

KEPEMIMPINAN BUDAYA KERJA ISLAMI DALAM MENINGKATKAN KINERJA PENDIDIKAN AGAMA ISLAM

Rizqi Ahla Firdausi¹, Ujang Miftahudin², Endang Dudus Abdul Kudus³

¹STAI Babunnajah Menes, ^{2,3}STAI Al Badar Cipulus Purwakarta

Email: ¹ahlarizqi@gmail.com, ²miftah@albadar.ac.id,

³abdulquddusdudus660@gmail.com

Abstract

Education plays a crucial role in shaping human character, but the challenges of the 21st century underscore the importance of effective leadership. The concept of Islamic work culture leadership emerges as a promising alternative. This article uses a qualitative approach to explore its impact on the performance of Islamic religious education. The results indicate that leadership based on Islamic work culture creates a harmonious work environment, increases motivation, and strengthens individual self-esteem in Islamic religious educational institutions. Performance evaluation and consistency in implementing Islamic values are key to success. Despite the challenges, implementing this approach has the potential to significantly contribute to the quality of Islamic religious education.

Keywords: *Leadership, Work Culture, Islam*

Abstrak

Pendidikan memiliki peran penting dalam membentuk karakter manusia, tetapi tantangan di abad ke-21 menggarisbawahi pentingnya kepemimpinan yang efektif. Konsep kepemimpinan budaya kerja Islami muncul sebagai alternatif yang menjanjikan. Penyusunan artikel ini menggunakan pendekatan kualitatif untuk mengeksplorasi dampaknya terhadap kinerja pendidikan agama Islam. Hasilnya menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis budaya kerja Islami menciptakan lingkungan kerja harmonis, meningkatkan motivasi, dan memperkuat kualitas diri individu dalam lembaga pendidikan agama Islam. Evaluasi kinerja dan konsistensi dalam menerapkan nilai-nilai Islam menjadi kunci keberhasilan. Meskipun ada tantangan, penerapan pendekatan ini berpotensi memberikan kontribusi signifikan terhadap kualitas pendidikan agama Islam.

Kata Kunci: *Kepemimpinan, Budaya Kerja, Islam*

PENDAHULUAN

Pendidikan, dalam hakikatnya, merupakan landasan utama dalam pembentukan karakter dan identitas manusia. Melalui proses pendidikan, individu diberi kesempatan untuk mengembangkan potensi intelektual, spiritual, dan moral mereka. Namun, tujuan sejati dari pendidikan tidak semata-mata terbatas pada akuisisi pengetahuan semata, melainkan pada upaya untuk menciptakan manusia yang bijaksana.

Bijaksana, dalam konteks pendidikan, bukanlah sekadar kecerdasan intelektual semata. Ia mencakup gabungan dari kecerdasan pikiran dan keluhuran akhlak. Sebuah pendidikan yang berkualitas tidak hanya menghasilkan individu yang pintar secara akademis, tetapi juga yang memiliki integritas moral, empati sosial, dan kesadaran spiritual yang tinggi.

Peran seorang pemimpin dalam menyampaikan pendidikan hingga mencapai tujuannya tidak bisa dipandang sebelah mata. Pemimpin, dengan model kepemimpinannya, memiliki pengaruh yang besar dalam membentuk arah dan kualitas dari pendidikan yang diberikan. Mereka bukan hanya menjadi pengelola, tetapi juga menjadi panutan dan teladan bagi para pelajar.

Namun, di abad ke-21 ini, kita menghadapi tantangan besar. Terkadang, pemimpin dengan model kepemimpinannya jauh dari nilai-nilai yang bisa menghantarkan pada kebijaksanaan dan kemaslahatan umat. Fenomena ini menimbulkan pertanyaan tentang relevansi dan efektivitas kepemimpinan dalam konteks pendidikan yang semakin kompleks dan beragam.

Pada titik ini, model kepemimpinan Islam hadir sebagai jawaban atas permasalahan yang ada. Kepemimpinan dalam Islam tidak hanya mengedepankan kekuasaan dan otoritas, tetapi juga didasarkan pada nilai-nilai kebijaksanaan, keadilan, dan akhlak mulia. Model kepemimpinan Islam mengajarkan kesetiaan kepada prinsip-prinsip moral, tanggung jawab sosial, dan kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan terhadap umat (*khidmat*).

Bahasan ini bertujuan untuk mengeksplorasi konsep kepemimpinan budaya kerja Islami dan dampaknya terhadap kinerja pendidikan agama Islam. Adapun urgensi bahasan ini tidak hanya terletak pada aspek teoritis saja, tetapi juga dalam konteks praktis, di mana temuan-temuan yang dihasilkan diharapkan dapat menjadi panduan bagi para pemimpin dan pengelola institusi pendidikan agama Islam dalam memperbaiki dan mengoptimalkan kinerja mereka. Oleh karenanya, bahasan ini diharapkan dapat memberikan kontribusi yang signifikan terhadap pemahaman dan implementasi kepemimpinan budaya kerja Islami dalam konteks pendidikan agama Islam.

Pada tubuh bahasan, bahasannya terbagi menjadi beberapa bagian, dimulai dari pemahaman konsep-konsep dasar tentang kepemimpinan budaya kerja Islami, dilanjutkan dengan pembahasan tentang hubungannya dengan kinerja pendidikan agama Islam. Selanjutnya, bahasan ini akan mengeksplorasi berbagai strategi implementasi dan faktor-faktor pendukung yang dapat memperkuat efektivitas kepemimpinan budaya kerja Islami. Serta terakhir, akan bermuara pada simpulan dengan merangkum temuan-temuan penting serta memberikan rekomendasi untuk pengembangan selanjutnya.

KAJIAN TEORI

1. Konsep Kepemimpinan dalam Pendidikan Islam

Kepemimpinan dalam pendidikan Islam merupakan proses mengarahkan, membimbing, dan memotivasi individu agar tujuan pendidikan tercapai dengan berlandaskan nilai-nilai ilahiah. Seorang pemimpin berfungsi sebagai teladan (*uswah*

hasanah) yang menanamkan nilai moral, spiritual, dan profesional dalam setiap tindakan. Kepemimpinan seperti ini menuntut kesadaran religius yang tinggi untuk menjadikan kerja sebagai ibadah dan tanggung jawab moral (Burhanuddin, 2019). Maka, kepemimpinan dalam pendidikan Islam bukan sekadar administratif, tetapi juga spiritual dan etis.

2. Budaya Kerja Islami

Budaya kerja Islami adalah seperangkat nilai, norma, dan perilaku yang bersumber dari ajaran Islam, seperti keikhlasan, amanah, disiplin, dan tanggung jawab. Nilai-nilai tersebut menjadi dasar etos kerja yang mendorong profesionalisme dan integritas dalam setiap aktivitas organisasi. Dalam lembaga pendidikan, budaya kerja Islami menciptakan lingkungan yang berorientasi pada pelayanan dan peningkatan mutu melalui kerja keras dan kejujuran (Mukhsin, 2017). Budaya kerja yang demikian mengarah pada terbentuknya sistem kerja yang berkeadaban dan berorientasi ibadah.

3. Hubungan Kepemimpinan dan Budaya Kerja Islami

Kepemimpinan berperan penting dalam menanamkan dan menegakkan budaya kerja Islami. Pemimpin yang berkarakter Islami akan menanamkan nilai-nilai spiritual melalui keteladanan dan pembiasaan. Sinergi antara kepemimpinan dan budaya kerja membentuk iklim organisasi yang produktif, harmonis, dan berorientasi pada pengabdian. Dalam konteks pendidikan Islam, hubungan keduanya memperkuat moralitas kerja serta meningkatkan efektivitas lembaga dalam mencapai tujuan pendidikan (Olifiansyah, 2020). Dengan demikian, kepemimpinan yang dilandasi nilai Islam menjadi kunci utama dalam menumbuhkan budaya kerja yang unggul.

4. Kinerja Pendidikan Agama Islam

Kinerja Pendidikan Agama Islam (PAI) menggambarkan sejauh mana pelaksanaan pendidikan agama mampu mencapai tujuan spiritual, moral, dan sosial peserta didik. Kinerja yang baik tercermin dari efektivitas pembelajaran, peningkatan kompetensi guru, serta implementasi nilai Islam dalam kehidupan sekolah. Peningkatan kinerja PAI tidak dapat dilepaskan dari peran kepemimpinan dan budaya kerja Islami yang menggerakkan motivasi dan tanggung jawab kolektif (Akip, 2024). Dengan demikian, penguatan kedua aspek tersebut menjadi fondasi strategis untuk mewujudkan pendidikan agama yang bermutu dan berdaya guna.

METODOLOGI PENELITIAN

Dalam praksisnya, riset ini menggunakan metode kualitatif. Pendekatan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena sosial dengan mendalam. Metode ini fokus pada pemahaman, interpretasi, dan analisis konteks sosial, budaya, dan psikologis yang mempengaruhi fenomena yang ditelaah (Nasution, 2023).

Data-data yang dikumpulkan dalam riset ini, dikumpulkan dengan telaah perpustakaan. Oleh karenanya, riset ini juga merupakan riset perpustakaan, di mana metode ini berfokus pada analisis literatur, dokumen, dan sumber-sumber tertulis

lainnya untuk mengumpulkan informasi dan pemahaman tentang suatu topik atau masalah penelitian. Ini adalah metode yang umum digunakan dalam penelitian ilmiah, terutama ketika ingin mengumpulkan informasi yang sudah ada (Darmalaksana, 2020).

Data yang sudah terkumpul, kemudian disajikan dengan metode analisis deskriptif, metode analisis data ini mempunyai tujuan untuk menggambarkan dan merangkum data secara rinci. Ini sering digunakan untuk menyajikan data dalam bentuk tabel, grafik, statistik deskriptif, atau narasi yang mudah dipahami (Ramdhan, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Konsep Dasar Kepemimpinan dan Budaya Organisasi

Kepemimpinan, menurut Northouse dalam bukunya "Leadership: Theory and Practice", adalah proses di mana seorang individu mempengaruhi individu lain atau kelompok untuk mencapai tujuan tertentu (Northouse, 2021). Dalam pandangannya, Northouse menekankan bahwa kepemimpinan bukan hanya tentang seseorang yang memiliki jabatan atau kekuasaan formal, tetapi lebih tentang kemampuan untuk mempengaruhi orang lain.

Makna kepemimpinan juga bisa diketahui dari pandangan Prof. Dr. Jaja Jahari, M.Pd. Dalam bukunya yang berjudul "Kepemimpinan Pendidikan Islam", diterangkan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan seorang pemimpin untuk mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kadang-kadang memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut (Jahari, 2020). Berdasarkan pandangan itu, diketahui bahwa kepemimpinan melibatkan keterlibatan aktif dalam mengarahkan dan memengaruhi individu atau kelompok menuju pencapaian tujuan bersama.

Dari padangan-pandangan itu, dapat ditarik simpulan bahwa kepemimpinan adalah proses di mana seseorang atau sekelompok orang memberikan arahan, pengaruh, dan inspirasi kepada individu atau kelompok lain untuk mencapai tujuan tertentu dengan mengikutsertakan nilai-nilai etika dan moral yang sesuai dengan tataran hukum yang ada.

Kemudian, tentang budaya kerja, atau dalam hal ini juga disamakan maknanya dengan budaya organisasi. Diterangkan oleh Schein dalam bukunya "Organizational Culture and Leadership" bahwa budaya organisasi sebagai sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota organisasi. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, tradisi, dan perilaku yang membentuk identitas unik suatu organisasi (Schein, 2010).

Lebih lanjut, menurut Prof. Dr. Jaja Jahari, M.Pd., budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang meliputi sejumlah karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi, seperti nilai-nilai, norma-norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang membedakan organisasi tersebut dari yang lain (Jahari, 2020).

Simpulan dari pandangan-pandangan mapan di atas, budaya organisasi juga bisa didefinisikan sebagai pola-pola perilaku, nilai-nilai, norma-norma, dan simbol-simbol yang diakui dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi. Budaya organisasi memberikan

arah dan identitas kepada organisasi serta memengaruhi cara individu dalam organisasi berinteraksi dan bekerja sama.

Adapun yang dimaksud dengan Kepemimpinan Budaya Organisasi Islami, merupakan konsep di mana kepemimpinan dan budaya organisasi diselaraskan dengan nilai-nilai dan prinsip-prinsip Islam. Ini berarti bahwa pemimpin dan anggota organisasi berupaya untuk mencapai tujuan organisasi dengan memperhatikan etika dan moralitas yang ditetapkan dalam ajaran Islam. Kepemimpinan Budaya Organisasi Islami mendorong adanya keadilan, kebersamaan, tanggung jawab, dan ketaatan terhadap Allah dalam setiap aspek kehidupan organisasi.

Lebih jauh tentang bahasan budaya organisasi, aspek ini memiliki fungsi utama untuk membuat stabilitas dan kontrol dalam organisasi, memfasilitasi identifikasi dan kohesi antara anggota organisasi, serta memberikan arahan dalam perilaku dan pengambilan keputusan.

Berdasarkan penelitian oleh Hofstede, tujuan budaya organisasi adalah untuk menciptakan kesamaan dalam pola perilaku dan pandangan di antara anggota organisasi. Hal ini membantu memperkuat identitas organisasi dan memungkinkan para anggotanya untuk bekerja sama secara efektif (Hofstede, 2009). Selain itu, budaya organisasi juga bertujuan untuk meningkatkan kinerja organisasi dengan mempromosikan kepatuhan terhadap nilai-nilai organisasi dan mengurangi konflik internal.

Menurut pandangan Cameron dalam buku "Diagnosing and Changing Organizational Culture", budaya organisasi dapat digunakan sebagai alat untuk meningkatkan motivasi dan keterlibatan anggota organisasi, meningkatkan efisiensi dan efektivitas operasional, serta memperkuat reputasi dan citra organisasi di mata publik. Selain itu, budaya organisasi juga dapat digunakan sebagai alat untuk memfasilitasi inovasi dan adaptasi organisasi terhadap perubahan lingkungan (Framework, 2006).

Masih berdasarkan pandangan Cameron, budaya organisasi diterangkan memiliki karakteristik, menurutnya karakteristik budaya organisasi mencakup dimensi-dimensi seperti orientasi terhadap tugas, orientasi terhadap orang, orientasi terhadap kekuatan, serta orientasi terhadap stabilitas (Framework, 2006). Oleh karenanya, budaya organisasi yang memiliki karakteristik-karakteristik ini cenderung mempengaruhi perilaku anggota organisasi, keputusan manajerial, dan kinerja organisasi secara keseluruhan.

2. Landasan Budaya Organisasi Islami

Seperti yang diterangkan pada bahasan sebelumnya, budaya organisasi merupakan satu hal yang merujuk pada seperangkat nilai, norma, keyakinan, dan praktik yang diadopsi dan dijunjung tinggi oleh anggota organisasi (Jahari, 2020). Budaya organisasi mencerminkan identitas dan karakteristik unik dari suatu organisasi, serta mempengaruhi perilaku individu dan dinamika kerja dalam lingkungan tersebut.

Pada tataran ini, sebenarnya apa yang disebut budaya organisasi yang tanpa nilai dan landasan yang jelas dapat menyebabkan ketidakpastian, konflik, dan kekacauan di dalam organisasi. Tanpa nilai-nilai yang kokoh untuk dipegang bersama, anggota

organisasi mungkin akan bingung atau bertentangan dalam mengambil keputusan, sehingga menghambat efektivitas dan kohesi organisasi secara keseluruhan.

Agama Islam, dengan ajaran-ajarannya yang kaya, menyediakan landasan yang kuat untuk membentuk budaya organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Nilai-nilai Islam seperti keadilan, tolong-menolong, kejujuran, dan ketaatan kepada Allah dapat menjadi pedoman yang kokoh bagi perilaku dan interaksi dalam konteks organisasi (Qomaruzzaman, 2013).

Budaya organisasi Islami adalah budaya organisasi yang terinspirasi dan dipandu oleh prinsip-prinsip Islam. Ini mencakup aspek-aspek seperti kejujuran, tanggung jawab, kerja keras, keadilan, dan saling menghormati. Budaya Organisasi Islami bertujuan untuk menciptakan lingkungan kerja yang harmonis, produktif, dan bermanfaat bagi anggota organisasi dan masyarakat pada umumnya (Mukhsin, 2017). Sederhananya, budaya organisasi Islami, seperti apa yang disampaikan oleh Prof. Dr. Jaja Jahari, M.Pd. ialah budaya organisasional yang dibangun dari nilai-nilai ajaran Islam atau pesan Allah SWT dan Nabi Muhammad SAW (Jahari, 2020).

Landasan Budaya Organisasi Islami pada dasarnya tidak jauh berbeda dengan prinsip-prinsip manajemen yang umumnya diterima. Namun, yang membedakan adalah fokus pada nilai-nilai keimanan dan ketauhidan sebagai landasan utama (Hidayah, 2014). Dengan memperkuat keimanan dan ketauhidan dalam setiap aspek budaya organisasi, setiap kebijakan, proses, dan tindakan akan didorong menuju arah yang positif dan berkesinambungan, sesuai dengan prinsip-prinsip Islam.

3. Dampak Kepemimpinan Budaya Kerja Islami terhadap Kinerja Lembaga Pendidikan Agama Islam

Pendidikan agama Islam memegang peran penting dalam membentuk karakter dan moral umat Islam. Kepemimpinan dalam lembaga pendidikan agama Islam tidak hanya mengacu pada kemampuan administratif, tetapi juga pada kemampuan untuk mengintegrasikan nilai-nilai Islam ke dalam budaya kerja organisasi. Dalam konteks ini, kepemimpinan yang berbasis pada budaya kerja Islami memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja lembaga pendidikan tersebut.

Salah satu dampak utama dari kepemimpinan berbasis budaya kerja Islami adalah penciptaan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada nilai-nilai Islam (Beekun, 1999). Lebih lanjut, Beekun menyoroti pentingnya kepemimpinan yang mempromosikan nilai-nilai seperti kejujuran, keadilan, dan tanggung jawab sosial. Ketika nilai-nilai ini ditekankan dalam budaya kerja sebuah lembaga pendidikan agama Islam, hal ini menciptakan suasana di mana staf dan siswa merasa terhubung secara spiritual dengan tujuan pendidikan mereka.

Kemudian, dampak lain dari kepemimpinan berbasis budaya kerja Islami adalah peningkatan motivasi dan dedikasi dalam mencapai tujuan pendidikan Islam (Mutalib, 2022). Ketika pemimpin lembaga pendidikan agama Islam memperlihatkan teladan yang kuat dalam praktik-praktik keagamaan dan moral, hal ini memberikan dorongan motivasi kepada staf dan siswa untuk berusaha lebih keras dalam memperoleh pengetahuan dan melaksanakan tugas-tugas mereka.

Terakhir, kepemimpinan berbasis budaya kerja Islami juga mempromosikan pembangunan kualitas diri dan pemberdayaan individu di dalam lembaga pendidikan agama Islam (Adair, 2010). Nabi Muhammad, sebagai teladan utama dalam Islam, menunjukkan pentingnya pembinaan individu dan pemberdayaan mereka untuk mencapai potensi tertinggi mereka. Ketika pendekatan ini diadopsi oleh pemimpin lembaga pendidikan agama Islam, maka staf dan siswa akan merasa didukung dalam pengembangan pribadi mereka, yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja keseluruhan lembaga.

Pengukuran kinerja dan evaluasi efektivitas dari pendekatan kepemimpinan budaya kerja Islami dalam lembaga pendidikan agama Islam dapat dilakukan melalui berbagai metode, seperti penilaian kualitas pembelajaran, hasil ujian siswa, tingkat kehadiran siswa dan staf, serta feedback dari stakeholder terkait. Evaluasi yang sistematis dan terencana akan membantu dalam mengidentifikasi keberhasilan dan tantangan dalam implementasi pendekatan ini.

Contoh dari keberhasilan penerapan pendekatan kepemimpinan budaya kerja Islami adalah masa kejayaan Islam pada masa golden age. Pada periode ini, lembaga-lembaga pendidikan agama Islam menjadi pusat pembelajaran dan penelitian yang berkembang pesat, menciptakan peradaban yang maju dalam bidang ilmu pengetahuan, seni, dan teknologi.

Namun, ada situasi di mana pendekatan ini terlihat tidak berhasil dan efektif. Hal ini sering kali disebabkan oleh kurangnya implementasi yang menyeluruh dan konsisten dari nilai-nilai Islam dalam semua aspek kehidupan organisasi (Qomaruzzaman, 2020). Contohnya adalah keruntuhan masa kejayaan Islam yang terjadi karena mulai melonggarnya prinsip-prinsip kepemimpinan dan budaya kerja Islami, terutama terkait dengan korupsi, ketidakadilan, dan ketidakkonsistenan dalam menerapkan ajaran Islam dalam kehidupan sehari-hari.

SIMPULAN

Berangkat dari apa yang telah dipaparkan dalam pembahasan, maka dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dan budaya organisasi memainkan peran penting dalam membentuk identitas, kohesi, dan kinerja suatu organisasi. Kepemimpinan bukan hanya tentang memiliki kekuasaan formal, tetapi lebih tentang kemampuan untuk mempengaruhi orang lain dengan nilai-nilai etika dan moral yang sesuai. Budaya organisasi mencakup nilai-nilai, norma, keyakinan, dan praktik-praktik yang membentuk identitas unik suatu organisasi, serta memengaruhi cara individu dalam organisasi berinteraksi dan bekerja sama.

Pada tataran budaya organisasi Islami, nilai-nilai Islam seperti keadilan, kejujuran, dan ketaatan kepada Allah menjadi landasan utama. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang harmonis dan berorientasi pada nilai-nilai Islam, serta memberikan pedoman yang kokoh bagi perilaku dan interaksi dalam organisasi.

Dalam lembaga pendidikan agama Islam, kepemimpinan berbasis budaya kerja Islami memiliki dampak yang signifikan. Hal ini mencakup penciptaan lingkungan kerja yang harmonis, peningkatan motivasi, dan pembangunan kualitas diri individu. Evaluasi

kinerja dan implementasi nilai-nilai Islam secara konsisten menjadi kunci keberhasilan dalam menerapkan pendekatan ini.

Integrasi nilai-nilai Islam dalam kepemimpinan dan budaya kerja organisasi dapat memberikan dampak positif terhadap efektivitas, kohesi, dan kualitas kinerja lembaga pendidikan agama Islam serta organisasi lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Adair, J. (2010). *The leadership of Muhammad*. Kogan Page Publishers.
- Akip, M. (2024). *Pendidikan agama islam*. Penerbit Adab.
- Beekun, R. I., & Badawi, J. A. (1999). *Leadership: an Islamic perspective*. Amana Beltsville, MD.
- Burhanuddin, B. (2019). Kepemimpinan pendidikan islam. *Al-Qalam: Jurnal Kajian Islam Dan Pendidikan*, 11(1), 9–13.
- Darmalaksana, W. (2020). Metode penelitian kualitatif studi pustaka dan studi lapangan. *Pre-Print Digital Library UIN Sunan Gunung Djati Bandung*.
- Framework, V. (n.d.). *Diagnosing and Changing Organizational Culture*.
- Hidayah, S. (2014). Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, 21(36).
- Hofstede, G. (2009). *Geert Hofstede cultural dimensions*.
- Jahari, J. (2020). *Kepemimpinan Pendidikan Islam*. Yayasan Darul Hikam.
- Mukhsin, M. (2017). Kepemimpinan Islami, Budaya Kerja Islam dan Produktivitas Kerja Karyawan. *Syar Iqtishadi: Journal of Islamic Economics, Finance and Banking*, 1(2).
- Mutalib, M. A., Rafiki, A., & Razali, W. M. F. A. W. (2022). *Principles and Practice of Islamic Leadership*. Springer.
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*.
- Northouse, P. G. (2021). *Leadership: Theory and practice*. Sage publications.
- Olifiansyah, M. (2020). Kepemimpinan dalam Perspektif Islam. *EL-HIKMAH: Jurnal Kajian Dan Penelitian Pendidikan Islam*.
- Qomaruzzaman, B. (2013). *Pendidikan Karakter Berbasis Al, Quran*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Qomaruzzaman, B. (2020). *Teologi Islam Modern: Renaissance*. Pustaka Aura Semesta.
- Ramadhan, M. (2021). *Metode penelitian*. Cipta Media Nusantara.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.