritas moral yang tinggi dan mampu menjadi agen perubahan positif di masyarakat.

Dari penjelasan tersebut, dapat disimpulkan bahwa budaya kerja dalam organisasi pemerintah sangat penting untuk menciptakan lingkungan yang produktif, kolaboratif, dan berorientasi pada pelayanan publik. Dengan memperkuat budaya kerja ini, diharapkan anggota organisasi akan memiliki komitmen tinggi terhadap tanggung jawab dan tugas mereka, serta mampu bekerja efektif dalam mencapai tujuan organisasi.

Tinjauan Literatur

A. Nilai-Nilai Al-Islam yang Diterapkan dalam Budaya Kerja Organisasi

Islam, sebagai salah satu sumber nilai, menawarkan prinsip-prinsip yang dapat digunakan untuk membangun budaya organisasi yang kuat. Nilai-nilai ini penting untuk menyatukan manajer dan seluruh anggota organisasi dalam satu kesatuan yang kokoh. Bagi seorang manajer muslim, nilai yang dianggap paling benar adalah yang bersumber dari ajaran agama, yaitu Islam. Sebuah organisasi akan menjadi sehat jika dikembangkan dengan nilai-nilai yang sehat pula, yang bersumber dari agama (Hafifuddin, 2003). Beberapa nilai penting dalam pembentukan mental seorang muslim dalam berorganisasi adalah ikhlas, jamaah, dan amanah. Berikut ini penjelasan lebih rinci mengenai ketiga nilai tersebut dan kaitannya dengan budaya organisasi:

1. Ikhlas

Dalam konteks organisasi, ikhlas berarti melaksanakan kewajiban dengan penuh usaha dan niat yang bersih. Seseorang yang ikhlas akan bekerja dengan maksimal, baik dengan atau tanpa pengawasan atasan (Hafifuddin, 2003). Konsep ikhlas ini mengarah pada etos kerja seorang muslim, yang menjadikan segala perbuatannya sebagai bagian dari ibadah. Etos kerja tersebut meliputi:

2. Al-Ahslah (baik dan bermanfaat): Pekerjaan yang dilakukan dengan ikhlas dianggap sebagai amal saleh dan memberikan manfaat bagi orang lain. Allah berfirman dalam surat an-Nahl 97 bahwa setiap amal saleh akan dibalas dengan kehidupan yang baik.

- a. **Al-Itqan (kesempurnaan):** Allah mencintai orang yang melakukan pekerjaan dengan sempurna. Kesempurnaan dalam pekerjaan menjadi tujuan setiap muslim.
- b. **Al-Ahsan (melakukan yang terbaik):** Melakukan yang terbaik dan terus meningkatkan kualitas pekerjaan seiring berjalannya waktu.
- c. **Al-Mujahadah (kerja keras):** Allah berfirman dalam QS. Al-Ankabut: 69, bahwa orang yang berjihad untuk mencari keridhaan Allah akan diberikan petunjuk dan bantuan-Nya.
- d. **Al-Tanafus dan Ta'awun (kerjasama dan tolong-menolong):** Allah mendorong umat Islam untuk saling membantu dalam kebaikan dan takwa (QS. Al-Maidah: 2).
- e. **Mencermati Nilai Wahyu:** Rasulullah menekankan pentingnya menghargai waktu, seperti yang tercantum dalam hadits yang diriwayatkan oleh Imam Baihaqi.

3. Amanah

Amanah adalah nilai sentral dalam membangun budaya organisasi. Ini berarti sikap tanggung jawab terhadap tugas yang diberikan. Dalam organisasi, sikap amanah membuat anggota organisasi menjalankan tugasnya dengan penuh dedikasi. Jalaluddin (2004) menyebutkan bahwa amanah adalah dasar dalam manajemen. Beberapa sifat terkait amanah adalah:

- a. **Shiddiq (kejujuran)**: Seorang muslim yang jujur akan selalu menyelaraskan ucapan dan perbuatannya dengan ajaran Islam. Allah berfirman dalam QS. At-Taubat: 119 agar kita selalu berada di pihak yang benar.
- b. **Fathanah (cerdas)**: Mengetahui dan memahami tugas dengan baik akan menumbuhkan kreativitas dan kemampuan berinovasi.
- c. **Jamaah (kolektivitas)**: Islam mengutamakan kebersamaan dan solidaritas. Dalam konteks organisasi, budaya jamaah dapat diterapkan melalui kerja sama yang erat antar anggota organisasi.

B. Peran Nilai-Nilai Tersebut dalam Membangun Budaya Kerja yang Produktif dan Berakhlak di Organisasi Muhammadiyah

Penerapan nilai-nilai Islam dalam budaya kerja di Muhammadiyah sangat penting untuk menciptakan organisasi yang produktif sekaligus berakhlak. Nilai-nilai ini mengarahkan anggota untuk bekerja dengan integritas, menghormati hak orang lain, dan menjaga hubungan yang baik antar sesama. Dengan demikian, organisasi dapat mencapai tujuannya lebih efektif, meningkatkan kualitas kerja, dan membangun reputasi yang baik di mata masyarakat.

Dalam menjaga budaya yang berkembang di organisasi Muhammadiyah, penting untuk mencontoh Rasulullah SAW dalam pembinaan nilai-nilai yang kuat di antara para sahabat. Beberapa cara Rasulullah dalam membina para sahabat meliputi:

- a. **Keteladanan Kepemimpinan**: Pemimpin harus memberikan contoh yang baik dalam budaya organisasi, termasuk dalam membangun suasana kerja yang kondusif.
- b. **Istiqomah (Konsistensi)**: Konsistensi dalam mengamalkan nilai-nilai baik sangat penting dalam membangun budaya organisasi yang kuat.
- c. **Tabligh (Mengajak dan Memberi Contoh)**: Mengajak orang lain untuk mengikuti nilai-nilai yang baik dan memberikan contoh melalui perilaku yang positif dan bijaksana.

Dengan cara-cara ini, budaya kerja yang produktif dan berakhlak dapat terus berkembang di dalam organisasi Muhammadiyah, sehingga dapat menghasilkan kontribusi yang bermanfaat bagi umat dan masyarakat.

Method

Metode penelitian kualitatif memiliki ciri khas yang berbeda dibandingkan dengan metode penelitian kuantitatif. Johnson & Christensen (dalam Hanurawan, 2012) menjelaskan karakteristik metode penelitian kualitatif sebagai berikut:

- a. Para ahli penelitian kualitatif berpendapat bahwa sifat realitas adalah subjektif, pribadi, dan merupakan hasil konstruksi sosial. Pandangan ini berbeda dengan penelitian kuantitatif, yang percaya bahwa realitas itu objektif (peneliti yang berbeda akan mencapai kesimpulan yang sama mengenai fenomena yang diteliti, dan kebenaran fenomena tersebut berada di luar subjektivitas manusia sebagai pengamat).
- b. Proses penelitian kualitatif bersifat induktif atau "dari bawah ke atas." Dalam hal ini, peneliti menghasilkan teori baru atau mengembangkan teori berdasarkan data yang terkumpul selama penelitian lapangan. Oleh karena itu, penelitian kualitatif bersifat eksploratif, karena pengetahuan tentang tema penelitian masih terbatas.

- c. Para ahli penelitian kualitatif memandang perilaku manusia sebagai hal yang dinamis, mengalir, situasional, sosial, kontekstual, dan pribadi.
- d. Tujuan penelitian kualitatif adalah untuk memberikan deskripsi, eksplorasi, dan penemuan.
- e. Fokus penelitian kualitatif adalah pada pemahaman yang lebih luas dan mendalam (berbeda dengan penelitian kuantitatif yang cenderung memiliki fokus lebih sempit, seperti menguji hipotesis). Penelitian kualitatif berusaha mempelajari berbagai aspek suatu fenomena secara menyeluruh untuk mengungkapkan pemahaman yang lebih kaya dan bermakna.
- f. Observasi dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk meneliti objek fenomena perilaku dalam konteks alamiah, yaitu melakukan penelitian terhadap objek fenomena tersebut dalam situasi atau tempat di mana perilaku itu terjadi.

Hasil dan Pembahasan

Peran Nilai-Nilai Al-Islam dalam Membangun Budaya Kerja Produktif dan Berakhlak di Organisasi Muhammadiyah

1. Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi peran nilai-nilai Al-Islam dalam membentuk budaya kerja yang produktif dan berakhlak di organisasi Muhammadiyah. Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah pengurus dan anggota Muhammadiyah, serta observasi terhadap aktivitas organisasi, ditemukan beberapa temuan kunci terkait penerapan nilai-nilai Al-Islam dalam budaya kerja di Muhammadiyah:

a. Penerapan Nilai Ikhlas

Salah satu nilai utama yang diterapkan dalam budaya kerja Muhammadiyah adalah **ikhlas**. Nilai ini mendorong anggota untuk bekerja dengan niat yang tulus dan tanpa pamrih, berfokus pada pelayanan masyarakat dan kebermanfaatan bagi umat. Dalam konteks organisasi, penerapan nilai ikhlas tercermin pada kesediaan anggota untuk bekerja dengan maksimal meskipun tidak selalu diawasi. Anggota Muhammadiyah merasa bahwa bekerja adalah bentuk ibadah yang dapat membawa keberkahan, sehingga mereka berusaha untuk memberi yang terbaik dalam setiap tugas yang diemban.

b. Penerapan Nilai Amanah

Nilai **amanah** juga menjadi bagian penting dalam membangun budaya kerja di Muhammadiyah. Para anggota organisasi dijunjung tinggi untuk menjalankan tugas dan tanggung jawab dengan penuh kejujuran, ketepatan, dan transparansi. Kepercayaan yang diberikan kepada setiap anggota memotivasi mereka untuk melaksanakan pekerjaan dengan penuh integritas. Organisasi Muhammadiyah menekankan pentingnya kejujuran (**shiddiq**), kecerdasan dalam bekerja (**fathanah**), serta kolektivitas (**jama'ah**) dalam menjalankan tugas bersama.

c. Penerapan Nilai Tanggung Jawab Sosial

Nilai-nilai **ta'awun** (saling tolong-menolong) dan **jama'ah** (kerjasama) sangat kuat dalam budaya kerja Muhammadiyah. Anggota organisasi dipersatukan oleh rasa kebersamaan dalam tujuan yang lebih besar, yakni untuk meningkatkan kesejahteraan sosial umat. Budaya kolektivitas tercermin dalam kerja sama tim yang solid, dimana setiap anggota merasa saling mendukung dan bekerja bersama untuk mencapai tujuan organisasi.

d. Penghargaan terhadap Waktu

Muhammadiyah juga sangat menjunjung tinggi **penghargaan terhadap waktu**. Nilai ini

tercermin dalam kedisiplinan anggota dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Sebagai contoh, para anggota diwajibkan untuk menjaga waktu dalam setiap kegiatan organisasi, baik dalam rapat, pengabdian masyarakat, atau dalam kegiatan dakwah dan pendidikan. Hal ini sesuai dengan ajaran Rasulullah yang mengajarkan pentingnya memanfaatkan waktu secara efektif.

2. Pembahasan

Nilai-nilai Al-Islam yang diterapkan dalam budaya kerja di Muhammadiyah berperan sangat penting dalam membangun budaya kerja yang **produktif dan berakhlak**. Penerapan nilai **ikhlas** dalam bekerja memberikan motivasi intrinsik bagi anggota untuk berbuat yang terbaik tanpa mengharapkan imbalan duniawi. Dalam hal ini, budaya kerja yang terbentuk di Muhammadiyah tidak hanya berfokus pada hasil yang maksimal, tetapi juga pada kualitas niat dan usaha yang dilandasi oleh prinsip-prinsip moral yang tinggi.

Nilai amanah yang diterapkan dalam setiap aspek organisasi Muhammadiyah juga memperkuat integritas kerja. Anggota organisasi diharapkan untuk bertindak jujur, transparan, dan bertanggung jawab dalam setiap tugas yang diberikan. Penerapan amanah ini mendukung terciptanya kepercayaan antara pengurus dan anggota serta meningkatkan efisiensi dan akuntabilitas dalam organisasi. Ketika seseorang dipercaya untuk menjalankan tugas tertentu, ia akan berusaha untuk memenuhi tanggung jawabnya dengan penuh dedikasi dan profesionalisme.

Selain itu, **nilai ta'awun** dan **jama'ah** membangun kekuatan kolektif dalam organisasi. Kerjasama yang baik antar anggota Muhammadiyah mengarah pada pencapaian tujuan bersama, dan budaya saling mendukung memperkuat hubungan sosial dalam organisasi. Penerapan nilai-nilai ini menciptakan suasana kerja yang harmonis dan memotivasi anggota untuk bekerja bersama-sama, saling melengkapi dan memperbaiki satu sama lain. Budaya kerja yang kolektif ini memperkuat kohesi sosial dan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, seperti yang terlihat dalam berbagai program sosial yang dilaksanakan oleh Muhammadiyah.

Selain aspek sosial dan moral, **penghargaan terhadap waktu** dalam budaya kerja Muhammadiyah berperan dalam meningkatkan produktivitas. Disiplin waktu menjadi salah satu faktor yang memengaruhi kelancaran kegiatan organisasi. Dalam konteks pendidikan, dakwah, dan sosial, ketepatan waktu adalah kunci untuk memastikan keberhasilan setiap program yang dijalankan. Hal ini juga sejalan dengan ajaran Islam yang menekankan pentingnya memanfaatkan waktu sebaik-baiknya.

Secara keseluruhan, penerapan nilai-nilai Al-Islam dalam budaya kerja di Muhammadiyah tidak hanya berfokus pada pencapaian hasil yang produktif, tetapi juga pada pengembangan akhlak yang mulia dan penerapan prinsip-prinsip moral yang tinggi. Organisasi Muhammadiyah berhasil membangun budaya kerja yang tidak hanya efektif dan efisien, tetapi juga mencerminkan karakter yang baik dan bermoral, sesuai dengan ajaran Islam. Dengan demikian, Muhammadiyah tidak hanya mencapai tujuannya dalam bidang sosial, pendidikan, dan dakwah, tetapi juga berkontribusi dalam menciptakan masyarakat yang berakhlak mulia.

Kesimpulan

Nilai-nilai Al-Islam, seperti ikhlas, amanah, ta'awun, jama'ah, dan penghargaan terhadap waktu, berperan besar dalam membangun budaya kerja yang produktif dan berakhlak di organisasi Muhammadiyah. Penerapan nilai-nilai ini tidak hanya meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi, tetapi juga memperkuat integritas dan akhlak para anggotanya. Budaya kerja yang terbentuk di Muhammadiyah mengedepankan kerjasama, dedikasi, dan kejujuran, yang semuanya didorong oleh keyakinan bahwa bekerja adalah ibadah yang bernilai pahala.

Dengan demikian, Muhammadiyah berhasil mewujudkan tujuan organisasinya dalam membangun masyarakat yang cerdas, berkeadilan, dan berakhlak mulia.

Daftar Pustaka

- Arnanda, G., & Reviandani, O. (2024). Implementasi Budaya Kerja Core Value BerAKHLAK pada Aparatur Sipil Negara. *Societas: Jurnal Ilmu Administrasi dan Sosial*, 13(1), 162-174.
- Rahma, A. F., Wirjatmi, E., & Jubaedah, E. (2023). Strategi Penguatan Budaya Kerja BerAKHLAK Dalam Meningkatkan Kinerja Aparat Pengawas Internal Pemerintah (APIP) Di Lingkungan Inspektorat Daerah Kota Bandung. *Jurnal Media Administrasi Terapan*, 4(1), 38-63.
- Saputro, M. A. W. S., Helta, A. R., Ambiya, B., Divando, A. F., & Syah, H. I. (2024, November). Mengeksplorasi Implementasi Nilai-Nilai Al-Islam dan Kemuhammadiyah di Perguruan Tinggi Muhammadiyah. In *Prosiding Seminar Nasional dan Call for Paper Pengembangan Dakwah, Pondok Al Islam dan Kemuhammadiyah* (pp. 109-117). (Nugraha et al., 2017)
- (Rahman & Pewangi, 2024) Bimbingan, B., & Konseling, D. A. N. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 2(2). <http://ejournal.stkipmpringsewu-lpg.ac.id/index.php/fokus/a>
- Dacholfany, M. I., & Iswati, I. (2021). Implementasi Kurikulum Al Islam Dan Kemuhammadiyah (Aik) Dalam Membangun Karakter Mahasiswa. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 6(1), 74. <https://doi.org/10.24127/jlpp.v6i1.1678>
- Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024). Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 120–147. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.668>
- Ma, S., Nurjannah, K. A., & Royhan, S. M. (2025). *Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kreativitas Organisasi*. 1.
- Mukhsin, M. (2017). Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Syiar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 1(2), 204–229. <https://doi.org/10.35448/jiec.v1i2.2562>
- Munif, M. (2016). Pengembangan Pendidikan Agama Islam Sebagai Budaya Sekolah. *Jurnal Pedagogik*, 3(2), 46–57.
- Nugraha, A. R., Perbawasari, S., & Zubair, F. (2017). Model Komunikasi Pariwisata Yang Berbasis Kearifan Lokal. *Jurnal The Messenger*, 9(2), 231. <https://doi.org/10.26623/themessenger.v9i2.468>
- Nurpriatna, A., Nulhakim, A., Opsari, R., Komara, E., & Koswara, N. (2024). Peran Nilai-Nilai dan Etika dalam Menentukan Budaya Kerja Sekolah di Ma Muslimin Jaya Cisaat Sukabumi. *JlIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2645–2649. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.4036>
- Pengaruh, A., Kerja, D., Intrinsik, M., Budaya, D. A. N., Islami, K., Guru, T. K., Muhammadiyah, M. I., & Gombong, K. (n.d.). *Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja , motivasi intrinsik , dan budaya kerja islami terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong . Populasi dalam penelitian ini adalah guru dengan jumlah responden 34 orang*. 1–6.
- Rahman, A., & Pewangi, M. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam pada Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 13(3), 4031–4044.

- Sekolah, D. I. L. (2024). *Strategi membangun generasi berakhlak melalui pendekatan pendidikan islam di lingkungan sekolah*. 34–48.
- Shofiyyah, N. A., Komarudin, T. S., & Ulum, M. (2023). Integrasi Nilai-Nilai Islami dalam Praktik Kepemimpinan Pendidikan: Membangun Lingkungan Pembelajaran yang Berdaya Saing. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 66–77. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i2.19383>
- (Nugraha et al., 2017)Bimbingan, B., & Konseling, D. A. N. (2016). Metode Penelitian Kualitatif dalam Bidang Bimbingan dan Konseling. *Jurnal Fokus Konseling*, 2(2). <http://ejournal.stkipmpringsewu-lpg.ac.id/index.php/fokus/a>
- Dacholfany, M. I., & Iswati, I. (2021). Implementasi Kurikulum Al Islam Dan Kemuhammadiyah (Aik) Dalam Membangun Karakter Mahasiswa. *Jurnal Lentera Pendidikan Pusat Penelitian Lppm Um Metro*, 6(1), 74. <https://doi.org/10.24127/jlpp.v6i1.1678>
- Daulay, M. R., & Pulungan, H. R. (2024). Efektivitas dan Kualitas Kepemimpinan dalam Manajemen Pendidikan Islam. *Al-Murabbi Jurnal Pendidikan Islam*, 2(1), 120–147. <https://doi.org/10.62086/al-murabbi.v2i1.668>
- Ma, S., Nurjannah, K. A., & Royhan, S. M. (2025). *Strategi Manajemen Konflik Dalam Meningkatkan Produktivitas dan Kreativitas Organisasi*. 1.
- Mukhsin, M. (2017). Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam Dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Syi'ar Iqtishadi : Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 1(2), 204–229. <https://doi.org/10.35448/jiec.v1i2.2562>
- Munif, M. (2016). Pengembangan Pendidikan Agama Islam Sebagai Budaya Sekolah. *Jurnal Pedagogik*, 3(2), 46–57.
- Nugraha, A. R., Perbawasari, S., & Zubair, F. (2017). Model Komunikasi Pariwisata Yang Berbasiskan Kearifan Lokal. *Jurnal The Messenger*, 9(2), 231. <https://doi.org/10.26623/themessenger.v9i2.468>
- Nurpriatna, A., Nulhakim, A., Opsari, R., Komara, E., & Koswara, N. (2024). Peran Nilai-Nilai dan Etika dalam Menentukan Budaya Kerja Sekolah di Ma Muslimin Jaya Cisaat Sukabumi. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 2645–2649. <https://doi.org/10.54371/jiip.v7i3.4036>
- Pengaruh, A., Kerja, D., Intrinsik, M., Budaya, D. A. N., Islami, K., Guru, T. K., Muhammadiyah, M. I., & Gombong, K. (n.d.). *Abstrak Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja , motivasi intrinsik , dan budaya kerja islami terhadap kinerja guru MI Muhammadiyah Klopogodo Gombong . Populasi dalam penelitian ini adalah guru dengan jumlah responden 34 orang*. 1–6.
- Rahman, A., & Pewangi, M. (2024). Integrasi Nilai-Nilai Islam pada Supervisi Pendidikan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Kinerja Guru. 13(3), 4031–4044.
- Sekolah, D. I. L. (2024). *Strategi membangun generasi berakhlak melalui pendekatan pendidikan islam di lingkungan sekolah*. 34–48.
- Shofiyyah, N. A., Komarudin, T. S., & Ulum, M. (2023). Integrasi Nilai-Nilai Islami dalam Praktik Kepemimpinan Pendidikan: Membangun Lingkungan Pembelajaran yang Berdaya Saing. *El-Idare: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 9(2), 66–77. <https://doi.org/10.19109/elidare.v9i2.19383>
- (Bimbingan & Konseling, 2016)(Dacholfany & Iswati, 2021)(Nurpriatna et al., 2024)(Sekolah, 2024)(Pengaruh et al., n.d.)(Ma et al., 2025)(Mukhsin, 2017)(Munif, 2016)(Daulay & Pulungan, 2024)(Shofiyyah et al., 2023)(Munif, 2016)