



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 3 Nomor 6 Tahun 2023 Page 2295-2304

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Strategi Internalisasi Nilai Islami Dalam Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Pengintegrasian Ilmu di UIN Sumatera Utara Medan

Khairuddin^{1✉}, Yusuf Hadijaya², Budi³

Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan, Indonesia

Email: khairuddin@uinsu.ac.id^{1✉}

Abstrak

Nilai keislaman pada diri setiap individu menjadi penentu akhlak dalam bersosial. Untuk itu, diperlukan pembiasaan dan rekayasa lingkungan berbasis penerapan nilai-nilai keislaman. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan strategi internalisasi nilai keislaman dalam proses pembentukan budaya organisasi melalui pengintegrasian ilmu di UIN Sumatera Utara Medan. Penelitian ini menggunakan jenis kualitatif dengan metode studi deskriptif. Pengumpulan data menggunakan metode observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik reduksi data (pemilahan data), penyajian data (secara sistematis), dan penarikan kesimpulan (interpretasi penulis). Data-data tersebut dinyatakan absah, setelah diuji menggunakan teknik triangulasi data. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pertama, integrasi nilai Islami dalam pembentukan budaya organisasi menjadi bangunan fondasi etis dan berkelanjutan dalam setiap proses organisasi, meliputi pembuatan kebijakan, pelibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, penyusunan kode etik organisasi, rekrutmen dan seleksi berbasis Islami, hingga sistem apresiasi dan sanksi atas tindakan setiap bawahan. Kedua, penerapan nilai Islami dalam konteks organisasi berdampak signifikan bagi kinerja dan keberlanjutan organisasi, meliputi kepuasan, kesejahteraan dan keterlibatan bawahan, etika bisnis dan tanggungjawab sosial, kerjasama tim, citra organisasi, pencapaian target, tujuan dan visi organisasi, serta keberlanjutan kampus secara keseluruhan.

Kata Kunci: *Budaya Organisasi, Integrasi Ilmu, Kesejahteraan Sosial, Nilai Islami*

Abstract

Islamic values in each individual determine morals in social life. For this reason, environmental habits and engineering based on the application of Islamic values are needed. This research aims to describe the strategy for internalizing Islamic values in the process of forming organizational culture through integrating science at UIN North Sumatra Medan. This research uses a qualitative type with descriptive study methods. Data collection uses observation, interviews and documentation studies methods. Next, the data was analyzed using data reduction techniques (data sorting), data presentation (systematic), and drawing conclusions (author's interpretation). These data were declared valid after being tested using data triangulation techniques. The results of this research conclude that first, the integration of Islamic values in the formation of organizational culture becomes an ethical and sustainable foundation building in every organizational process, including policy making, involvement of subordinates in decision making, preparation of organizational codes of ethics, Islamic-based recruitment and selection, to appreciation and sanctions for the actions of each subordinate. Second, the application of Islamic values in an organizational context has a significant impact on organizational performance and sustainability, including satisfaction, welfare and involvement of subordinates, business ethics and social responsibility, teamwork, organizational image, achievement of targets, organizational goals and vision, as well as overall campus sustainability.

Keywords: Organizational Culture, Knowledge Integration, Social Well-Being, Islamic Values

PENDAHULUAN

Sejarah umat manusia dari aspek sosio-religius sejak nabi Adam hingga nabi Muhammad saw. menunjukkan praktik nilai-nilai keislaman yang ideal dan tenang. Khusus pada masa kenabian Muhammad saw., dengan mukjizat al-Qur'an menjadi pedoman kehidupan bagi seluruh umat manusia. Al-Qur'an memuat tatanan kehidupan yang dibutuhkan manusia sebagai makhluk individu, makhluk sosial, dan tentunya makhluk ber-Tuhan. Di dalamnya terdapat ajaran tentang jawaban berbagai problematika kehidupan, tata niaga, pendidikan, sosial, ekonomi, budaya, tata negara, hingga peradaban keemasan Islam di berbagai belahan dunia (Assingily, 2021).

Pedoman yang terkandung dalam al-Qur'an menjadi bukti betapa keteraturan dan tingkat manajemen organisasi yang kompleks dalam kehidupan umat manusia. Manajemen ini menjadi perihal yang harus dimaknai dan diamalkan sebagai Muslim, sebagaimana yang dicontohkan Nabi Muhammad saw. membentuk 40 orang generasi awal Islam di Makkah yang berkembang menjadi 12.000 kaum Muslimin di Yatsrib (sekarang Madinah), hingga mengubah masyarakat jahiliah menjadi manusia yang beradab tanpa diskriminasi dan perbudakan. Bahkan di dalamnya terdapat pedoman menciptakan negara-negara maju,

dengan sumberdaya manusia yang humanis-religius, serta upaya mengharap ridha Allah swt sebagai makhluk (Ridwan et al., 2022).

Dalam konteks ini, manajemen dan organisasi di tengah masyarakat sangat dibutuhkan, sebagai upaya penciptaan budaya yang efektif, kondusif dan kolaboratif. Budaya organisasi menjadi perhatian penting penyelenggara lembaga pendidikan, khususnya pada jenjang pendidikan tinggi Islam. Hal ini dimaksudkan untuk menerapkan nilai-nilai keislaman sebagai fondasi kukuh dalam membangun budaya organisasi yang berperadaban dan gemilang, mengkontekstualisasikan konsep dalam al-Qur'an pada aktivitas organisasi, serta mengambil hikmah dari sejarah peradaban kejayaan Islam untuk diterapkan di masa kini (Daulay, 2018).

Nilai-nilai keislaman yang diperoleh dalam pembelajaran membutuhkan pola paradigmatik universalitas berupa integrasi keilmuan (Hanipudin, 2019). Hal ini menjadi perhatian penting UIN Sumatera Utara Medan, yang telah konversi dari IAIN ke UIN sejak tahun 2014 lalu, meskipun konsentrasi perwujudannya sudah dimulai sejak awal 2010. Sejak resmi berstatus universitas, UIN Sumatera Utara Medan menetapkan konsep *wahdatul 'ulum* sebagai paradigma keilmuan integrasi di kampus, dan *ulul albab* sebagai ejawantah karakter profil mahasiswa dan alumni UIN Sumatera Utara Medan. Selain sebagai ciri khas paradigma keilmuan, dengan adanya konsep *wahdatul 'ulum* juga menjadi muatan nilai keislaman yang harus ada dan melekat pada setiap proses pembelajaran, terimplementasi dalam setiap matakuliah untuk melihat agama dan sains dari "kacamata" atau sudut pandang objektif.

UIN Sumatera Utara Medan menerapkan pengintegrasian ilmu umum dengan ilmu agama menggunakan paradigma Wahdatul 'Ulum yang bermakna kehidupan yang materialistis, kemajuan teknologi dan ilmu pengetahuan, serta peradaban hanya berdasarkan uang menjauhkan manusia dari nilai-nilai ketuhanan. Filsuf Perancis Maurice Clavel menegaskan bahwa nilai-nilai ketuhanan telah lama ditekan. Orang lalai untuk mempertimbangkan hidup yang kekal, karena manusia keterpesonaan dengan kehidupan ini. Karena perlakuan ganda setan, kemudian setan bekerjasama dengan kesenangan duniawi sebagai kendaraan untuk melenyapkan keberadaan manusia. Dengan ilmunya, manusia telah lalai dan naif titik melampaui batas-batas yang telah ditetapkan oleh Allah Azza Wa Jalla, sumber segala ilmu.

Etimologi *Wahdatul 'Ulum* berasal dari lafaz *wahd*, yang berarti satu, dan *ulum* merupakan bentuk jamak dari kata *science* yang berarti ilmu-ilmu (Lubis et al., 2023). Sebagai upaya mengatasi persoalan dikotomi dan tantangan era disrupsi, saat ini pengelola perguruan tinggi Islam berupaya menghancurkan tembok dikotomi dengan membangun

paradigma ilmu baru. UIN Syarif Hidayatullah Jakarta telah menerapkan Reintegrasi Ilmu, UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta menggunakan Interkoneksi–Interdisiplin, dan UIN Maliki Malang yang telah menerapkan Integrasi Ilmu. Selain tiga UIN tersebut, terdapat banyak Universitas Islam Negeri lainnya yang juga memiliki distingsi keilmuan.

Pada era globalisasi ini, organisasi dituntut untuk memiliki budaya yang kuat dan berwawasan nilai. Salah satu pendekatan yang dapat diambil adalah penerapan nilai-nilai Islam dalam pembentukan budaya organisasi di Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. Hal ini tidak hanya mencakup aspek keberlanjutan dan efisiensi organisasi, tetapi juga memberikan landasan etis yang kuat. Dengan demikian, fokus penulisan ini akan mengulas strategi internalisasi nilai Islami dalam proses pembentukan budaya organisasi melalui pengintegrasian ilmu di UIN Sumatera Utara Medan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi deskriptif. Fokus pembahasan penelitian adalah tentang strategi internalisasi nilai Islami dalam proses pembentukan budaya organisasi melalui pengintegrasian ilmu di UIN Sumatera Utara Medan. Pengumpulan data penelitian menggunakan metode wawancara, observasi, dan studi dokumentasi. Informan penelitian meliputi mahasiswa, dosen, staf dan tenaga kependidikan. Selanjutnya, data dianalisis menggunakan teknik reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Akhirnya, data dinyatakan absah setelah uji triangulasi data penelitian (Assingkily, 2021).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Strategi Internalisasi Nilai Islami Melalui Pembentukan Budaya Organisasi di UIN Sumatera Utara Medan

Pemahaman mengenai budaya organisasi terkait erat dengan konsep dasar mengenai budaya itu sendiri, yang merupakan salah satu istilah yang umum dipakai pada bidang antropologi. Namun dalam perkembangannya, konsep budaya dari perspektif antropologi sendiri ternyata telah mengalami peralihan makna. Salah satu karakteristik budaya organisasi adalah adanya berbagi nilai dan keyakinan yang sama di antara para anggota serta penggunaan seragam yang mewakili secara simbolik dari identitas khas kelompoknya. Dari penggunaan seragam itu saja sudah dapat membangkitkan rasa bangga terhadap reputasi organisasinya, di samping sebagai instrumen pengendalian dalam membangun citra organisasi, sehingga nilai *uniform* di sini adalah sebagai asumsi dasar (Annisa et al., 2023).

Dalam konteks strategi internalisasi nilai Islami melalui pembentukan budaya organisasi, UIN Sumatera Utara Medan menerapkan: pertama, menyusun kebijakan organisasi yang mencerminkan prinsip-prinsip etika Islam, seperti keadilan, kejujuran, dan tanggung jawab sosial. Kedua, memastikan bahwa kebijakan tersebut tercermin dalam semua aspek operasional dan keputusan organisasi. Ketiga, mendorong partisipasi aktif karyawan dalam pembentukan nilai-nilai organisasi dengan mengadakan diskusi, forum, atau pelatihan berkala. Keempat, menyelenggarakan program pelatihan untuk membantu karyawan memahami dan menginternalisasi nilai-nilai Islam yang ingin diterapkan. Kelima, Membuat kode etik yang mencakup nilai-nilai moral dan spiritual Islam.

Keenam, menyosialisasikan kode etik ini secara menyeluruh di seluruh organisasi dan memastikan pemahaman dan penerimaan dari semua anggota. Ketujuh, menyaring calon karyawan berdasarkan prinsip-prinsip Islam yang sesuai dengan nilai-nilai organisasi. Kedelapan, memastikan bahwa proses rekrutmen dan seleksi menekankan pada integritas, kepemimpinan, dan keterampilan komunikasi yang sejalan dengan ajaran Islam. Kesembilan, menyusun sistem penghargaan yang mendorong perilaku yang sejalan dengan nilai-nilai Islam. Kesepuluh, menetapkan sanksi yang sesuai untuk pelanggaran terhadap nilai-nilai organisasi, sejalan dengan prinsip-prinsip keadilan Islam.

Mencermati penerapan yang diaktualisasikan di UIN Sumatera Utara Medan dengan sepuluh poin di atas, senada dengan pendapat Manurung (2020), bahwa muatan nilai hanya dapat berjalan dengan baik apabila menjadi konsep dalam penyusunan kebijakan organisasi serta tahapan manajemen dalam suatu organisasi. Lebih lanjut, Yasir dan Maulida (2022) menjelaskan bahwa kode etik Islami yang diterapkan, disusun, dan dievaluasi secara berkala pada suatu lembaga pendidikan akan menjadi upaya menumbuhkan kesadaran setiap individu dalam organisasi untuk berpikir dan bertindak bagi kemajuan institusi (lembaga). Dengan demikian, disimpulkan secara sederhana bahwa penerapan berbasis kebijakan yang dipraktikkan UIN Sumatera Utara Medan menjadi strategi efektif dalam internalisasi nilai Islami pada kampus berbasis Islam tersebut.

Pengintegrasian ilmu memiliki peran yang sangat penting dalam mendukung proses pembentukan budaya organisasi berbasis Islam melalui pengevaluasian terhadap sinkronisasi ilmu pengetahuan dengan nilai-nilai Islam, pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan, inovasi dan pemecahan masalah berbasis Islam, penggunaan teknologi dan sains yang sesuai dengan nilai-nilai Islam, penyelarasan tujuan dan strategi organisasi dengan prinsip-prinsip Islam. Dengan melakukan evaluasi pada aspek-aspek tersebut, organisasi dapat mendapatkan pemahaman yang lebih baik tentang sejauh mana pengintegrasian ilmu mendukung pembentukan budaya organisasi yang berbasis Islam. Hal

ini akan membantu organisasi dalam mengoptimalkan peran pengintegrasian ilmu sebagai bagian integral dari strategi pembentukan budaya yang sesuai dengan nilai-nilai Islam.

Terdapat beberapa strategi yang penerapan nilai-nilai Islaminya dalam pembentukan budaya organisasi dapat diterapkan di UINSU Medan, seperti pengintegrasian nilai-nilai Islam dalam kurikulum, pemberdayaan lembaga Keislaman di kampus, pelibatan dosen dan staf dalam pendidikan nilai Islam, pengembangan kode etik organisasi, penggunaan ruang fisik yang mendukung kehidupan Islami, kampanye dan program khusus, kerjasama dengan pihak eksternal. Melalui penerapan strategi-strategi ini, diharapkan UIN Sumatera Utara Medan dapat membentuk budaya organisasi yang konsisten dengan nilai-nilai Islam, menciptakan lingkungan yang mendukung perkembangan akademis dan spiritual mahasiswa, serta memberikan kontribusi positif terhadap masyarakat dan bangsa.

Implementasi nilai-nilai Islam dalam budaya Universitas Islam Negeri Sumatera Utara mendukung penciptaan budaya organisasi yang kuat dan adaptif, maka budaya organisasi dan adaptatif yang kuat akan mendukung peningkatan kinerja dan kemampuan perusahaan untuk beradaptasi dengan perubahan lingkungan dan persaingan bisnis saat ini dan apa yang akan datang. Dengan merujuk pada beberapa teori dan hasil penelitian yang telah dibuat sebelumnya, kesimpulan dapat ditarik bahwa nilai Islam telah diimplementasikan dengan baik dalam budaya organisasi dalam lingkup Universitas Islam Negeri Sumatera Utara. Nilai-nilai Islam yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari lima, yaitu *siddiq*, *istiqamah*, *fathanah*, *amanah*, dan *tabligh* dapat memiliki pengaruh yang signifikan terhadap budaya organisasi Universitas Islam Negeri Sumatera Utara, sehingga dapat menjadi faktor pendukung dalam menciptakan budaya organisasi yang kuat.

Penerapan Nilai Islami dalam Memengaruhi Kinerja dan Keberlanjutan Organisasi di UIN Sumatera Utara Medan

Pengintegrasian ilmu dapat memperkuat dan mendukung pembentukan budaya organisasi yang sesuai dengan nilai-nilai Islam. Beberapa aspek yang perlu dievaluasi dalam konteks ini meliputi: Pengintegrasian ilmu melibatkan penyesuaian dan penyelarasan ilmu pengetahuan dengan prinsip-prinsip nilai-nilai Islam. Evaluasi terhadap sejauh mana ilmu pengetahuan dan praktik organisasi dapat diselaraskan dengan ajaran-ajaran Islam dapat membantu memastikan konsistensi dan keselarasan. Integrasi ilmu dalam pembentukan budaya organisasi mencakup pengembangan keterampilan dan pengetahuan karyawan sesuai dengan tuntutan nilai-nilai Islam (Jismin et al., 2022).

Evaluasi efektivitas pelatihan dan pengembangan karyawan dalam mengintegrasikan prinsip-prinsip Islam dalam keseharian kerja mereka adalah kunci untuk menilai peran

pengintegrasian ilmu. Integrasi ilmu dapat mendorong inovasi dan pemecahan masalah yang berlandaskan nilai-nilai Islam. Mengevaluasi sejauh mana organisasi mampu menerapkan pendekatan inovatif dan solusi yang sesuai dengan etika dan moralitas Islam menjadi indikator penting (Hartanto, 2016).

Penerapan teknologi dan sains dalam organisasi harus sesuai dengan nilai-nilai Islam. Evaluasi terhadap penggunaan teknologi dan sains yang sejalan dengan prinsip-prinsip etika Islam dapat menjadi aspek krusial dalam mengevaluasi peran pengintegrasian ilmu. Pengintegrasian ilmu membantu dalam menyelaraskan tujuan dan strategi organisasi dengan prinsip-prinsip Islam. Evaluasi terhadap konsistensi antara tujuan organisasi, strategi yang diambil, dan nilai-nilai Islam dapat memberikan gambaran tentang efektivitas pengintegrasian ilmu (Faturahman, 2018).

Untuk menjawab bagaimana penerapan nilai-nilai Islam dapat memengaruhi aspek-aspek kinerja dan keberlanjutan organisasi. Berbagai aspek yang dapat dievaluasi untuk menilai dampaknya di UIN Sumatera Utara Medan meliputi: *pertama*, penerapan nilai-nilai Islam yang mencakup keadilan, empati, dan kepedulian terhadap karyawan dapat meningkatkan kepuasan dan keterlibatan mereka dalam lingkungan kerja. *Kedua*, karyawan yang merasa diperlakukan dengan adil dan dihargai cenderung lebih berdedikasi dan berkontribusi positif terhadap kinerja organisasi.

Ketiga, nilai-nilai Islam mendorong praktik bisnis yang etis dan bertanggung jawab secara sosial. Ini dapat mencakup kebijakan-kebijakan yang berfokus pada keberlanjutan, dukungan terhadap masyarakat lokal, dan pengelolaan sumber daya yang bertanggung jawab. *Keempat*, etika bisnis yang baik dapat meningkatkan reputasi organisasi dan memberikan dampak positif terhadap keberlanjutan jangka panjang. *Kelima*, nilai-nilai Islam yang menekankan kerjasama, komunikasi yang baik, dan penghormatan terhadap sesama dapat memperkuat hubungan interpersonal di antara karyawan.

Keenam, tim yang efektif dan harmonis cenderung memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan kinerja organisasi secara keseluruhan. *Ketujuh*, penerapan nilai-nilai Islam yang memperhatikan kebutuhan spiritual dan psikologis karyawan dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. *Kedelapan*, kesejahteraan karyawan yang optimal dapat berdampak positif terhadap produktivitas, keberlanjutan, dan keberlanjutan organisasi. *Kesembilan*, organisasi yang menerapkan nilai-nilai Islam dengan konsisten dapat mendapatkan dukungan positif dari konsumen dan pemangku kepentingan lainnya. *Kesepuluh*, citra positif ini dapat mempengaruhi daya saing dan keberlanjutan organisasi dalam pasar yang semakin kompetitif. *Kesebelas*, penerapan nilai-nilai Islam dapat memperkuat komitmen terhadap tujuan dan visi organisasi. *Keduabelas*, kejelasan nilai-nilai

ini dapat membimbing pengambilan keputusan strategis dan operasional, menciptakan arah yang konsisten untuk pencapaian tujuan organisasi.

Mendukung sebelas poin penerapan di atas, Supiani et al., (2022) menerangkan bahwa strategi penerapan nilai-nilai Islam dalam proses pembentukan budaya organisasi dapat ditempuh melalui penyusunan kurikulum yang mencerminkan nilai-nilai Islam dalam setiap mata kuliah dan memastikan bahwa kurikulum mendukung pengembangan karakter mahasiswa sesuai dengan ajaran Islam. Lebih lanjut, Noor dan Juhji (2020) menambahkan bahwa upaya yang dilakukan harus disertai dengan memberdayakan lembaga keislaman seperti Badan Eksekutif Mahasiswa Islam (BEMI) dan Unit Kegiatan Mahasiswa (UKM) keagamaan, serta menggunakan lembaga-lembaga tersebut sebagai sarana untuk menyebarkan dan memperkuat pemahaman nilai-nilai Islam di kalangan mahasiswa.

Selanjutnya, Purbasari (2013) berpendapat bahwa diperlukan kegiatan berupa pengadaan pelatihan dan workshop bagi dosen dan staf untuk meningkatkan pemahaman mereka terhadap nilai-nilai Islam dan mendorong dosen dan staf untuk menjadi contoh yang baik dalam menerapkan nilai-nilai Islam dalam kehidupan sehari-hari dan interaksi di lingkungan kampus. Lebih lanjut, Sulistyaningsih et al., (2012) menambahkan perlunya tindakan aplikatif berupa menyusun dan menyosialisasikan kode etik organisasi yang didasarkan pada prinsip-prinsip nilai-nilai Islam dan memastikan bahwa setiap anggota kampus, termasuk mahasiswa dan staf, memahami dan mematuhi kode etik tersebut. Dengan demikian, nilai keislaman mempengaruhi kinerja bawahan dan keberlanjutan organisasi di UIN Sumatera Utara Medan.

SIMPULAN

Berdasarkan uraian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa *pertama*, integrasi nilai Islami dalam pembentukan budaya organisasi menjadi bangunan fondasi etis dan berkelanjutan dalam setiap proses organisasi, meliputi pembuatan kebijakan, pelibatan bawahan dalam pengambilan keputusan, penyusunan kode etik organisasi, rekrutmen dan seleksi berbasis Islami, hingga sistem apresiasi dan sanksi atas tindakan setiap bawahan. *Kedua*, penerapan nilai Islami dalam konteks organisasi berdampak signifikan bagi kinerja dan keberlanjutan organisasi, meliputi kepuasan, kesejahteraan dan keterlibatan bawahan, etika bisnis dan tanggungjawab sosial, kerjasama tim, citra organisasi, pencapaian target, tujuan dan visi organisasi, serta keberlanjutan kampus secara keseluruhan.

DAFTAR PUSTAKA

- Annisa, A., Fahmi, A., Pasaribu, K., Situmorang, S., & Meha, Y. (2023). "Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Terhadap Kinerja Guru di SMA Negeri di Sumatera Utara" *Jurnal Edukasi Nonformal*, 4(1). <https://ummaspul.e-journal.id/JENFOL/article/view/6280>.
- Assingkiy, M. S. (2021). *Ilmu Pendidikan Islam: Mengulas Pendekatan Pendidikan Islam dalam Studi Islam & Hakikat Pendidikan Bagi Manusia*. Yogyakarta: Penerbit K-Media.
- Assingkiy, M. S. (2021). *Metode Penelitian Pendidikan: Panduan Menulis Artikel Ilmiah dan Tugas Akhir*. Yogyakarta: K-Media.
- Daulay, H. P. (2018). *Sejarah Pertumbuhan & Pembaruan Pendidikan Islam di Indonesia*. Jakarta: Kencana.
- Faturahman, B. M. (2018). "Kepemimpinan dalam Budaya Organisasi" *Madani Jurnal Politik dan Sosial Kemasyarakatan*, 10(1). <http://www.e-jurnal.unisda.ac.id/index.php/MADANI/article/view/186>.
- Hanipudin, S. (2019). "Pendidikan Islam di Indonesia dari Masa ke Masa" *Matan: Journal of Islam and Muslim Society*, 1(1). <http://jos.unsoed.ac.id/index.php/matan/article/view/2037>.
- Hartanto, D. (2016). "Pengaruh Komitmen dan Budaya Organisasi Berbasis Integrasi Terhadap Kinerja Dosen pada Perguruan Tinggi Keislaman" *Perspektif Pendidikan dan Keguruan*, 7(14). <https://journal.uir.ac.id/index.php/Perspektif/article/download/281/422>.
- Jismin, J., Nurdin, N., & Rustina, R. (2022). "Analisis Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai Administrasi UIN Datokarama Palu" *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(1). <https://jurnal.uindatokarama.ac.id/index.php/jimpe/article/view/899>.
- Lubis, R. R., Aqhila, S., Manurung, A., Pasaribu, D. Y., Suheri, M., & Nasution, A. I. L. (2023). "Perencanaan Pembelajaran Berbasis Wahdatul Ulum (Studi pada Prodi PAI UIN Sumatera Utara Medan)" *Edusifa: Jurnal Pendidikan Islam*, 8(2). <http://jurnal.stitsifabogor.ac.id/index/index.php/edusifa/article/view/93>.
- Manurung, O. (2020). "Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Spiritual, Sikap Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Dosen Universitas Islam Sumatera Utara" *Disertasi*, UIN Sumatera Utara Medan. <http://repository.uinsu.ac.id/11998/>.
- Noor, W., & Juhji, J. (2020). "Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen" *Al-Tanzim: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1). <http://repository.iainsasbabel.ac.id/id/eprint/102/>.

- Purbasari, R. N. (2013). "Integrasi Internal dan Adaptasi Eksternal Bagi Keberlangsungan Hidup Organisasi dengan Pendekatan Budaya" *Media Bisnis*, 5(1).
<http://www.jurnaltsm.id/index.php/mb/article/view/1462>.
- Ridwan, A., Jannah, F., & Gunawan, G. (2022). "Kontribusi Abdur Rauf As-Singkili Terhadap Pendidikan Islam" *EDU-RILIGIA: Jurnal Ilmu Pendidikan Islam dan Keagamaan*, 6(2).
<http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/eduriligia/article/view/13217>.
- Sulistyaningsih, S., Dewi, A. S., & Wijayanti, Y. T. (2012). "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta" *Jurnal Sosiologi Reflektif*, 8(2).
<https://ejournal.uin-suka.ac.id/isoshum/sosiologirefleksif/article/download/60/67>.
- Supiani, S., Nurdin, N., Syahid, A., & Fakhurrozi, H. (2022). "Manajemen Sumber Daya Manusia pada UPT Perpustakaan Universitas Tadulako Palu" *Jurnal Integrasi Manajemen Pendidikan*, 1(2).
<https://jurnal.iainpalu.ac.id/index.php/jimpe/article/view/1216>.
- Yasir, M., & Maulida, N. (2022). "Pengaruh Nilai-nilai Islam Terhadap Budaya Organisasi" *Langgas: Jurnal Studi Pembangunan*, 1(1).
<https://talenta.usu.ac.id/jlpsp/article/view/8164>.