

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI BMT UGT NUSANTARA CAPEM DAMPIT MALANG

Mei Sri Wahyuni¹, Lailatul Masruroh², Hilda Sanjayawati³

^{1,2,3}, Perbankan Syariah, Universitas Islam Raden Rahmat Malang, Malang, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana budaya organisasi Islami di BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara mendalam (in-depth interview) kepada pimpinan dan beberapa karyawan. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis tematik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi Islami memberikan dampak positif yang besar terhadap performa kerja karyawan di BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang. BMT ini berhasil mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam operasionalnya melalui praktik-praktik islami seperti istighosah, shalat dhuha, dan pengajian rutin. Hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan, antara lain peningkatan motivasi, produktivitas, kualitas pelayanan, etos kerja, dan kerjasama tim. Secara keseluruhan, budaya organisasi Islami yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Capem Dampit memberikan kontribusi positif bagi karyawan dan organisasi.

KATA KUNCI

Budaya Organisasi Islami, Kinerja Karyawan



**MJ Bahrain : Jurnal
Keuangan Islam dan
Akuntansi**

ABSTRACT

This study aims to examine in depth how Islamic organizational culture at BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang affects various aspects of employee performance. This study uses a descriptive qualitative approach. The data collection method used in this study was in-depth interviews with leaders and several employees. The data analysis technique used in this study was thematic analysis. The results of the study indicate that Islamic organizational culture has a positive and significant influence on employee performance at BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang. This BMT has succeeded in integrating Islamic values into its operations through Islamic practices such as istighosah, dhuha prayer, and regular religious studies. This has a positive impact on employee performance, including increasing motivation, productivity, service quality, work ethic, and teamwork. Overall, the Islamic organizational culture implemented at BMT UGT Nusantara Capem Dampit provides a positive contribution to employees and the organization.

KEYWORDS

Islamic Organizational Culture, Employee Performance

A. PENDAHULUAN

Industri keuangan syariah di Indonesia tumbuh dengan pesat, seiring dengan meningkatnya ketertarikan masyarakat terhadap produk keuangan yang berlandaskan prinsip-prinsip syariah. Saat ini, lembaga keuangan syariah di Indonesia tidak hanya terbatas pada sektor perbankan, namun juga meluas ke berbagai sektor lainnya, seperti asuransi syariah, pegadaian syariah, pembiayaan syariah, hingga perusahaan modal ventura syariah. Keberagaman ini mencerminkan ekspansi layanan keuangan syariah yang semakin dapat memenuhi beragam kebutuhan finansial masyarakat. (Adolph, 2016).

Dalam era globalisasi dan persaingan bisnis yang semakin ketat, sumber daya insani (SDI) menjadi aset krusial bagi keberlangsungan dan kesuksesan setiap organisasi, tak terkecuali lembaga keuangan syariah. (Ekhsan & Mariyono, 2020). Kinerja karyawan yang optimal merupakan pondasi utama bagi organisasi dalam mencapai tujuan strategisnya. Menurut Sedarmayanti (2011:260), kinerja karyawan merupakan hasil kerja total yang ditunjukkan dengan bukti yang jelas dan nyata. Karyawan dengan kinerja tinggi tidak hanya berperan dalam meningkatkan produktivitas dan efisiensi, tetapi juga berkontribusi pada inovasi, kualitas layanan, serta kepuasan pelanggan. Oleh karena itu, penting bagi manajemen sumber daya manusia (MSDM) untuk memahami secara mendalam faktor-faktor yang memengaruhi kinerja karyawan.

Salah satu faktor yang diduga kuat memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan adalah budaya organisasi. Budaya organisasi atau *organizational culture* merupakan sehimpunan nilai, prinsip, tradisi dan cara bekerja yang dianut bersama oleh anggota perusahaan serta mempengaruhi perilaku tindakan karyawan perusahaan. (Mulyah, et al., 2020). Budaya organisasi yang kuat dan positif dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, memotivasi karyawan, dan mendorong mereka untuk berkinerja lebih baik. Dalam konteks lembaga keuangan syariah, budaya organisasi Islami menjadi perhatian khusus.

Budaya organisasi yang berlandaskan prinsip-prinsip Islam dipercaya dapat mempengaruhi perilaku dan kinerja karyawan sesuai dengan tuntutan syariah. Nilai-nilai Islam seperti amanah (kejujuran), adil (keadilan), tanggung jawab, dan itqan (kesungguhan) diharapkan dapat diterapkan dalam kegiatan kerja sehari-hari, sehingga tercipta lingkungan kerja yang etis, profesional, dan produktif. Selain itu, suasana kerja yang religius dan sesuai dengan syariah dapat memberikan kenyamanan, ketenangan, serta motivasi bagi karyawan dalam melaksanakan tugasnya. Tanpa budaya yang profesional, organisasi akan sulit untuk berkembang. (Zainuddin & Nasikhah, 2021).

Penelitian mengenai pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan menjadi semakin penting seiring dengan pesatnya perkembangan industri keuangan syariah. Pertama, lembaga keuangan syariah dituntut untuk tidak hanya berkinerja baik secara finansial, tetapi juga harus menjunjung tinggi nilai-nilai etika dan moralitas Islam. (Budiono, 2017). Budaya organisasi Islami dapat menjadi landasan bagi terciptanya tata kelola yang baik (*good corporate governance*) dan praktik bisnis yang sesuai dengan prinsip-prinsip syariah.

Kedua, budaya organisasi Islami memiliki karakteristik unik yang membedakannya dari budaya organisasi konvensional. (Hadijaya et al., 2023). Oleh karena itu, perlu dilakukan kajian yang mendalam untuk memahami bagaimana budaya organisasi Islami dapat memengaruhi kinerja karyawan dalam konteks yang berbeda. Ketiga, penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang berharga bagi pengembangan praktik MSDM yang efektif di lembaga keuangan syariah. Hasil penelitian ini dapat menjadi panduan bagi manajemen dalam merancang program-program pelatihan, pengembangan, dan evaluasi kinerja yang sesuai dengan nilai-nilai Islam dan karakteristik karyawan Muslim.

Salah satu lembaga keuangan mikro syariah yang saat ini sedang berkembang pesat adalah BMT UGT Nusantara, merupakan koperasi yang awalnya dimulai dari kegiatan Urusan Guru Tugas Pondok Pesantren Sidogiri. Kini, BMT UGT Nusantara telah memiliki ratusan cabang yang tersebar di seluruh Indonesia. Visi dan misi baru koperasi ini untuk periode 2019-2022 adalah menjadi koperasi yang Amanah, Tangguh, dan Bermartabat (MANTAB), serta mengelola koperasi dengan prinsip-prinsip yang mencerminkan nilai-nilai santri dan sistem syariah, yang menunjukkan komitmen besar terhadap nilai-nilai Islami. (Mirnawati, 2024).

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji secara mendalam bagaimana penerapan budaya organisasi Islami di BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang dapat mempengaruhi berbagai aspek kinerja karyawan, seperti kualitas kerja, produktivitas, kepuasan kerja, serta hubungan antar karyawan. Penelitian ini juga akan mengeksplorasi bagaimana nilai-nilai Islami yang diterapkan dalam budaya organisasi dapat membentuk sikap, perilaku, dan etika kerja karyawan, serta sejauh mana hal ini berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi yang berguna bagi penguatan budaya organisasi Islami di BMT UGT Nusantara, yang pada gilirannya akan berkontribusi pada peningkatan kinerja karyawan serta pencapaian tujuan strategis organisasi.

B. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif karena bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang diteliti, yaitu pengaruh budaya organisasi Islami terhadap kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Dampit Malang. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara mendalam (in-depth interview) dengan pimpinan dan karyawan BMT UGT Nusantara Cabang Dampit Malang yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan topik penelitian.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis tematik, yaitu proses sistematis untuk mengidentifikasi, menganalisis, dan melaporkan pola-pola (tema) yang muncul dalam data wawancara. Wawancara mendalam ini dilakukan secara terstruktur namun fleksibel, dengan daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya namun tetap memberikan kesempatan bagi informan untuk menyampaikan pandangan, pengalaman, dan interpretasi mereka secara bebas. Wawancara direkam dan kemudian ditranskrip secara

verbatim, yaitu mengubah rekaman suara menjadi teks tertulis secara lengkap dan akurat.

Dengan menggunakan pendekatan ini, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman yang komprehensif mengenai bagaimana budaya organisasi Islami memengaruhi kinerja karyawan di BMT UGT Nusantara Cabang Dampit Malang.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Profil Singkat BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang

BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang adalah Baitul Maal wat Tamwil (BMT) yang beroperasi di bawah naungan BMT Kantor Cabang Sumbermanjing Wetan. BMT ini beralamat di Jalan Gunung Jati RT 07 RW 08 Pasar Dampit. Terdiri dari lima karyawan yang solid dan kompak yakni pimpinan atau kepala kantor cabang pembantu, kasir, Account Officer Analisis Pembiayaan (AOAP), dan 2 Account Officer Simpan Pinjam (AOSP). Menariknya, seluruh karyawan di BMT ini memiliki latar belakang pendidikan yang sama, yaitu alumni Pondok Pesantren Sidogiri Pasuruan. Meskipun terdapat perbedaan usia di antara mereka, namun hal tersebut tidak menghalangi kekompakan dan kerjasama tim yang solid.

Sebagai lembaga keuangan mikro syariah, BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang tidak hanya berorientasi pada keuntungan materi semata, tetapi juga menjunjung tinggi nilai-nilai Islami dalam setiap aktivitasnya. Nilai-nilai ini tercermin dalam kekompakan tim, etos kerja yang tinggi, dan pelayanan yang ramah kepada nasabah. Lebih dari itu, orientasi utama mereka adalah bekerja sambil berdakwah, menyebarkan nilai-nilai kebaikan melalui layanan keuangan.

BMT ini juga memberikan kontribusi nyata bagi masyarakat sekitar melalui berbagai program sosial dan pemberdayaan ekonomi. Salah satu inisiatif mereka adalah sistem koperasi "jemput bola", yang memudahkan nasabah untuk menabung dan melakukan transaksi lainnya. Karyawan BMT secara aktif mendatangi nasabah, terutama pelaku UMKM di sekitar pasar, untuk membantu mereka mengelola keuangan dan mengembangkan usaha.

Lokasi BMT yang strategis dekat pasar memang sengaja dipilih untuk lebih dekat dan membantu perekonomian masyarakat kecil. Dengan komitmen untuk terus berkembang dan memberikan pelayanan terbaik, BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang menjadi pilihan yang tepat bagi masyarakat yang membutuhkan layanan keuangan syariah yang terpercaya, sekaligus berkontribusi pada pemberdayaan ekonomi umat.

2. Budaya Organisasi Islami Pada BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang

BMT UGT Nusantara Capem Dampit mengintegrasikan nilai-nilai keislaman secara menyeluruh dalam kegiatan operasionalnya melalui serangkaian praktik yang terstruktur dan terinternalisasi dengan baik, antara lain:

a) Gerak Batin dan Istighosah Sebagai Pembuka Hari: Kegiatan istighosah sebelum membuka kantor bukan hanya sekadar ritual, tetapi merupakan

bentuk permohonan yang mendalam kepada Allah SWT agar diberikan kemudahan, keberkahan, dan kelancaran dalam menjalankan usaha. Istighosah ini melibatkan pembacaan surah Yasin, Waqi'ah, surat-surat pendek, dan shalawat, yang bertujuan untuk menenangkan hati, memperkuat akidah, dan memohon ridha Allah SWT.

b) Shalat Dhuha: Meskipun tidak diwajibkan secara berjamaah, shalat Dhuha sangat dianjurkan bagi seluruh karyawan. Anjuran ini menunjukkan komitmen BMT terhadap nilai-nilai spiritualitas dan ibadah dalam lingkungan kerja. Fleksibilitas dalam pelaksanaan shalat dhuha, baik sendiri-sendiri maupun berjamaah, memberikan ruang bagi preferensi individu tanpa mengurangi esensi ibadah.

c) Pengajian Rutin Bulanan Hari Selasa Awal Bulan: Pengajian rutin yang diadakan di makam Habib Abdullah di Sukun Kota Malang bukan hanya sekadar kegiatan seremonial, tetapi merupakan wadah untuk memperdalam ilmu agama, memperkuat *связи* spiritual, dan meningkatkan kesadaran akan nilai-nilai keislaman. Pengajian kitab *Nashoihul Ibad* menjadi sarana untuk memahami nasihat-nasihat bijak dan meningkatkan akhlakul karimah. *Mauidzah hasanah* dari pimpinan cabang memberikan penguatan nilai-nilai syariah dan motivasi kerja yang Islami. Istighosah bersama di akhir kegiatan menjadi momentum untuk memohon ampunan, keberkahan, dan kekuatan dalam menghadapi tantangan kerja.

d) Ahad Terakhir Bulan Hijriyah: Pengajian bersama alumni sidogiri yang diadakan secara bergilir di berbagai wilayah di Malang Raya bukan hanya sekadar kegiatan reuni, tetapi juga menjadi wadah untuk mempererat tali silaturahmi, berbagi pengalaman, dan memperkuat relasi dengan pesantren. Kegiatan ini juga menjadi sarana untuk menjaga semangat keilmuan di antara para alumni.

e) Pengajian Selapanan sebagai Pendidikan Berkelanjutan: Rutinan ngaji yang diasuh langsung dari pesantren dan lokasinya berpindah-pindah di semua wilayah Malang bukan hanya sekadar kegiatan rutin, tetapi juga merupakan bentuk pendidikan berkelanjutan bagi karyawan dan alumni. Kegiatan ini bertujuan untuk menjaga agar ilmu dan jiwa mereka tidak sampai terlupakan tentang ilmu pondok, serta untuk terus mengembangkan diri dalam aspek spiritual dan keilmuan.

3. Dampak Budaya Islami terhadap Kinerja Karyawan Pada BMT UGT Nusantara Capem Dampit

Praktik-praktik keagamaan yang terintegrasi dalam kegiatan operasional BMT UGT Nusantara Capem Dampit memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan, antara lain:

a) Peningkatan Motivasi Kerja: Keterikatan karyawan dengan nilai-nilai keislaman dan kegiatan keagamaan dapat meningkatkan motivasi kerja mereka. Mereka merasa memiliki tujuan yang lebih besar dalam bekerja, yaitu tidak hanya mencari nafkah, tetapi juga beribadah dan berkontribusi pada kemajuan lembaga keuangan syariah.

b) Peningkatan Produktivitas Kerja: Ketenangan hati dan pikiran yang diperoleh melalui praktik keagamaan dapat meningkatkan konsentrasi,

fokus, dan produktivitas kerja karyawan. Mereka menjadi lebih efisien dan efektif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka.

c) Peningkatan Kualitas Pelayanan: Karyawan yang memiliki keimanan yang baik cenderung lebih sabar, ramah, dan peduli terhadap nasabah. Hal ini dapat meningkatkan kualitas pelayanan BMT dan memberikan kepuasan kepada nasabah.

d) Peningkatan Etos Kerja: Nilai-nilai keislaman seperti amanah, jujur, bertanggung jawab, dan kerja keras tercermin dalam etos kerja karyawan. Mereka menjadi lebih disiplin, teliti, dan berintegritas dalam menjalankan tugas-tugas mereka.

e) Peningkatan Kerjasama Tim: Kegiatan-kegiatan keagamaan yang dilakukan bersama-sama dapat mempererat tali silaturahmi dan kerjasama tim antar karyawan. Mereka menjadi lebih solid dan saling mendukung dalam mencapai tujuan bersama.

f) Ketenangan Hati : Meskipun motivasi kerja bersifat personal, namun budaya organisasi Islami di BMT ini turut memberikan kontribusi positif. Ketenangan hati yang dihasilkan dari praktik keagamaan dan nilai-nilai yang dianut bersama menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Selain itu, sistem penggajian yang adil dan transparan, dimana semua karyawan menerima gaji yang sesuai dengan kinerja kantor secara keseluruhan, semakin memperkuat rasa memiliki dan motivasi untuk bekerja sama mencapai tujuan bersama.

g) Peningkatan Komitmen Organisasi yang Tinggi : Budaya organisasi Islami di BMT UGT Nusantara Capem Dampit juga berdampak pada tingginya komitmen organisasi karyawan. Hal ini terkait dengan tujuan lembaga yang tidak hanya mencari keuntungan, tetapi juga berkontribusi pada kegiatan sosial dan kemanusiaan (tabarru'). Karyawan merasa bangga dan termotivasi untuk menjadi bagian dari lembaga yang memiliki visi yang lebih luas dari sekadar profit.

4. Tantangan dan Hambatan

Dalam penerapan budaya organisasi Islami, BMT UGT Nusantara Capem Dampit tidak menghadapi hambatan internal yang berarti. Hal ini dikarenakan pemahaman dan kesadaran yang tinggi dari seluruh karyawan mengenai nilai-nilai agama. Selain itu, tidak ada paksaan dalam penerapan praktik keagamaan, sehingga semua karyawan melakukannya dengan sukarela dan ikhlas. Dari segi eksternal, BMT ini juga tidak terpengaruh oleh persaingan bisnis antar koperasi atau perubahan regulasi. Mereka fokus pada pengembangan internal dan memberikan pelayanan yang terbaik bagi nasabah, tanpa terpengaruh oleh dinamika eksternal yang ada.

D. KESIMPULAN

Budaya organisasi Islami memberikan dampak positif yang besar terhadap performa kerja karyawan di BMT UGT Nusantara Capem Dampit Malang. BMT ini berhasil mengintegrasikan nilai-nilai keislaman dalam operasionalnya melalui praktik-praktik islami seperti istighosah, shalat dhuha, dan penggajian rutin. Hal ini berdampak positif pada kinerja karyawan, antara lain peningkatan motivasi, produktivitas, kualitas pelayanan, etos kerja, dan kerjasama tim. Budaya Islami yang kuat juga

menciptakan ketenangan hati dan komitmen organisasi yang tinggi di antara karyawan. Penerapan budaya organisasi Islami di BMT ini tidak menghadapi hambatan internal maupun eksternal yang signifikan. Secara keseluruhan, budaya organisasi Islami yang diterapkan di BMT UGT Nusantara Capem Dampit memberikan kontribusi positif bagi karyawan dan organisasi. Hasil penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pengembangan praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif di lembaga keuangan syariah.

E. DAFTAR PUSTAKA

- Adolph, R. (2016). *Perkembangan Ekonomi Dan Lembaga Keuangan Syariah Di Indonesia*. 4(2019), 1–23.
- Budiono, A. (2017). Penerapan Prinsip Syariah Pada Lembaga Keuangan Syariah. *Law and Justice*, 2(1), 54–65. <https://doi.org/10.23917/laj.v2i1.4337>
- Ekhsan, M., & Mariyono, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi Islami dan Insentif terhadap Produktivitas Kerja Karyawan PT Yanmar Indonesia. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 265–275. <https://doi.org/10.36778/jesya.v3i2.188>
- Fahmi, I. (2016). *Teori Budaya Organisasi Islam*. VI, 14–45.
- Faiza, N. (2023). Konsep Kepemimpinan Pendidikan Islam. *INTELEKTUALITA: Journal of Education Sciences and Teacher Training*, 12(1), 172–174.
- Hadijaya, Y., Wijaya, A. R. H., Lestari, E., & ... (2023). Proses Pembentukan Budaya Organisasi Melalui Nilai-Nilai Islam. *Innovative: Journal Of ...*, 3, 7893–7908.
- Jamaluddin, M. N. (2021). Wujud Islam Rahmatan Lil Âlamin Dalam Kehidupan Berbangsa Di Indonesia. *ADLIYA: Jurnal Hukum Dan Kemanusiaan*, 14(2), 271–394. <https://doi.org/10.15575/adliya.v14i2.9505>
- Lelyana, N. (2023). Strategi Manajemen Berbasis Nilai Islam untuk Kinerja Organisasi Publik. *Himmah: Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 7(1), 704–730. <https://doi.org/10.47313/jkik.v7i1.2642>
- Mirnawati, M. (2024). Pemberdayaan Masyarakat Melalui Peran BMT UGT Nusantara Dalam Melatih Manajemen Keuangan Terhadap Produk Tabungan Tampan (Tabungan Masa Depan). *Perbankan Syariah*, 3(100), 82–90.
- Muhammad, F., Akbar, A., & Sularno, M. (2024). Membangun Budaya Organisasi Islami Melalui Internalisasi Nilai-Nilai Syariah dalam Manajemen Sumber Daya Manusia. *Aliansi: Jurnal Manajemen & Bisnis*, 160.
- Nasruddin, M. A., & Fauziah, W. (2024). Digitization Of Islamic Religious Education Learning In Enhancing Student Learning Motivation At Smp Nu Sunan Giri Kepanjen. *Cordova Journal language and culture studies*, 14(2), 47–60.
- Nasruddin, M. A., Wibowo, T. A., & Ma'rifah, M. (2023). Implementasi Metode An Nashr Dalam Meningkatkan Kualitas Belajar Menterjemah Al-Qur'an Di Tpq Darul Ulum Dampit. In *Proceeding International Seminar on Islamic Education and Peace* (Vol. 3, No. 23). Universitas Islam Raden Rahmat Malang.

- Nasruddin, M. A., & Amin, M. N. (2022). Metode Amtsilati Dalam Mempercepat Kemampuan Baca Kitab Kuning (Studi Kasus di Pondok Pesantren Nurul Ulum Malang). *Cordova Journal language and culture studies*, 12(1), 19-28.
- Nasruddin, M. A. (٢٠١٧). تطوير مادة تعليم مفردة اللغة العربية بالحكاية الشعبية لدى تلاميذ المدرسة المتوسطة (١)٢, *AL-WIJDÂN Journal of Islamic Education Studies*, ٣٦-٢٩.
- Nasruddin, M. A., Lubis, Q. M., & Bisri, H. (2025). The Urgency Of Spiritual Education In Facing Society Perspective Dr. Kh. Said Aqil Siraj In His Book Tasawuf As A Social Criticism. *JIPI (Jurnal Ilmiah Pendidikan Islam)*, 4(1), 1-9.
- Pipit Mulyah, Dyah Aminatun, Sukma Septian Nasution, Tommy Hastomo, Setiana Sri Wahyuni Sitepu, T. (2020). Budaya Organisasi. *Journal GEEJ*, 7(2), 3-15.
- Salwa, G., Akbar, H., Mursyid, A. S. I. 'Izza, & Al-Faruq, U. (2023). Relevansi Mukjizat Al-Quran Dalam Menjawab. *Ta'limDiniyah: Jurnal Pendidikan Agama Islam*, 4(1), 112-123.
<https://tdjpai.iaiq.ac.id/index.php/pai/article/view/81>
- Zainuddin, M., & Nasikhah, A. (2021). PERAN BUDAYA ORGANISASI DALAM MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada LAZNAS Nurul Hayat Kediri).