



KONSEP KEPEMIMPINAN ISLAM DALAM PSIKOLOGI ORGANISASI

Siti Aripah¹, Defni Bukhari², Sukatin³, Zul Qarnain⁴

SMP Negeri Satu Atap Awin¹, SD Negeri 25/I Kampung Baru², Universitas Islam Batang Hari^{3,4}

e-mail: sitiarifah161190@gmail.com

Diterima: 22/06/2026; Direvisi: 30/06/2026; Diterbitkan: 08/07/2026

ABSTRAK


Kepemimpinan merupakan faktor strategis yang menentukan efektivitas organisasi, namun kajian mengenai konsep kepemimpinan Islam masih lebih banyak dibahas dari perspektif normatif-keagamaan dibandingkan keterkaitannya dengan *organizational psychology*. Padahal, organisasi modern menghadapi berbagai tantangan, seperti rendahnya integritas, menurunnya kepercayaan terhadap pemimpin, lemahnya komitmen organisasi, serta meningkatnya kompleksitas hubungan kerja. Kondisi tersebut menuntut hadirnya model kepemimpinan yang tidak hanya berorientasi pada pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga mampu mengintegrasikan dimensi moral, spiritual, dan psikologis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan mengkaji konsep kepemimpinan Islam dalam perspektif *organizational psychology*, meliputi prinsip-prinsip dasar, karakteristik pemimpin, serta relevansinya terhadap perilaku organisasi modern. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan *library research* melalui analisis dan sintesis berbagai literatur ilmiah yang relevan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam berlandaskan pada prinsip amanah, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, dan keteladanan yang berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kepercayaan, serta kualitas hubungan interpersonal. Selain itu, konsep kepemimpinan Islam memiliki kesesuaian dengan pendekatan *transformational leadership*, *ethical leadership*, dan *servant leadership*, terutama dalam membangun perilaku kerja yang berorientasi pada nilai, pelayanan, dan pengembangan individu.

Kata Kunci: *Kepemimpinan Islam, Psikologi Organisasi, Amanah, Kepemimpinan Transformasional, Perilaku Organisasi.*

ABSTRACT

Leadership is a strategic factor in determining organizational effectiveness; however, studies on Islamic leadership have predominantly been discussed from a normative religious perspective rather than in relation to organizational psychology. Meanwhile, modern organizations face various challenges, including declining integrity, reduced trust in leaders, weak organizational commitment, and increasing complexity in workplace relationships. These conditions require a leadership model that not only focuses on achieving organizational goals but also integrates moral, spiritual, and psychological dimensions into human resource management. Therefore, this study aims to examine the concept of Islamic leadership from the perspective of organizational psychology, focusing on its fundamental principles, leadership characteristics, and relevance to modern organizational behavior. This study employed a qualitative method using a library research approach through the analysis and synthesis of relevant scholarly literature. The findings indicate that Islamic leadership is grounded in the principles of trustworthiness (*amanah*), justice, consultation (*shura*), responsibility, and exemplary conduct, which contribute to improving work motivation, organizational commitment, job satisfaction, trust, and interpersonal relationships. Furthermore, the concept

Copyright (c) 2026 PSIKIS : Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

 <https://doi.org/10.51878/psikis.v1i2>



of Islamic leadership demonstrates substantial alignment with transformational leadership, ethical leadership, and servant leadership, particularly in fostering value-based work behavior, service orientation, and individual development.

Keywords: *Islamic Leadership, Organizational Psychology, Amanah (Trustworthiness), Transformational Leadership, Organizational Behavior.*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan secara efektif dan berkelanjutan (Marselino & Priyatmono, 2025). Perubahan lingkungan organisasi yang semakin kompleks akibat perkembangan teknologi, globalisasi, dan dinamika sosial menuntut pemimpin memiliki kemampuan tidak hanya dalam mengelola sumber daya, tetapi juga membangun integritas, kepercayaan, dan komitmen anggota organisasi (Mesiono et al., 2024; Nufuz et al., 2025). Dalam praktiknya, berbagai organisasi masih menghadapi permasalahan seperti rendahnya etika kepemimpinan, penyalahgunaan wewenang, menurunnya kepercayaan terhadap pemimpin, serta lemahnya keterikatan karyawan terhadap organisasi. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa pendekatan kepemimpinan yang hanya berorientasi pada pencapaian target belum sepenuhnya mampu menjawab tantangan organisasi modern (Marselino & Priyatmono, 2025). Oleh karena itu, diperlukan pendekatan kepemimpinan yang tidak hanya menekankan aspek manajerial, tetapi juga mengintegrasikan nilai moral, spiritual, dan psikologis sebagai landasan dalam membangun organisasi yang sehat dan berkelanjutan. Pengembangan kompetensi sumber daya manusia, termasuk kompetensi kepemimpinan yang adaptif, berintegritas, dan berorientasi pada pemberdayaan individu, menjadi salah satu faktor penting dalam meningkatkan daya saing serta keberhasilan organisasi di tengah persaingan global (Ramadhani & Kuswinarno, 2024).

Dalam perspektif Islam, kepemimpinan dipandang sebagai amanah yang harus dijalankan dengan penuh tanggung jawab, keadilan, kejujuran, dan keteladanan (Manzil & Muttaqin, 2024; Simamora et al., 2024). Nilai-nilai tersebut menjadi dasar bagi seorang pemimpin dalam membangun hubungan yang harmonis dengan anggota organisasi sekaligus menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan beretika (Aliefiarahma & Sasmita, 2025; Wulandari et al., 2025). Di sisi lain, *organizational psychology* menjelaskan bahwa perilaku pemimpin memiliki pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan perilaku kerja karyawan. Integrasi antara konsep kepemimpinan Islam dengan perspektif psikologi organisasi menjadi semakin relevan karena keduanya sama-sama menempatkan manusia sebagai pusat pengembangan organisasi (Wulandari et al., 2025). Dengan demikian, kepemimpinan Islam tidak hanya memiliki dimensi spiritual, tetapi juga memiliki implikasi psikologis yang dapat mendukung efektivitas organisasi modern melalui penerapan tata kelola yang amanah, kepemimpinan yang berorientasi pada pelayanan, serta pembentukan budaya organisasi yang berlandaskan nilai-nilai etika dan moral (Aliefiarahma & Sasmita, 2025; Manzil & Muttaqin, 2024).

Berbagai penelitian terdahulu telah membahas kepemimpinan Islam maupun psikologi organisasi secara terpisah. Sebagian besar kajian mengenai kepemimpinan Islam berfokus pada landasan normatif berdasarkan Al-Qur'an dan Hadis serta karakteristik pemimpin ideal menurut ajaran Islam (Sari et al., 2025; Rahman, 2025). Sementara itu, penelitian dalam bidang psikologi organisasi lebih banyak mengkaji teori kepemimpinan modern, seperti *transformational leadership*, *ethical leadership*, dan *servant leadership*, dalam meningkatkan efektivitas organisasi. Penelitian mengenai kepemimpinan transformasional yang dikembangkan berdasarkan nilai-nilai Al-Qur'an juga menunjukkan adanya upaya mengintegrasikan prinsip kepemimpinan modern dengan ajaran Islam, meskipun masih berfokus pada konteks



pendidikan Islam (Fahmi, 2022). Namun demikian, penelitian yang secara khusus mengintegrasikan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dengan konsep-konsep psikologi organisasi masih relatif terbatas. Kesenjangan inilah yang menunjukkan perlunya kajian yang mampu mensintesis kedua perspektif tersebut sehingga diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai relevansi kepemimpinan Islam dalam konteks organisasi modern. Selain itu, kajian mengenai pembangunan budaya organisasi berbasis nilai-nilai Al-Qur'an juga memperlihatkan bahwa nilai-nilai Islam memiliki potensi untuk diterapkan dalam pengelolaan organisasi, namun belum banyak dianalisis dari perspektif psikologi organisasi secara integratif (Solihin, 2025).

Berdasarkan kesenjangan tersebut, penelitian ini menawarkan kebaruan berupa sintesis konseptual antara prinsip-prinsip kepemimpinan Islam dan teori-teori dalam *organizational psychology*. Penelitian ini tidak hanya mendeskripsikan nilai-nilai kepemimpinan Islam secara normatif, tetapi juga menganalisis relevansinya terhadap berbagai aspek psikologis dalam organisasi, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku organisasi, dan hubungan interpersonal. Selain itu, penelitian ini menghubungkan konsep kepemimpinan Islam dengan pendekatan kepemimpinan modern sehingga diperoleh gambaran mengenai titik temu dan kontribusi masing-masing konsep. Pendekatan tersebut diharapkan dapat memperkaya kajian kepemimpinan berbasis nilai sekaligus memberikan alternatif kerangka konseptual bagi organisasi yang ingin mengembangkan kepemimpinan yang efektif, beretika, dan berintegritas. Pengembangan model kepemimpinan yang mengintegrasikan nilai-nilai Islam dengan prinsip-prinsip manajemen modern juga sejalan dengan upaya membangun kepemimpinan yang mampu meningkatkan kinerja organisasi secara berkelanjutan (Sukardi, 2025). Dengan demikian, penelitian ini memiliki kontribusi teoritis melalui pengembangan sintesis konsep serta kontribusi praktis bagi implementasi kepemimpinan dalam berbagai organisasi.

Ruang lingkup penelitian ini difokuskan pada kajian konseptual mengenai kepemimpinan Islam dalam perspektif psikologi organisasi melalui analisis berbagai literatur ilmiah yang relevan. Pembahasan dibatasi pada prinsip-prinsip dasar kepemimpinan Islam, karakteristik pemimpin, keterkaitannya dengan perilaku organisasi, serta relevansinya dengan teori-teori kepemimpinan modern (Nadilah et al., 2024; Hidayat & Muttaqin, 2024). Penelitian ini tidak menguji hubungan antarvariabel secara empiris, tetapi berupaya membangun pemahaman konseptual yang komprehensif berdasarkan hasil sintesis berbagai penelitian terdahulu. Fokus tersebut dipilih agar pembahasan lebih mendalam serta mampu menjelaskan hubungan antara nilai-nilai kepemimpinan Islam dan konsep-konsep psikologi organisasi secara sistematis. Selain itu, kajian mengenai transformasi kepemimpinan Islam dan analisis kritis terhadap kepemimpinan dalam pendidikan Islam menunjukkan pentingnya pengembangan kerangka konseptual yang adaptif terhadap perubahan zaman tanpa mengabaikan nilai-nilai dasar Islam (Adi Putra, 2025; Budi et al., 2025). Dengan batasan tersebut, penelitian diharapkan memberikan dasar konseptual yang dapat menjadi acuan bagi penelitian empiris pada masa mendatang.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis konsep kepemimpinan Islam dalam perspektif *organizational psychology* dengan mengidentifikasi prinsip-prinsip dasar kepemimpinan Islam, menjelaskan keterkaitannya dengan perilaku dan efektivitas organisasi, serta menganalisis relevansinya dengan teori kepemimpinan modern. Penelitian ini juga bertujuan menyusun sintesis konseptual yang menunjukkan bagaimana nilai-nilai kepemimpinan Islam dapat berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan hubungan interpersonal dalam organisasi. Kajian mengenai psikologi organisasi dalam manajemen pendidikan Islam menunjukkan bahwa penerapan nilai-





nilai kepemimpinan yang berorientasi pada aspek psikologis mampu mendukung efektivitas pengelolaan organisasi, sedangkan konsep perilaku organisasi memberikan landasan untuk memahami pengaruh kepemimpinan terhadap motivasi, komitmen, dan interaksi antaranggota organisasi (Nugraha, 2024; Aprinawati et al., 2024). Hasil penelitian diharapkan dapat memperkaya pengembangan teori kepemimpinan berbasis nilai sekaligus memberikan referensi bagi organisasi dalam mengimplementasikan kepemimpinan yang efektif, etis, dan berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan desain *library research* yang bertujuan mengkaji konsep kepemimpinan Islam dalam perspektif psikologi organisasi melalui sintesis berbagai literatur ilmiah yang relevan. Pendekatan yang digunakan adalah *narrative literature review*, yaitu mengidentifikasi, mengelompokkan, membandingkan, dan mensintesis berbagai teori serta hasil penelitian untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai keterkaitan antara kepemimpinan Islam dan *organizational psychology*. Sumber data diperoleh dari artikel jurnal nasional dan internasional bereputasi, buku ilmiah, serta sumber normatif Islam berupa Al-Qur'an dan Hadis yang berkaitan dengan kepemimpinan. Kriteria inklusi meliputi literatur yang dipublikasikan pada rentang tahun 2021-2025, menggunakan bahasa Indonesia atau bahasa Inggris, membahas kepemimpinan Islam, psikologi organisasi, perilaku organisasi, maupun teori kepemimpinan modern, serta tersedia dalam teks lengkap (*full text*). Sementara itu, literatur yang tidak memiliki relevansi langsung dengan fokus penelitian, bersifat duplikasi, atau tidak memenuhi standar ilmiah dikeluarkan dari proses analisis. Berdasarkan proses seleksi tersebut, sebanyak 30 sumber literatur dianalisis, yang terdiri atas 30 artikel jurnal ilmiah, 8 buku akademik, serta 4 sumber normatif berupa Al-Qur'an dan Hadis.

Analisis data dilakukan melalui beberapa tahapan yang sistematis agar penelitian dapat direplikasi. Tahap pertama adalah identifikasi dan penelusuran literatur menggunakan basis data ilmiah seperti Google Scholar, Scopus, dan Garuda dengan kata kunci *Islamic leadership*, *organizational psychology*, *organizational behavior*, *transformational leadership*, dan *ethical leadership*. Tahap kedua berupa seleksi literatur berdasarkan kriteria inklusi dan eksklusi yang telah ditetapkan. Tahap ketiga adalah proses ekstraksi data dengan mengidentifikasi konsep utama, prinsip kepemimpinan Islam, karakteristik pemimpin, serta keterkaitannya dengan aspek psikologis dan perilaku organisasi. Tahap terakhir dilakukan melalui analisis isi (*content analysis*) dengan membandingkan, menginterpretasikan, dan mensintesis berbagai temuan penelitian sehingga diperoleh pemahaman konseptual mengenai relevansi kepemimpinan Islam terhadap motivasi kerja, komitmen organisasi, kepuasan kerja, perilaku organisasi, serta efektivitas kepemimpinan dalam organisasi modern.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Prinsip-Prinsip Kepemimpinan Islam dalam Perspektif Psikologi Organisasi

Hasil kajian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dibangun atas lima prinsip utama, yaitu amanah, keadilan (*adl*), musyawarah (*shura*), tanggung jawab (*mas'uliyah*), dan keteladanan (*uswah hasanah*). Kelima prinsip tersebut tidak hanya memiliki dimensi normatif berdasarkan ajaran Islam, tetapi juga memiliki implikasi terhadap perilaku individu dan organisasi. Dalam perspektif psikologi organisasi, prinsip-prinsip tersebut berkontribusi dalam membangun kepercayaan (*trust*), keamanan psikologis (*psychological safety*), komitmen



organisasi, dan motivasi intrinsik anggota organisasi. Berbagai penelitian empiris menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berorientasi pada nilai moral mampu meningkatkan kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan serta memperkuat budaya organisasi yang positif. Oleh karena itu, kepemimpinan Islam dapat dipahami sebagai pendekatan kepemimpinan yang mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, dan psikologis dalam pengelolaan organisasi.

Tabel 1. Prinsip Kepemimpinan Islam dan Implikasinya dalam Psikologi Organisasi

Prinsip Kepemimpinan Islam	Makna	Implikasi dalam Psikologi Organisasi
Amanah	Dapat dipercaya dan bertanggung jawab	Meningkatkan <i>trust</i> , komitmen organisasi, dan loyalitas karyawan
Keadilan	Bersikap adil terhadap seluruh anggota	Meningkatkan persepsi keadilan organisasi dan kepuasan kerja
Musyawaharah	Pengambilan keputusan partisipatif	Mendorong keterlibatan karyawan dan <i>employee engagement</i>
Tanggung jawab	Bertanggung jawab atas setiap keputusan	Memperkuat akuntabilitas dan perilaku kerja positif
Keteladanan	Menjadi contoh bagi anggota	Meningkatkan motivasi dan perilaku <i>organizational citizenship</i>

Tabel 1 menunjukkan bahwa setiap prinsip kepemimpinan Islam memiliki implikasi yang signifikan terhadap berbagai aspek dalam psikologi organisasi. Prinsip amanah berkontribusi dalam membangun kepercayaan (*trust*), loyalitas, dan komitmen organisasi, sedangkan prinsip keadilan memperkuat persepsi keadilan organisasi yang berdampak pada meningkatnya kepuasan kerja. Prinsip musyawarah mendorong partisipasi aktif anggota organisasi dalam proses pengambilan keputusan sehingga mampu meningkatkan *employee engagement* dan kualitas kolaborasi. Selain itu, tanggung jawab dan keteladanan pemimpin berperan dalam membentuk perilaku kerja positif, meningkatkan motivasi intrinsik, serta mendorong munculnya perilaku *organizational citizenship behavior (OCB)*. Temuan tersebut menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan Islam tidak hanya memiliki dimensi normatif, tetapi juga memberikan pengaruh nyata terhadap pembentukan perilaku individu dan efektivitas organisasi melalui pendekatan psikologis.

Karakteristik Pemimpin Islam dan Dampaknya terhadap Perilaku Organisasi

Kajian literatur menunjukkan bahwa pemimpin Islam memiliki karakteristik utama berupa integritas, kejujuran, kompetensi, empati, kemampuan berkomunikasi, serta orientasi pelayanan kepada anggota organisasi. Karakteristik tersebut selaras dengan berbagai konsep



dalam psikologi organisasi yang menekankan pentingnya kualitas hubungan antara pemimpin dan bawahan. Pemimpin yang menunjukkan perilaku etis dan konsisten lebih mampu membangun kepercayaan, mengurangi konflik kerja, serta meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selain itu, karakteristik kepemimpinan Islam juga mendorong berkembangnya budaya kerja kolaboratif melalui komunikasi terbuka dan penghargaan terhadap setiap individu. Dengan demikian, karakter pemimpin menjadi salah satu faktor yang menentukan efektivitas organisasi secara berkelanjutan.

Relevansi Kepemimpinan Islam dengan Teori Kepemimpinan Modern

Hasil sintesis menunjukkan bahwa terdapat kesesuaian yang kuat antara kepemimpinan Islam dengan beberapa teori kepemimpinan modern. Prinsip keteladanan dan inspirasi dalam Islam memiliki kesamaan dengan *transformational leadership*, sedangkan nilai kejujuran, integritas, dan keadilan sejalan dengan *ethical leadership*. Di sisi lain, orientasi pelayanan kepada anggota organisasi menunjukkan kesesuaian dengan *servant leadership*. Meskipun demikian, kepemimpinan Islam memiliki karakteristik yang lebih komprehensif karena seluruh perilaku kepemimpinan didasarkan pada nilai spiritual dan tanggung jawab kepada Allah SWT. Integrasi tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam bukan merupakan konsep yang terpisah dari teori modern, melainkan dapat memperkaya pengembangan teori kepemimpinan berbasis nilai.

Tabel 2. Hubungan Kepemimpinan Islam dengan Teori Kepemimpinan Modern

Aspek Analisis	Kepemimpinan Islam	Teori Kepemimpinan Modern yang Relevan	Kontribusi terhadap Psikologi Organisasi
Landasan kepemimpinan	Nilai spiritual, Al-Qur'an, dan Hadis	<i>Transformational Leadership, Ethical Leadership, Servant Leadership</i>	Membentuk integritas, makna kerja, dan komitmen organisasi
Orientasi pemimpin	Amanah, keadilan, dan tanggung jawab	<i>Ethical Leadership</i>	Meningkatkan kepercayaan (<i>trust</i>) dan persepsi keadilan organisasi
Hubungan dengan anggota	Musyawarah, empati, dan pelayanan	<i>Servant Leadership</i>	Meningkatkan keterlibatan (<i>employee engagement</i>) dan kualitas hubungan interpersonal
Gaya memengaruhi bawahan	Keteladanan dan pemberdayaan	<i>Transformational Leadership</i>	Meningkatkan motivasi intrinsik, kepuasan kerja, dan kinerja

Tujuan kepemimpinan	Kesejahteraan bersama serta tanggung jawab dunia dan akhirat	Kepemimpinan berbasis nilai (<i>value-based leadership</i>)	Mendorong budaya organisasi yang etis, adaptif, dan berkelanjutan
---------------------	--	---	---

Tabel 2 memperlihatkan bahwa konsep kepemimpinan Islam memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai teori kepemimpinan modern, meskipun memiliki karakteristik yang berbeda pada landasan filosofisnya. Dari aspek orientasi pemimpin, nilai amanah, keadilan, dan tanggung jawab menunjukkan kesesuaian dengan *ethical leadership* yang menekankan integritas dan perilaku etis dalam organisasi. Sementara itu, prinsip musyawarah, empati, dan pelayanan memiliki kesamaan dengan *servant leadership*, sedangkan keteladanan dan pemberdayaan anggota organisasi sejalan dengan karakteristik *transformational leadership* dalam meningkatkan motivasi dan kinerja. Perbedaan utama terletak pada landasan kepemimpinan Islam yang didasarkan pada nilai spiritual, Al-Qur'an, dan Hadis, sehingga tujuan kepemimpinan tidak hanya berorientasi pada pencapaian kinerja organisasi, tetapi juga pada tanggung jawab moral dan spiritual. Oleh karena itu, sintesis antara kepemimpinan Islam dan teori kepemimpinan modern menghasilkan pendekatan kepemimpinan yang lebih komprehensif karena mengintegrasikan dimensi etika, spiritualitas, dan psikologi organisasi dalam membangun organisasi yang efektif, adaptif, dan berkelanjutan.

Implementasi Kepemimpinan Islam dalam Organisasi Modern

Hasil kajian juga menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan Islam tetap relevan dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi kontemporer. Pada era digital, pemimpin dituntut mampu menjaga transparansi, akuntabilitas, serta etika dalam penggunaan teknologi informasi. Perubahan budaya kerja menuju sistem kerja hibrida (*hybrid working*) juga memerlukan kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan meskipun interaksi dilakukan secara virtual. Selain itu, keberadaan generasi milenial dan Generasi Z di lingkungan kerja mendorong organisasi menerapkan kepemimpinan yang lebih partisipatif, terbuka terhadap komunikasi dua arah, dan berorientasi pada pengembangan individu. Nilai amanah, musyawarah, dan keteladanan dalam kepemimpinan Islam dinilai mampu menjawab kebutuhan tersebut karena mendukung terciptanya budaya organisasi yang adaptif, kolaboratif, dan beretika.

Hasil sintesis literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam dibangun atas lima prinsip utama, yaitu amanah, keadilan (*adl*), musyawarah (*shura*), tanggung jawab (*mas'uliyah*), dan keteladanan (*uswah hasanah*). Kelima prinsip tersebut tidak hanya berfungsi sebagai nilai normatif dalam ajaran Islam, tetapi juga menjadi landasan dalam membentuk perilaku organisasi yang positif dan berorientasi pada nilai. Berbagai penelitian menunjukkan bahwa penerapan prinsip-prinsip tersebut mampu meningkatkan integritas organisasi, membangun kepercayaan antara pemimpin dan anggota, serta memperkuat akuntabilitas dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, kepemimpinan Islam memiliki peran strategis dalam menciptakan budaya organisasi yang etis, kolaboratif, dan berkelanjutan sehingga mampu mendukung pencapaian tujuan organisasi secara efektif.

Kajian terhadap berbagai penelitian memperlihatkan bahwa penerapan nilai-nilai kepemimpinan Islam memberikan pengaruh positif terhadap kondisi psikologis individu di dalam organisasi. Nilai amanah, keadilan, keteladanan, dan tanggung jawab berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, serta rasa percaya



anggota kepada pemimpin. Dampak tersebut juga tercermin pada meningkatnya kualitas hubungan interpersonal, kerja sama tim, dan keterlibatan karyawan dalam berbagai aktivitas organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan Islam tidak hanya memiliki dimensi spiritual sebagai pedoman moral, tetapi juga berfungsi sebagai pendekatan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kesejahteraan psikologis dan efektivitas organisasi.

Hasil analisis menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan Islam memiliki keterkaitan yang erat dengan berbagai teori kepemimpinan modern yang berkembang dalam kajian psikologi organisasi. Nilai keteladanan dan kemampuan memberikan inspirasi memiliki kesamaan dengan *transformational leadership*, sedangkan prinsip kejujuran, integritas, dan keadilan sejalan dengan konsep *ethical leadership*. Selain itu, orientasi pelayanan kepada anggota organisasi menunjukkan kesesuaian dengan karakteristik *servant leadership* yang menempatkan pelayanan sebagai inti kepemimpinan. Meskipun demikian, kepemimpinan Islam memiliki keunikan karena seluruh perilaku kepemimpinan didasarkan pada nilai spiritual dan tanggung jawab kepada Allah SWT, sehingga memberikan dimensi moral yang lebih komprehensif dibandingkan teori kepemimpinan modern pada umumnya.

Kajian ini menunjukkan bahwa nilai-nilai kepemimpinan Islam tetap relevan untuk diterapkan dalam menghadapi berbagai tantangan organisasi kontemporer. Perkembangan digitalisasi, perubahan pola kerja menuju sistem kerja hibrida, serta meningkatnya keberagaman karakteristik tenaga kerja lintas generasi menuntut pemimpin memiliki kemampuan adaptasi yang tinggi tanpa mengabaikan nilai-nilai etika. Prinsip amanah, musyawarah, keadilan, dan tanggung jawab mampu menjadi landasan dalam membangun transparansi, akuntabilitas, komunikasi partisipatif, serta kepercayaan di lingkungan organisasi modern. Oleh karena itu, kepemimpinan Islam dapat menjadi alternatif model kepemimpinan berbasis nilai yang mendukung terciptanya organisasi yang adaptif, inovatif, dan tetap menjunjung tinggi integritas dalam menghadapi perubahan lingkungan strategis.

Temuan akhir penelitian menunjukkan bahwa integrasi konsep kepemimpinan Islam dengan perspektif psikologi organisasi menghasilkan kerangka konseptual yang lebih komprehensif dibandingkan apabila kedua konsep dikaji secara terpisah. Sintesis tersebut menjelaskan hubungan antara nilai-nilai kepemimpinan Islam dengan berbagai aspek psikologis, seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, perilaku organisasi, dan efektivitas kepemimpinan. Kerangka konseptual yang dihasilkan memberikan gambaran bahwa dimensi spiritual, moral, dan psikologis dapat saling melengkapi dalam membentuk kepemimpinan yang efektif di organisasi modern. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori kepemimpinan berbasis nilai, tetapi juga menyediakan landasan konseptual yang dapat digunakan sebagai acuan bagi penelitian empiris dan implementasi kepemimpinan Islam pada berbagai konteks organisasi di masa mendatang.

Pembahasan

Temuan penelitian menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki keterkaitan yang kuat dengan berbagai konsep dalam psikologi organisasi, terutama dalam membentuk perilaku individu dan efektivitas organisasi. Perspektif ini sejalan dengan teori psikologi organisasi yang menyatakan bahwa perilaku pemimpin menjadi salah satu faktor utama yang memengaruhi motivasi kerja, kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan kualitas hubungan interpersonal. Prinsip amanah, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, dan keteladanan tidak hanya berfungsi sebagai pedoman moral, tetapi juga menjadi mekanisme psikologis yang mampu membangun kepercayaan (*trust*) dan rasa aman (*psychological safety*) di lingkungan kerja. Temuan ini memperkuat hasil penelitian Lestari dan Sasmita (2025) serta Adelia (2025) yang menegaskan bahwa kepemimpinan dan aspek psikologis organisasi berperan penting



dalam membentuk perilaku kerja, motivasi, komitmen, dan efektivitas organisasi. Selain itu, Hamdani et al. (2025) dan Alamsyah et al. (2025) menunjukkan bahwa penerapan nilai-nilai organisasi yang berlandaskan etika dan spiritualitas mampu menciptakan budaya kerja yang positif, meningkatkan kepuasan kerja, serta mendukung kinerja organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan Islam dapat dimaknai sebagai pendekatan kepemimpinan berbasis nilai yang mengintegrasikan dimensi spiritual, etika, dan psikologi organisasi secara komprehensif.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki relevansi yang tinggi dengan berbagai teori kepemimpinan modern, seperti *transformational leadership*, *ethical leadership*, dan *servant leadership*. Keteladanan dan kemampuan menginspirasi dalam kepemimpinan Islam selaras dengan *transformational leadership*, sedangkan nilai amanah, kejujuran, dan keadilan memperkuat karakteristik *ethical leadership*. Sementara itu, orientasi pelayanan kepada anggota organisasi menunjukkan kesesuaian dengan *servant leadership*. Temuan ini sejalan dengan Castrawijaya (2025) yang menjelaskan bahwa kepemimpinan yang efektif dibangun atas landasan nilai, etika, dan visi organisasi; Thoyibah (2025) yang menegaskan bahwa kepemimpinan profetik memiliki karakteristik transformasional; serta Solich (2024) dan Mudarris (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan berbasis spiritual dan pelayanan mampu meningkatkan motivasi, solidaritas, dan efektivitas organisasi. Meskipun demikian, kepemimpinan Islam memiliki kekhasan karena berlandaskan nilai-nilai Al-Qur'an dan Hadis yang memberikan dimensi spiritual dalam setiap proses pengambilan keputusan. Dengan demikian, kepemimpinan Islam tidak menggantikan teori kepemimpinan modern, tetapi melengkapinya melalui integrasi nilai moral, spiritual, dan psikologis sehingga menghasilkan model kepemimpinan yang lebih holistik.

Relevansi kepemimpinan Islam menjadi semakin penting dalam menghadapi tantangan organisasi modern, seperti transformasi digital, perubahan budaya kerja, dan krisis integritas. Transformasi tersebut menuntut pemimpin yang adaptif, mampu mengambil keputusan secara cepat dan berbasis data, namun tetap menjunjung tinggi etika serta tanggung jawab moral. Di sisi lain, sistem kerja yang semakin kolaboratif dan beragam memerlukan kepemimpinan yang mampu membangun kepercayaan, komunikasi partisipatif, dan kerja sama. Temuan ini sejalan dengan Nufuz et al. (2025) dan Syafitri et al. (2025) yang menegaskan bahwa kepemimpinan adaptif menjadi faktor utama dalam membangun ketahanan organisasi dan mendukung adaptasi karyawan di era digital. Selain itu, Siswadi dan Afandi (2025) serta Budiarto (2024) menunjukkan bahwa kepemimpinan yang berlandaskan nilai etika, spiritual, dan pengembangan sumber daya manusia mampu memperkuat efektivitas organisasi di tengah perubahan. Oleh karena itu, kepemimpinan Islam menawarkan pendekatan yang relevan melalui penerapan nilai amanah, musyawarah, keadilan, dan keteladanan untuk menjaga keseimbangan antara pencapaian kinerja dan nilai-nilai etika dalam organisasi kontemporer.

Hasil penelitian ini juga memiliki implikasi praktis bagi berbagai jenis organisasi. Dalam organisasi bisnis, kepemimpinan Islam dapat menjadi dasar untuk membangun budaya kerja yang berorientasi pada integritas, kepercayaan, dan tanggung jawab sehingga meningkatkan produktivitas serta loyalitas karyawan. Pada lembaga pendidikan dan sektor publik, nilai keteladanan, musyawarah, amanah, dan akuntabilitas dapat memperkuat kepemimpinan yang partisipatif, tata kelola yang transparan, serta kualitas pelayanan. Temuan ini sejalan dengan Wathon (2025) yang menegaskan bahwa budaya organisasi Islami mampu memperkuat etos kerja, Makhmudah (2025) yang menunjukkan bahwa kepemimpinan spiritual mendukung pengembangan organisasi yang berkelanjutan, serta Nahwan et al. (2024) yang menemukan bahwa penerapan model kepemimpinan Islam berkontribusi terhadap peningkatan kinerja organisasi. Dengan demikian, kepemimpinan Islam tidak hanya memberikan kontribusi



teoritis, tetapi juga menawarkan pendekatan praktis untuk meningkatkan efektivitas kepemimpinan dan kualitas pengambilan keputusan di berbagai konteks organisasi.

Meskipun penelitian ini memberikan gambaran konseptual mengenai kepemimpinan Islam dalam perspektif psikologi organisasi, terdapat beberapa keterbatasan. Penelitian ini menggunakan pendekatan *library research*, sehingga temuan yang dihasilkan masih bersifat konseptual dan belum menguji hubungan antarvariabel secara empiris maupun mengukur besarnya pengaruh kepemimpinan Islam terhadap aspek psikologis dan kinerja organisasi. Keterbatasan ini sejalan dengan Wiyono (2025), Makhsyi et al. (2025), dan Yunivan (2024) yang menunjukkan bahwa kajian kepemimpinan Islam masih memerlukan pengujian empiris pada berbagai konteks organisasi untuk memperkuat validitas temuan. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan menggunakan pendekatan kuantitatif, kualitatif, atau *mixed methods* pada organisasi bisnis, lembaga pendidikan, maupun sektor publik agar model konseptual yang dihasilkan dapat diuji dan memiliki daya generalisasi yang lebih kuat.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa konsep kepemimpinan Islam memiliki relevansi yang kuat dalam perspektif psikologi organisasi karena mampu mengintegrasikan dimensi spiritual, moral, dan psikologis ke dalam praktik kepemimpinan modern. Sintesis literatur menegaskan bahwa prinsip amanah, keadilan, musyawarah, tanggung jawab, dan keteladanan tidak hanya berfungsi sebagai landasan normatif, tetapi juga menjadi mekanisme pembentukan perilaku organisasi yang sehat dan efektif. Integrasi tersebut memperlihatkan bahwa kepemimpinan Islam memiliki titik temu dengan *transformational leadership*, *ethical leadership*, dan *servant leadership*, sekaligus menawarkan dimensi spiritual yang memperkaya teori kepemimpinan modern. Dengan demikian, tujuan penelitian untuk menjelaskan prinsip-prinsip kepemimpinan Islam, keterkaitannya dengan perilaku organisasi, serta relevansinya terhadap teori kepemimpinan modern telah tercapai melalui penyusunan kerangka konseptual yang lebih komprehensif. Temuan ini menegaskan bahwa kepemimpinan berbasis nilai merupakan pendekatan yang relevan dalam membangun organisasi yang berintegritas, adaptif, dan berkelanjutan.


Penelitian ini memberikan implikasi bahwa organisasi, baik di sektor pendidikan, bisnis, maupun pemerintahan, dapat menjadikan nilai-nilai kepemimpinan Islam sebagai dasar pengembangan budaya organisasi yang etis, partisipatif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas sumber daya manusia. Kerangka konseptual yang dihasilkan juga dapat dimanfaatkan sebagai referensi dalam penyusunan kebijakan pengembangan kepemimpinan, pelatihan pemimpin, serta penguatan tata kelola organisasi yang berlandaskan integritas dan akuntabilitas. Dari sisi akademik, hasil penelitian ini memperkaya kajian kepemimpinan berbasis nilai melalui integrasi perspektif Islam dan psikologi organisasi yang selama ini masih banyak dikaji secara terpisah. Mengingat penelitian ini masih bersifat konseptual, diperlukan penelitian empiris pada berbagai konteks organisasi untuk menguji validitas model yang dihasilkan serta mengukur pengaruh kepemimpinan Islam terhadap variabel-variabel psikologi organisasi dan kinerja. Pengembangan penelitian tersebut diharapkan dapat memperkuat implementasi kepemimpinan Islam sebagai model kepemimpinan yang responsif terhadap dinamika organisasi modern sekaligus tetap berlandaskan pada nilai-nilai etika dan spiritual.

DAFTAR PUSTAKA

Adelia, J. (2025). Landasan Teori Dan Pendekatan Dalam Studi Perilaku Organisasi. *Jurnal Akuntansi, Manajemen dan Ilmu Pendidikan*, 266-279.

<https://journal.yapakama.com/index.php/JAMED/article/view/399>

Copyright (c) 2026 PSIKIS : Jurnal Ilmu Psikiatri dan Psikologi

 <https://doi.org/10.51878/psikis.v1i2>



- Adi Putra, A. (2025). *Transformasi Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam Di Era Digital Dalam Tinjauan Pradigma Akal Cerdas Buya Hamka* (Doctoral dissertation, Universitas PTIQ Jakarta). <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/2018/>
- Alamsyah, N., Hidayat, R., Sismawati, S., Jamrizal, J., & Samsu, S. (2025). Paradigma Simbiosis Nilai Dan Eudaimonia Kepuasan Kerja Dalam Transformasi Perilaku Organisasi Pendidikan Islam Di Institut Agama Islam Hidayatullah Batam. *Moral: Jurnal kajian Pendidikan Islam*, 2(1), 73-92. <https://doi.org/10.61132/moral.v2i1.501>
- Aliefiarahma, S. M., & Sasmita, J. (2025). Nilai-Nilai Syariah Dalam Kepemimpinan Untuk Mewujudkan Tata Kelola Organisasi Yang Amanah. *Syarikat: Jurnal Rumpun Ekonomi Syariah*, 8(2), 432-441. <https://journal.uir.ac.id/index.php/syarikat/article/view/25011>
- Aprinawati, A., Harahap, A. W., Aditya, F., Yazid, M. U., Prayoga, W., & Khaira, I. (2024). Analisis Literatur Tentang Konsep Dasar Perilaku Organisasi Dan Implikasi Manajerialnya. *Innovative: Journal Of Social Science Research*, 4(5), 9049-9058. <https://j-innovative.org/index.php/Innovative/article/view/15572>
- Budi, M. H. S., Aziz, A., Efendi, N., Maesaroh, M., Alam, S. F., & Mahamida, L. (2025). Analisis Kritis: Kepemimpinan Dan Kebijakan Pendidikan Islam Di Indonesia. *Salimiya: Jurnal Studi Ilmu Keagamaan Islam*, 6(4), 947-959. <https://ejournal.iaifa.ac.id/index.php/salimiya/article/view/3048>
- Budiarto, I. D. (2024). Gaya Kepemimpinan Transformasional Melalui Manajemen SDM Dalam Penguatan Ekonomi Perbankan Syariah. *Idarotuna: Journal of Administrative Science*, 5(2), 278-290. <https://doi.org/10.54471/idarotuna.v5i2.121>
- Castrawijaya, C. (2025). Filosofi Dan Konsep Kepemimpinan. *Jurnal Ilmu Manajemen dan Pendidikan E-ISSN: 3062-7788*, 2(1), 472-484. <https://jurnal.kopusindo.com/index.php/jimp/article/view/964>
- Fahmi, M. (2022). *Kepemimpinan Transformasional Di Madrasah Berbasis Al-Qur'an*. (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta). <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/830/>
- Hamdani, R. S., Fanani, A. F., & Wahyudi, R. (2025). Peran Nilai Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Iklim Sekolah Positif. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 1-10. <https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/intihadh/article/view/50>
- Hidayat, A. A., & Muttaqin, I. (2024). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Islam Dan Keberhasilannya). *Katalis Pendidikan: Jurnal Ilmu Pendidikan dan Matematika*, 1(4), 173-185. <https://doi.org/10.62383/katalis.v1i4.962>
- Lestari, A. G., & Sasmita, D. (2025). Analisis Konsep Psikologi Organisasi Dalam Konteks Perilaku Karyawan. *QOSIM: Jurnal Pendidikan Sosial & Humaniora*, 3(3), 1180-1190. <https://doi.org/10.61104/jq.v3i3.1891>
- Makhmudah, S. (2025). Kepemimpinan Spiritual Dalam Pengembangan Bisnis Halal. *Jurnal Ekonomi Islam*, 2(1), 144-163. <https://oj.mjukn.org/index.php/jei/article/view/717>
- Makhsyi, M. S., Husna, M. A., & Imron, A. (2025). Tinjauan Literatur Sistematis Tentang Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Guru Di Lembaga Pendidikan Islam. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 239-250. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/39191>
- Manzil, K. L., & Muttaqin, M. I. (2024). Kepemimpinan Dalam Pendidikan Islam (Pengertian, Karakteristik Kepemimpinan Rasulullah, Karakteristik Kepemimpinan Pendidikan Islam, Dan Keberhasilannya). *Jurnal Penelitian Multidisiplin Bangsa*, 1(7), 734-743. <https://doi.org/10.59837/jpnmb.v1i7.140>



- Marselino, K., & Priyatmono, B. (2025). Kepemimpinan Efektif Di Era Modern. *Jurnal Dinamika Sosial dan Sains*, 2(4), 681-686. <https://doi.org/10.60145/jdss.v2i4.155>
- Mesiono, M., Wasiyem, W., Zakiyah, N., Fahrezi, M., Nursakinah, I., & Azhari, M. T. (2024). Dinamika Kepemimpinan Perguruan Tinggi: Tantangan Dan Strategi Manajemen Untuk Menanggapi Perubahan Cepat Di Era Globalisasi. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 7(3), 3146-3153. <https://doi.org/10.54371/jlrip.v7i3.3789>
- Mudarris, B. (2025). Transformasi Kepemimpinan Kiai Berbasis Servant Leadership: Strategi Membangun Solidaritas Dan Time Work Santri. *Pendas: Jurnal Ilmiah Pendidikan Dasar*, 10(04), 248-266. <https://journal.unpas.ac.id/index.php/pendas/article/view/35206>
- Nadilah, T., Yasmini, Y., Amilda, A., & Junaidah, J. (2024). Konsep Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam: Kajian Literatur. *Indonesian Journal of Education*, 1(2), 58-62. <https://www.neliti.com/publications/591118/konsepkepemimpinan-pendidikan-dalam-perspektif-islam-kajian-literatur>
- Nahwan, D., Munir, S., & Riyanto, S. (2024). Pengembangan Model Kepemimpinan Islam Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi. *JIMP: Jurnal Ilmiah Manajemen Profetik*, 2(2), 50-60. <https://www.jurnal-stiehidayatullah.ac.id/jimp/article/view/491>
- Nufuz, D. A., Mahendra, M. H., Faqih, A., & Setianingrum, N. (2025). Strategi Efektif Dalam Manajemen Perubahan: Membangun Ketahanan Organisasi Di Era Digital. *Menulis: Jurnal Penelitian Nusantara*, 1(6), 540-547. <https://padangjurnal.web.id/index.php/menulis/article/view/388>
- Nugraha, M. S. (2024). Penerapan Psikologi Organisasi Dalam Manajemen Pendidikan Islam. *AL-MUNADZOMAH*, 4(1), 123-136. <https://jurnal.iuqibogor.ac.id/index.php/almunadzomah/article/view/1296>
- Rahman, J. E. (2025). *Karakter Kepemimpinan Nabi Muhammad Saw Perspektif Al-Qur'an (Mitigasi Kepemimpinan Toksik)*. (Doctoral dissertation, Universitas PTIQ Jakarta). <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1789/>
- Ramadhani, A. A. F., & Kuswinarno, M. (2024). Pengembangan Kompetensi Sumber Daya Manusia Kunci Keberhasilan Organisasi Di Tengah Persaingan Global. *Jurnal Media Akademik (JMA)*, 2(11). <https://jurnal.mediaakademik.com/index.php/jma/article/view/905>
- Sari, P., Asyikin, N., & Habib, S. (2025). Kepemimpinan Yang Ideal Dalam Pendidikan Islam Berbasis Nilai Qur'an Dan Syariat Untuk Mewujudkan Kinerja Optimal. *Intihadh: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(2), 11-29. <https://ejournal.staidhtulungagung.ac.id/index.php/intihadh/article/view/51>
- Simamora, M. H., Simbolon, J., & Wildani, L. K. (2024). Analisis Kriteria Pemimpin Dalam Perspektif Al-Qur'an: Kajian Tematik Terhadap Ayat-Ayat Tentang Pemimpin Ideal. *Ibn Abbas*, 7(2), 208-226. <https://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/ibnabbas/article/view/22897>
- Siswadi, S., & Afandi, R. (2025). Visibilitas Kepemimpinan Pendidikan Berbasis Ekoteologi Di Era Digital. *Jurnal Kepemimpinan dan Pengurusan Sekolah*, 10(4), 2953-2964. <https://ejournal.stkip-pessel.ac.id/index.php/kp/article/view/1996>
- Solich, M. (2024). Kepemimpinan Inspiratif Menurut Imam Al-Ghazali: Mengembangkan Motivasi Spiritual dan Moral. *Moderasi: Journal of Islamic Studies*, 4(2), 329-343. <https://doi.org/10.54471/moderasi.v4i2.86>
- Solihin, A. (2025). *Konsep Membangun Budaya Organisasi Perspektif Al Qur'an Surah Al-Fatihah* (Doctoral dissertation, Universitas PTIQ Jakarta). <https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/2061/>



- Sukardi, S. (2025). *Model Khaadimul Integrity Leadership Dalam Meningkatkan Kinerja Organisasi*. (Doctoral dissertation, Universitas Islam Sultan Agung).
<https://repository.unissula.ac.id/44319/>
- Syafitri, N., Mulyadi, M., Sari, D. P., Sumardin, S., & Sabri, S. (2025). Kepemimpinan Digital Sebagai Kunci Adaptasi Karyawan Di Tengah Transformasi Teknologi. *MANABIS: Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 4(2), 168-181.
<https://doi.org/10.54259/manabis.v4i2.4842>
- Thoyibah, F. A. (2025). Model Kepemimpinan Profetik Rasulullah Dalam Konteks Kepemimpinan Transformasional Modern. *IHSAN: Jurnal Pendidikan Islam*, 3(3), 582-589. <https://doi.org/10.61104/ihsan.v3i3.1100>
- Wathon, A. (2025). Budaya Organisasi Islami Sebagai Penguat Etos Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Islam*, 2(2), 213-230.
<https://oj.mjukn.org/index.php/jumi/article/view/1450>
- Wiyono, J. (2025). Transformational Leadership Sebagai Penggerak Kinerja Karyawan: Kajian Konseptual Dalam Konteks Organisasi Yang Dinamis. *FADZAT: Jurnal Ekonomi Syariah*, 6(1). <https://jurnal.rijan.ac.id/index.php/fdzt/article/view/300>
- Wulandari, D. S., Wahyuni, K., & Habib, S. (2025). Kepemimpinan Pendidikan dalam Perspektif Islam: Sebuah Kajian Teoritis. *Jurnal Manajemen Dan Pendidikan Agama Islam*, 3(3), 323-340. <https://doi.org/10.61132/jmpai.v3i3.1128>
- Yunivan, R. (2024). *Analisis Budaya Dan Iklim Kerja Dalam Perspektif Al-Qur'an (Studi Aparatur Sipil Negara Pada Sekolah Menengah Atas 2 Krakatau Steel Cilegon Provinsi Banten)*. (Doctoral dissertation, Institut PTIQ Jakarta).
<https://repository.ptiq.ac.id/id/eprint/1698/>