



Implementasi Model Budaya Organisasi Denison Dalam Memperkuat Organisasi UKM Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus

Ahmad Shofi Muhyiddin, Fina Eva Riyanti, Febriana Dwi Lestari

Universitas Islam Negeri Kudus, Kudus, Indonesia, Universitas Islam Negeri Kudus, Kudus, Indonesia, Universitas Islam Negeri Kudus, Kudus, Indonesia

ashofi@iainkudus.ac.id, finaevarianti@gmail.com,

febrianadwilestari81@gmail.com

Abstract

This study analyzes the implementation of Denison's Organizational Culture Model in strengthening the Student Activity Unit of the Sunan Kudus Campus Da'wah Institution. The UKM LDK plays a vital role in the spiritual and character development of students, but faces challenges such as low member engagement, lack of involvement in succession planning, and internal conflicts. The Denison Model was chosen as a framework because it identifies four pillars of culture strongly correlated with organizational performance: Involvement, Consistency, Adaptability, and Mission. This study employs a descriptive qualitative approach, obtaining data through interviews, observations, and documentation with the chairman of the LDK Student Activity Unit at UIN Sunan Kudus as the subject. The research findings indicate that the LDK Student Activity Unit has successfully implemented the four dimensions of the Denison model. Involvement is evident from the active participation of members in planning and implementing programs, as well as the presence of leadership training and open discussion forums. Consistency is emphasized through strong religious and Islamic core values, as well as the AD/ART guidelines. Adaptability is demonstrated through the use of digital platforms and programs relevant to current issues. Lastly, the organization's

mission is clear: to spread Islamic teachings in fostering prophetic leadership, actively communicated by its leaders. Overall, the implementation of the Denison Model has made the UKM LDK UIN Sunan Kudus a solid and adaptive organization. This strong organizational culture not only supports the success of da'wah programs but also contributes to shaping students with strong character and integrity.

Keywords: Organizational Culture, Denison Model, UKM LDK

Abstrak

Penelitian ini menganalisis implementasi Model Budaya Organisasi Denison dalam memperkuat Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Dakwah Kampus Sunan Kudus. UKM LDK memiliki peran vital dalam pengembangan spiritualitas dan karakter mahasiswa, minimnya keterlibatan seperti regenerasi, minimnya keterlibatan anggota, dan konflik internal. Model Denison dipilih sebagai kerangka kerja karena mengidentifikasi empat pilar budaya yang berkorelasi kuat dengan kinerja organisasi: Keterlibatan *involvement*, Konsistensi *consistency*, Kemampuan adaptasi *adaptability*, dan Misi *mission*. Pada penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif penelitian ini memperoleh data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dengan ketua UKM LDK UIN Sunan Kudus sebagai subjek. Hasil penelitian menunjukkan bahwa UKM LDK telah berhasil menerapkan keempat dimensi model Denison. Keterlibatan terlihat dari partisipasi aktif anggota dalam perencanaan dan pelaksanaan program, serta adanya pelatihan kepemimpinan dan ruang diskusi terbuka. Konsistensi ditegaskan melalui nilai-nilai dasar keagamaan dan keislaman yang kuat, serta panduan formula AD/ART. Kemampuan adaptasi ditunjukkan melalui pemanfaatan platform digital dan program yang relevan dengan isu aktual. Terakhir, misi organisasi sangat jelas, yaitu menyebarkan syiar Islam dalam membentuk kepemimpinan profetik, yang dikomunikasikan secara aktif oleh para pemimpin. Secara keseluruhan, penerapan Model Denison telah menjadikan UKM LDK UIN Sunan Kudus organisasi yang solid dan adaptif. Budaya organisasi yang kuat ini tidak hanya mendukung kesuksesan program dakwah, tetapi juga berkontribusi dalam membentuk mahasiswa yang berakarakter dan berintegritas tinggi.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Model Denison, UKM LDK.

A. Pendahuluan

Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus memiliki peran strategis dalam pengembangan spiritualitas dan karakter mahasiswa. Sebagai sebuah organisasi kemahasiswaan, UKM LDK menjadi sarana untuk mengembangkan potensi non-akademik, membangun keterampilan sosial, dan menanamkan nilai-nilai kepemimpinan. Diantara berbagai UKM, Lembaga Dakwah Kampus (LDK) menjadi nilai spiritual bagi mahasiswa yang memiliki amanah untuk menyebarkan syiar Islam, membimbing mahasiswa dalam praktik keagamaan, serta menumbuhkan jiwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai profetik.

Budaya organisasi yang efektif akan mendorong partisipasi aktif anggota, meningkatkan kinerja (Jufri & Marimin, 2022), dan memastikan keberlanjutan program-program dakwah. Namun, seringkali UKM menghadapi tantangan dalam membangun dan mempertahankan budaya yang kondusif, seperti kurangnya regenerasi, minimnya keterlibatan, atau bahkan konflik internal (Suntara & Hijran, 2023).

Keberlanjutan dan efektivitas kinerja di UKM Lembaga Dakwah Kampus sangat bergantung pada seberapa kokoh budaya organisasi yang dimilikinya. Budaya organisasi yang sehat dan kuat akan menjadi perekat bagi setiap anggotanya, memastikan keselarasan langkah, dan mendorong tercapainya tujuan dakwah yang telah ditetapkan (Batubara et al., 2023). Karakteristik budaya yang mendukung adaptasi terhadap lingkungan dinamis, mendorong partisipasi aktif, mengintegritas nilai, serta memiliki visi yang jelas, menjadi persyaratan bagi Lembaga Dakwah Kampus untuk dapat berfungsi optimal. Namun, realitas operasional UKM sering diwarnai oleh dinamika pergantian kepengurusan dan anggota yang cepat, yang berpotensi menimbulkan fragmentasi nilai atau inkonsistensi praktik (Firman et al., 2022). Fenomena ini, jika tidak dikelola dengan baik, dapat mengikis identitas kolektif dan menghambat laju pencapaian misi organisasi.

Dalam konteks pencarian kerangka kerja yang efektif untuk mengukur dan mengembangkan budaya organisasi, model Denison menawarkan perspektif yang relevan dan teruji. Model ini secara fundamental mengidentifikasi empat pilar budaya yang berkorelasi kuat dengan kinerja organisasi: keterlibatan (*involvement*) yang menekankan pemberdayaan dan kolaborasi, konsistensi, yang mengedepankan keselarasan dan koordinasi internal: adaptabilitas, yang mengukur kemampuan organisasi untuk merespons perubahan eksternal: dan misi (*mission*), yang berkaitan dengan arah, tujuan, dan visi jangka panjang organisasi (Zebua et al., 2025). Dengan menerapkan empat dimensi organisasi model Denison, Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus dapat secara sistematis meninjau profil budayanya. Analisis ini akan memungkinkan identifikasi area kekuatan yang dapat dipertahankan dan area kelemahan yang membutuhkan intervensi strategis. Penguatan dimensi-dimensi budaya ini diharapkan akan meningkatkan resiliensi Lembaga Dakwah Kampus agar dapat mengoptimalkan partisipasi anggotanya, serta memperkuat kontribusinya dalam membentuk mahasiswa UIN Sunan Kudus yang tidak hanya berilmu, tetapi juga berkarakter dan berintegritas tinggi.

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan deskriptif. Penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami secara mendalam fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, pandangan, motivasi, dan tindakan mereka. Pendekatan ini dilakukan secara menyeluruh dan menggambarkan hasilnya dalam bentuk narasi atau bahasa, dengan fokus pada konteks alami di mana fenomena tersebut terjadi. Penelitian ini juga menggunakan berbagai metode yang bersifat alami untuk mengumpulkan data (Nasution, 2023, p. 34).

Adapun subjek penelitiannya adalah ketua ukm lembaga dakwah kampus UIN Sunan Kudus yang dianggap memiliki atau menguasai informasi yang berhubungan dengan masalah penelitian. Dalam hal ini peneliti menggunakan dua sumber data yaitu sumber data primer yang didapatkan dari hasil wawancara dengan ketua ukm Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus. Sedangkan data sekunder didapatkan dari dokumentasi, arsip, hasil penelitian terdahulu seperti jurnal, tesis, buku yang berkaitan dengan budaya organisasi. Adapun teknik pengumpulan data menggunakan cara observasi, wawancara, serta dokumentasi.

B. Pembahasan

Pengertian Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat diartikan sebuah konsep yang mencakup dari berbagai elemen yang membentuk identitas dan cara kerja sebuah perusahaan maupun organisasi. Secara umum, budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai sistem nilai, kepercayaan, norma, dan kebiasaan yang diterima dan diterapkan oleh anggota organisasi dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Budaya yang diterapkan mencakup segala sesuatu yang mempengaruhi perilaku dan sikap karyawan, mulai dari cara berkomunikasi, cara pengambilan keputusan, hingga cara menyelesaikan masalah (Alhempy et al., 2024, p. 4).

Sedangkan budaya organisasi menurut beberapa ahli antara lain :

- a. Menurut Kast dan Rosenzweig mendefinisikan budaya organisasi sebagai sistem nilai dan kepercayaan yang dianut bersama yang berinteraksi dengan orang-orang suatu perusahaan, struktur organisasi dan sistem pengawasan untuk menghasilkan norma-norma perilaku (Hakim, 2016, p. 184).
- b. Menurut pendapat Schein budaya organisasi adalah suatu pola dari berbagai asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok dengan tujuan agar organisasi belajar mengatasi masalah-masalah

yang timbul sebagai akibat adaptasi eksternal serta integrasi internal yang berjalan cukup baik. Oleh karena itu, semua anggota baru harus diajarkan budaya organisasi sebagai cara yang tepat untuk memahami, berpikir, dan merasakan tentang hal-hal tersebut.

- c. Menurut Robbins Koesmonos berpendapat bahwa budaya organisasi adalah suatu sistem kesamaan makna dari setiap anggota yang membedakan suatu organisasi dengan organisasi lainnya.
- d. Menurut pendapat Lathans Alisandas budaya organisasi adalah norma dan nilai yang memandu perilaku anggota organisasi. Seluruh anggota organisasi berperilaku sesuai dengan budaya yang berlaku agar dapat diterima oleh lingkungan (Tewal et al, 2017, pp. 30–33).

Model Budaya Organisasi Denison

Budaya organisasi sangat penting dalam menentukan seberapa efisien, efektif, dan baik kinerja sebuah organisasi secara keseluruhan. Salah satu cara yang banyak digunakan untuk memahami budaya organisasi adalah Model Denison. Model ini memberikan panduan untuk menilai dan memperbaiki budaya organisasi dengan menyoroti empat aspek utama, yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan beradaptasi, dan tujuan atau misi. Model ini menjelaskan bahwa budaya organisasi yang kuat berkaitan erat dengan kinerja yang lebih baik dan keberhasilan bisnis yang lebih tinggi (Lase et al., 2025, p. 31).

Empat Dimensi Budaya Organisasi Model Denison

Berikut adalah empat dimensi budaya organisasi model Denison:

- a. Keterlibatan (*Involvement*): Hal ini berkaitan dengan seberapa besar anggota diajak berperan aktif dan diberi kesempatan untuk berkembang dalam organisasi. Aspek ini fokus pada pengembangan sumber daya manusia, kerja sama tim, serta mendorong anggota untuk ikut serta dalam proses pengambilan keputusan. Organisasi yang memiliki budaya keterlibatan yang kuat biasanya mampu menumbuhkan rasa kepemilikan dan tanggung jawab di antara karyawan, sehingga meningkatkan motivasi dan kepuasan mereka dalam bekerja.
- b. Konsistensi (*Consistency*): Hal ini menekankan pentingnya adanya nilai-nilai bersama, kesepakatan yang kokoh, serta sistem koordinasi dan integrasi yang efektif. Organisasi yang menunjukkan tingkat konsistensi tinggi biasanya memiliki budaya yang jelas dan terstruktur, yang mampu menyatukan perilaku serta harapan di berbagai tingkatan dalam organisasi.

- c. Kemampuan Adaptasi (*Adaptability*): Kemampuan beradaptasi berarti organisasi sanggup merespons perubahan dari lingkungan luar, berinovasi, dan berani mengambil risiko. Budaya yang mendukung adaptasi seperti ini membantu organisasi bertahan dalam jangka panjang dan menjaga keunggulan kompetitif. Organisasi yang fokus pada adaptasi terus mencari cara untuk memperbaiki diri dan menciptakan inovasi, sehingga membangun budaya yang siap menghadapi perubahan.
- d. Misi (*Mission*): Misi organisasi menggambarkan arah dan tujuan yang ingin dicapai. Misi ini memastikan bahwa visi jangka panjang organisasi selaras dengan aktivitas sehari-hari. Misi yang kuat memiliki tujuan strategis yang jelas, dengan visi masa depan yang terdefinisi dengan baik. Tujuan dan sasaran dibuat spesifik dan dapat diukur, sehingga kemajuan dapat dipantau dengan baik. Selain itu, para pemimpin secara aktif menyampaikan visi yang inspiratif untuk memotivasi karyawan dan menyatukan usaha mereka dengan tujuan organisasi (Lase et al, 2025).

Sejarah UKM Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus

Unit Kegiatan Mahasiswa Lembaga Dakwah Kampus (UKM LDK) IAIN Kudus adalah salah satu Organisasi Kampus (OK) yang bercirikan Islami. UKM LDK dirintis pada tahun 1997 pasca pergantian IAIN Walisongo menuju STAIN Kudus dan diresmikan pada 9 Agustus 1998. Jadi pada awal pergantian masa IAIN Walisongo menjadi STAIN Kudus, kampus belum bisa sepenuhnya memberikan wadah dalam pelaksanaan berdakwah. Jadi, mahasiswa butuh wadah dan tempat untuk menyalurkan ide serta gagasan dalam belajar dakwah yang kemudian dibentuklah UKM LDK (Lembaga Dakwah Kampus).

UKM Lembaga Dakwah Kampus (LDK) bertujuan untuk menyebarkan ajaran Islam berlandaskan Ahlusunnah waljamaah yang sejalan dengan pedoman agama dan nilai-nilai Pancasila. Organisasi ini berfokus pada pembentukan kader dakwah yang menguasai ajaran tersebut, dengan harapan mereka dapat menyebarkan dakwah secara efektif. Pada awalnya, UKM LDK berupaya menciptakan mahasiswa Islam yang berakar pada tradisi pesantren, mengingat Kudus dikenal sebagai kota santri. Oleh karena itu, kampus pada masa lalu berusaha mencerminkan nuansa kesantrian dan menyediakan ruang bagi alumni pondok pesantren yang menempuh studi di STAIN Kudus untuk mengembangkan ilmu dan mengaktualisasikannya melalui UKM LDK.

Seiring waktu, UKM LDK berkembang dengan memperluas program-programnya, tidak hanya terbatas pada kajian kitab dan metode dakwah, tetapi juga mencakup pengembangan di bidang keputrian. Contohnya, terdapat pelatihan membuat tahu bulat, memasak catering, serta membuka layanan catering untuk masyarakat umum. Dengan kemajuan zaman dan teknologi, UKM LDK juga mengadakan kajian mengenai nilai-nilai dan kesetaraan gender antara perempuan dan laki-laki. Hal ini bertujuan agar perempuan Muslim tidak bersikap kaku atau dogmatis, melainkan dapat belajar sekaligus memperjuangkan hak-hak perempuan yang sesuai dengan norma dan aturan agama.

Terlebih lagi jumlah perempuan di kampus lebih banyak dibandingkan laki-laki, penting bagi mereka untuk dibekali ilmu dan keterampilan yang luas, mulai dari mengaji, memasak, seni drama, olahraga, hingga bidang lainnya. Tujuan utama UKM LDK adalah mencetak kader mahasiswa Islam yang berpegang pada Ahlusunnah waljamaah dan mampu berkembang tidak hanya dalam bidang dakwah, tetapi juga di berbagai bidang lain, sehingga mereka dapat menjadi sosok yang berwarna dan berpengaruh di berbagai sektor. Oleh karena itu sebagai organisasi keagamaan di IAIN Kudus, UKM LDK memiliki peran penting dalam melestarikan budaya lokal keagamaan yang masih bermanfaat dan menjadi aset bangsa yang harus dijaga dan dipertahankan.

Visi dan Misi UKM Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus

Adapun visi dan misi UKM LDK UIN Sunan Kudus adalah sebagai berikut:

Visi: “Terwujudnya Gerakan Spiritual Kampus Yang Inklusif”.

Sedangkan misinya antara lain:

1. Membentuk perilaku mahasiswa/i yang berakhlakul karimah.
2. Mengakses da’I sebagai subjek dakwah yang berpotensi dalam pembangunan islam di masyarakat kampus dan masyarakat umum.
3. Menciptakan hubungan timbal balik yang sinergis antara dakwah dan pengkaderan.
4. Membangun dan memberdayakan fungsionalisasi kegiatan di Musholla sebagai sentralistik.

Kegiatan UKM Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus

Adapun kegiatannya antara lain:

1. Sekda (Sekolah Dakwah)
2. Peskil (Pesantren Kilat)

3. Kajian Fiqih Wanita
4. Ajang Kreasi Muslimah
5. Seminar Jurnalistik
6. PAB (penerimaan anggota baru)
7. PDTD (pelatihan dakwah tingkat dasar)
8. Makrab dan liburan bersama
9. Kajian Islam Online
10. Lomba Dakwah Virtual
11. Rumah Pendidikan
12. Adzan dan Al Barzanji

Implementasi Model Budaya Organisasi Denison Dalam Memperkuat Organisasi UKM Lembaga Dakwah Kampus Uin Sunan Kudus

1. Keterlibatan (*Involvement*)

Aspek keterlibatan dalam Model Denison menekankan pada pemberdayaan, kerja sama tim, dan pengembangan kapabilitas. Berdasarkan hasil wawancara dengan ketua UKM Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus, ditemukan bahwa organisasi ini telah berupaya keras untuk mendorong partisipasi aktif anggotanya. Hal ini terlihat dari adanya program-program pembinaan kepemimpinan, *workshop* pengembangan diri, serta ruang diskusi yang terbuka untuk menampung ide dan masukan dari seluruh anggota. Ketua UKM menyatakan:

"Kami selalu berusaha memberikan kesempatan kepada setiap anggota untuk berkontribusi, tidak hanya dalam pelaksanaan program tetapi juga dalam perencanaan. Kami percaya, dengan merasa memiliki, anggota akan lebih termotivasi."

Dalam pelaksanaan program, anggota LDK menunjukkan rasa memiliki dan keterlibatan yang tinggi melalui berbagai kesempatan berkontribusi langsung. Salah satu bentuk konkret keterlibatan ini adalah pembentukan panitia kegiatan yang melibatkan anggota dari berbagai tingkatan, mulai dari tahap perencanaan hingga pelaksanaan. Selain itu, anggota juga aktif dalam diskusi internal dan rapat evaluasi program,

sehingga mereka tidak hanya bertugas sebagai pelaksana, tetapi juga terlibat dalam proses pengambilan keputusan. Program kaderisasi dan pembinaan yang dijalankan turut memperkuat rasa kepemilikan anggota, karena mereka merasa mendapatkan perhatian dan pengembangan dari organisasi.

Rasa memiliki suara dan didengar juga tercermin melalui forum musyawarah dan rapat koordinasi rutin. Pada forum-forum tersebut, setiap anggota diberi ruang untuk menyampaikan ide, kritik, maupun saran melalui diskusi terbuka. Walaupun keputusan akhir tetap berada di tangan pengurus inti atau ketua, masukan dari anggota tetap menjadi pertimbangan penting dalam proses pengambilan keputusan. Selain itu, adanya *open recruitment* untuk kepengurusan baru memperluas peluang bagi anggota untuk terlibat langsung dalam struktur organisasi dan proses pengambilan kebijakan.

LDK juga secara aktif mendorong pengembangan kapasitas dan keterampilan anggotanya melalui pelatihan internal, workshop tematik seperti public speaking, manajemen acara, hingga desain grafis dakwah, serta mentorship dari anggota senior. Pembagian divisi atau bidang yang spesifik, seperti divisi dakwah dan divisi humas, memungkinkan anggota mengembangkan keahlian sesuai minat masing-masing. Penugasan peran dan tanggung jawab yang semakin meningkat seiring waktu turut membantu anggota merasa lebih kompeten dan percaya diri dalam berorganisasi.

2. Konsistensi (*Consistency*)

Dimensi konsistensi berfokus pada nilai-nilai bersama, kesepakatan yang kokoh, serta sistem koordinasi dan integrasi yang efektif. Hasil wawancara menunjukkan bahwa UKM LDK memiliki nilai-nilai dasar yang kuat, terutama yang berkaitan dengan nilai-nilai keagamaan dan keislaman sebagai landasan dakwah. Nilai-nilai ini sering dikomunikasikan melalui kegiatan rutin, seperti kajian keislaman dan pertemuan internal. Adanya Anggaran Dasar dan Anggaran Rumah Tangga (AD/ART) juga menjadi panduan formal yang menjaga konsistensi dalam tata kelola organisasi.

3. Kemampuan Adaptasi (*Adaptability*)

Aspek kemampuan adaptasi menilai sejauh mana organisasi mampu merespons perubahan eksternal, berinovasi, dan belajar dari pengalaman sebelumnya. UKM LDK UIN Sunan Kudus menunjukkan langkah adaptif dalam menghadapi perkembangan tren mahasiswa dan dinamika di lingkungan kampus, seperti dengan mulai memanfaatkan platform digital untuk penyebaran dakwah dan komunikasi, serta merancang program-program yang relevan dengan isu-isu aktual di kalangan mahasiswa. Ketua UKM menegaskan pentingnya inovasi agar dakwah tetap relevan dan tidak hanya mengandalkan metode lama.

Dalam merespons perubahan lingkungan, baik internal maupun eksternal, LDK melakukan diskusi internal untuk membahas isu-isu yang muncul, baik yang berasal dari kebijakan kampus maupun tren di kalangan mahasiswa. Penggunaan platform digital menjadi salah satu bentuk respons terhadap perubahan teknologi dan kebiasaan mahasiswa saat ini. Selain itu, untuk menghadapi dinamika pergantian kepengurusan dan anggota yang cukup cepat, LDK berupaya beradaptasi melalui transfer pengetahuan dan dokumentasi program, sehingga kesinambungan dan efektivitas organisasi tetap terjaga.

4. Misi (*Mission*)

Dimensi misi berkaitan dengan arah, tujuan, dan visi jangka panjang organisasi. UKM LDK memiliki misi yang sangat jelas, yaitu menyebarkan syiar Islam, membimbing mahasiswa dalam praktik keagamaan, dan menumbuhkan jiwa kepemimpinan berbasis nilai-nilai profetik. Visi ini secara aktif dikomunikasikan oleh para pemimpin kepada seluruh anggota, baik melalui rapat, kegiatan orientasi, maupun teladan. Tujuan dan sasaran program dakwah dibuat spesifik dan terukur, meskipun terkadang belum sepenuhnya didokumentasikan dengan sistematis. Pemantauan kemajuan terhadap misi ini dilakukan secara berkala melalui evaluasi program, namun sistem pengukuran kinerja yang lebih formal dan terstruktur dapat membantu meningkatkan efektivitas pemantauan (Hasil wawancara dari narasumber, ketua UKM LDK UIN Sunan Kudus).

C. Simpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa penerapan model budaya organisasi Denison sangat membantu dalam

memperkuat UKM Lembaga Dakwah Kampus UIN Sunan Kudus. Model ini menekankan empat aspek utama, yaitu keterlibatan, konsistensi, kemampuan adaptasi, dan misi organisasi.

Daftar Pustaka

- Alhempri, R., Zamii, A., Goenawan, D., Yusuf, M., & Lukas, A. (2024). *Budaya Organisasi*. TAKAZA INNOVATIX LABS.
- 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*.
<https://doi.org/10.24114/niaga.v12i1.38911>
- Firman, Indriawati, P., & Basri, B. (2022). Penguatan Islam Wasathiyah melalui Organisasi Lembaga Dakwah Kampus. *Jurnal Mu'allim*, 4(2).
<https://doi.org/10.35891/muallim.v4i2.3093>
- Hakim, L. (2016). Budaya Organisasi Islami Sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja. *Iqtishadia*, 9(1), 179–204.
- Jufri, J., & Marimin, M. (2022). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Tadbir Peradaban*, 2(2), 119–123. <https://doi.org/10.55182/jtp.v2i2.166>
- Lase, D., Absah, Y., Lumbanraja, P., Giawa, Y., & Gulo, Y. (2025). Teori Budaya Organisasi: Konsep, Model, dan Implikasi untuk Manajemen Oganisasi. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1).
- Nasution, A. F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Harfa Creative.
- Suntara, R. A., & Hijran, M. (2023). Implementasi Teori Kontingensi dalam Eskalasi Efektivitas Kepemimpinan Mahasiswa. *Jurnal Basicedu*, 7(6), 3406–3419.
<https://doi.org/10.31004/basicedu.v7i6.6412>
- Tewal, B., Adolfina, Pandowo, Merinda, & Tawa, H. N. (2017). *Perilaku Organisasi*. CV. Patra Media Grafindo.
- Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja di Sekretariat DPRD Kabupaten Nias. *Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 3(1), 1–20.
<https://doi.org/10.62138/tuhenori.v3i1.121>