

Pengaruh Budaya Organisasi Opmaz terhadap Perubahan Perilaku pada Santri Kelas 12 Ma Ma'had Al-Zaytun

Zahra Asyidda Najibullah¹, Muhammad N. Abdurrazaq², Sobirin³

^{1,2,3} Institut Agama Islam Al-Zaytun Indonesia

Email: zahsyidnaj.24@gmail.com, oliverazaq@gmail.com, oliverazaq@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk: (1) ada atau tidaknya hubungan antara budaya organisasi OPMAZ dan perubahan perilaku pada santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun; (2) pengaruh budaya organisasi OPMAZ terhadap perubahan perilaku pada santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun sebagai pengurus dan non-pengurus organisasi. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teori yang digunakan dalam penelitian ini merupakan teori Robbins (1996) yakni budaya organisasi dan teori perubahan perilaku. Uji regresi linear sederhana digunakan dalam penelitian untuk mengetahui pengaruh, dan koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengetahui persentase pengaruh pada jumlah sampel sebanyak 76 responden dan total populasi 579. Hasil penelitian menunjukkan bahwa: Pertama, terdapat hubungan positif antara budaya organisasi OPMAZ dengan perubahan perilaku santri, yang dibuktikan dengan nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,485 atau 48,5% ini menunjukkan bahwa sekitar 48,5% variabilitas perubahan perilaku santri dapat dijelaskan oleh variasi dalam budaya organisasi OPMAZ. Kedua, Uji regresi linear sederhana mengungkapkan bahwa budaya organisasi OPMAZ memiliki pengaruh signifikan terhadap perubahan perilaku santri, dengan persamaan regresi $Y = 0.6964X$ kemudian analisis *Scatter Plot* dengan metode *Standardized Coefficients* menunjukkan hubungan linear positif yang kuat antara kedua variabel. Berdasarkan hasil analisis, perubahan perilaku santri dikategorikan menjadi 4 kuadran secara aktual dan 2 kuadran berdasarkan hasil regresi, yang menunjukkan kesamaan tingkat budaya organisasi dan perubahan perilaku santri dari cukup hingga baik.

Kata kunci: Budaya Organisasi, Perubahan Perilaku.

Abstract

This study aims to: (1) whether or not there is a relationship between OPMAZ organizational culture and behavioral changes in grade 12 students of MA Ma'had Al-Zaytun; (2) the influence of OPMAZ organizational culture on behavior changes in grade 12 MA Ma'had Al-Zaytun students as administrators and non-administrators of the organization. The research method used is a quantitative approach with the theory used in this study being Robbins (1996) theory, namely organizational culture and behavior change theory. A simple linear regression test was used in the study to determine the influence, and the determination coefficient (R^2) was used to determine the percentage of influence on the number of samples of 76 respondents and a total population of 579. The results of the study show that: First, there is a positive relationship between OPMAZ organizational culture and changes in student behavior, which is evidenced by the value of the determination coefficient (R^2) of 0.485 or 48.5%, which shows that around 48.5% of the variability of student behavior changes can be explained by variations in OPMAZ organizational culture. Second, a simple linear regression test revealed that OPMAZ

organizational culture had a significant influence on changes in student behavior, with a regression equation of $Y = 0.6964X$ and then Scatter Plot analysis with the Standardized Coefficients method showed a strong positive linear relationship between the two variables. Based on the results of the analysis, the change in student behavior was categorized into 4 quadrants actually and 2 quadrants based on regression results, which showed the similarity of the level of organizational culture and changes in student behavior from sufficient to good.

Keywords: *Organizational Culture, Behavior Change.*

Pendahuluan

Istilah "santri" merujuk pada seseorang yang mendalami agama Islam dengan serius atau yang melaksanakan ibadah dengan penuh keikhlasan. Menurut penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2012), konsep dasar dari istilah 'santri' memiliki setidaknya dua interpretasi yang relevan. Pertama, berasal dari bahasa Sanskerta, 'santri' dapat diartikan sebagai individu yang terampil dalam membaca dan menulis huruf. Sementara itu, pendapat kedua mengaitkan asal-usul istilah ini dengan bahasa Jawa, di mana 'santri' berasal dari kata 'cantrik' yang menggambarkan seseorang yang mendampingi seorang guru dalam perjalanan atau menetap di suatu tempat dengan tujuan untuk belajar dari sang guru dalam bidang keilmuan (Tabroni et al., 2021).

Perbedaan lingkungan tempat tinggal seorang santri juga memiliki peran perubahan perilaku sebagaimana perilaku atau karakter itu terbentuk berdasarkan kebiasaan dan pembiasaan yang secara komprehensif dilakukan sehingga dapat diobservasi dalam sebuah perilaku yang konsisten atau terus-menerus (Anik et al. 2003). Ada berbagai faktor yang memberikan pengaruh secara signifikan dalam terbentuknya sebuah karakter atau perilaku diri seorang santri salah satunya adalah kondisi budaya organisasi (Atqiya & Pawito, 2022).

Lingkungan menjadi faktor utama yang dapat mempengaruhi perilaku seorang santri (pelajar). Santri identik dengan lingkungan sebuah pendidikan Islam atau pesantren, sebagaimana kehidupan sebuah pesantren merupakan karakter yang menjadi senantiasa ada pada santri. Jiwa yang religius, sikap sosial yang tinggi adalah bentuk dari karakteristik lingkungan pesantren. Namun secara individu setiap santri juga memiliki keberagaman karakter atau perilaku yang berasal dari lingkungan budayanya (Leksono, 2018).

Seorang santri cenderung menghabiskan waktu untuk belajar mendalami agama maupun pengetahuan umum di sekolah, maka dari itu pengaruh orang tua memiliki andil yang cukup sedikit di dalamnya. Santri yang secara konsisten tinggal di lingkungan pesantren akan berusaha untuk berinteraksi dengan organisasi yang ada di dalamnya dan realitas yang hadir adalah santri akan secara tidak sadar mengubah perilaku dan karakternya sesuai dengan kebiasaan yang ada dalam sebuah lingkungan organisasi. Budaya organisasi menjadi pembahasan menarik karena budaya organisasi akan memberikan dampak keberhasilan kepada suatu

organisasi menjadi stabil, berkembang dan memiliki kemampuan dalam *problem solving* yang baik dalam menanggapi perubahan lingkungan. Setiap organisasi memiliki pemimpin yang kuat merupakan sosok pemimpin yang bisa memutuskan arah organisasi yang berada di bawah kepemimpinannya yakni sanggup mewujudkan perubahan demi mencapai tujuan organisasi dengan demikian terwujudnya budaya yang terbuka dalam sebuah organisasi (Samsudin, 2013).

Budaya organisasi adalah sebuah identitas yang hadir dan dikuatkan dalam sebuah organisasi atau dalam dinamika sosial sebab aspek ini saling berkaitan dalam pembentukan ikatan budaya yang diharapkan (Koesmono, 2017);(Meryati et al., 2018). Budaya organisasi yang melekat pada masyarakat masih memiliki kaitan dengan norma perilaku dan aspek-aspek yang diinterpretasikan serta disetujui oleh setiap pelaku dalam organisasi tersebut (Rini et al. 2023);(Feel et al., 2018).

Proses pembentukan budaya organisasi dilakukan secara kontinu dan membutuhkan waktu yang tidak sebentar. Dalam realitas kehidupan masyarakat sekarang ditemukan banyaknya peserta didik yang berperilaku tidak sesuai dengan karakter peserta didik. Aspek ini tampak dalam interaksi antar sesama peserta didik, pendidik dan pegawai sekolah dan aspek eksternal sekolah.

Organisasi Pelajar Ma'had Al-Zaytun (OPMAZ) merupakan sebuah entitas yang secara integral terkait dengan budaya organisasi di MA Ma'had Al-Zaytun. Budaya organisasi tidak hanya menjadi identitas, tetapi juga menjadi fondasi dalam dinamika sosial sekolah. Aspek ini tercermin dalam norma perilaku yang diinterpretasikan dan disepakati oleh setiap anggota OPMAZ. Pembentukan budaya organisasi tidaklah instan, melainkan merupakan proses berkelanjutan yang membutuhkan waktu. Dalam konteks kehidupan sekolah, terlihat banyak peserta didik yang menunjukkan perilaku yang tidak selaras dengan karakter yang diharapkan. Hal ini tercermin dalam berbagai interaksi di antara sesama peserta didik, pendidik, pegawai sekolah, dan aspek eksternal sekolah.

Masalah-masalah yang jelas terlihat pada santri MA Ma'had Al-Zaytun sehingga berdampak pada perubahan perilaku di antaranya ialah perilaku santri yang diakibatkan karena penerapan rasa disiplin yang beragam pada setiap program dilingkungan asrama ataupun sekolah, di samping adanya perasaan lebih superior yang hadir pada santri kelas 12 yang menjadikan mereka memaklumi diri sendiri untuk tidak mengikuti program wajib asrama ataupun sekolah. Di kelas 12, banyak siswa yang menghadapi tekanan akademik yang tinggi di mana santri kelas 12 harus mempersiapkan ujian akhir, program-program organisasi dan juga mulai memikirkan rencana setelah lulus. Tekanan ini sering kali mengarah pada masalah disiplin seperti keterlambatan masuk kelas, tidak mengerjakan tugas tepat waktu, dan ketidakpatuhan terhadap aturan asrama maupun sekolah.

Selain persoalan disiplin di atas, OPMAZ dan santri 12 MA Ma'had Al-Zaytun juga mengalami masalah kepemimpinan dalam menjalankan peran nya sebagai

senior yang diberikan tanggung jawab untuk mengurus sebuah organisasi OPMAZ memayungi secara keseluruhan santri di MTs dan MA. Situasi dan kondisi yang terkadang tidak sesuai sebagaimana peran seorang pemimpin yang rendah hati dan bersedia dipimpin oleh orang lain mana kala berada di luar ruang lingkup OPMAZ. Ada pula pengaruh persepsi mereka yang tertanam ketika sebelum jabatan itu didapatkan adalah santri kelas 12 bercermin sesuai dengan perilaku yang diturunkan oleh senior mereka. Saat kondisi kepemimpinan terdahulu mencerminkan sikap rendah hati dan bersedia dipimpin oleh orang lain di luar ruang lingkup organisasi mereka, maka pelajaran dan persepsi calon OPMAZ yang akan datang akan menjadi perilaku yang baik dan optimal.

Dalam menghadapi berbagai program OPMAZ, santri kelas 12 juga mendapatkan kesulitan menyeimbangkan antara tanggung jawab akademik dan kegiatan organisasi. Di mana terkadang santri kelas 12 dihadapi oleh berbagai tuntutan yang berasal dari guru-guru mereka agar menjadi sosok "*Uswatun Hasanah*" bagi junior mereka. Kemudian, guru-guru di asrama maupun sekolah juga sering kali mengingatkan terkait keberadaan santri kelas 12 yang menjadi kelas tertinggi sehingga junior mereka akan bercermin dan menerapkan apa yang secara tidak sadar baik buruknya perilaku kelas 12 saat mereka menjabat sebagai OPMAZ.

Kecenderungan mengutamakan kegiatan organisasi juga tidak baik bagi kelas 12, karena pada hakikatnya kewajiban peserta didik adalah belajar. Jika santri kelas 12 bisa mengelola atau mengembangkan strategi untuk menyeimbangkan kewajiban belajar mereka dan amanah sebagai pejabat OPMAZ seperti membuat jadwal yang efektif, menetapkan prioritas, dan mencari dukungan ketika diperlukan. Mengarahkan atau mengawasi proses perubahan perilaku yang terjadi pada santri kelas 10, 11 dan 12 terkhususnya sebagai pelaku organisasi OPMAZ dibutuhkan beberapa faktor penunjang yakni budaya organisasi.

Budaya organisasi merupakan suatu gagasan bersama yang menjadi prioritas oleh seluruh civitas organisasi tersebut. Tentu saja budaya organisasi dapat diciptakan oleh lingkungan organisasi atau lembaga itu sendiri. Jika budaya yang lahir tersebut mampu berkembang dengan baik, maka akan terbentuk pula lingkungan atau keadaan yang baik dan menyenangkan (Fauzan et al. 2017). Oleh karena itu, aspek ini adalah suatu aspek yang penting sekaligus tantangan bagi santri kelas 12 maupun pengurus OPMAZ dalam menciptakan suatu organisasi dengan budaya yang dapat mendorong perubahan perilaku para santri kelas 12.

Budaya organisasi memiliki beberapa karakteristik primer. Pertama, inovasi dan pengambilan risiko di mana anggota didorong untuk berpikir inovatif dan berani mengambil risiko (Jufrizen & Rahmadhani, 2020). Kedua, perhatian terhadap detail di mana anggota menunjukkan ketelitian dalam bekerja. Ketiga, orientasi hasil yang menekankan fokus manajemen pada hasil akhir daripada proses. Keempat, orientasi orang sejauh mana keputusan manajemen memperhatikan dan

memberikan hasil positif bagi anggota. Kelima, orientasi tim di mana yayasan memprioritaskan kerja sama tim daripada individu. Keenam, keagresifan yang mengukur sejauh mana anggota bekerja secara agresif dan kompetitif. Ketujuh, kemantapan sejauh mana program lembaga pendidikan mengedepankan *status quo* daripada pertumbuhan.

Jika dilihat dari ketujuh karakteristik tadi, perilaku santri kelas 12 dan pengurus OPMAZ yang dipengaruhi oleh penerapan disiplin yang beragam di lingkungan asrama dan sekolah masuk dalam kategori orientasi hasil dan perhatian terhadap detail. Perasaan superioritas pada santri kelas 12 mencerminkan kurangnya orientasi orang dan orientasi tim. Tekanan akademik yang tinggi menunjukkan kurangnya kemantapan dan inovasi serta pengambilan risiko. Masalah kepemimpinan menunjukkan kurangnya orientasi orang dan keagresifan. Dalam menghadapi berbagai program OPMAZ, santri kelas 12 juga mengalami kesulitan menyeimbangkan antara tanggung jawab akademik dan kegiatan organisasi, di mana membutuhkan strategi manajemen waktu yang efektif dan pengembangan budaya organisasi yang positif untuk mendorong perubahan perilaku yang baik.

Taradita (2019) penelitian ini menerapkan analisis regresi linear berganda untuk mengungkapkan hubungan antara variabel yang tidak tergantung (*independen*) dan variabel yang tergantung (*dependen*). Data dikumpulkan melalui survei menggunakan kuesioner dan wawancara sebagai metode pengumpulan. Temuan dari studi ini adalah bahwa keterlibatan psikologis dan iklim budaya di dalam organisasi memiliki dampak positif dan bermakna terhadap upaya inovasi. Berikutnya, ada korelasi positif antara pemberdayaan psikologis dan budaya organisasi terhadap tingkah laku inovatif karyawan. Ini mengindikasikan bahwa semakin besar upaya pemberdayaan psikologis terhadap karyawan, semakin meningkat pula tingkat inovasi yang ditunjukkan oleh karyawan. Sama halnya, semakin kuat budaya organisasi di sebuah perusahaan, semakin tinggi juga tingkat inovasi yang dimiliki oleh karyawan.

Nur Azizah Luthfah (2021) penelitian ini menerapkan pendekatan kuantitatif dalam penelitiannya. Proses pengumpulan data dilaksanakan dengan menggunakan instrumen survei berupa kuesioner tertutup, yang dirancang dengan menggunakan skala likert ordinal sesuai dengan metode yang dijelaskan dalam literatur ilmiah yang tercantum dalam jurnal ini. Hasil dari penelitian ini adalah variabel motivasi mempengaruhi variabel perilaku individu dengan signifikan sebesar 16,50% dan terdapat pengaruh secara signifikan sebesar 23,80% pengaruh antara budaya organisasi terhadap variabel Perilaku Individu, dan secara simultan antara motivasi dan variabel budaya organisasi terhadap variabel perilaku individu pengaruhnya sebesar 0,258 atau sebesar 25,80%

Pada tanggal 25 Agustus 2023, telah melakukan observasi di MA Ma'had Al-Zaytun dengan fokus pada santri kelas 12. Hasil survei menunjukkan bahwa beberapa santri terlibat secara aktif dalam Organisasi Pelajar Ma'had Al-Zaytun (OPMAZ). Mereka tidak hanya mengikuti kegiatan tersebut, tetapi juga terlibat secara rutin dan menciptakan gambaran partisipasi di kalangan santri. Partisipasi ini tidak hanya bersifat sporadis, namun banyak santri yang terlibat dalam lebih dari satu jenis organisasi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengkaji hubungan antara budaya organisasi OPMAZ dengan perubahan perilaku santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun, baik sebagai pengurus maupun non-pengurus organisasi, serta menganalisis pengaruh budaya organisasi tersebut terhadap perubahan perilaku mereka. Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat teoritis dengan memperkaya kajian keilmuan dakwah dalam aspek budaya organisasi dan perubahan perilaku individu, terutama di lingkungan pendidikan, serta menyediakan temuan baru sebagai referensi bagi penelitian selanjutnya. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan memberikan kontribusi praktis bagi pendidik dan santri dalam membangun perilaku positif melalui budaya organisasi, sehingga dapat memperkuat budaya positif di lingkungan pesantren.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatif, di mana pendekatan ini bertujuan untuk mengidentifikasi hubungan atau dampak antara dua atau lebih variabel yang sedang diteliti. Penelitian ini juga mengaplikasikan pendekatan kuantitatif eksplanatif asosiatif untuk menyelidiki hubungan antar variabel yakni peneliti berusaha menemukan "sejauh mana pengaruh budaya organisasi OPMAZ terhadap perubahan perilaku pada santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun".

Dalam penelitian ini, populasi yang dimaksud oleh peneliti adalah seluruh santri Angkatan 21 tahun 2019 Madrasah Aliyah (MA) Ma'had Al-Zaytun sebanyak 275 santri Nisa (perempuan) dan 304 santri Rijal (laki-laki) dengan total keseluruhan 579 santri. Selanjutnya, populasi digunakan sebagai fokus utama dari penelitian secara keseluruhan yaitu santri pengurus dan non-pengurus OPMAZ kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun.

Pengambilan sampel dilakukan dengan metode *Stratified Random Sampling* yaitu melakukan penentuan spesimen dengan cara menetapkan kelompok dari tingkatan tertentu dengan begitu maka peneliti melihat subjek santri pengurus dan non-pengurus OPMAZ kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun untuk menjadi subjek penelitian. Jumlah populasi dari seluruh santri kelas 12 MA berjumlah 275 santri Nisa (perempuan) dan 304 santri Rijal (laki-laki) dengan total keseluruhan 579 santri. Jumlah sampel ditentukan dengan rumus Slovin:

$$n = \frac{N}{1 + N \times e^2}$$

Keterangan:

n : Jumlah sampel

N : besar populasi

e : batas toleransi kesalahan eror (*error tolerance*)

Peneliti memanfaatkan skala Likert dalam mengukur data pada kuesioner. Menurut Sarmanu (2017), skala ini digunakan dengan tujuan untuk menilai pikiran, sikap, dan pandangan individu atau kelompok mengenai masalah sosial sehingga mendapatkan data yang tepat. Penelitian ini memanfaatkan kuesioner pernyataan dengan skala penilaian sangat setuju, setuju, tidak setuju dan sangat tidak setuju.

Tabel 1. Skala Likert 4 Point

No	Pilihan	Skor
1	Sangat Setuju	4
2	Setuju	3
3	Tidak Setuju	2
4	Sangat Tidak Setuju	1

Peneliti menggunakan teknik ini guna untuk mengetahui atau menyelidiki permasalahan penelitian, yakni melalui teknik observasi. Menurut Sugiono (2019) observasi adalah sebuah teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri spesifik jika dibandingkan dengan teknik lain.

Observasi pada penelitian ini digunakan untuk menyesuaikan antara hasil penelitian dengan keadaan yang terjadi di lapangan. Mengamati kegiatan organisasi yang berkaitan dengan masalah yang sedang diteliti. Dokumentasi, Penelitian ini digunakan untuk mempelajari, menambah sumber materi dan mendapatkan informasi melalui buku-buku literatur, jurnal dan sumber lainnya. Kuesioner, Peneliti memilih pendekatan sesuai dengan situasi dan kebutuhan untuk efektivitas dan efisiensi.

Dalam penelitian ini, digunakan teknik analisis data statistik deskriptif yang bertujuan untuk menguji generalisasi hasil penelitian dengan merujuk pada satu sampel. Statistik deskriptif berkaitan dengan cara pengumpulan dan penyajian data agar mudah dipahami. Pengujian persyaratan alat penelitian dilakukan guna mengevaluasi validitas dan reliabilitas. Uji instrumen menggunakan Uji Validitas dan Uji Reliabilitas. Pada uji reliabilitas dilakukan menggunakan perangkat lunak SPSS. Ada beberapa asumsi klasik yang harus dipenuhi dalam penelitian ini. Berikut metode pengujiannya adalah menggunakan, Uji Normalitas, Uji linearitas.

Hasil dan Pembahasan

Uji Validitas

Uji validitas berfungsi untuk mengetahui apakah hal yang dinilai sudah akurat atau belum. Penelitian dianggap sah apabila dapat memberikan data dari suatu variabel yang diukur secara tepat dan sesuai dengan keadaan yang sebenarnya (Suharsimmi, 2020). Pada uji validitas dapat dikatakan valid apabila r hitung $\geq r$ tabel. Hasil uji validitas dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel 2. Uji Validitas Budaya Organisasi

Indikator	r tabel	r hitung	Hasil
X.1	0,468	0,656	Valid
X.2	0,468	0,404	Tidak Valid
X.3	0,468	0,545	Valid
X.4	0,468	0,669	Valid
X.5	0,468	0,587	Valid
X.6	0,468	0,869	Valid
X.7	0,468	0,402	Tidak Valid
X.8	0,468	0,498	Valid
X.9	0,468	0,565	Valid
X.10	0,468	0,779	Valid
X.11	0,468	0,781	Valid
X.12	0,468	0,724	Valid
X.13	0,468	0,698	Valid
X.14	0,468	0,464	Tidak Valid
X.15	0,468	0,617	Valid
X.16	0,468	0,425	Tidak Valid
X.17	0,468	0,803	Valid
X.18	0,468	0,831	Valid
X.19	0,468	0,750	Valid
X.20	0,468	0,652	Valid
X.21	0,468	0,554	Valid

Sumber: Output SPSS 23 (diolah peneliti)

Berdasarkan hasil pengujian validitas dari 21 indikator yang diuji, 17 pernyataan dalam indikator yang dinyatakan valid dengan nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,468).

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Perubahan Perilaku

Indikator	r tabel	r hitung	Hasil
Y.1	0,468	0,729	Valid
Y.2	0,468	0,834	Valid
Y.3	0,468	0,823	Valid
Y.4	0,468	0,744	Valid
Y.5	0,468	0,715	Valid
Y.6	0,468	0,703	Valid
Y.7	0,468	0,834	Valid
Y.8	0,468	0,862	Valid
Y.9	0,468	0,673	Valid
Y.10	0,468	0,811	Valid
Y.11	0,468	0,646	Valid
Y.12	0,468	0,823	Valid
Y.13	0,468	0,384	Tidak Valid

Sumber: Output SPSS 23 (diolah peneliti)

Hasil data menunjukkan bahwa dari 13 indikator yang diuji, 12 indikator memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel (0,468) sehingga dinyatakan valid. Indikator-indikator ini adalah Y.1 hingga Y.12, dengan nilai r hitung berkisar antara 0,673 hingga 0,862. Namun, indikator Y.13 memiliki nilai r hitung sebesar 0,384 yang lebih kecil dari r tabel, sehingga dinyatakan tidak valid. Secara keseluruhan, sebagian besar indikator menunjukkan validitas yang baik untuk penelitian ini.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas menguji sejauh mana suatu pengukuran penelitian dapat dipercaya berdasarkan konsistensi yang ditawarkan. Sebuah penelitian dianggap memiliki reputasi yang baik jika dapat menghasilkan data yang dapat dipercaya (Suharsimi, 2007). Uji reliabilitas dianggap dapat dipercaya jika nilai *Cronbach's alpha* $> 0,60$. Berikut ini adalah beberapa hasil uji reliabilitas yang telah dilakukan secara spesifik:

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas Budaya Organisasi OPMAZ

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.758	17

Sumber: *Output SPSS 23* (diolah peneliti)

Berdasarkan uji reliabilitas di atas, dapat dilihat bahwa nilai signifikansinya adalah 0,758 yang berarti $> 0,6$. Maka dapat disimpulkan bahwa indikator terkait budaya organisasi tersebut dinyatakan reliabel.

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas Perubahan Perilaku

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.767	13

Sumber: *Output SPSS 23* (diolah peneliti)

Dari hasil uji reliabilitas di atas, dapat dilihat bahwa indikator-indikator yang berkaitan dengan perubahan perilaku pada santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun terdistribusi secara reliabel karena telah memenuhi syarat di mana nilai signifikansi mencapai 0,767 yang berarti $> 0,6$.

Deskripsi Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan bertujuan untuk menentukan kedua variabel berdistribusi normal atau mendekati normal. Peneliti memanfaatkan teknik Kolmogorov-Smirnov di *software* SPSS versi 23, dengan menggunakan kriteria signifikansi $> 0,05$. Apabila nilai signifikansi uji lebih besar dari 0,05, maka data dianggap normal dan sebaliknya jika kurang dari 0,05.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		<i>Unstandardized Residual</i>
N		76
<i>Normal Parameters^{a,b}</i>	<i>Mean</i>	.0000000
	<i>Std. Deviation</i>	3.66167262
<i>Most Extreme Differences</i>	<i>Absolute</i>	.079
	<i>Positive</i>	.079
	<i>Negative</i>	-.054
<i>Test Statistic</i>		.079
<i>Asymp. Sig. (2-tailed)</i>		.200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Output SPSS 23 (diolah peneliti)

Dari data tersebut terlihat bahwa hasil dari *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar 0,200 yang artinya lebih dari 0,05 dan dapat disimpulkan bahwasanya data peneliti terdistribusi secara normal.

Uji Linearitas

Uji Linearitas bertujuan agar mengetahui hubungan linearitas atau tidak signifikannya antara variabel bebas dan variabel terikat. Peneliti menggunakan SPSS versi 23 dalam proses pengujian linearitas.

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

		ANOVA Table					
			<i>Sum of Squares</i>	<i>df</i>	<i>Mean Square</i>	<i>F</i>	<i>Sig.</i>
Perubahan Prilaku * Budaya Organisasi	<i>Between Groups</i>	<i>(Combined) Linearity</i>	1167.717	23	50.770	3.365	.000
		<i>Deviation from Linearity</i>	946.662	1	946.662	62.746	.000
	<i>Within Groups</i>		221.055	22	10.048	.666	.851
	<i>Total</i>		784.533	52	15.087		
			1952.250	75			

Sumber: Output SPSS 23 (diolah peneliti)

Data yang disajikan dalam tabel menunjukkan bahwa terdapat korelasi linier antara variabel independen, yaitu budaya organisasi OPMAZ dengan variabel dependen perubahan perilaku. Skor nilai dari nilai deviasi yang ada pada uji linier sebesar $0,851 > 0,05$.

Pengujian Hipotesis

Uji Korelasi

Dalam uji korelasi, dilakukan penelitian terhadap hubungan antara dua variabel atau lebih untuk menentukan sejauh mana setiap variabel berkaitan. Hal ini dilakukan dengan mengukur kekuatan dan arah hubungan antara variabel-variabel. Misalnya, dalam penelitian ini uji korelasi dilakukan untuk mengevaluasi hubungan antara variabel budaya organisasi dan perubahan perilaku dengan menggunakan koefisien korelasi *Pearson* untuk menentukan seberapa erat hubungan antar keduanya.

Tabel 7. Hasil Uji Korelasi

<i>Correlations</i>			
		Budaya Organisasi	Perubahan Perilaku
Budaya Organisasi	<i>Pearson Correlation</i>	1	.696**
	Sig. (2-tailed)		.000
	N	76	76
Perubahan Perilaku	<i>Pearson Correlation</i>	.696**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	
	N	76	76

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Program SPSS 23 for Windows

Hasil uji korelasi di atas, terdapat koefisien korelasi *Pearson* antara variabel budaya organisasi (X) dan perubahan perilaku (Y). koefisien korelasi antara kedua variabel adalah 0,696 yang menunjukkan hubungan positif kuat antara budaya organisasi dan perubahan perilaku. Selain itu, nilai signifikansi (Sig.) yang sangat rendah (0,000) menunjukkan bahwa hubungan tersebut signifikan secara statistik. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa terdapat hubungan yang signifikan secara positif antara budaya organisasi dan perubahan perilaku, di mana semakin tinggi tingkat budaya organisasi, maka semakin tinggi pula tingkat perubahan perilaku.

Uji Regresi Linear Sederhana

Uji regresi linear sederhana dilaksanakan guna menguji pengaruh yang ditimbulkan dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Pada pengujian regresi linear sederhana, yakni valid dan reliabel serta normal dan linear. Adapun dasar pengambilan keputusannya adalah jika nilai signifikansi < 0,05 maka variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Namun, jika signifikansi > 0,05, maka variabel X tidak memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Proses uji regresi linear akan dilaksanakan di dalamnya perbandingan t hitung dengan t tabel. Jika t hitung > t tabel, maka variabel X memiliki pengaruh terhadap variabel Y. Jika terjadi sebaliknya, maka variabel X tidak berpengaruh terhadap variabel Y. Uji regresi linear sederhana akan dilaksanakan melalui aplikasi atau *software* SPSS versi 26.

Tabel 8. Hasil Uji Regresi Linear Sederhana

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	12.615	8.190		1.540	.128
	Budaya Organisasi	.828	.099	.697	8.370	.000

a. Dependent Variable: Perubahan Perilaku

Sumber: Program SPSS 23 for Windows

Hasil analisis regresi yang disajikan dalam tabel Koefisien memberikan informasi mendetail mengenai kontribusi masing-masing variabel dalam model, maka dapat diketahui persamaan regresi sederhana sebagai berikut:

$$Y = Bx$$

$$Y = 0,697(X)$$

Berdasarkan persamaan di atas, maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Hasil dari uji regresi di atas adalah menghasilkan konstanta 12,615 dengan standar *error* sebesar 8,190. Namun, dalam pengujian ini menunjukkan nilai tidak signifikan yakni sebesar 0,128, konstanta tetap memberikan informasi tentang nilai *intercept* dari model regresi.
2. Koefisien untuk variabel budaya organisasi adalah 0,828 dengan standar *error* sebesar 0,099.
3. Hasil data regresi menunjukkan tidak signifikan karena $0,128 \geq 0,05$. Dengan demikian maka persamaan regresi menjadi $Y = Bx$ karena melalui titik asal adalah saat pengujian memaksa *intersep* model regresi sama dengan nol.
4. Beta *Standardized Coefficients* sebesar 0,697. Data ini menunjukkan bahwa budaya organisasi OPMAZ memiliki pengaruh yang kuat dan positif terhadap perubahan perilaku.

Uji Analisis Koefisien Determinan

Analisis koefisien determinasi digunakan untuk menilai sejauh mana variabel budaya organisasi OPMAZ memengaruhi perubahan perilaku santri kelas 12 di MA Ma'had Al-Zaytun. Dalam konteks analisis regresi linear, koefisien determinasi (R^2 atau R^2) menggambarkan kontribusi variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

Tabel 9. Hasil Uji Analisis Koefisien Determinasi

Model	Model Summary			
	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.696 ^a	.485	.478	3.686

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi

Sumber: Hasil Perhitungan SPSS 23

Dalam bagian pembahasan penelitian ini, hasil analisis regresi menunjukkan bahwa model yang digunakan untuk memprediksi variabel dependen dengan

menggunakan variabel budaya organisasi sebagai prediktor memiliki koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,485. Ini berarti bahwa sekitar 48,5% variabilitas dalam variabel dependen dapat dijelaskan oleh variabel budaya organisasi. Nilai *Adjusted R Square*, yang disesuaikan untuk jumlah prediktor dalam model, adalah 0,478. Angka ini menunjukkan bahwa model yang diterapkan masih memiliki kekuatan penjelasan yang cukup baik setelah mempertimbangkan jumlah variabel prediktor. Sementara itu, nilai standar error dari estimasi adalah 3,686, yang memberikan indikasi mengenai seberapa akurat prediksi model tersebut terhadap data yang sebenarnya. Secara keseluruhan, model ini menunjukkan hubungan yang signifikan antara budaya organisasi dan variabel dependen.

Pembahasan

Hubungan antara budaya organisasi OPMAZ dan perubahan perilaku pada santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun

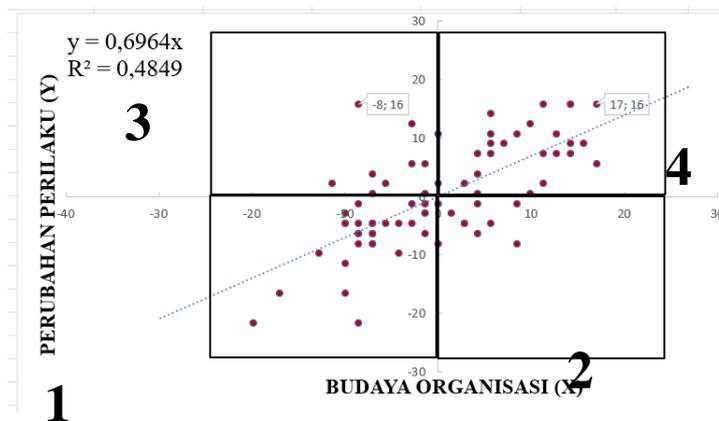
Berdasarkan hasil pengujian korelasi *Pearson*, terdapat hubungan yang signifikan antara budaya organisasi OPMAZ dan perubahan perilaku santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun. Hasil korelasi menunjukkan nilai *Pearson* sebesar 0.696 dengan tingkat signifikansi (Sig. 2-tailed) sebesar 0.000. Hal ini mengindikasikan bahwa terdapat hubungan positif yang kuat antara budaya organisasi OPMAZ dan perubahan perilaku santri, di mana peningkatan dalam budaya organisasi yang baik di OPMAZ berkorelasi dengan tingkat perubahan perilaku santri yang lebih positif.

Signifikansi pada level 0.000 menunjukkan bahwa hubungan ini sangat signifikan secara statistik artinya kecil kemungkinan H_0 benar. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi santri dalam lingkungan OPMAZ berhubungan erat dengan perilaku santrinya. Budaya organisasi yang kuat dan positif memberikan kontribusi dalam menciptakan lingkungan yang mendukung perubahan perilaku yang konstruktif dan produktif. Melalui penerapan nilai-nilai, norma, dan praktik organisasi yang baik sebagaimana indikator penelitian ini terdiri dari lingkungan kerja seperti tingkat inovasi, perhatian terhadap detail, orientasi hasil, perhatian pada orang dan tim, orientasi tim, dan tingkat keagresifan dan kemandapan. Maka santri mendapatkan motivasi, persepsi positif, serta suasana emosional yang kondusif untuk perkembangan perilaku yang diinginkan.

Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa untuk mencapai perubahan perilaku yang positif pada santri, penting untuk memperkuat budaya organisasi dalam OPMAZ, karena dampaknya yang signifikan dan kuat terhadap perilaku santri.

Pengaruh budaya organisasi OPMAZ oleh santri terhadap perubahan perilaku

Berikut ini adalah *scatter plot* persentase total jawaban responden terhadap nilai maksimum dalam hal budaya organisasi OPMAZ terhadap perubahan perilaku pada santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun.



Gambar 1. *Scatter plot* persentase total jawaban responden dalam hal budaya organisasi OPMAZ terhadap perubahan perilaku pada santri sedangkan titik-titik adalah garis regresi.

Gambar di atas menjelaskan pengaruh budaya organisasi terhadap perubahan perilaku berdasarkan hasil analisis regresi linear sederhana. Persamaan regresi yang diperoleh $Y = 0.696x$ dengan koefisien determinasi $R^2 = 0.4849$. Ini menunjukkan bahwa sekitar 48,5% variabilitas dalam perubahan perilaku dapat dijelaskan oleh variasi dalam budaya organisasi. Garis regresi dalam grafik tersebut menunjukkan pengaruh positif antara kedua variabel, di mana peningkatan dalam budaya organisasi dapat memengaruhi peningkatan perubahan perilaku pada santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun.

Pada *scatter plot* di atas menggunakan metode *Standardized coefficients* digunakan dalam regresi linear untuk mengukur kekuatan hubungan antara variabel independen dan dependen di mana mengubah data menjadi skala z-score (standar deviasi), sehingga memungkinkan perbandingan langsung antar variabel yang berbeda skalanya. Kemudian, berdasarkan hasil pengujian tersebut garis regresi berbentuk garis putus-putus menunjukkan linear positif antara variabel budaya organisasi (X) terhadap variabel perubahan perilaku (Y) lalu titik-titik data tersebar di sekitar garis regresi, mengindikasikan kekuatan hubungan yang sedang hingga kuat. Hasil dari penyebaran titik-titik data membentuk 4 kategori responden hasil penelitian yakni:

Tabel 10. Pembahasan Kategori *Scatter Plot*

Kuadran	Kategori	Jumlah	Skor (%)
1	Budaya Organisasi (-) dan Perubahan Perilaku (-)	31	41%
2	Budaya Organisasi (+) dan Perubahan Perilaku (-)	11	14%
3	Budaya Organisasi (-) dan Perubahan Perilaku (+)	8	11%
4	Budaya Organisasi (+) dan Perubahan Perilaku (+)	26	34%
Total		76	100%

Data yang tersedia menunjukkan distribusi hasil *scatter plot* mengenai budaya organisasi dan perubahan perilaku dalam 4 kuadran berbeda. Sekitar 41% responden melaporkan bahwa mereka berada di kuadran dengan budaya organisasi yang cukup mendukung dan tidak mengalami perubahan perilaku yang signifikan, menandakan kekurangan dukungan dalam organisasi. Sementara itu, 14% merasa bahwa budaya organisasi mereka positif namun tidak mengalami perubahan perilaku, menunjukkan bahwa meskipun lingkungan mendukung namun cukup mempengaruhi perilaku mereka.

Sebaliknya, 11% responden mengalami perubahan perilaku yang positif meskipun budaya organisasi mereka cukup mendukung, menunjukkan bahwa perubahan bisa terjadi meski tanpa dukungan budaya yang kuat. Akhirnya, 34% dari responden berada di kuadran ideal di mana budaya organisasi yang positif beriringan dengan perubahan perilaku yang baik, menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung secara langsung mempengaruhi perilaku yang diinginkan. Hasil ini menggarisbawahi pentingnya budaya organisasi dalam memfasilitasi perubahan perilaku dan mengidentifikasi area yang mungkin memerlukan perbaikan.

Tabel 11. Hasil Regresi Memprediksi Kategori Budaya Organisasi OPMAZ Terhadap Perubahan Perilaku Pada Santri Kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun.

Total	Kategori	Skor (%)
39	Tingkat budaya organisasi cukup dan perubahan cukup	51%
37	Tingkat budaya organisasi baik dan perubahan baik	49%
Total		100%

Hasil analisis regresi berdasarkan *scatter plot* menunjukkan 2 kategori utama terkait budaya organisasi dan perubahan. Pertama, 51% responden berada dalam kategori di mana tingkat budaya organisasi dianggap cukup dan perubahan juga dianggap cukup. Ini menandakan bahwa meskipun budaya organisasi tidak mencapai tingkat yang sangat baik dan masih memberikan dampak positif yang memadai pada perubahan yang terjadi. Kedua, 49% responden melaporkan bahwa mereka mengalami tingkat budaya organisasi yang baik serta perubahan yang baik. Ini menunjukkan bahwa lingkungan yang mendukung secara signifikan berkontribusi pada perubahan yang diinginkan. Dengan demikian, data ini menggambarkan bahwa ada hubungan yang kuat antara kualitas budaya organisasi dan hasil perubahan, dengan hampir seimbang proporsi responden dalam kedua kategori tersebut.

Tabel 12. Hasil Contoh Kategori Kuadran Scatter Plot

Standardized coefficients			
Zx	Zy	Y-Prediksi	Kategori

-20	-22	-14	1
4	-6	3	2
-11	2	-8	3
11	7	8	4

Selanjutnya yaitu nilai-nilai dalam budaya organisasi yang diukur menunjukkan bahwa nilai dari *Standardized* variabel X pada kategori 1 sebesar -20, kemudian nilai *Standardized* variabel Y sejumlah -22 dan Y-Prediksi sebesar -14 maka menjelaskan santri cukup berbudaya organisasi OPMAZ dan cukup mengubah perilaku.

Pada kategori 2 *Standardized* variabel X sebesar 4, selanjutnya *Standardized* variabel Y sebesar -6 dan Y-Prediksi sejumlah 3 maka disimpulkan bahwa santri menerapkan dengan baik budaya organisasi dan cukup mengubah perilaku. Kategori 3 *Standardized* variabel X sebesar -11, dan *Standardized* variabel Y sebesar 2 kemudian Y-Prediksi sejumlah -8 maka dijelaskan santri cukup budaya organisasi dan mengubah perilaku menjadi baik. Terakhir, kategori 4 dengan *Standardized* variabel X sejumlah 11, *Standardized* variabel Y sebesar 7 kemudian Y-Prediksi sebesar 8 maka menunjukkan bahwa santri dengan budaya organisasi yang baik dan mengubah perilaku menjadi baik pula.

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka kesimpulan dalam penelitian ini terdapat hubungan positif yang signifikan antara budaya organisasi OPMAZ dan perubahan perilaku santri kelas 12 MA Ma'had Al-Zaytun, dengan nilai korelasi *Pearson* sebesar 0.696 dan tingkat signifikansi 0.000. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam budaya organisasi OPMAZ berhubungan erat dengan perubahan perilaku santri yang lebih positif. Budaya organisasi yang kuat dan positif berkontribusi pada penciptaan lingkungan yang mendukung perubahan perilaku baik serta produktif.

Hasil analisis regresi linear menunjukkan bahwa sekitar 48,5% variabilitas dalam perubahan perilaku dapat dijelaskan oleh variasi dalam budaya organisasi. Ini berarti hampir setengah dari variasi dalam perubahan perilaku santri dapat dipengaruhi oleh tingkat budaya organisasi. Data scatter plot menunjukkan adanya hubungan linear positif antara budaya dan perubahan perilaku. Mayoritas responden berada pada kategori di mana budaya organisasi dianggap cukup baik dan perubahan perilaku juga dianggap cukup baik, sementara sebagian lainnya menunjukkan perubahan perilaku yang positif atau baik. Distribusi yang hampir seimbang antara kategori "tingkat budaya organisasi cukup dan perubahan perilaku cukup" serta "tingkat budaya organisasi baik dan perubahan perilaku baik" menunjukkan adanya peluang untuk meningkatkan jumlah santri yang mencapai hasil yang lebih baik dalam hal budaya organisasi dan perubahan perilaku.

BIBLIOGRAFI

- Atqiya, A. N., & Pawito, A. P. (2022). Anxiety/Uncertainty Management in Santri's Cultural Communication of Al-Muayyad Surakarta Islamic Boarding School in 2021/2022. *Journal of International Conference Proceedings (JICP) Vol, 5(5)*, 212–221.
- Baety, N., & Rojuaniah, R. (2022). Servant Leadership, Organizational Culture and Organizational Citizenship Behavior on Innovative Work Behavior. *Management Analysis Journal*, 11(1). <https://doi.org/10.15294/maj.v11i1.54626>
- Darim, A. (2020). Manajemen Perilaku Organisasi Dalam Mewujudkan Sumber Daya Manusia Yang Kompeten. *Munaddhomah: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1). <https://doi.org/10.31538/munaddhomah.v1i1.29>
- Entayani Upasuji, N. K., & Satrya, I. G. B. H. (2020). Kreitner, Robert and Angelo Kinicki, 2001. *Organizational Behavior*. Fifth Edition. Irwin McGraw-Hill. E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana, 9(12).
- Feel, N. H., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh disiplin kerja, budaya organisasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Penelitian Ipteks*, 3(2), 176–185.
- Fauzan, M. O., & Fathiyah, F. (2017). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, GAYA KEPEMIMPINAN DAN PENGAWAS TERHADAP MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS PEKERJAAN UMUM (PU) KABUPATEN BATANG HARI JAMBI. *J-MAS (Jurnal Manajemen Dan Sains)*, 2(2). <https://doi.org/10.33087/jmas.v2i2.29>
- Fauzi, F., Iba, Z., & Sutoyo, S. (2021). IMPLEMENTASI MANAJEMEN KOMUNIKASI DALAM ORGANISASI. *Jurnal Ilmiah Manajemen Muhammadiyah Aceh*, 10(2). <https://doi.org/10.37598/jimma.v10i2.896>
- Firdaus, A., Anggriawan, A., Nurfauziah, A., & Mahmudah, G. (2023). Asumsi-Asumsi Dasar Penelitian Tindakan Kelas. *Jurnal Kreativitas Mahasiswa*, 1(2).
- Fitriani, D. (2019). Penerapan Metode Kuantitatif Dalam Penelitian Ilmiah Mahasiswa. *PROSIDING SEMINAR Nasional Pengabdian Pada Masyarakat (SNPMas)*.
- Giri Prawiyogi, A., Latifatu Sadiah, T., Purwanugraha, A., & Nur Elisa, P. (2021). Penggunaan Media Big Book untuk Menumbuhkan Minat Baca Siswa di Sekolah Dasar. *Jurnal Basicedu*, 8(1).
- Hatta, H. M., & Parahyanti, E. (2016). Hubungan Antara Identitas Organisasi dan Perilaku Kerja Inovatif di Industri Kreatif: Studi pada Karyawan Perusahaan X *The Relationship Between Organizational Identity and Innovative Work Behavior in Creative Industry: A Study Among Employees of X Company*. In *Jurnal Psikogenesis (Vol. 4, Issue 1)*.
- Hayatunnisa, S. (2022). Pengaruh Exspor Impor Inflasi Dan Fdi Terhadap Produk Domestic Bruto Atau PDB Di Rusia Dan Amerika Periode. <https://www.proquest.com/working-papers/pengaruh-exspor-impor-inflasi-dan-fdi-terhadap/docview/2720225160/se-2?accountid=215586>
- Hidayati, S. R., Reliani, R., Nasrullah, D., & Retnaningtyas, E. (2021). The Relationship between Learning Motivation and Learning Achievement in Students Organizing

- in the Faculty of Health Sciences, Muhammadiyah University of Surabaya. *MAGNA MEDICA Berkala Ilmiah Kedokteran Dan Kesehatan*, 1(3). <https://doi.org/10.26714/magnamed.1.3.2016.31-45>
- Ichsan, B. (2018). Penerapan Teori Perubahan Perilaku Kesehatan Dalam Menghadapi Pandemi Covid-19: Literatur. Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Jufrizen, J., & Rahmadhani, K. N. (2020). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai dengan lingkungan kerja sebagai variabel moderasi. *JMD: Jurnal Riset Manajemen & Bisnis Dewantara*, 3(1), 66–79.
- Luthfah, N. A., Agung, S., Aminda, R. S., & Hanifan, M. Z. (2021). PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP PERILAKU INDIVIDU. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 4(3), 305–316.
- Lahtifah, I., & Kurniawati, A. F. (2021). Dampak Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi Dan Perilaku Kerja Inovatif Terhadap Kinerja Pegawai Sekolah Tinggi Manajemen Informatika Dan Komputer (STMIK) AUB Surakarta. *Bhirawa: Journal Of Marketing And Commerce*, 6(1).
- Maulana. (2020). Budaya Organisasi Habudin. In *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* (Vol. 1, Issue 1).
- Meryati, M., Meidarti, T., & Asti, E. G. (2018). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Motivasi Kerja Guru Terhadap Mutu Pendidikan Di Bekasi. *Jurnal Manajemen Kewirausahaan*, 15(1), 83–98.
- Tabroni, I., saipul Malik, A., & Budiarti, D. (2021). Peran Kyai Dalam Membina Akhlak Santri Di Pondok Pesantren Al-Muinah Darul Ulum Desa Simpangan Kecamatan Wanayasa. *Jurnal Pendidikan, Sains Sosial, Dan Agama*, 7(2), 108–114.
- Taradita, I., & Wibawa, I. M. A. (2019). Pengaruh Pemberdayaan Psikologis Dan Budaya Organisasi Terhadap Perilaku Inovatif. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 3417.
- Rini, Y. W., & Ismail, I. (2023). Exploration of Leadership and Adaptation Strategies to Organizational Change. *Indonesian Journal of Contemporary Multidisciplinary Research*, 2(5). <https://doi.org/10.55927/modern.v2i5.5991>
- Sari, M. (2023). Pengaruh Perilaku Organisasi dalam Pendidikan. *MUDABBIR Journal Reserch and Education Studies*, 2(2). <https://doi.org/10.56832/mudabbir.v2i2.222>

Copyright holder:

Zahra Asyidda Najibullah, Muhammad N. Abdurrazaq, Sobirin (2025)

First publication right:

Syntax Admiration

This article is licensed under:

