

Analysis of Leadership Style and Organizational Culture in Islamic Educational Institutions

[Analisis Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Dalam Lembaga Pendidikan Islam]

Irani Surya Kartini Inaldi¹⁾, Anita Puji Astutik^{*,2)}

¹⁾Program Studi Manajemen Pendidikan Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Pendidikan Agama Islam, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: *inaldirani@gmail.com, anitapujiaastutik@umsida.ac.id

Abstract. The present study aims to analyse the relationship between leadership style and organisational culture at MAIT Darul Fikri Sidoarjo, in an effort to improve the performance of Islamic education institutions. Utilising a qualitative descriptive method, this study found that visionary leadership provides a clear strategic direction, while transformational leadership encourages innovation and the development of educators' competencies. The analysis further reveals that an organisational culture grounded in the DAFI values (Dedicate, Accountable, Flexible, Influential) fosters the success of flagship programmes, including accelerated Qur'an memorisation and bilingual classes. The synergy between an effective leadership style and a strong organisational culture engenders a productive, innovative and competitive educational environment. The findings of this study underscore the imperative of implementing sustainable strategies to establish an Islamic education institution that excels both academically and spiritually.

Keywords: Organizational Culture; Leadership Style; Performance; Islamic Educational Institutions

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di MAIT Darul Fikri Sidoarjo dalam upaya meningkatkan kinerja lembaga pendidikan Islam. Dengan menggunakan metode deskriptif kualitatif, penelitian ini menemukan bahwa kepemimpinan visioner memberikan arah strategi yang jelas, sementara kepemimpinan transformasional mendorong inovasi serta pengembangan kompetensi tenaga pendidik. Budaya organisasi yang didasarkan pada nilai-nilai DAFI (Dedikatif, Akuntabel, Fleksibel, Influensial) mendukung keberhasilan program unggulan, seperti akselerasi hafalan Al-Qur'an dan kelas bilingual. Sinergi antara gaya kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat menciptakan lingkungan pendidikan yang produktif, inovatif, dan kompetitif. Temuan ini menegaskan pentingnya penerapan strategi yang berkelanjutan untuk membangun lembaga pendidikan Islam yang unggul secara akademik dan spiritual.

Kata kunci: Budaya Organisasi; Gaya Kepemimpinan; Kinerja; Lembaga Pendidikan Islam

I. PENDAHULUAN

Gaya kepemimpinan dan budaya organisasi adalah dua elemen fundamental yang menentukan arah, kinerja, dan keberhasilan sebuah lembaga pendidikan, termasuk lembaga pendidikan Islam. Gaya kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam mengarahkan, memotivasi, dan mengelola timnya, sementara budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan dan dijunjung tinggi dalam organisasi tersebut[1]. Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi memainkan peran yang sangat penting. Lembaga pendidikan Islam tidak hanya berfokus pada aspek akademis, tetapi juga pada pengembangan moral dan spiritual semua peserta didik[2].

Berdasarkan data dari Kementerian Agama (2022), beberapa lembaga pendidikan Islam di Indonesia menghadapi tantangan dalam pengelolaan manajemen, termasuk keterbatasan dalam pengembangan sumber daya manusia dan infrastruktur. Selain itu, masih sedikit lembaga pendidikan Islam yang berhasil mencapai akreditasi kategori 'A', yang menunjukkan perlunya peningkatan kualitas manajemen organisasi[3]. Di era globalisasi ini, lembaga pendidikan Islam tidak hanya dituntut untuk mempertahankan nilai-nilai keislaman, tetapi juga mampu bersaing dengan lembaga pendidikan umum melalui tata kelola yang lebih profesional. Oleh karena itu, penting bagi pengelola lembaga pendidikan Islam untuk memahami dan mengelola gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dengan baik[4].

Dalam konteks lembaga pendidikan Islam, hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi tidak dapat diabaikan, mengingat peran keduanya dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang adaptif, inovatif, dan berorientasi pada kualitas[5]. Tantangan internal seperti pengelolaan sumber daya manusia dan eksternal seperti tuntutan akreditasi nasional memerlukan kepemimpinan yang mampu memadukan nilai-nilai tradisional dengan strategi manajerial modern. Perubahan lingkungan global, termasuk integrasi teknologi, globalisasi pendidikan, dan dinamika sosial budaya, menuntut lembaga pendidikan Islam untuk beradaptasi tanpa meninggalkan nilai-nilai keislaman[6].

Kepemimpinan yang efektif dan budaya organisasi yang kuat dapat membantu menciptakan lingkungan yang kondusif untuk pengembangan karakter, kompetensi peserta didik. Sedangkan lingkungan kerja yang positif akan menciptakan motivasi, produktivitas, dan loyalitas staf yang akan meningkatkan kinerja sehingga mendukung pengembangan lembaga pendidikan yang berkualitas[7]. Pemimpin yang mampu menciptakan budaya organisasi yang positif dan menerapkan gaya kepemimpinan yang efektif akan mampu meningkatkan kinerja lembaga pendidikan secara signifikan. Sebaliknya, jika terdapat ketidaksesuaian antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi, hal ini dapat menyebabkan ketidakefisienan dan menurunkan kinerja lembaga[8].

Gaya kepemimpinan di lembaga pendidikan Islam bervariasi. Beberapa lembaga mungkin mengadopsi gaya kepemimpinan otoriter di mana keputusan diambil oleh pemimpin tanpa banyak melibatkan staf atau siswa, sehingga menyebabkan ketidakpuasan yang dapat merusak kinerja Lembaga[9]. Ada juga lembaga yang menerapkan gaya kepemimpinan demokratis di mana partisipasi aktif dari semua anggota organisasi sangat dihargai[10]. Selain itu, gaya kepemimpinan transformasional yang inspiratif dapat memotivasi staf untuk bekerja lebih keras dan mencapai hasil yang lebih baik[11]. Pemimpin yang visioner memiliki pandangan mendalam tentang trend Pendidikan, berorientasi pada tujuan, dan memotivasi stafnya dapat membentuk lingkungan belajar yang produktif dan inovatif[12]. Setiap gaya kepemimpinan memiliki kelebihan dan kekurangan serta dampak yang berbeda terhadap lembaga pendidikan.

Elemen-elemen budaya organisasi meliputi komunikasi terbuka, seorang pemimpin yang terbuka menerima umpan balik dan berkomunikasi secara terbuka dengan anggota timnya dapat meningkatkan kolaborasi dan pemahaman dalam organisasi sehingga menciptakan lingkungan kerja yang sehat[13]. Yang kedua yaitu kerja sama tim, keterlibatan aktif dan kolaborasi antara anggota tim dapat meningkatkan produktivitas, kreativitas, dan kualitas kerja secara keseluruhan[14]. Selanjutnya komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan yang mengacu pada sebuah sikap atau keyakinan yang mendukung proses pembelajaran yang tidak hanya terjadi di dalam lingkup sekolah atau institusi pendidikan, namun juga berlanjut secara terus-menerus di luar ruang kelas. Hal ini mencakup upaya untuk terus belajar, berkembang, dan memperbarui pengetahuan serta keterampilan dalam kehidupan sehari-hari[15]. Misalnya, kegiatan rutin seperti doa bersama, kajian keagamaan, dan program pengembangan karakter adalah contoh nyata dari budaya organisasi di lembaga pendidikan Islam.

Lembaga pendidikan Islam yang berhasil seringkali memiliki pemimpin yang mampu bertanggung jawab mengelola aspek-aspek administratif, sekaligus menjadi teladan dalam aspek moral, spiritual, dan komunikasi yang efektif[16]. Hubungan antara organisasi dan pemimpin sangat penting dalam mencapai tujuan bersama. Seorang pemimpin di organisasi bertanggung jawab untuk membimbing, mengarahkan, dan memotivasi anggota tim agar bekerja efektif dan mencapai hasil yang diinginkan. Pemimpin juga memiliki peran dalam membentuk budaya organisasi, memastikan adanya komunikasi yang baik, dan memberikan visi yang jelas bagi semua anggota organisasi. Dengan adanya hubungan yang baik antara pemimpin dan organisasi, maka organisasi dapat berkembang dan mencapai kesuksesan yang diinginkan[17]. Hal ini dapat dilihat dari berbagai kegiatan rutin seperti doa bersama, kajian keagamaan, dan program pengembangan karakter. Nilai-nilai seperti kerja sama, integritas, dan komitmen terhadap pembelajaran berkelanjutan dapat mendorong staf untuk terus meningkatkan kompetensinya. Nilai-nilai tersebut harus dimiliki oleh setiap Lembaga Pendidikan Islam tidak terkecuali MAIT Darul Fikri Sidoarjo.

MAIT Darul Fikri adalah salah satu lembaga pendidikan Islam yang berlokasi di Sidoarjo, Jawa Timur. Sekolah ini dikenal karena komitmennya dalam mengintegrasikan pendidikan agama dan akademik, serta dalam membentuk karakter siswa yang unggul. Dengan fasilitas yang memadai dan lingkungan yang kondusif, MAIT Darul Fikri terus berusaha meningkatkan kualitas pendidikan melalui berbagai kegiatan dan program-program unggulan yang dapat menarik banyak peminat, salah satunya adalah target hapalan Alquran[18]. Karena urgensi inilah lembaga harus memiliki seorang pemimpin yang handal untuk tetap berdiri di tengah-tengah maraknya persaingan antar Lembaga satu dengan lainnya. Berdasarkan latar belakang di atas maka peneliti bermaksud mengadakan penelitian tentang gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di MAIT Darul Fikri Sidoarjo.

Dalam konteks modern, lembaga pendidikan Islam seperti MAIT Darul Fikri Sidoarjo menghadapi tantangan global yang membutuhkan kepemimpinan transformasional dan visioner bersinergi dengan budaya organisasi yang adaptif. Kepemimpinan transformasional dan visioner memungkinkan sebuah lembaga memiliki arah strategis yang jelas, sementara budaya organisasi berbasis nilai Islami memberikan kerangka kerja etis yang mendukung kinerja. MAIT Darul Fikri, dengan berbagai program unggulannya seperti akselerasi hafalan Al-Qur'an dan bilingual class, menawarkan studi kasus menarik tentang bagaimana sinergi antara kepemimpinan dan budaya organisasi dapat meningkatkan kinerja pendidikan.

Aulia Rahman[19] dalam "Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional terhadap Kepuasan Kerja Guru di Sekolah Islam" berfokus pada pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru di beberapa sekolah Islam di Jakarta. Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner yang diberikan kepada 200 guru. Hasil penelitian menunjukkan bahwa gaya kepemimpinan transformasional memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Meskipun penelitian ini memberikan wawasan tentang pengaruh gaya kepemimpinan transformasional terhadap kepuasan kerja guru, penelitian ini tidak meneliti bagaimana gaya

kepemimpinan tersebut mempengaruhi aspek lain dari kualitas SDM, seperti kinerja atau kompetensi. Selain itu, penelitian ini hanya berfokus pada sekolah di Jakarta, sehingga generalisasi hasil ke daerah lain masih perlu diteliti.

Candra Wijaya[20] dalam "Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan" bertujuan untuk mengidentifikasi elemen-elemen budaya organisasi di sekolah Islam serta dampaknya terhadap kualitas Lembaga pendidikan. Studi ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan wawancara mendalam terhadap kepala sekolah dan guru di sekolah MtsN Aek Natas Labuhan Batu Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat, dengan fokus pada nilai-nilai agama dan etika, berkontribusi pada peningkatan kualitas Lembaga pendidikan. Penelitian ini memberikan wawasan tentang hubungan antara budaya organisasi dan Lembaga pendidikan, namun tidak secara mendalam mengeksplorasi bagaimana budaya organisasi mempengaruhi kinerja atau kepuasan kerja staf pengajar. Selain itu, penelitian ini hanya menggunakan metode kualitatif, sehingga hasilnya mungkin tidak dapat digeneralisasikan secara luas tanpa dukungan data kuantitatif.

Fadhol M dan Subiyanto S[21] dalam "Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam Dalam Manajemen Perubahan Pada Lingkungan Organisasi Islam Indonesia" bertujuan untuk menggambarkan peran kepemimpinan dalam perubahan strategis serta menjelaskan pentingnya manajemen perubahan terencana. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan Teknik analisis kepustakaan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepemimpinan harus menciptakan budaya inovatif dan berkelanjutan, dan manajemen perubahan terencana membantu menghadapi perubahan dengan efektif. Meskipun penelitian ini mengkaji keefektifan dalam mempertahankan organisasi Islam dengan manajemen perubahan terencana namun penelitian ini tidak membahas tantangan penerapan manajemen perubahan dan tidak ada data konkret yang mendukung sehingga tidak dapat diketahui strategi kepemimpinan yang paling efektif.

Masih sedikit penelitian yang membahas secara mendalam sinergi antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi dalam konteks pendidikan Islam. Penelitian sebelumnya cenderung terfokus pada aspek kepemimpinan secara individu atau pengaruh budaya organisasi tanpa melihat hubungan integratif keduanya terhadap peningkatan kinerja lembaga. Oleh karena itu, Penelitian ini memberikan kebaruan dengan menganalisis penerapan kepemimpinan visioner dan transformasional di MAIT Darul Fikri, yang dipadukan dengan budaya organisasi berbasis nilai-nilai DAFI (Dedikatif, Akuntabel, Fleksibel, Influentif). Tujuan penelitian ini yaitu melakukan pendekatan sistematis untuk memahami pengaruh sinergi keduanya terhadap peningkatan kinerja lembaga pendidikan Islam, dengan pemahaman yang lebih baik tentang hubungan antara kedua elemen ini, diharapkan pengelola lembaga pendidikan Islam dapat mengembangkan strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja lembaga mereka.

II. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menganalisis hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi serta pengaruhnya terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam di MAIT Darul Fikri, Sidoarjo. Pendekatan ini dipilih karena mampu menggali fenomena secara mendalam dalam konteks spesifik pendidikan Islam. Variabel utama adalah gaya kepemimpinan, yang mencakup tipe-tipe seperti kepemimpinan visioner dan transformasional, serta budaya organisasi berbasis nilai "DAFI" (Dedikatif, Akuntabel, Fleksibel, Influentif). Subjek penelitian terdiri dari kepala sekolah, guru senior, dan staf administrasi yang dipilih menggunakan teknik purposive sampling untuk memastikan informan memiliki relevansi dengan topik penelitian. Teknik snowball sampling juga diterapkan untuk mengidentifikasi informan tambahan guna memperoleh data yang lebih komprehensif. Data penelitian dikumpulkan melalui wawancara mendalam, observasi langsung pada kegiatan operasional dan program unggulan lembaga, serta analisis dokumen internal seperti laporan kinerja dan rencana strategis sekolah. Data yang diperoleh dianalisis menggunakan pendekatan induktif melalui tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan validitas data, digunakan teknik triangulasi dengan membandingkan data dari berbagai sumber, metode, dan waktu pengumpulan. Meskipun demikian, penelitian ini memiliki keterbatasan pada ruang lingkup kontekstual, sehingga hasilnya bersifat relevan untuk lembaga pendidikan Islam serupa. Penelitian lebih lanjut dengan pendekatan kuantitatif atau multi-kasus dapat memberikan hasil yang lebih generalis dan menyeluruh[22].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gaya Kepemimpinan di MAIT Darul Fikri Sidoarjo

Kepemimpinan berasal dari kata "leader" (pimpin), Secara umum definisi kepemimpinan berarti kemampuan dan kesiapan yang dimiliki oleh seseorang untuk dapat mempengaruhi, mendorong, mengajak, menuntun, menggerakkan, mengarahkan, dan kalau perlu memaksa orang atau kelompok agar menerima pengaruh tersebut dan agar dapat membantu tercapainya tujuan yang telah ditetapkan [23]. Di MAIT Darul Fikri Sidoarjo, kepemimpinan memainkan peran penting dalam membentuk lingkungan pendidikan yang berkualitas. Kepala sekolah memiliki

tanggung jawab besar dalam mengelola berbagai aspek, mulai dari pengembangan kurikulum hingga pembinaan karakter siswa dan tenaga pendidik.

Dari informasi yang telah disampaikan oleh Kepala Sekolah kondisi sekolah secara umum memiliki unit kerja masing-masing. Sarana dan prasarannya meliputi ruang guru, ruang kepala sekolah, ruang kelas berjumlah 16, perpustakaan, laboratorium IPA, laboratorium bahasa, laboratorium komputer, internet-WIFI, lapangan bola, kantin, UKS, toilet berjumlah 15, ruang organisasi, sarana Ekstrakurikuler seperti Pramuka, Karate, Robotik, dll, kemudian dilengkapi dengan asrama dan masjid dan area parkir untuk mobil. Peningkatan infrastruktur menunjukkan perkembangan yang cukup signifikan, terutama dalam penyediaan fasilitas pendukung pembelajaran seperti renovasi gedung, laboratorium, dan ruang kelas. Kemajuan ini menjadi langkah penting dalam menciptakan lingkungan belajar yang lebih baik, sehingga dapat mendukung pencapaian target akreditasi "A" dengan maksimal.

Pada Bulan Juli 2019 MAIT Darul Fikri Sidoarjo mendapatkan Akreditasi "B", namun pada Bulan Januari 2025 Akreditasi sekolah menjadi "A". Angga Wahyu Wardana, M.Pd menjabat Kepala Sekolah mulai Tahun 2018 hingga saat ini Tahun 2025. Masa jabatan kepala sekolah di MAIT Darul Fikri Sidoarjo adalah 5 tahun. Menurut referensi data KEMENDIKBUD Bulan Januari 2025 Sekolah MAIT Darul Fikri Sidoarjo memiliki jumlah peserta didik sebanyak 103 siswa, dengan rincian MIPA 59 Keagamaan Islam 44. Visinya yaitu untuk mewujudkan generasi Pemimpin Indonesia, hafal Alquran, berjiwa nasional dan berkompetensi global, sedangkan misinya yaitu menyelenggarakan kurikulum tahlidz untuk mencetak siswa hafal alquran 5 – 30 juz Alquran, menyelenggarakan Pendidikan yang mengakui dan menghormati kebhinekaan (keberagaman) dan semangat mencintai serta bela negara (patriotisme), mewujudkan pengembangan inovasi pembelajaran untuk meningkatkan kemampuan literasi dan numerasi dengan pembelajaran yang bermakna, menyelenggarakan Pendidikan untuk mengoptimalkan minat dan bakat siswa.

Kepemimpinan "Visioner" yang diterapkan di MAIT Darul Fikri menjadi faktor utama dalam membentuk arah institusi. Kepala sekolah tidak hanya menetapkan target yang ambisius, seperti meningkatkan akreditasi, tetapi juga merancang strategi pencapaian yang melibatkan semua elemen organisasi. Dalam konteks ini, kepala sekolah mengarahkan seluruh program sekolah ke tujuan jangka panjang yang jelas, membuat rencana kerja tahunan yang terintegrasi dengan nilai-nilai Islami, menginspirasi tenaga pendidik dan karyawan untuk memiliki visi yang sama dalam menciptakan lingkungan pendidikan yang unggul. Dampak pada kinerja dengan visi yang terstruktur, MAIT Darul Fikri mampu memobilisasi sumber daya manusia dan materi untuk menghasilkan kinerja yang optimal. Peningkatan ini terlihat dari keberhasilan sekolah dalam meluncurkan program-program unggulan seperti bilingual class, akselerasi hafalan Al-Qur'an, dan program global leadership.

Gaya kepemimpinan "Transformasional" kepala sekolah mendorong perubahan yang signifikan di berbagai aspek, seperti pengembangan kompetensi guru yaitu kepala sekolah memberikan pelatihan dan sertifikasi untuk meningkatkan kualitas tenaga pendidik. Peningkatan kompetensi guru menjadi salah satu prioritas utama yang telah menunjukkan perkembangan yang sangat signifikan. Sebagian besar tenaga pendidik telah berhasil menyelesaikan program pelatihan dan sertifikasi profesional, mencakup pelatihan pedagogik, pemanfaatan teknologi pembelajaran, serta pengembangan metode pengajaran berbasis nilai Islami. Hasil ini mencerminkan langkah yang positif dalam meningkatkan kualitas pengajaran, meskipun masih diperlukan upaya lebih lanjut untuk memastikan bahwa seluruh guru dapat mengikuti program serupa sehingga peningkatan kualitas dapat dirasakan secara merata.

Kepala sekolah juga memberikan inovasi pembelajaran dengan program-program baru yang relevan dengan kebutuhan siswa dan masyarakat diterapkan untuk meningkatkan daya saing sekolah, dan juga memberikan motivasi pada staf dengan cara pemimpin berperan sebagai inspirasi, memberikan dorongan moral, serta mengakui prestasi staf dan guru. Dampak pada kinerja dari kepemimpinan transformasional ini menciptakan tenaga pendidik yang lebih profesional dan adaptif terhadap perubahan. Akibatnya, kinerja siswa menunjukkan hasil yang sangat membanggakan, dan tingkat kepuasan orang tua meningkat, yang pada akhirnya memperkuat citra lembaga sebagai salah satu sekolah unggulan di Sidoarjo[24]. Keberhasilan dari berbagai program unggulan seperti akselerasi hafalan Al-Qur'an, kelas bilingual, serta partisipasi dalam kompetisi akademik dan non-akademik. Sebagian besar siswa secara aktif terlibat dalam kegiatan pengembangan potensi diri dan berhasil meraih pencapaian yang memuaskan, baik di tingkat kabupaten maupun provinsi. Hal ini menegaskan efektivitas program-program yang dirancang untuk mendorong kemajuan siswa secara holistik.

Bentuk pengembangan diri yang telah dilakukan oleh Kepala Sekolah yaitu pelatihan (Dale Carnegie) (KUANTA), diklat (pemerintah), sertifikasi, dll. Karena kesadaran bahwa seorang pemimpin memiliki pengaruh yang kuat terhadap kemajuan sekolah. Sedangkan program unggulannya yaitu, akselerasi hafalan Alquran, Global Leadership ke luar negeri, kelas bilingual, Dai Muda Berkhitmad, Bimbel mata pelajaran timur tengah (AL-Azhar) dan PTN, Pilihan antara Indonesia Leadership atau wisuda Tahfidzhi Haromain (untuk penghafal 5, 15 dan 30 juz diberikan umroh sekaligus wisuda). Program unggulan merupakan salah satu upaya sekolah dalam meningkatkan mutu kualitas dalam suatu Lembaga. Program unggulan ini tidak sama antar sekolah satu dengan lainnya, di sekolah MAIT Darul Fikri yang membuat adalah pengelola sekolah, kepala sekolah bersama tim guru[25]. Program ini juga bisa membuat sekolah terlihat berbeda dan mempunyai keistimewaan sehingga dapat menarik banyak peminat untuk bersekolah

disini. Program unggulan seperti akselerasi hafalan Al-Qur'an, kelas bilingual, dan global leadership telah berhasil diimplementasikan dengan hasil yang sangat memuaskan. Keberhasilan ini mencerminkan efektivitas dalam perencanaan dan pelaksanaan program yang dirancang dengan matang. Namun, masih terdapat ruang untuk penyempurnaan, terutama dalam aspek monitoring dan evaluasi keberlanjutan program, guna memastikan bahwa program-program tersebut terus memberikan dampak positif yang maksimal.

Pemilihan kepala sekolah di Lembaga ini dipilih oleh ketua Yayasan berdasarkan prestasi dan hasil musyawarah bersama. Ketika prestasi menurun maka Yayasan masih memberi satu tahun kesempatan untuk memperbaiki keadaan, jika dalam waktu yang ditentukan target masih belum bisa dicapai maka kepala sekolah harus pindah ke divisi lainnya yang sesuai dengan keahliannya. Menurut kepala sekolah tugasnya hanya untuk mengelola sekolah saja, tidak boleh memberi perintah kepada kepala asrama maupun karyawan asrama, hanya boleh berkoordinasi saja. Seperti yang kita ketahui bahwa jabatan kepala sekolah dipilih oleh Ketua Yayasan berdasarkan hasil prestasi dan juga melalui proses musyawarah bersama, maka dapat di disimpulkan bahwa bentuk kepemimpinan disini menggunakan model "Tradisional"[26]. Ketika melaksanakan supervisi, kepala sekolah tetap bertindak tegas dengan memberikan standar tugas demi kemajuan sekolah. Sikap ini mencerminkan sebagian dari pendekatan profesionalisme kepala sekolah dalam menjalankan tugas, meskipun porsi penggunaannya lebih sedikit dibandingkan dengan pendekatan tradisional yang lebih dominan.

Gaya kepemimpinan "Konsiderasi" juga diterapkan di MAIT Darul Fikri karena kepala sekolah mempunyai tim untuk bekerja sama mencapai target yang dicapai[27]. Pada tahun 2023 telah berhasil menaikkan gaji para karyawan dan guru. Kesejahteraan staf dan guru mendapat perhatian yang serius dan telah menunjukkan hasil yang sangat positif. Sebagian besar karyawan merasa puas dengan kebijakan yang diterapkan, seperti kenaikan gaji berbasis kinerja dan penyediaan suasana kerja yang kondusif. Kebijakan-kebijakan ini mencerminkan kepemimpinan yang peduli terhadap keseimbangan antara tuntutan kerja dan penghargaan yang diberikan, sehingga menciptakan lingkungan kerja yang mendukung produktivitas dan kesejahteraan bersama. Kepemimpinan konsiderasi berfokus pada hubungan interpersonal dan perhatian terhadap kesejahteraan anggota tim, karena kesejahteraan bawahan merupakan tanggung jawab dari pimpinan. Pemimpin juga memperlakukan bawahan setingkat dengannya untuk menciptakan suasana kerja yang nyaman, hal ini merupakan cara seorang pemimpin memengaruhi dan memotivasi orang lain. Kolaborasi yang erat antara kepala sekolah dan yayasan dalam mengelola pendidikan formal dan asrama menjadi salah satu kekuatan unik MAIT Darul Fikri.

B. Budaya Organisasi di MAIT Darul Fikri Sidoarjo

Menurut Edison (2016:233) "Budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Budaya organisasi merupakan wajah dari sebuah Lembaga, karena budaya ini memiliki pengaruh kuat atas keberhasilan visi dan misi dalam Lembaga tersebut[28]. MAIT Darul Fikri menanamkan budaya organisasi yang kuat berdasarkan nilai-nilai "DAFI". D (dedikatif) merupakan suatu tindakan dalam bentuk tenaga, pikiran, waktu demi mewujudkan keberhasilan Bersama, A (akuntabel) merupakan suatu prinsip kerja secara transparansi dan tanggung jawab, F (fleksibel) artinya bersifat luwes dan mudah disesuaikan, I (influentif) artinya kemampuan untuk mempengaruhi. Prinsip-prinsip tersebut merupakan sebuah warisan yang harus diberdayakan dalam Lembaga Pendidikan ini.

Budaya ini memengaruhi setiap aspek kinerja lembaga, misalnya nilai "Dedikatif" mendorong seluruh elemen lembaga untuk berkomitmen tinggi terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Hal ini tercermin dari capaian peningkatan akreditasi yang signifikan, yang merupakan hasil dari komitmen kolektif dalam perbaikan kurikulum, peningkatan kompetensi tenaga pendidik, dan penataan manajemen berbasis akuntabilitas. Dengan semangat dedikasi, tenaga pendidik dan staf bekerja secara konsisten untuk mencapai misi dan visi sekolah. "Akuntabilitas" menjadi landasan dalam pelaksanaan program unggulan di MAIT Darul Fikri. Implementasi program seperti akselerasi hafalan Al-Qur'an dan bilingual class menunjukkan keberhasilan yang sangat memuaskan karena adanya sistem pengawasan yang transparan dan evaluasi yang berkelanjutan. Dengan budaya akuntabel, lembaga memastikan bahwa semua sumber daya digunakan secara efektif untuk mendukung pencapaian target kinerja.

"Fleksibilitas" memungkinkan MAIT Darul Fikri untuk menyesuaikan diri dengan dinamika dan tantangan yang ada, baik dari internal maupun eksternal. Hal ini terlihat dari kemampuan lembaga untuk mengembangkan program pengembangan kompetensi guru, di mana sebagian besar tenaga pendidik telah menyelesaikan pelatihan dan sertifikasi profesional. Fleksibilitas dalam metode dan pendekatan pembelajaran juga membantu lembaga merespons kebutuhan siswa di era modern. Sementara itu, nilai "Influentif" berfokus pada kemampuan lembaga untuk memberikan pengaruh positif kepada siswa, tenaga pendidik, dan masyarakat sekitar. Hal ini terlihat dari prestasi siswa yang sangat memuaskan, di mana program-program unggulan seperti global leadership dan kompetisi akademik berhasil mencetak individu yang tidak hanya berprestasi, tetapi juga memiliki karakter Islami. Dengan mengedepankan pengaruh positif, MAIT Darul Fikri berhasil menciptakan reputasi sebagai lembaga pendidikan Islam yang unggul dan inovatif. Penerapan nilai-nilai budaya DAFI menjadi fondasi kuat dalam mendukung pencapaian kinerja MAIT Darul Fikri. Sinergi

antara dedikasi, akuntabilitas, fleksibilitas, dan kemampuan memberikan pengaruh positif memungkinkan lembaga untuk tidak hanya mencapai target, tetapi juga membangun lingkungan pendidikan yang produktif, inovatif, dan Islami.

Menurut kepala sekolah ada budaya yang diwariskan dalam Lembaga ini seperti “Desain Organisasi” yang memisahkan pembelajaran antara laki-laki dan perempuan. Baik sekolah maupun asrama juga memisahkan antara laki-laki dan perempuan, jadi segala aktivitas antara laki-laki dan perempuan tidak saling berdekatan. Antara pengajar santriawan dan santriwati juga harus selaras, guru laki-laki mengajar santriawan dan guru perempuan mengajar santriwati, begitu juga karyawan yang ada di asrama. Budaya di Lembaga ini memisahkan antara santriawan dan santriwati agar lebih leluasa Ketika ada di asrama. Hanya saja ada yang diperlukan untuk mengajar karena ada tuntutan beban mengajar yang kurang. Karena desain Lembaga menjalankan sunnah maka setiap pagi sebelum pembelajaran dimulai, seluruh stakeholder harus mengikuti rapat wajib yang dilakukan dari jarak jauh menggunakan aplikasi ZOOM meeting selama 10 – 15 menit, yang isinya ada briefing pagi, absensi kehadiran, laporan informasi untuk satu hari kedepan, menyiapkan bekal mengajar dan sekaligus tilawah 1 halaman Alquran. Setelah kegiatan ini selesai ada Bina Kelas bersama Wali Kelas Santri. Selain itu wajib untuk para guru dan semua santri melaksanakan kegiatan rutin shalat Dhuha. Selain itu setiap bulan sekali ada kajian yang wajib diikuti oleh seluruh stakeholder di sekolah ini tujuannya untuk membina karakter.

Prinsip-prinsip Dalam Organisasi yang digunakan oleh kepala sekolah saat membuat kegiatan harus memiliki data yang jelas (objektive), (control) pakai PDCA, (continuity) dipakai setiap raker triwulan, semester dan akhir tahun untuk melakukan analisis evaluasi, mulai dari program kerja, capaianya apa, evaluasinya apa, RTLnya apa..., (coordination) adanya pemetaan antara santriawan dan santriwati jelas dibutuhkan koordinasi untuk mencapai tujuan pembelajaran, (definition) ada divisi-divisi yang jelas dalam Lembaga ini seperti tupoksi dalam dokumen personalia, (authority) setiap pekerjaan sesuai SOP, buktinya adalah dokumen personalia bahwa kepala sekolah tidak bisa memerintah diluar otoritas seperti memerintah kepala asrama dan staf disana. (correspondence) mengeluarkan surat dengan pihak lain sesuai jabatan dipakai hanya ketika dibutuhkan, (responsibility) semua pekerjaan tidak akan lepas dari sebuah tanggung jawab karena ada harga yang harus dibayar. (specialization) prinsip ini digunakan dilembaga ini karena untuk mengajarkan Alquran membutuhkan guru yang mengerti Teknik menghafal. (balance) prinsip ini yang terkadang menjadi sebuah konflik, ada beberapa karyawan yang memiliki beban yang cukup berat karena kurangnya tenaga yang ahli dalam bidangnya.

Budaya dalam mengambil keputusan disekolah ini bersifat dedikatif, maksudnya melibatkan semua anggota untuk berkontribusi didalamnya. Dan cara membuat kebijakan harus memenuhi 4 hal menurut Noeng Muhamdijir, yaitu: memenuhi akses keadilan, berdampak baik untuk kemaslahatan umat, keterlibatan dari semua anggota organisasi, memiliki kebermanfaatan[29]. Jika ada beberapa anggota yang tidak setuju dengan keputusan, maka akan dimusyawarahkan sampai semua anggota merasa ikhlas dalam menerima keputusan bersama. Jika diamati dari hasil musyawarah dalam keputusan raker dan prinsip-prinsip yang digunakan maka bentuk dari struktur organisasinya bersifat SEDERHANA dan FUNGSIONAL. Sederhana yang menghubungkan langsung antara atasan dan bawahan, wewenang dipegang oleh kepala Yayasan dan manajer diberi kesempatan untuk membuat keputusan untuk sekolah namun tetap dalam pengawasan Yayasan. Dikatakan fungsional karena ada pembidangan antara sekolah dan pondok, spesialisasi antara mata pelajaran akademik dan diniyah, dan menggunakan ukuran kinerja, agar selalu mendapatkan pengawasan dari Yayasan.

Perilaku Organisasi merupakan disiplin ilmu yang mempelajari aspek-aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi atau suatu kelompok tertentu. Perilaku organisasi meliputi aspek yang ditimbulkan dari pengaruh organisasi terhadap manusia, dan juga aspek yang ditimbulkan dari pengaruh manusia terhadap organisasi. Perilaku organisasi bisa membentuk karakter dan individu dalam sebuah Lembaga[30]. Tujuan dari perilaku organisasi yang tidak lain untuk meningkatkan keefektifan kerja sama, interaksi antar anggota organisasi. MAIT Darul Fikri Sidoarjo ini sudah mendesain sejak awal bahwa organisasi ini adalah Lembaga Islam yang mempunyai target meluluskan siswa yang berprestasi sekaligus penghafal Alquran, jadi seluruh staf di sekolah ini wajib untuk memahami tajwid dan minimal mempunyai hafalan 1 Juz. Apabila belum terpenuhi maka diwajibkan untuk mengikuti pelatihan Tahsin Alquran. Sedangkan untuk pengajar pondok diwajibkan mempunyai hafalan 30 walau ada Sebagian yang belum memenuhi target, tetapi harus menambah hafalan dan mengikuti program tasmi'. Dengan adanya program ini dapat kita simpulkan model perilaku organisasi menggunakan AUTOKRATIK (pegawai harus diarahkan dan didorong untuk bekerja) dan SISTEM (manajer mendidik karyawan untuk mengembangkan budaya kerja positif demi tercapainya tujuan bersama).

Komunikasi organisasi merupakan salah satu aspek dalam membangun hubungan yang kuat serta Kerjasama yang baik sesama anggota[31]. Lembaga ini memiliki alur kerja, yaitu menerima pekerjaan, melaksanakan pekerjaan dan melaporkan pekerjaan, dan alur ini dijalankan melalui grup Whatsapp. Group ini fungsinya untuk selalu memantau pekerjaan masing-masing divisi. Bahkan ada program jam kosong, yang tujuannya untuk memantau siapa saja yang hari ini tidak masuk, jadi bisa langsung digantikan dengan guru lain. Ini berbeda dengan briefing pagi yang bersifat wajib dalam penjelasan budaya organisasi diatas. Kemudian ada komunikasi koordinatif guru antar divisi, komunikasi instruktif dari kepala sekolah dan waka kepada guru, contohnya intruksi penyampaian untuk wali santri yang

kontennya dari tim sekolah. Komunikasi di Lembaga ini bersifat fleksibel dan menggunakan prinsip ketepatan, kecepatan dan keramahan, juga memakai kode etik yaitu, sopan, santun, saling mendukung, saling memberikan budaya positif.

Dari hasil wawancara dapat kita simpulkan bahwa hampir seluruh rencana yang telah disusun mampu terlaksana dengan baik, hanya menyisakan sedikit aspek yang perlu disempurnakan. Hasil ini menunjukkan bahwa upaya yang dilakukan telah mencapai tingkat keberhasilan yang sangat memuaskan. Artinya hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di MAIT Darul Fikri bersifat saling mendukung. Artinya kepemimpinan visioner memberikan arah yang jelas, sementara budaya organisasi memastikan implementasinya berjalan efektif. Sedangkan kepemimpinan transformasional menciptakan inovasi, sementara budaya organisasi membantu menjaga konsistensi dalam pelaksanaan. Hal tersebut dapat dilihat saat kepala sekolah memutuskan untuk meluncurkan program akselerasi hafalan Al-Qur'an, budaya organisasi yang berbasis nilai Islami membantu menciptakan lingkungan yang mendukung, seperti memastikan tenaga pengajar memiliki kemampuan hafalan Al-Qur'an minimal satu juz.

Meskipun gaya kepemimpinan visioner dan transformasional memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja lembaga pendidikan, implementasi program unggulan, seperti akselerasi hafalan Al-Qur'an, kelas bilingual, dan global leadership tidak lepas dari berbagai kendala. Berdasarkan hasil observasi internal, sebagian guru telah memiliki sertifikasi kompetensi bilingual, namun masih ada sejumlah tenaga pengajar yang memerlukan pelatihan tambahan. Kondisi ini menyebabkan pelaksanaan kelas bilingual berjalan kurang optimal dan belum sepenuhnya terstandar. Selain itu, keterbatasan infrastruktur juga menjadi kendala utama dalam mendukung keberhasilan program unggulan. Sebagian ruang kelas untuk program bilingual sering kali belum dilengkapi dengan perangkat teknologi modern yang memadai, seperti perangkat audio-visual untuk pembelajaran interaktif. Beberapa ruang kelas masih membutuhkan renovasi dan tambahan fasilitas teknologi untuk mendukung pembelajaran berbasis proyek dan inovasi. Hal ini menunjukkan perlunya alokasi sumber daya yang lebih optimal untuk mendukung pencapaian program-program unggulan tersebut.

Tantangan yang dihadapi selanjutnya adalah distribusi beban kerja yang tidak merata di kalangan tenaga pengajar. Guru-guru yang memiliki peran ganda, seperti mengajar dan menangani administrasi, sering kali merasa terbebani, yang berdampak pada efektivitas pengajaran. Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa tenaga pengajar, sebagian dari mereka mengungkapkan bahwa tugas administratif memengaruhi fokus dan kualitas pengajaran di kelas. Selain itu, resistensi terhadap perubahan juga menjadi kendala. Hal ini terlihat dari adanya beberapa staf yang merasa kesulitan untuk mengikuti pelatihan atau program baru yang diinisiasi kepala sekolah. Situasi ini menunjukkan perlunya perbaikan dalam manajemen sumber daya manusia untuk mendukung pelaksanaan program secara lebih efektif. Kendala-kendala tersebut menggarisbawahi pentingnya strategi manajemen yang lebih efektif untuk menyelaraskan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi. Dengan demikian, lembaga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan mendukung pencapaian tujuan bersama.

Strategi Untuk mengatasi tantangan tersebut, kepala sekolah mengambil langkah-langkah seperti **Pengembangan Infrastruktur** dengan Mengalokasikan dana dari yayasan untuk memperbaiki fasilitas teknologi, seperti laboratorium komputer dan koneksi internet. Kemudian Reorganisasi Tugas dengan Membagi tanggung jawab dengan lebih adil, sehingga setiap staf dapat fokus pada tugas inti mereka dan dapat diselesaikan secara efektif. Selanjutnya Program Pengembangan Guru yaitu mengadakan pelatihan rutin untuk guru, fokus pada penggunaan teknologi dan metode pembelajaran modern, juga memberikan jadwal fleksibel untuk memastikan semua staf dapat berpartisipasi.

VII. SIMPULAN

Hubungan antara gaya kepemimpinan dan budaya organisasi di MAIT Darul Fikri memiliki dampak signifikan terhadap kinerja lembaga pendidikan Islam. Kepemimpinan visioner dan transformasional kepala sekolah, yang didukung oleh budaya organisasi berbasis nilai Islami, menciptakan lingkungan pendidikan yang inovatif, progresif, dan berdaya saing tinggi. Data kinerja menunjukkan bahwa sinergi ini menghasilkan peningkatan kualitas pendidikan, baik dalam aspek akademik maupun spiritual. Tantangan yang muncul dapat diatasi melalui langkah strategis yang memperkuat hubungan antara kepemimpinan dan budaya organisasi, sehingga lembaga dapat terus berkembang di masa depan.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terima kasih kepada semua pihak yang telah memberikan dukungan dan kontribusi dalam penyusunan artikel ini. Ucapan terima kasih secara khusus disampaikan kepada, **Universitas Muhammadiyah Sidoarjo**, yang telah memberikan kesempatan dan fasilitas dalam pelaksanaan penelitian ini. **Kepala Sekolah dan Staf MAIT Darul Fikri Sidoarjo**, yang dengan antusias memberikan data dan informasi yang relevan untuk penelitian ini.

REFERENSI

- [1] T. Widayanto dan S. H. Nugroho, "The Influence Of Leadership, Organizational Culture, And Work Competence On Employee Performance Through Work Motivation," *Jurnal Pamator : Jurnal Ilmiah Universitas Trunojoyo*, vol. 15, no. 2, hlm. 218–234, Okt 2022, doi: 10.21107/pamator.v15i2.18807.
- [2] S. Alamanda, M. Setiawan, dan D. W. Irawanto, "Leadership Styles On Employee Performance With Work Satisfaction And Organizion Commitment As Intervening Variables," *Jurnal Aplikasi Manajemen*, vol. 20, no. 1, hlm. 34–42, Mar 2022, doi: 10.21776/ub.jam.2022.020.01.04.
- [3] E. Junaidi, "GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH DALAM MENINGKATKAN PROFESIONALITAS GURU", [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- [4] Mokh. F. Siswopranoto, "Standar Mutu Pendidikan," *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 6, no. 1, hlm. 17–29, 2022, doi: 10.54437/alidaroh.v6i1.372.
- [5] E. Winarti, "Pendekatan-Pendekatan dalam Ilmu Manajemen dan Implikasinya pada Perkembangan Ilmu Manajemen Pendidikan Islam," *Nidhomiyah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 3, no. 1, hlm. 74–96, 2022, doi: 10.38073/nidhomiyah.v3i1.914.
- [6] Y. Syafriani dan S. Ramadhani, "Budaya Organisasi dan Dampak Organisasi terhadap Lembaga Pendidikan," *Masaliq*, vol. 3, no. 1, hlm. 77–85, 2023, doi: 10.58578/masaliq.v3i1.790.
- [7] D. A. Alkhodary, "Exploring the Relationship between Organizational Culture and Well-Being of Educational Institutions in Jordan," *Adm Sci*, vol. 13, no. 3, Mar 2023, doi: 10.3390/admsci13030092.
- [8] F. Ramadhan Habib dan T. Ali Mustofa, "Peran Kepemimpinan Kepala Sekolah dalam Meningkatkan Budaya Islam di SMP IT Hidayah Klaten," 2024. [Daring]. Tersedia pada: <https://jurnaldidaktika.org>
- [9] N. Kurniyatillah, S. Editya Rachmawati, dan N. Saputri Sulaiman, "Al-Muaddib :JurnalIlmu-IlmuSosial dan Keislaman Kepemimpinan Otoriter Dalam Manajemen Pendidikan Islam," vol. issncetak, no. 1, hlm. 160–174, 2020, doi: 10.31604/muaddib.v5i1.160-174.
- [10] M. Nasir dan M. Shaleh, "Journal of Islamic Education Management," 2021. [Daring]. Tersedia pada: <https://ejournal.iainpalopo.ac.id/index.php/kelola>
- [11] Sahri, F. Achmad, dan B. Maunah, "Kepemimpinan Transformational Kepala Sekolah di LPI," vol. 4632, no. 06, hlm. 2023, 2023.
- [12] D. Ridho Firdaus dkk., "Analisis Model Kepemimpinan Kharismatik dan Visioner di Pondok Pesantren," *Journal on Education*, vol. 05, no. 04, 2023.
- [13] T. Tahir dkk., "Peran Budaya Organisasi pada Lembaga Pendidikan Islam," *Journal on Education*, vol. 05, no. 04, hlm. 17156–17163, 2023.
- [14] M. Yasir, P. Studi, dan M. Dakwah, "Pengaruh Nilai-nilai Islam terhadap Budaya Organisasi NURUL MAULIDA." [Daring]. Tersedia pada: <https://talenta.usu.ac.id/jlpsp>
- [15] A. Musaddad dan B. Fawaidi, "Nusantara Journal of Islamic Studies Budaya Organisasi Pesantren Sebagai Upaya Menguatkan Perilaku Santri DalamBelajar (Studi Fenomenologi)", [Daring]. Tersedia pada: <http://ejournal.kopertais4.or.id/tapalkuda/index.php/NJIS/index>
- [16] M. Najib, "KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH PADA SEKOLAH BERWAWASAN ISLAM," *Journal of Administration and Educational Management*, vol. 7, no. 1, doi: 10.31539/alignment.v7i1.8959.

- [17] A. Adib dan N. Widiastuti, "HUBUNGAN GAYA KEPEMIMPINAN KEPALA MADRASAH DAN KINERJA GURU TERHADAP PENDIDIKAN KARAKTER SISWA", [Daring]. Tersedia pada: <https://journal.an-nur.ac.id/index.php/unisanjournal>
- [18] K. Mudawinun Nisa, "Glokalisasi: Membangun Pendidikan Global Berbasis Kearifan Lokal Pada Pondok Modern," hlm. 101–116, 2018.
- [19] S. Pasca Sarjana, U. Stikubank Semarang Suyati, dan yahoocoid Yohannes Suhari, "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Guru Yang Dimoderasi Oleh² Iklim Sekolah Di MTS Sekecamatan Winong Kabupaten Pati."
- [20] J. Pendidikan dan D. Konseling, "Budaya Organisasi dan Dampaknya terhadap Lembaga Pendidikan di MtsN Aek Natas Labuhan Batu Utara."
- [21] M. A. Fadlol dan S. Subiyanto, "Peran Kepemimpinan Pendidikan Islam dalam Manajemen Perubahan Pada Lingkungan Organisasi Islam Indonesia," *Idarah (Jurnal Pendidikan dan Kependidikan)*, vol. 5, no. 1, hlm. 17–32, Nov 2021, doi: 10.47766/idarah.v5i1.1448.
- [22] Sugiono, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*, 21 ed. Bandung, Jawa Barat, 2015.
- [23] M. Masriani, S. Syarifudin, M. Sain, dan ..., "Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Komitmen Organisasi di Sekolah Tinggi Agama Islam (STAI) Provinsi Riau," *Edukasi Islami* ..., hlm. 363–377, 2022, doi: 10.30868/ei.v10i02.1256.
- [24] puteri Melati, D. Wanto, dan Kusen, "Kriteria Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam yang Efektif," *Jurnal Literasiologi* , vol. 9, hlm. 168–180, 2023.
- [25] Mokh. F. Siswopranoto, "Standar Mutu Pendidikan," *Al-Idaroh: Jurnal Studi Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 6, no. 1, hlm. 17–29, 2022, doi: 10.54437/alidaroh.v6i1.372.
- [26] M. A. M. Prasetyo, "Pesantren Efektif: Studi Gaya Kepemimpinan Partisipatif," *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, vol. 3, no. 1, hlm. 1–12, 2022, doi: 10.31538/munaddhomah.v3i1.159.
- [27] M. Rivadah, M. A. Rahmandhani, N. Nurfadila, dan M. Hidayat, "Kepemimpinan Pendidikan Islam Berdasarkan Perspektif Muhammadiyah," *Yasin*, vol. 2, no. 1, hlm. 61–71, 2022, doi: 10.58578/yasin.v2i1.191.
- [28] A. Calam, A. Marhamah, dan I. Nazaruddin, "Reformulasi Visi, Misi dan Tujuan Sekolah," *Al-Irsyad*, vol. 10, no. 2, 2020, doi: 10.30829/al-irsyad.v10i2.8526.
- [29] P. Kerja, Y. Inklusif, dan I. Muslimin, "Optimalisasi Mutu Pendidikan Islam Melalui Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Bingkai Kepemimpinan Dan," vol. 2, no. 1, hlm. 28–44, 2023.
- [30] puteri Melati, D. Wanto, dan Kusen, "Kriteria Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi Pendidikan Islam yang Efektif," *Jurnal Literasiologi* , vol. 9, hlm. 168–180, 2023.
- [31] P. Kerja, Y. Inklusif, dan I. Muslimin, "Optimalisasi Mutu Pendidikan Islam Melalui Strategi Komunikasi Organisasi Dalam Bingkai Kepemimpinan Dan," vol. 2, no. 1, hlm. 28–44, 2023.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.