CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
Vol. 5 No. 2 Mei 2026
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

Budaya Kerja Produktif Sebagai Dasar Peningkatan Mutu Lembaga Pendidikan Islam

Oleh:
M. Munir, Mohammad Roshan Fikry, Muhammad Sirojul Fuadi
E-mail: m.munirkaterban@gmail.com

Abstract:
The improvement of the quality of Islamic educational institutions is not only determined by the availability of facilities, curriculum, and managerial policies, but also by the work culture developed within the organization. This article aims to analyze the role of a productive work culture as a foundation for improving the quality of Islamic educational institutions. This study employed a qualitative approach using the library research method through the review of relevant literature, including books, scientific articles, and policy documents. The results of the study indicate that a productive work culture is reflected in discipline, responsibility, cooperation, commitment to quality, innovation, and service-oriented attitudes in education. These values are in line with Islamic principles such as amanah (trustworthiness), ihsan (excellence), itqan (professionalism), and musyawarah (consultation). A productive work culture contributes to improving the performance of educators and staff, enhancing institutional management effectiveness, and creating a conducive learning environment. Therefore, a productive work culture is a strategic foundation for realizing high-quality, adaptive, and competitive Islamic educational institutions.

Keywords: *work culture, productivity, educational quality.*

Abstrak:
Peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam tidak hanya ditentukan oleh ketersediaan sarana, kurikulum, dan kebijakan manajerial, tetapi juga oleh budaya kerja yang berkembang di dalam organisasi. Artikel ini bertujuan menganalisis peran budaya kerja produktif sebagai dasar peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode library research melalui pengkajian berbagai literatur yang relevan, seperti buku, artikel ilmiah, dan dokumen kebijakan. Hasil kajian menunjukkan bahwa budaya kerja produktif tercermin dalam sikap disiplin, tanggung jawab, kerja sama, komitmen terhadap mutu, inovasi, serta orientasi pada pelayanan pendidikan. Nilai-nilai tersebut sejalan dengan prinsip Islam seperti amanah, ihsan, itqan, dan musyawarah. Budaya kerja produktif berkontribusi terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, efektivitas pengelolaan lembaga, serta terciptanya lingkungan belajar yang kondusif. Implementasi budaya kerja produktif memerlukan keteladanan pimpinan, sistem evaluasi yang berkelanjutan, dan penguatan nilai-nilai organisasi. Dengan demikian, budaya kerja produktif merupakan fondasi strategis dalam mewujudkan mutu lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berdaya saing.

Kata kunci: *budaya kerja, produktivitas, mutu pendidikan.*

PENDAHULUAN

Peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam merupakan agenda penting dalam menjawab tuntutan masyarakat yang semakin dinamis. Lembaga pendidikan Islam tidak lagi hanya dipandang sebagai tempat transmisi ilmu keagamaan, tetapi juga sebagai institusi yang diharapkan mampu melahirkan sumber daya manusia unggul, berkarakter, dan adaptif terhadap perkembangan zaman.[1] Dalam konteks tersebut, mutu lembaga menjadi ukuran penting yang mencerminkan keberhasilan pengelolaan pendidikan. Mutu tidak hanya dilihat dari hasil akademik peserta didik, tetapi juga dari kualitas layanan, tata kelola kelembagaan, kompetensi

[1]M Yunus Abu Bakar, "Rekonstruksi Falsafah Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Yang Unggul," *Journal Sains Student Research* 2, no. 6 (2024): 228–40.

CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
Vol. 5 No. 2 Mei 2026
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

tenaga pendidik, serta kepercayaan masyarakat terhadap lembaga.[2]

Selama ini, upaya peningkatan mutu sering kali lebih difokuskan pada aspek fisik dan administratif, seperti pembangunan sarana prasarana, penyusunan kurikulum, atau pemenuhan standar formal akreditasi. Meskipun aspek tersebut penting, keberhasilan lembaga pendidikan tidak dapat dilepaskan dari faktor internal yang bersifat kultural.[3] Banyak lembaga yang memiliki fasilitas memadai, namun belum menunjukkan kinerja optimal karena lemahnya budaya kerja di lingkungan organisasi. Sebaliknya, terdapat lembaga dengan sumber daya terbatas tetapi mampu berkembang karena ditopang oleh semangat kerja yang kuat, disiplin, dan komitmen bersama.

Budaya kerja produktif menjadi salah satu elemen strategis dalam membangun mutu lembaga pendidikan Islam. Budaya kerja produktif dapat dipahami sebagai seperangkat nilai, kebiasaan, dan pola perilaku kerja yang mendorong efektivitas, efisiensi, tanggung jawab, serta orientasi pada hasil yang berkualitas.[4] Dalam lingkungan pendidikan, budaya ini tercermin melalui kedisiplinan waktu, profesionalitas dalam menjalankan tugas, kerja sama antartenaga kependidikan, inovasi dalam pelayanan, serta kesungguhan dalam mencapai tujuan lembaga. Ketika budaya tersebut tumbuh secara konsisten, maka organisasi akan bergerak lebih terarah dan berkelanjutan.

Dalam perspektif Islam, budaya kerja produktif memiliki landasan nilai yang kuat. Islam mengajarkan pentingnya amanah, kerja keras, kejujuran, tanggung jawab, dan kesungguhan dalam bekerja.[5] Prinsip *itqan* menekankan bahwa setiap pekerjaan harus dilakukan secara sungguh-sungguh dan profesional,[6] sedangkan nilai *ihsan* mendorong setiap individu untuk memberikan hasil terbaik.[7] Dengan demikian, produktivitas kerja dalam lembaga pendidikan Islam bukan semata-mata berorientasi pada capaian material, tetapi juga menjadi bagian dari pengabdian moral dan spiritual. Nilai inilah yang membedakan budaya kerja produktif di lembaga pendidikan Islam dengan organisasi lain secara umum.

Realitas di lapangan menunjukkan bahwa sebagian lembaga pendidikan Islam masih menghadapi tantangan budaya kerja, seperti rendahnya disiplin, lemahnya koordinasi, kurangnya inovasi, serta orientasi kerja yang masih bersifat rutinitas. Dalam beberapa kasus, mutu lembaga stagnan bukan karena kurangnya potensi, melainkan karena budaya organisasi belum dibangun secara sehat dan produktif.[8] Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan mutu tidak cukup hanya melalui kebijakan struktural, tetapi perlu diiringi pembenahan budaya kerja yang menyentuh perilaku sehari-hari seluruh unsur lembaga.

Di sisi lain, perubahan sosial dan perkembangan teknologi menuntut lembaga pendidikan Islam untuk bergerak lebih cepat, responsif, dan profesional. Persaingan antar lembaga pendidikan semakin terbuka, sementara masyarakat semakin kritis dalam menilai kualitas

[2]Irmawati Irmawati et al., "Mutu Layanan (Service Quality) Pada Satuan Pendidikan," *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 5, no. 1 (2025): 400–407.

[3]F Fatmawati et al., "Faktor Faktor Implementasi Manajemen Strategis Di Lembaga Lembaga Pendidikan Islam," *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2025).

[4]H Gurawan Dayona, M M SE, and S E Recky, *Budaya Kerja: Membangun Lingkungan Kerja Yang Berkualitas Dan Produktif* (TRUSSMEDIA GRAFIKA, 2023).

[5]Latiful Inayah et al., "Konsep Etos Kerja Dan Kewirausahaan Dalam Tafsir Al-Qur'an Dan Hadis: The Concept of Work Ethic and Entrepreneurship in the Interpretation of the Qur'an and Hadith," *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)* 4, no. 1 (2026): 12–26.

[6]Muhammad Yusuf Yuda Pratama, Nazarwa Ayu Hapsari, and Adawia Bunga Shabina, "Tangkal Korupsi Dengan Kejujuran Dan Profesionalitas Dalam Prespektif Islam," *Jurnal Ilmiah Pengayaan Pembelajaran Dan Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2025): 158–66.

[7]Lailatul Masruroh, "Peran Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan," *CERDAS-Jurnal Pendidikan* 4, no. 1 (2025): 1–14.

[8]Estika Fitriyanti, Soedjarwo Soedjarwo, and Muhamad Sholeh, "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di Madrasah Aliyah Amanatul Umma," *Dharmas Education Journal (DE_Journal)* 5, no. 1 (2024): 74–83.

CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
Vol. 5 No. 2 Mei 2026
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

layanan pendidikan. Keadaan ini menempatkan budaya kerja produktif sebagai kebutuhan mendesak, bukan sekadar pilihan manajerial. Lembaga yang mampu membangun etos kerja kolektif, pelayanan prima, dan semangat pembaruan akan lebih mudah mempertahankan kepercayaan publik serta meningkatkan daya saingnya.

Berdasarkan uraian tersebut, kajian mengenai budaya kerja produktif sebagai dasar peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam menjadi penting untuk dilakukan. Artikel ini bertujuan menganalisis konsep budaya kerja produktif, relevansinya terhadap peningkatan mutu lembaga, serta strategi pengembangannya dalam konteks pendidikan Islam. Melalui kajian ini diharapkan lahir pemahaman bahwa mutu lembaga tidak hanya dibangun melalui sistem dan regulasi, tetapi juga melalui budaya kerja yang hidup, sehat, dan berorientasi pada kemajuan bersama.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian kepustakaan (*library research*). Pendekatan ini dipilih karena fokus kajian diarahkan pada penelusuran konsep, teori, serta hasil penelitian terdahulu yang berkaitan dengan budaya kerja produktif dan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Sumber data dalam penelitian ini terdiri atas data primer dan sekunder. Data primer diperoleh dari buku, artikel jurnal ilmiah, serta dokumen kebijakan yang relevan dengan tema penelitian, sedangkan data sekunder berasal dari karya pendukung seperti prosiding, laporan penelitian, dan referensi lain yang memiliki keterkaitan substansial.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui studi dokumentasi dengan menelaah berbagai literatur yang kredibel dan mutakhir. Data yang terkumpul kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis isi (*content analysis*), yaitu mengidentifikasi, mengklasifikasi, membandingkan, dan menafsirkan gagasan utama dari berbagai sumber. Selanjutnya, peneliti melakukan sintesis untuk merumuskan pemahaman komprehensif mengenai peran budaya kerja produktif sebagai dasar peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Untuk menjaga validitas data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber melalui perbandingan berbagai referensi yang relevan dan memiliki otoritas akademik.

PEMBAHASAN

1. Konsep Budaya Kerja Produktif dalam Lembaga Pendidikan Islam

Budaya kerja produktif merupakan seperangkat nilai, kebiasaan, pola pikir, dan perilaku kerja yang berkembang dalam suatu organisasi serta mendorong tercapainya tujuan secara efektif dan efisien.[9] Dalam konteks kelembagaan, budaya kerja tidak hanya berbentuk aturan tertulis, tetapi juga tercermin dalam sikap sehari-hari anggota organisasi, seperti disiplin, tanggung jawab, komitmen, dan etos pelayanan.[10] Adapun unsur produktif menunjukkan adanya orientasi pada hasil kerja yang berkualitas, penggunaan waktu secara optimal, serta kemampuan menghasilkan kinerja yang bernilai bagi organisasi. Dengan demikian, budaya kerja produktif dapat dipahami sebagai sistem nilai yang membentuk perilaku kerja positif dan berkontribusi nyata terhadap kemajuan lembaga.

Dalam lembaga pendidikan Islam, budaya kerja produktif memiliki karakter yang lebih luas dibandingkan organisasi profit. Produktivitas dalam lembaga pendidikan tidak semata diukur dari jumlah output, tetapi dari kualitas layanan pendidikan, keberhasilan pembelajaran, pembinaan karakter peserta didik, serta efektivitas tata kelola kelembagaan.[11] Oleh karena itu,

[9]Feby Feby, "Pengaruh Budaya Kinerja Terhadap Produktivitas Di Sektor Jasa (The Influence of Work Culture on Productivity in the Service Sector)," *Available at SSRN 5315194*, 2025.

[10]Ali Mahfudz, "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan" (Universitas Islam Indonesia, 2025).

[11]Eka Tri Oktaviani, "Implementasi Kebijakan Dan Manajemen Produktivitas Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pendidikan," *An-Nidzamy: Journal of Educational Management Research* 1, no. 1 (2025): 13–23.

CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com
Vol. 5 No. 2 Mei 2026

budaya kerja produktif pada lembaga pendidikan Islam mencakup kesungguhan dalam mengajar, ketepatan administrasi, pelayanan yang ramah, kemampuan bekerja sama, serta kesediaan melakukan perbaikan berkelanjutan. Produktivitas di sini berarti kemampuan seluruh unsur lembaga dalam menghadirkan manfaat pendidikan yang maksimal dengan sumber daya yang tersedia.

Budaya kerja produktif juga berkaitan erat dengan pembentukan pola pikir organisasi *(organizational mindset).* Lembaga yang memiliki budaya produktif cenderung menempatkan waktu sebagai amanah, tugas sebagai tanggung jawab, dan mutu sebagai prioritas utama.[12] Sebaliknya, lembaga yang lemah budayanya sering terjebak pada rutinitas administratif, keterlambatan kerja, rendahnya inovasi, serta minim koordinasi antarpersonel. Dalam praktiknya, budaya kerja menjadi faktor penentu yang memengaruhi bagaimana kebijakan dijalankan. Kebijakan yang baik tidak akan menghasilkan perubahan signifikan apabila tidak didukung oleh budaya kerja yang sehat dan produktif.[13]

Secara manajerial, budaya kerja produktif berfungsi sebagai penggerak internal organisasi. Keberadaan budaya kerja yang kuat dapat mengurangi ketergantungan lembaga pada pengawasan yang berlebihan, karena setiap individu telah memiliki kesadaran untuk bekerja dengan standar tertentu.[14] Guru menjalankan pembelajaran dengan persiapan matang, tenaga kependidikan melayani administrasi secara tertib, dan pimpinan mengelola lembaga dengan visi yang jelas. Kondisi ini menunjukkan bahwa budaya kerja produktif mampu menciptakan sistem kerja yang berjalan secara otomatis melalui kesadaran kolektif, bukan sekadar karena tekanan struktural.

Dalam perspektif Islam, budaya kerja produktif memiliki dasar normatif yang kokoh. Islam mengajarkan bahwa bekerja merupakan bagian dari ibadah apabila dilakukan dengan niat yang benar dan cara yang baik.[15] Nilai amanah menuntut setiap individu menjalankan tugas secara bertanggung jawab, nilai itqan mendorong profesionalitas dan ketelitian, sedangkan nilai ihsan menekankan kualitas terbaik dalam setiap pekerjaan. Selain itu, prinsip disiplin, kejujuran, dan kerja sama juga menjadi bagian penting dalam ajaran Islam. Oleh sebab itu, budaya kerja produktif dalam lembaga pendidikan Islam tidak hanya bernilai organisatoris, tetapi juga memiliki dimensi spiritual dan moral.

Berdasarkan uraian tersebut, konsep budaya kerja produktif dalam lembaga pendidikan Islam dapat diposisikan sebagai fondasi utama dalam membangun mutu lembaga. Budaya ini menyatukan nilai profesionalisme modern dengan prinsip etika Islam sehingga melahirkan perilaku kerja yang efektif sekaligus bermakna. Lembaga pendidikan Islam yang berhasil menanamkan budaya kerja produktif akan lebih mudah meningkatkan kualitas layanan, memperkuat kepercayaan masyarakat, dan beradaptasi terhadap perubahan zaman. Dengan kata lain, keberhasilan lembaga tidak hanya bergantung pada kebijakan formal, tetapi pada budaya kerja yang hidup dalam setiap aktivitas organisasinya.

2. Indikator Budaya Kerja Produktif di Lembaga Pendidikan Islam

Indikator pertama budaya kerja produktif adalah disiplin dan tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Disiplin tercermin dari ketepatan waktu hadir, kepatuhan terhadap aturan, penyelesaian pekerjaan sesuai jadwal, serta konsistensi menjalankan kewajiban.[16] Tanggung jawab terlihat dari kesungguhan guru dalam

[12]M Yusuf, Prim Masrokan Mutohar, and Imam Fuadi, "Aktualisasi Nilai-Nilai Etik Dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan," *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2024): 17–36.

[13]Faiz Khaldun et al., "Tinjauan Kualitatif: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Di Sektor Ekonomi Kreatif," *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 1 (2025): 640–48.

[14]Abdur Rozek, "Makna Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam," *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 2025, 173–84.

[15]Wildan Afandi and Muhammad Alif, "Bekerja Dalam Perspektif Hadis," *TADHKIRAH: Jurnal Terapan Hukum Islam Dan Kajian Filsafat Syariah* 2, no. 2 (2025): 281–90.

[16]Wiwi Pratiwi and Meldi Amijaya, "Disiplin Kerja Dalam Kinerja Guru Di Smp Negeri 14 Palu," *JPS: Journal of Publicness Studies* 2, no. 2 (2025): 217–26.

CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
Vol. 5 No. 2 Mei 2026
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

mengajar, staf dalam melayani administrasi, dan pimpinan dalam mengelola lembaga. Dalam pendidikan Islam, disiplin dan tanggung jawab merupakan bagian dari nilai amanah yang harus dijaga bersama.

Indikator kedua ialah kerja sama dan komunikasi yang efektif antarunsur lembaga. Lembaga pendidikan tidak dapat berjalan optimal apabila setiap bagian bekerja sendiri-sendiri. Hubungan yang harmonis antara kepala lembaga, guru, tenaga kependidikan, peserta didik, dan wali murid akan memperkuat koordinasi kerja.[17] Komunikasi yang terbuka juga mampu mencegah kesalahpahaman serta mempercepat penyelesaian masalah yang muncul di lingkungan lembaga.

Indikator ketiga adalah orientasi pada mutu dan pelayanan. Budaya kerja produktif mendorong setiap personel untuk tidak sekadar menyelesaikan tugas, tetapi memastikan hasil kerja memiliki kualitas baik.[18] Guru berupaya meningkatkan mutu pembelajaran, tenaga administrasi memberikan layanan yang cepat dan tertib, sedangkan pimpinan menjaga standar kelembagaan. Sikap melayani dengan ramah, profesional, dan responsif menjadi ciri penting lembaga pendidikan Islam yang sehat.

Indikator keempat yaitu inovasi dan kemauan untuk berkembang. Lembaga yang produktif tidak bertahan pada pola lama yang kurang efektif, tetapi terbuka terhadap pembaruan. Bentuknya dapat berupa penggunaan teknologi administrasi, metode pembelajaran kreatif, peningkatan kompetensi SDM, maupun pengembangan program unggulan. Kemauan belajar dan beradaptasi menunjukkan bahwa budaya kerja telah bergerak menuju kemajuan.

Indikator kelima adalah evaluasi berkelanjutan dan keteladanan nilai Islam. Setiap pekerjaan perlu ditinjau secara berkala agar kelemahan dapat diperbaiki dan keberhasilan dapat ditingkatkan. Selain itu, budaya kerja produktif di lembaga pendidikan Islam harus ditopang oleh keteladanan akhlak, kejujuran, kerja keras, dan sikap saling menghormati.[19] Ketika evaluasi berjalan bersama nilai-nilai tersebut, produktivitas tidak hanya menghasilkan kinerja tinggi, tetapi juga membentuk lingkungan kerja yang bermartabat.

3. Hubungan Budaya Kerja Produktif dengan Peningkatan Mutu Lembaga

Budaya kerja produktif memiliki hubungan yang erat dengan peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam karena mutu pada dasarnya lahir dari proses kerja yang konsisten dan berkualitas. Lembaga yang dihuni oleh sumber daya manusia dengan etos kerja tinggi cenderung mampu menjalankan program secara terarah, disiplin, dan berkelanjutan. Sebaliknya, lembaga yang lemah budaya kerjanya sering menghadapi keterlambatan program, rendahnya koordinasi, dan pelayanan yang kurang optimal.[20] Hal ini menunjukkan bahwa budaya kerja menjadi faktor internal yang sangat menentukan kualitas lembaga.

Hubungan tersebut dapat dilihat dari peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan. Guru yang bekerja dalam budaya produktif akan lebih serius menyiapkan pembelajaran, meningkatkan kompetensi, serta mengevaluasi hasil belajar peserta didik. Tenaga kependidikan juga terdorong memberikan pelayanan administrasi yang cepat, tertib, dan akurat. Ketika seluruh personel bekerja secara profesional, lembaga akan memiliki sistem pelayanan yang lebih baik dan dipercaya masyarakat.

Budaya kerja produktif juga berpengaruh terhadap efektivitas manajemen kelembagaan.

[17]Asril Umar and Yeni Nasril, "Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Cerdas Murni Tembung," *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 9, no. 1 (2024): 356–66.

[18]Vandy Faizal Putra et al., "Pengaruh Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Etos Kerja Melalui Budaya Kerja Sebagai Variabel Mediasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Tenaga Alih Daya," *Jurnal Simki Economic* 9, no. 2 (2026): 437–49.

[19]Elisa Dewi and Heri Munthe, "Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Dalam Konteks Pendidikan Islam," *Ar-Raudah: Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan* 1, no. 4 (2025): 55–61.

[20]Marlinawati Marlinawati, "Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah," *Journal of Society and Scientific Studies* 1, no. 2 (2025): 20–32.

CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
Vol. 5 No. 2 Mei 2026
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

Program kerja yang disusun akan lebih mudah terlaksana apabila setiap unsur memiliki komitmen yang sama. Rapat tidak hanya menjadi formalitas, tetapi menjadi ruang koordinasi dan penyelesaian masalah. Pembagian tugas berjalan jelas, pengawasan lebih ringan, dan target organisasi dapat dicapai secara lebih realistis. Dalam kondisi demikian, pimpinan tidak hanya sibuk mengatasi persoalan teknis, tetapi dapat fokus pada pengembangan lembaga.

Selain itu, budaya kerja produktif berkontribusi dalam menciptakan lingkungan belajar yang kondusif.[21] Ketika guru hadir tepat waktu, proses pembelajaran berlangsung tertib, dan layanan sekolah berjalan baik, peserta didik akan merasakan suasana belajar yang nyaman. Lingkungan yang teratur dan penuh tanggung jawab memberi dampak positif terhadap motivasi belajar, kedisiplinan siswa, serta pembentukan karakter.[22] Dengan kata lain, budaya kerja produktif bukan hanya berdampak pada pegawai, tetapi juga langsung dirasakan oleh peserta didik.

Hubungan berikutnya tampak pada citra dan kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam. Masyarakat cenderung menilai mutu lembaga dari pengalaman nyata yang mereka rasakan, seperti keramahan pelayanan, keteraturan administrasi, kedisiplinan guru, dan prestasi peserta didik.[23] Jika budaya kerja produktif tertanam kuat, maka lembaga akan dipandang profesional dan layak dipercaya. Kepercayaan ini penting karena dapat meningkatkan minat masyarakat untuk menyekolahkan anaknya di lembaga tersebut.

Pada akhirnya, budaya kerja produktif menjadi fondasi penting bagi peningkatan mutu yang berkelanjutan. Mutu tidak cukup dibangun melalui program sesaat, melainkan melalui kebiasaan kerja positif yang terus dijaga. Lembaga pendidikan Islam yang menanamkan disiplin, tanggung jawab, inovasi, dan pelayanan prima akan lebih siap menghadapi perubahan zaman. Oleh sebab itu, semakin kuat budaya kerja produktif yang dimiliki, semakin besar peluang lembaga mencapai mutu yang unggul dan berdaya saing.

4. Tantangan Membangun Budaya Kerja Produktif

Membangun budaya kerja produktif di lembaga pendidikan Islam bukanlah proses yang instan. Budaya kerja terbentuk melalui kebiasaan, nilai, dan perilaku yang berlangsung dalam waktu lama.[24] Karena itu, perubahan menuju budaya yang lebih produktif sering menghadapi berbagai hambatan internal maupun eksternal. Tantangan ini perlu dipahami agar upaya peningkatan mutu lembaga tidak berhenti pada slogan, tetapi benar-benar menyentuh praktik kerja sehari-hari.

Tantangan pertama adalah resistensi terhadap perubahan. Sebagian anggota organisasi merasa nyaman dengan pola kerja lama sehingga enggan menerima sistem baru yang lebih teratur dan terukur. Perubahan sering dipersepsikan sebagai beban tambahan, bukan peluang perbaikan.[25] Akibatnya, program peningkatan disiplin, digitalisasi administrasi, atau evaluasi kinerja sering berjalan lambat karena kurangnya dukungan dari sumber daya manusia di dalam lembaga.

Tantangan kedua ialah mentalitas kerja yang masih berorientasi rutinitas. Tidak sedikit personel yang bekerja sekadar menggugurkan kewajiban tanpa dorongan untuk meningkatkan kualitas hasil

[21]Ikhwatul Fadilah et al., "Implementasi Budaya Sekolah Dalam Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif Di SD Negeri Ngagelrejo 1/396," *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 01 (2025): 231–40.

[22]Muhammad Nur Abdullah and Lasri Lasri, "Peran Lingkungan Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Siswa Di SD Rumah Sekolah Cendekia Makassar," *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 4, no. 02 (2024): 101–9.

[23]E Yochanan, H Soewarto Hardhienata, and H Eka Suhardi, *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi Dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik* (Mega Press Nusantara, 2024).

[24]Shierli Wijaya, "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan," *Jurnal Bina Manajemen* 11, no. 1 (2022): 199–213.

[25]Sawinah Sawinah and Ardi Pantiarso, "Pelatihan Manajemen Perubahan Digital Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Kroya Kabupaten Cilacap," *JANNAH: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 05 (2026): 658–66.

CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
Vol. 5 No. 2 Mei 2026
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

kerja.[26] Guru mengajar sebatas memenuhi jam pelajaran, staf menyelesaikan tugas tanpa inovasi, dan program lembaga berjalan monoton dari tahun ke tahun. Jika pola pikir ini dibiarkan, lembaga akan sulit berkembang karena produktivitas hanya dipahami sebagai kehadiran, bukan pencapaian mutu.

Tantangan ketiga adalah kurangnya keteladanan pimpinan. Budaya kerja produktif sangat dipengaruhi oleh perilaku pemimpin sebagai figur sentral organisasi.[27] Ketika pimpinan kurang disiplin, lambat mengambil keputusan, atau tidak konsisten terhadap aturan, maka anggota organisasi cenderung meniru sikap tersebut. Sebaliknya, kebijakan yang baik akan kehilangan pengaruh apabila tidak dibarengi contoh nyata dari pimpinan dalam etos kerja dan tanggung jawab.

Tantangan keempat berkaitan dengan lemahnya komunikasi dan koordinasi organisasi. Banyak lembaga menghadapi miskomunikasi antarbagian, tumpang tindih tugas, serta kurang jelasnya alur kerja. Kondisi ini menimbulkan kebingungan, konflik kecil, bahkan saling menyalahkan antarpegawai. Budaya produktif sulit tumbuh jika hubungan kerja tidak dibangun atas dasar keterbukaan, kejelasan peran, dan semangat kolaborasi.[28]

Tantangan kelima adalah terbatasnya sistem penghargaan dan pengembangan SDM. Produktivitas akan sulit meningkat apabila kinerja baik tidak diapresiasi dan kemampuan pegawai tidak dikembangkan.[29] Ketika guru atau staf yang bekerja optimal diperlakukan sama dengan yang kurang produktif, motivasi kerja dapat menurun. Selain itu, minimnya pelatihan menyebabkan personel tidak memiliki keterampilan baru untuk menjawab kebutuhan lembaga yang terus berubah.

Tantangan terakhir adalah pengaruh perkembangan zaman yang semakin cepat. Digitalisasi, tuntutan pelayanan publik, dan persaingan antar lembaga pendidikan menuntut kerja yang lebih profesional dan adaptif.[30] Jika lembaga pendidikan Islam tidak segera membangun budaya kerja produktif, maka akan tertinggal dalam kualitas layanan dan kepercayaan masyarakat. Oleh sebab itu, seluruh tantangan tersebut harus direspons melalui kepemimpinan yang visioner, pembinaan berkelanjutan, serta komitmen bersama untuk berubah ke arah yang lebih baik.

5. Strategi Penguatan Budaya Kerja Produktif

Penguatan budaya kerja produktif di lembaga pendidikan Islam memerlukan strategi yang terencana dan berkelanjutan. Budaya kerja tidak tumbuh dengan sendirinya, tetapi dibangun melalui proses internalisasi nilai, pembiasaan perilaku, serta dukungan sistem organisasi. Dalam perspektif manajemen modern, budaya organisasi yang kuat terbentuk ketika nilai-nilai lembaga diterjemahkan ke dalam tindakan nyata seluruh anggota.[31] Karena itu, penguatan budaya kerja produktif harus diposisikan sebagai agenda strategis, bukan sekadar program tambahan yang bersifat insidental.

Strategi pertama adalah menghadirkan kepemimpinan yang visioner dan memberi teladan. Pemimpin memiliki peran sentral dalam menentukan arah budaya organisasi. Kepala madrasah, pengasuh pesantren, atau pimpinan lembaga perlu menunjukkan disiplin, integritas, tanggung jawab, serta semangat pelayanan dalam aktivitas sehari-hari. Keteladanan lebih efektif daripada instruksi formal, karena anggota

[26]Linda Trismi et al., *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas* (Detak Pustaka, 2025).

[27]Abiyyu Mufadhdhal Zhafran Ammar et al., "Literature Review: Peran Strategis Pemimpin Dalam Menciptakan Budaya Kerja Yang Progresif Dan Berkelanjutan," *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum* 2, no. 6 (2024): 170–84.

[28]Ir Akbar Zulkarnain, *Membangun Perilaku Organisasi Yang Produktif* (Pt Kimhsafi Alung Cipta, 2025).

[29]Anas Romzy Hibrida et al., "Pelatihan Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai UMKM: Penelitian," *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, no. 3 (2026): 15674–84.

[30]Arif Ismunandar, "Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Tantangan Dan Adaptasi Pada Lembaga Pendidikan," *Bisma: Business and Management Journal* 3, no. 1 (2025): 27–36.

[31]Salfen Hasri, "Budaya Organisasi Islami Dan Perilaku Kerja Kolaboratif Guru Di Lembaga Pendidikan Islam," *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2026): 280–92.

CERMIN JURNAL
MANAJEMEN DAN PENDIDIKAN BERSASIS ISLAM NUSANTARA
Vol. 5 No. 2 Mei 2026
P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

organisasi cenderung meniru perilaku yang mereka lihat secara langsung. Dalam kajian kepemimpinan pendidikan, figur pemimpin yang konsisten menjadi faktor utama keberhasilan perubahan budaya kerja.[32]

Strategi kedua ialah menyusun sistem kerja yang jelas, terukur, dan akuntabel. Budaya produktif akan sulit berkembang apabila pembagian tugas kabur, standar kerja tidak pasti, dan evaluasi tidak berjalan. Oleh sebab itu, lembaga perlu menetapkan target kerja, indikator kinerja, jadwal operasional, serta mekanisme pengawasan yang proporsional. Sistem yang tertata akan mendorong setiap personel memahami tanggung jawabnya dan bekerja sesuai standar mutu.[33] Dalam konteks ini, produktivitas bukan hanya soal semangat, tetapi juga hasil dari manajemen yang tertib.

Strategi ketiga adalah melakukan pengembangan sumber daya manusia secara berkelanjutan. Guru dan tenaga kependidikan perlu memperoleh pelatihan, pendampingan, serta ruang belajar untuk meningkatkan kompetensinya. Budaya kerja produktif erat kaitannya dengan kapasitas individu dalam menjalankan tugas secara profesional. Ketika SDM memiliki kemampuan yang memadai, mereka lebih siap berinovasi, menyelesaikan masalah, dan beradaptasi terhadap perubahan.[34] Karena itu, investasi pada pengembangan SDM merupakan investasi langsung terhadap mutu lembaga.

Strategi keempat adalah membangun sistem apresiasi dan motivasi kerja yang sehat. Penghargaan terhadap kinerja baik dapat meningkatkan semangat kerja dan rasa memiliki terhadap lembaga. Bentuk apresiasi tidak selalu berupa materi, tetapi juga pengakuan, kesempatan pengembangan diri, kepercayaan memegang amanah, atau penghormatan secara profesional. Dalam teori perilaku organisasi, penghargaan yang adil mampu memperkuat perilaku positif yang diharapkan. Sebaliknya, jika kinerja unggul tidak dihargai, budaya kerja cenderung stagnan dan motivasi menurun.[35]

Strategi kelima adalah mengintegrasikan nilai-nilai Islam dan inovasi kelembagaan secara seimbang. Lembaga pendidikan Islam memiliki kekuatan pada nilai amanah, ihsan, itqan, musyawarah, dan keikhlasan sebagai dasar etos kerja. Nilai tersebut perlu dipadukan dengan pendekatan modern seperti digitalisasi administrasi, evaluasi berbasis data, pelayanan prima, dan perbaikan berkelanjutan. Integrasi ini menunjukkan bahwa budaya kerja produktif bukan pertentangan antara tradisi dan modernitas, melainkan sinergi keduanya.[36] Dengan strategi demikian, lembaga pendidikan Islam dapat membangun mutu yang unggul, adaptif, dan tetap berakar pada nilai-nilai keislaman.

PENUTUP

Berdasarkan pembahasan yang telah diuraikan, budaya kerja produktif merupakan fondasi penting dalam upaya peningkatan mutu lembaga pendidikan Islam. Budaya kerja ini tercermin melalui disiplin, tanggung jawab, kerja sama, orientasi pada mutu, inovasi, serta komitmen pelayanan yang dijalankan secara konsisten oleh seluruh unsur lembaga. Kehadiran budaya kerja produktif berpengaruh terhadap peningkatan kinerja tenaga pendidik dan kependidikan, efektivitas manajemen, terciptanya lingkungan belajar yang kondusif, serta

[32]Irma Suryani et al., "Kepemimpinan Dan Pengembangan Kemampuan Pendidikan," *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan| E-ISSN: 3062-7788* 1, no. 4 (2025): 150–57.

[33]Abdul Kadir, Edi Jusriadi, and Andi Jaman, "Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2015 Dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di SMK Pelayaran Katangka Makassar," *Jurnal Tadbir Peradaban* 3, no. 3 (2023): 252–63.

[34]Dede Andi, Melda Wiguna, and Siska Yunanti, "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Strategic Agility Dan Organizational Agility Dalam Menjawab Tantangan Transformasi Digital Pada PT. Wira Kharisma Properti," *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 9883–99.

[35]Betti Nuraini, *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi* (Asadel Liamsindo Teknologi, 2023).

[36]Moh Azaim, Setiarawati Setiarawati, and Agus Agus, "Integrasi Ilmu Pengetahuan Dan Tradisi Dalam Perspektif Filsafat: Analisis Filsafat Tentang Kearifan Lokal Dan Modernitas," *EDUSHOPIA: Journal of Progressive Pedagogy* 3, no. 1 (2026): 32–48.

P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

meningkatnya kepercayaan masyarakat terhadap lembaga pendidikan Islam. Dengan demikian, mutu lembaga tidak hanya ditentukan oleh kebijakan struktural dan kelengkapan sarana, tetapi juga oleh kualitas budaya kerja yang hidup di dalam organisasi.

Oleh karena itu, penguatan budaya kerja produktif perlu dilakukan melalui kepemimpinan yang visioner, sistem kerja yang jelas, pengembangan sumber daya manusia, pemberian apresiasi, serta internalisasi nilai-nilai Islam seperti amanah, ihsan, dan itqan. Lembaga pendidikan Islam yang mampu membangun budaya kerja produktif akan lebih siap menghadapi tantangan perubahan zaman dan persaingan global. Ke depan, budaya kerja produktif harus dipandang sebagai investasi jangka panjang dalam mewujudkan lembaga pendidikan Islam yang unggul, adaptif, dan berdaya saing tanpa kehilangan identitas nilai keislamannya.

DAFTAR REFERENSI

Abdullah, Muhammad Nur, and Lasri Lasri. "Peran Lingkungan Sekolah Terhadap Pembentukan Karakter Siswa Di SD Rumah Sekolah Cendekia Makassar." *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer* 4, no. 02 (2024): 101–9.

Afandi, Wildan, and Muhammad Alif. "Bekerja Dalam Perspektif Hadis." *TADHKIRAH: Jurnal Terapan Hukum Islam Dan Kajian Filsafat Syariah* 2, no. 2 (2025): 281–90.

Ammar, Abiyyu Mufadhdhal Zhafran, Avandi Akbar Basyarudin, Fitriyani Nurul Awaliyah, Wahyu Try Hartanto, and Susan Febriantina. "Literature Review: Peran Strategis Pemimpin Dalam Menciptakan Budaya Kerja Yang Progresif Dan Berkelanjutan." *Jurnal Kajian Dan Penelitian Umum* 2, no. 6 (2024): 170–84.

Andi, Dede, Melda Wiguna, and Siska Yunanti. "Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Strategic Agility Dan Organizational Agility Dalam Menjawab Tantangan Transformasi Digital Pada PT. Wira Kharisma Properti." *Innovative: Journal Of Social Science Research* 4, no. 3 (2024): 9883–99.

Azaim, Moh, Setiarawati Setiarawati, and Agus Agus. "Integrasi Ilmu Pengetahuan Dan Tradisi Dalam Perspektif Filsafat: Analisis Filsafat Tentang Kearifan Lokal Dan Modernitas." *EDUSHOPIA: Journal of Progressive Pedagogy* 3, no. 1 (2026): 32–48.

Bakar, M Yunus Abu. "Rekonstruksi Falsafah Madrasah Sebagai Lembaga Pendidikan Islam Yang Unggul." *Journal Sains Student Research* 2, no. 6 (2024): 228–40.

Dayona, H Gurawan, M M SE, and S E Recky. *Budaya Kerja: Membangun Lingkungan Kerja Yang Berkualitas Dan Produktif*. TRUSSMEDIA GRAFIKA, 2023.

Dewi, Elisa, and Heri Munthe. "Kepemimpinan Dan Budaya Kerja Islami Dalam Meningkatkan Kinerja Dalam Konteks Pendidikan Islam." *Ar-Raudah: Jurnal Pendidikan Dan Keagamaan* 1, no. 4 (2025): 55–61.

Fadilah, Ikhwatul, Nanda Oktaviani, Suci Sugiharti Nurjanah, and Nia Fatmawati. "Implementasi Budaya Sekolah Dalam Menciptakan Lingkungan Belajar Yang Kondusif Di SD Negeri Ngagelrejo 1/396." *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar* 10, no. 01 (2025): 231–40.

Fatmawati, F, Wildan Fathoni, Iwan Aprianto, and J Jamrizal. "Faktor Faktor Implementasi Manajemen Strategis Di Lembaga Lembaga Pendidikan Islam." *Socius: Jurnal Penelitian Ilmu-Ilmu Sosial* 3, no. 1 (2025).

Feby, Feby. "Pengaruh Budaya Kinerja Terhadap Produktivitas Di Sektor Jasa (The Influence of Work Culture on Productivity in the Service Sector)." *Available at SSRN 5315194*, 2025.

Fitriyanti, Estika, Soedjarwo Soedjarwo, and Muhamad Sholeh. "Strategi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Budaya Mutu Di Madrasah Aliyah Amanatul Umma." *Dharmas Education Journal (DE_Journal)* 5, no. 1 (2024): 74–83.

Hasri, Salfen. "Budaya Organisasi Islami Dan Perilaku Kerja Kolaboratif Guru Di Lembaga Pendidikan Islam." *Dirasah: Jurnal Studi Ilmu Dan Manajemen Pendidikan Islam* 9, no. 1 (2026): 280–92.

Hibrida, Anas Romzy, Nurlativa Beta, Abdul Wahab, Syurwana Farwita Samuddin, and

P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

Nursyam Ar. "Pelatihan Manajemen Kinerja Untuk Meningkatkan Produktivitas Pegawai UMKM: Penelitian." *Jurnal Pengabdian Masyarakat Dan Riset Pendidikan* 4, no. 3 (2026): 15674–84.

Inayah, Latiful, Namira Sabrina Az Zahra Putri, Mutia Aliza Sutiawan, Syabrina Nailah Khodjatuzzulfa, Sahira Afika Rahma Dina, and Taufiq Kurniawan. "Konsep Etos Kerja Dan Kewirausahaan Dalam Tafsir Al-Qur'an Dan Hadis: The Concept of Work Ethic and Entrepreneurship in the Interpretation of the Qur'an and Hadith." *Journal of Sharia Economics Scholar (JoSES)* 4, no. 1 (2026): 12–26.

Irmawati, Irmawati, Abdul Halik, Rusliana Rusliana, and Syamsuriani Syamsuriani. "Mutu Layanan (Service Quality) Pada Satuan Pendidikan." *Sulawesi Tenggara Educational Journal* 5, no. 1 (2025): 400–407.

Ismunandar, Arif. "Strategi Peningkatan Kemampuan Sumber Daya Manusia Di Era Digital: Tantangan Dan Adaptasi Pada Lembaga Pendidikan." *Bisma: Business and Management Journal* 3, no. 1 (2025): 27–36.

Kadir, Abdul, Edi Jusriadi, and Andi Jaman. "Pengaruh Sistem Manajemen Mutu ISO 9001: 2015 Dan Kepemimpinan Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Di SMK Pelayaran Katangka Makassar." *Jurnal Tadbir Peradaban* 3, no. 3 (2023): 252–63.

Khaldun, Faiz, M Gelar Faisal, Muhammad Nasir, and Deni Anggreani Sutomo. "Tinjauan Kualitatif: Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kesejahteraan Karyawan Dan Produktivitas Di Sektor Ekonomi Kreatif." *Jurnal Kolaboratif Sains* 8, no. 1 (2025): 640–48.

Mahfudz, Ali. "Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kedisiplinan Kerja Dan Komitmen Organisasi Di Dinas Lingkungan Hidup Kota Tarakan." Universitas Islam Indonesia, 2025.

Marlinawati, Marlinawati. "Kinerja Pegawai Dalam Meningkatkan Pencapaian Tujuan Organisasi Pada Kantor Kecamatan Lahei Kabupaten Barito Utara Provinsi Kalimantan Tengah." *Journal of Society and Scientific Studies* 1, no. 2 (2025): 20–32.

Masruroh, Lailatul. "Peran Nilai-Nilai Islam Dalam Meningkatkan Motivasi Kerja Tenaga Kependidikan." *CERDAS-Jurnal Pendidikan* 4, no. 1 (2025): 1–14.

Nuraini, Betti. *Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai: Pendekatan Terpadu Kompetensi, Motivasi, Dan Budaya Organisasi*. Asadel Liamsindo Teknologi, 2023.

Oktaviani, Eka Tri. "Implementasi Kebijakan Dan Manajemen Produktivitas Dalam Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pendidikan." *An-Nidzamy: Journal of Educational Management Research* 1, no. 1 (2025): 13–23.

Pratama, Muhammad Yusuf Yuda, Nazarwa Ayu Hapsari, and Adawia Bunga Shabina. "Tangkal Korupsi Dengan Kejujuran Dan Profesionalitas Dalam Prespektif Islam." *Jurnal Ilmiah Pengayaan Pembelajaran Dan Pendidikan Islam* 2, no. 2 (2025): 158–66.

Pratiwi, Wiwi, and Meldi Amijaya. "Disiplin Kerja Dalam Kinerja Guru Di Smp Negeri 14 Palu." *JPS: Journal of Publicness Studies* 2, no. 2 (2025): 217–26.

Putra, Vandy Faizal, Gunadi Gunadi, Djuni Farhan, and Yosar Haritsar. "Pengaruh Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Etos Kerja Melalui Budaya Kerja Sebagai Variabel Mediasi Untuk Meningkatkan Produktivitas Kerja Tenaga Alih Daya." *Jurnal Simki Economic* 9, no. 2 (2026): 437–49.

Rozek, Abdur. "Makna Disiplin Kerja Dalam Meningkatkan Tanggung Jawab Pegawai Pada Lembaga Pendidikan Islam." *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ilmu Pendidikan*, 2025, 173–84.

Sawinah, Sawinah, and Ardi Pantiarso. "Pelatihan Manajemen Perubahan Digital Pada UPTD Pemeliharaan Jalan Kroya Kabupaten Cilacap." *JANNAH: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat* 1, no. 05 (2026): 658–66.

Suryani, Irma, Melly Eprilia, Putri Aldizah, and Mutia Rusdah. "Kepemimpinan Dan Pengembangan Kemampuan Pendidikan." *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Pendidikan| E-ISSN: 3062-7788* 1, no. 4 (2025): 150–57.

Trismi, Linda, M M Dr M Zahari, S E Osrita

P- ISSN: 2809-4506
E-ISSN: 2809-1264
https://ejournal.staida-krempyang.ac.id/index.php/CERMIN
Email: cerminjurnal@gmail.com

Hapsara, and Detak Pustaka. *Strategi Cerdas Meningkatkan Kinerja Karyawan: Rahasia Kompensasi, Motivasi Dan Loyalitas*. Detak Pustaka, 2025.

Umar, Asril, and Yeni Nasril. "Pelaksanaan Komunikasi Kepala Sekolah Dalam Meningkatkan Kinerja Guru Dan Tenaga Kependidikan Di SMA Cerdas Murni Tembung." *G-Couns: Jurnal Bimbingan Dan Konseling* 9, no. 1 (2024): 356–66.

Wijaya, Shierli. "Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan." *Jurnal Bina Manajemen* 11, no. 1 (2022): 199–213.

Yochanan, E, H Soewarto Hardhienata, and H Eka Suhardi. *Kualitas Layanan Dosen Pendidikan Di Perguruan Tinggi: Motivasi Kerja, Efektifitas Pelatihan, Komitmen Profesi Dan Pemberdayaan Tenaga Pendidik*. Mega Press Nusantara, 2024.

Yusuf, M, Prim Masrokan Mutohar, and Imam Fuadi. "Aktualisasi Nilai-Nilai Etik Dalam Membentuk Efektifitas Budaya Organisasi Lembaga Pendidikan." *AKSI: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam* 3, no. 1 (2024): 17–36.

Zulkarnain, Ir Akbar. *Membangun Perilaku Organisasi Yang Produktif*. Pt Kimhsafi Alung Cipta, 2025.