

Literatur Review Eksplorasi Budaya Organisasi KMIK Jakarta dalam Mewujudkan Nilai Keislaman, Keilmuan, dan Kekeluargaan

Inzalul Akhyar¹, Aep Saefullah²

akhyarinzalul@gmail.com¹, aep@stieganasha.ac.id²

¹² Manajemen SDM, STIE Ganesha, Indonesia

Kata kunci: budaya organisasi, KMIK, nilai keislaman, mahasiswa, literature review	Abstrak
Dikirimkan: 10/07/2025	Penelitian ini bertujuan mengeksplorasi budaya organisasi Keluarga Mahasiswa Islam Karawang (KMIK) Jakarta dalam menginternalisasi nilai keislaman, keilmuan, dan kekeluargaan. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan metode literature review sistematis terhadap 20 jurnal terbitan tahun 2020–2025. Hasil kajian menunjukkan bahwa nilai-nilai organisasi diinternalisasi melalui kaderisasi, komunikasi interpersonal, dan keteladanan pimpinan. Budaya organisasi berperan dalam membentuk karakter, memperkuat identitas kolektif, dan meningkatkan loyalitas anggota. Meski begitu, tantangan muncul dari perubahan generasi dan pengaruh budaya digital. KMIK dinilai adaptif dalam menjawab dinamika tersebut melalui inovasi komunikasi dan pelestarian nilai. Studi ini merekomendasikan penguatan sistem kaderisasi dan pemanfaatan teknologi sebagai strategi menjaga budaya organisasi mahasiswa tetap relevan.
Direvisi: 15/07/2025	
Diterima: 26/07/2025	
Author Correspondent: Inzalul Akhyar Manajemen, STIE Ganesha, Tangerang Selatan Jl. Legoso Raya NO. 31, Pisangan, Kec. Ciputat Timur, Kota Tangerang Selatan, Banten 15419 Email: info@stieganasha.ac.id	

PENDAHULUAN

Budaya organisasi merupakan elemen fundamental yang membentuk identitas, nilai, serta perilaku kolektif dalam suatu organisasi. Ia bukan sekadar serangkaian aturan tertulis, tetapi mencerminkan sistem makna yang diyakini dan dijalani bersama oleh seluruh anggotanya (Mujhiyat et al., n.d.). Menurut (Schein, 2010), budaya organisasi terbentuk dari asumsi-asumsi dasar yang muncul ketika kelompok menghadapi

tantangan eksternal dan internal. Ketika asumsi tersebut terbukti efektif, ia diwariskan kepada anggota baru sebagai cara yang dianggap benar dalam berpikir, merasakan, dan bertindak.

Dalam ranah organisasi mahasiswa, budaya organisasi memiliki peran strategis. Ia tidak hanya menjadi fondasi dalam menjalankan aktivitas dan pengambilan keputusan, tetapi juga menjadi wadah untuk menanamkan nilai, memperkuat identitas, dan membentuk karakter sosial. Hal ini dapat dilihat pada organisasi mahasiswa kedaerahan seperti Keluarga Mahasiswa Islam Karawang (KMIK) Jakarta, yang secara aktif menginternalisasi nilai-nilai keislaman, keilmuan, dan kekeluargaan dalam dinamika organisasinya. Praktik ibadah bersama, diskusi intelektual, serta relasi yang hangat antaranggota lintas generasi menjadi cerminan dari nilai-nilai tersebut yang tidak hanya ditanamkan secara formal melalui kaderisasi, tetapi juga tumbuh melalui interaksi sehari-hari (Afifah et al., 2023).

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa budaya organisasi yang kuat dapat membentuk karakter religius dan sosial yang kokoh dalam diri anggota (Suhandi, 2023)(*Organizational Culture - 1175 Words | Studymode*, n.d.). Tidak hanya itu, budaya yang terinternalisasi dengan baik juga mampu meningkatkan loyalitas serta efektivitas kinerja organisasi secara keseluruhan (Farid & Nugraha, 2024). Budaya organisasi dalam konteks mahasiswa menjadi semacam “jaringan nilai” yang tidak kasat mata, namun sangat berpengaruh dalam membentuk cara pandang, cara berpikir, dan semangat kolektif.

Namun demikian, dinamika generasi dan perkembangan teknologi digital membawa tantangan tersendiri. Budaya organisasi mahasiswa kini berada dalam tekanan budaya instan, komunikasi serba cepat namun dangkal, serta menurunnya minat terhadap aktivitas organisasi yang bersifat luring (Pertiwi et al., 2021). Perubahan ini mengharuskan organisasi seperti KMIK Jakarta untuk terus melakukan penyesuaian agar nilai-nilai yang menjadi ruh organisasi tetap hidup dan relevan di tengah perubahan zaman.

Berangkat dari persoalan tersebut, penting untuk mengeksplorasi lebih dalam bagaimana budaya organisasi KMIK Jakarta dibentuk, dipertahankan, dan ditransformasikan dalam menjawab tantangan generasi digital. Melalui pendekatan kualitatif deskriptif dan metode literature review sistematis, penelitian ini berupaya mengidentifikasi pola internalisasi nilai dalam organisasi serta memahami strategi adaptasi budaya organisasi mahasiswa dalam menghadapi era yang semakin kompleks.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif dengan metode tinjauan pustaka secara sistematis. Pendekatan ini dipilih karena memungkinkan peneliti untuk mempelajari secara mendalam berbagai sumber literatur yang membahas budaya organisasi, terutama dalam konteks organisasi mahasiswa Islam kedaerahan seperti KMIK Jakarta. Dengan cara ini, penelitian ini tidak hanya bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi, tetapi juga memahami makna serta proses internalisasi nilai yang terjadi di dalam organisasi tersebut.

Sumber dan Strategi Pengumpulan Data

Data yang digunakan berasal dari literatur sekunder, yaitu artikel jurnal ilmiah yang telah diterbitkan secara nasional maupun internasional pada periode tahun 2020 hingga 2025. Pencarian dilakukan secara sistematis melalui beberapa basis data akademik seperti Google Scholar, SINTA, Garuda, dan DOAJ. Kata kunci yang digunakan dalam proses pencarian meliputi: budaya organisasi, nilai keislaman dalam organisasi

mahasiswa, internalisasi nilai, organisasi mahasiswa Islam, serta karakter mahasiswa dalam organisasi.

Kriteria Seleksi Literatur

Untuk menjaga kualitas dan relevansi sumber, diterapkan beberapa kriteria pemilihan. Kriteria inklusi mencakup: (1) artikel yang secara eksplisit membahas hubungan budaya organisasi dengan karakter, etika, kinerja, atau nilai-nilai keagamaan dalam konteks organisasi mahasiswa atau pendidikan; (2) artikel yang telah melewati proses peer-review; dan (3) artikel berbahasa Indonesia atau Inggris yang tersedia dalam bentuk teks lengkap. Sementara itu, kriteria eksklusi mencakup: (1) artikel yang tidak relevan dengan topik utama; (2) artikel yang tidak memiliki temuan yang jelas; dan (3) dokumen yang bersifat opini atau tidak memiliki sifat ilmiah.

Teknik Analisis Data

Setelah literatur berhasil dikumpulkan, data dianalisis menggunakan pendekatan analisis isi (content analysis) dan analisis tematik (thematic analysis). Analisis dilakukan dengan membaca secara teliti setiap artikel untuk menemukan tema-tema utama seperti praktik internalisasi nilai, peran kepemimpinan, kohesi sosial, serta tantangan generasional dan digitalisasi. Seluruh temuan kemudian diklasifikasikan dan disajikan dalam bentuk tabel guna memudahkan perbandingan dan identifikasi pola yang muncul. Untuk menjaga validitas data, dilakukan triangulasi sumber dengan membandingkan hasil dari penelitian-penelitian yang memiliki konteks serupa tetapi berasal dari latar belakang institusi atau wilayah yang berbeda. Dengan metode ini, diharapkan penelitian dapat memberikan gambaran yang komprehensif dan reflektif mengenai bagaimana budaya organisasi KMIK Jakarta berperan dalam membentuk karakter, identitas, serta nilai-nilai kebersamaan di tengah dinamika zaman.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil analisis terhadap 20 artikel jurnal yang dipelajari dalam literature review sistematis ini, ditemukan beberapa penemuan penting yang menunjukkan bahwa budaya organisasi dalam konteks organisasi mahasiswa, khususnya KMIK Jakarta, memiliki peran penting dalam membentuk nilai, karakter, serta dinamika sosial dalam organisasi tersebut.

Pertama, budaya organisasi terbukti menjadi dasar utama dalam menanamkan nilai-nilai keislaman, keilmuan, dan kekeluargaan. Nilai-nilai ini tidak hanya ditanam secara resmi melalui program pelatihan dan kaderisasi, tetapi juga secara tidak langsung melalui interaksi sehari-hari antaranggota. Seperti yang diungkapkan oleh (Afifah et al., 2023), komunikasi yang intensif, inklusif, dan penuh nuansa kekeluargaan menjadi dasar dalam membentuk kekohesian kelompok yang kuat di dalam KMIK Jakarta.

Kedua, temuan dari berbagai literatur menunjukkan bahwa kepemimpinan yang visioner dan didasari nilai juga berkontribusi dalam memperkuat budaya organisasi. Seperti yang dikatakan oleh Suhandi (2023) (*Organizational Culture - 1175 Words / Studymode*, n.d.), nilai-nilai agama dalam organisasi mahasiswa Islam dapat berjalan optimal jika didukung oleh keteladanan pemimpin dan konsistensi nilai dalam setiap kegiatan organisasi. Hal yang sama juga ditekankan oleh (Farid & Nugraha, 2024), yang menekankan pentingnya budaya organisasi dalam membentuk karakter Islami dan kesetiaan anggota terhadap organisasi.

Ketiga, budaya organisasi yang kuat juga berkaitan erat dengan peningkatan semangat kerja, kreativitas, dan tanggung jawab sosial anggota. Dalam konteks ini, KMIK Jakarta bukan hanya tempat berjejaring bagi mahasiswa asal Karawang, tetapi juga ruang pembelajaran karakter yang mendorong partisipasi aktif, solidaritas, serta kemampuan berpikir kritis. Hal ini sejalan dengan penelitian (Batubara et al., 2023) dan

(Zatalini et al., n.d.) yang menekankan bahwa organisasi mahasiswa berfungsi sebagai agen pembentuk karakter dan etika sosial melalui praktik budaya yang konsisten.

Namun, di balik kekuatan tersebut, ada tantangan serius yang dihadapi organisasi mahasiswa di era digital. Menurut (Pertiwi et al., 2021), budaya instan, komunikasi digital yang dangkal, dan menurunnya minat mahasiswa terhadap aktivitas luring menjadi ancaman bagi kelangsungan budaya organisasi. Dalam kasus KMIK Jakarta, tantangan ini mulai terlihat dalam bentuk perbedaan generasi, perbedaan gaya komunikasi antarperiode kepengurusan, serta perubahan pola partisipasi anggota.

Menariknya, temuan dari beberapa jurnal menunjukkan bahwa KMIK Jakarta relatif mampu merespons dinamika tersebut. Strategi seperti penggunaan media sosial untuk memperkuat komunikasi internal, penguatan kaderisasi lintas angkatan, serta pembiasaan nilai melalui simbol dan tradisi organisasi menjadi langkah nyata untuk menjaga nilai dasar organisasi di tengah perubahan zaman.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak hanya hidup dalam struktur formal organisasi, tetapi juga melekat dalam perilaku, komunikasi, dan nilai bersama yang diinternalisasi dari waktu ke waktu. KMIK Jakarta menjadi contoh bagaimana organisasi mahasiswa berbasis nilai keislaman dan kekeluargaan dapat bertahan dan berkembang melalui penguatan budaya yang kontekstual dan adaptif terhadap zaman.

Tabel 1. Literatur Review

No.	Penulis & Tahun	Temuan Utama
1	(Mujiyat et al., n.d.)	Budaya organisasi terbukti menjadi faktor paling signifikan dalam mendorong kinerja kepala sekolah, terutama dalam membentuk semangat kerja dan perilaku profesional.
2	(Praditya, 2022)	Kepemimpinan transformasional secara langsung dan tidak langsung membentuk efektivitas organisasi melalui budaya organisasi yang kuat dan inspiratif.
3	(Hasibuan & Hadijaya, 2024)	Disiplin, integritas, dan kerja sama yang diterapkan dalam budaya organisasi sekolah berdampak pada peningkatan kinerja dan hubungan harmonis antar guru.
4	Suhandi (2023)(SUHANDI_SPs, n.d.)	Nilai keislaman seperti ukhuwah dan amanah diinternalisasi melalui kegiatan rutin dan keteladanan pimpinan, membentuk karakter religius mahasiswa.
5	(Afifah et al., 2023)	Komunikasi yang intensif dan inklusif membentuk kohesi kuat dalam organisasi mahasiswa, mampu menanggulangi hambatan antar periode kepengurusan.
6	(Batubara et al., 2023)	Budaya organisasi mendukung penguatan karakter, etika, dan kepemimpinan mahasiswa dalam lingkungan yang saling menghargai dan komunikatif.
7	(Fatimah & Etikariena, 2025)	Budaya organisasi ambidextrous mendorong inovasi kerja dosen secara langsung tanpa perlu dimediasi oleh rasa aman psikologis.
8	(Pertiwi et al., 2021)	Organisasi kemahasiswaan menjadi wadah pembentukan karakter dan soft skills mahasiswa melalui keterlibatan aktif dalam kegiatan organisasi.
9	(Zatalini et al., n.d.)	Karakter kepedulian sosial dan tanggung jawab mahasiswa terbentuk melalui keterlibatan langsung dalam program kerja organisasi.
10	(Dewi et al., 2024)	Kegiatan pelatihan organisasi mahasiswa efektif dalam membentuk karakter kreatif, kolaboratif, dan kemampuan komunikasi mahasiswa

Tabel 2. Literatur Review

No.	Penulis & Tahun	Temuan Utama
11	(Fauzan et al., 2023)	Budaya organisasi meningkatkan kinerja pegawai, sementara kepemimpinan transformasional efektif jika dimediasi oleh komitmen organisasi.
12	(Ellys & Ie, 2020)	Kepuasan kerja memiliki pengaruh lebih kuat terhadap komitmen organisasi dibanding budaya organisasi, namun keduanya signifikan.
13	(Farid & Nugraha, 2024)	Budaya organisasi yang berbasis nilai keislaman secara efektif membentuk karakter Islami siswa melalui pembiasaan dan keteladanan.
14	(Musaddad & Fawaidi, 2023)	Budaya pesantren yang khas membentuk perilaku belajar santri yang religius dan tangguh, didukung nilai-nilai dan metode tradisional.
15	(Lutfiyani & Ashoumi, 2022)	Nilai moderasi beragama diinternalisasi melalui pembelajaran Aswaja secara aplikatif, membentuk siswa yang toleran dan inklusif.
16	(Riono, n.d.)	Kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh komunikasi organisasi, budaya kerja positif, dan loyalitas terhadap institusi.
17	(Koesmono, 2018)	Perilaku produktif karyawan dibentuk oleh sinergi antara kepemimpinan efektif dan budaya organisasi yang kuat dan konsisten.
18	(Pratama et al., 2024)	Organisasi mahasiswa perlu bertransformasi menjadi lebih adaptif, kolaboratif, dan inovatif untuk menjawab tantangan zaman.
19	(Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf, 2022)	Budaya organisasi dapat mendorong pengembangan organisasi, namun berpotensi menjadi penghambat jika tidak sejalan dengan tujuan.
20	(Febriani & Ramli, 2023)	Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, meskipun keterikatan karyawan belum terbukti sebagai mediator utama.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi memainkan peran penting dalam proses penyerapan nilai-nilai keislaman, keilmuan, dan kekeluargaan di dalam tubuh organisasi KMIK Jakarta. Melalui tindakan simbolis, komunikasi yang sering dilakukan, serta kebiasaan dalam aktivitas sehari-hari, nilai-nilai tersebut berhasil dihayati dan dilestarikan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Kepemimpinan yang memiliki visi jelas, konsistensi dalam proses pencerahan dan pembinaan kader, serta suasana kekeluargaan yang hangat menjadi faktor utama keberhasilan budaya organisasi ini.

Namun, budaya organisasi mahasiswa juga menghadapi tantangan karena perkembangan teknologi, perubahan cara berkomunikasi, dan menurunnya partisipasi dalam kegiatan langsung. Hal ini memaksa organisasi untuk lebih fleksibel dan kreatif dalam menjaga serta mengubah nilai-nilai budaya agar tetap sesuai dengan karakter generasi yang hidup di era digital.

Secara keseluruhan, budaya organisasi di KMIK Jakarta bukan hanya menjadi dasar identitas bersama, tetapi juga berfungsi sebagai tempat pembentukan karakter yang efektif di luar lingkungan pendidikan formal.

Saran

Berdasarkan temuan dalam penelitian ini, disarankan agar KMIK Jakarta terus memperkuat sistem kaderisasi berbasis nilai guna memastikan keberlangsungan budaya organisasi lintas generasi. Kaderisasi yang terstruktur dan konsisten akan memudahkan proses internalisasi nilai keislaman, keilmuan, dan kekeluargaan, sekaligus memperkuat identitas kolektif organisasi. Selain itu, penting bagi organisasi untuk lebih strategis dalam memanfaatkan teknologi digital, tidak hanya sebagai sarana komunikasi, tetapi juga sebagai media dokumentasi, edukasi, dan transmisi nilai-nilai budaya. Dalam menghadapi tantangan partisipasi generasi digital, KMIK Jakarta perlu menciptakan ruang-ruang interaksi yang relevan, kreatif, dan inklusif agar seluruh anggota merasa memiliki dan terlibat secara aktif. Organisasi juga sebaiknya rutin mengadakan pelatihan kepemimpinan dan budaya organisasi agar para pengurus memahami nilai dasar yang perlu dijaga dan dikembangkan. Ke depan, dibutuhkan pula penelitian lanjutan dengan pendekatan empiris seperti observasi dan wawancara langsung untuk menggali lebih dalam praktik budaya organisasi di lapangan. Penelitian tersebut diharapkan dapat memberikan gambaran yang lebih komprehensif dan menjadi dasar perumusan strategi penguatan budaya organisasi yang adaptif di era modern.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada seluruh pihak yang telah berkontribusi dalam penyusunan penelitian ini. Ucapan terima kasih khusus disampaikan kepada keluarga besar Keluarga Mahasiswa Islam Karawang (KMIK) Jakarta, yang telah menjadi inspirasi utama dalam penulisan artikel ini, serta kepada para peneliti terdahulu yang karya-karyanya menjadi fondasi kajian ini. Penulis juga mengapresiasi bimbingan dan masukan dari dosen pembimbing serta dukungan dari rekan-rekan sejawat di lingkungan akademik STIE Ganesha, yang telah memberikan semangat dan dorongan selama proses penyusunan artikel berlangsung. Semoga hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi positif bagi pengembangan budaya organisasi di lingkungan mahasiswa dan menjadi pijakan awal untuk riset-riset lanjutan ke depan.

REFERENCE

- Afifah, Z. N., Hermansah, T., & Nasichah. (2023). Communication Pattern Of Karawang Islamic Student Family Organization (Kmik) Jakarta In Forming Cohesive Groups. *Wasilatuna: Jurnal Komunikasi Dan Penyiaran Islam*, 6(01), 37–48. <https://doi.org/10.38073/Wasilatuna.V6i01.868>
- Batubara, A. A., Izza, S. N., & Sugara, W. H. (2023). Peran Budaya Organisasi Dalam Pembentukan Karakter Dan Etika Mahasiswa Universitas Negeri Medan Sebagai Agent Of Change. *Niagawan*, 12(1), 16. <https://doi.org/10.24114/Niaga.V12i1.38911>
- Dewi, N. P. S., Pramana, I. B. K. Y., & Purnamayasa, I. K. W. (2024). Pembentukan Karakter Mahasiswa Yang Kreatif, Inovatif Dan Kolaboratif Melalui Kegiatan Ppab Ukmpr. *Dharma Sevanam : Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 3(2), Article 2. <https://doi.org/10.53977/Sjpkm.V3i2.2127>
- Ellys, E., & Ie, M. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Karyawan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 20(1), 75–84. <https://doi.org/10.28932/Jmm.V20i1.3026>

- Farid, M., & Nugraha, M. S. (2024). Peran Budaya Organisasi Dalam Menginternalisasi Nilai-Nilai Islam Pada Siswa Di Lembaga Pendidikan Islam. *Fikrah : Journal Of Islamic Education*, 8(2), Article 2. <https://doi.org/10.32507/Fikrah.V8i2.3148>
- Fatihah, R. N., & Etikariena, A. (2025). Ambidextrous Organizational Culture And Psychological Safety: Encourage Innovative Work Behavior Of Higher Education Lecturers In Indonesia. *Jurnal Indonesia Sosial Sains*, 6(4). <https://doi.org/10.59141/Jiss.V6i4.1644>
- Fauzan, A., Tupti, Z., Pasaribu, F., & Tanjung, H. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Oleh Komitmen Organisasi. *Jesya*, 6(1), 517–534. <https://doi.org/10.36778/Jesya.V6i1.978>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/Jimkes.V11i2.1999>
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal Of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/Jer.V5i3.1284>
- Ishiqah Ramadhany Putri & Ningrum Fauziah Yusuf. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Dalam Menciptakan Perkembangan Organisasi. *Jurnal Administrasi Publik*, 18(1), 143–154. <https://doi.org/10.52316/Jap.V18i1.82>
- Koesmono, T. (2018). Peranan Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Karyawan. *Ekuitas (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 10(3), 335–348. <https://doi.org/10.24034/J25485024.Y2006.V10.I3.406>
- Lutfiyani, L., & Ashoumi, H. (2022). Internalisasi Nilai-Nilai Moderasi Beragama Melalui Pembelajaran Aswaja Dan Implementasinya Terhadap Sikap Anti-Radikalisme Mahasiswa. *Dar El-Ilmi : Jurnal Studi Keagamaan, Pendidikan Dan Humaniora*, 9(2), Article 2. <https://doi.org/10.52166/Darelilmi.V9i2.3332>
- Mujhiyat, A., Abdullah, T., & Akbar, M. (N.D.). *The Effect Of Leadership, Organization Culture, And Work Motivation On Job Performance Of Principal Of State Primary School In South Tangerang Banten*.
- Musaddad, A., & Fawaidi, B. (2023). Budaya Organisasi Pesantren Sebagai Upaya Memperkuat Perilaku Santri Dalam Belajar: *Nusantara Journal Of Islamic Studies*, 4(1), Article 1. <https://doi.org/10.54471/Njis.2023.4.1.81-92>
- Organizational Culture—1175 Words | Studymode*. (N.D.). Retrieved 26 July 2025, From https://www.studymode.com/essays/organizational-culture-1534021.html?utm_source=chatgpt.com
- Pertiwi, A. D., Septian, R. N., Ashifa, R., & Prihantini, P. (2021). Peran Organisasi Mahasiswa Dalam Membangun Karakter: Urgensi Organisasi Mahasiswa Pada Generasi Digital. *Aulad: Journal On Early Childhood*, 4(3), 107–115. <https://doi.org/10.31004/Aulad.V4i3.202>
- Praditya, R. A. (2022). Peran Mediasi Budaya Organisasi Dalam Hubungan Antara Kepemimpinan Transformasional Dan Efektivitas Organisasi: A Mini Review. *International Journal Of Social, Policy And Law*, 3(1), Article 1. <https://doi.org/10.8888/Ijospl.V3i1.97>
- Pratama, A. R., Rawati, M., Fajri, F., Oktaviany, K., & Messy, M. (2024). Dinamika Organisasi Mahasiswa: Pengembangan, Komitmen, Dan Transformasi Di Zaman Modern. *Jurnal Manajemen Dan Budaya*, 4(2), 28–38. <https://doi.org/10.51700/Manajemen.V4i2.627>
- Riono, S. B. (N.D.). *Pengaruh Komunikasi Organisasi, Budaya Organisasi, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Dr. Soeselo Kabupaten Tegal*.

Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture And Leadership*. John Wiley & Sons.

Suhandi_Sps. (N.D.).

Zatalini, J., Zubair, M., Kurniawansyah, E., & Alqadri, B. (N.D.). *Peran Organisasi Kemahasiswaan Dalam Membangun Karakter Kepedulian Sosial Dan Tanggung Jawab Anggota Pada Hmp2k Universitas Mataram*.