

HUBUNGAN ANTARA BUDAYA ORGANISASI DENGAN PERILAKU PROSOSIAL PADA MAHASISWA DI YOGYAKARTA

Abd Razik

Universitas Aisyiyah Yogyakarta

Email: Abdrziklatonau77@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Received :05-01-2026

Revised :17-01-2026

Accepted :22-01-2026

Keywords: Students,
Organizational Culture,
Prosocial Behavior

DOI: <https://doi.org/10.62335>

ABSTRACT

The development of organizations today has certainly expanded significantly, both through prosocial work programs and the culture of internal organizational interaction itself, which is increasingly progressing. This study aims to analyze the relationship between organizational culture and prosocial behavior among university students in Yogyakarta. The research method used in this study was quantitative, employing a correlational approach using the Spearman correlation technique with respondents from college students currently working in organizations in the Yogyakarta area. The results of this study indicate a relationship between prosocial behavior and organizational culture. This is evidenced by the Spearman correlation value (0.347) and a p-value of 0.000, which is categorized as a moderate relationship. These results indicate that a positive and conducive organizational culture will be more effective through a campus environment that supports cooperation and participation and can encourage students to demonstrate prosocial behaviors such as mutual assistance, cooperation, and contribution.

ABSTRAK

Perkembangan dunia organisasi saat ini tentunya sudah lebih meluas secara keseluruhan baik melalui program kerja prososial atau budaya interaksi organisasi internal itu sendiri yang semakin

hari semakin mengalami kemajuan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis hubungan antara budaya organisasi dengan perilaku prososial pada mahasiswa di Yogyakarta. Metode penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan korelasional dengan menggunakan teknik korelasi spearman dengan responden mahasiswa perguruan tinggi yang sedang berada dalam organisasi di wilayah Yogyakarta. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan antara Perilaku prososial dengan budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan didapatkannya nilai korelasi Spearman menunjukkan (0,347) dan nilai p-value 0,000, dimana nilai ini termasuk dalam kategori hubungan sedang dan hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang positif dan kondusif akan bisa lebih efektif lagi dengan melalui lingkungan kampus yang mendukung kerjasama dan partisipasi serta dapat mendorong mahasiswa untuk menunjukkan perilaku prososial seperti saling membantu, bekerja sama, dan berkontribusi.

PENDAHULUAN

Perilaku prososial merupakan perilaku positif yang dapat berguna untuk mendukung pengembangan sikap sosial yang baik dalam penyesuaian diri dalam lingkungan (Susanto 2018). Untuk membantu penyesuaian diri dengan berperilaku sosial terdiri atas tindakan yang tidak menguntungkan diri sendiri, membantu orang lain, menunjukkan empati, kerja sama, peduli, serta adanya kedermawanan. Perilaku sosial juga dapat dimaknai dengan kemampuan menyadari posisi orang lain, menafsirkan kebutuhan sesama dan menyadari orang lain dalam keperluan membutuhkan bantuan sehingga tanpa disadari hal-hal tersebut adalah perilaku yang tidak direncanakan.

Perilaku prososial meliputi segala bentuk tindakan yang dilakukan atau direncanakan maupun tanpa sadar untuk menolong orang lain yang sedang dalam kesusahan tanpa memperdulikan motif-motif yang akan ditolong (Widianingsih, 2015). Mahasiswa UNY contohnya, Menurut pengalaman salah satu teman peneliti yang pernah menjabat disalah satu organisasi dengan berdasarkan obrolan kami di satu waktu, ungkapnya bahwa banyak dari mahasiswa dikampus mereka tidak mau ikut menyibukan diri dengan hal diluar perkuliahan, dengan alasan takut jika mereka berorganisasi maka perkuliahan mereka akan terganggu, padahal jika mahasiswa tersebut bisa membagi waktu dengan tepat sudah tentu hal tersebut tidak akan terjadi.

Selanjutnya budaya adalah hasil dari produksi masyarakat yang berwujud maupun bersifat abstrak sebagai pedoman untuk melakukan aktivitas sehari-hari. Budaya dalam konteks Psikologi, Luthans & Doh, (Sufyah, 2015), didefinisikan sebagai sebuah pengetahuan yang dapat diperoleh oleh semua orang dan digunakan untuk menggambarkan pengalamannya serta menimbulkan perilaku sosial. Selanjutnya

organisasi adalah suatu kelompok sosial terdiri dari latar belakang berbeda yang memiliki ideologi, cita-cita dan harapan yang direalisasikan untuk mencapai hasil bersama.

Dalam hal ini budaya juga merupakan sebuah sistem nilai-nilai yang diyakini oleh seluruh anggota organisasi dan dapat dipelajari, diterapkan, serta dikembangkan secara berlanjut sehingga berfungsi sebagai sistem perekat, serta dapat dijadikan acuan perilaku dalam organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Antonius, 2017). Setiap organisasi memiliki karakteristik berbeda-beda yang awalnya dibentuk oleh para pendiri organisasi dan selanjutnya akan berkembang sesuai dengan perkembangan organisasi itu sendiri.

Budaya organisasi juga bisa dikatakan sebagai serangkaian nilai-nilai dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi dan budaya organisasi yang mampu memusatkan perhatian secara tidak langsung kepada kinerja organisasi, baik itu organisasi profit atau non profit. Tentunya sikap prososial mahasiswa yang hadir adalah hasil dari proses yang lahir dari budaya organisasi yang dominan membentuk sikap peduli kepada masyarakat yang terus ditanamkan melalui kegiatan organisasi secara sistematis. Dalam hal ini peneliti pernah menjadi pengurus dalam BEM KM UNISA dan melihat sikap prososial seperti contohnya program Unisa Berbagi pada saat Ramadhan adalah salah satu kegiatan prososial yang cukup tinggi yang sering dilakukan suatu organisasi dan inilah yang merupakan bentuk perhatian yang menguntungkan atau mempengaruhi kondisi fisik atau psikis orang menjadi lebih baik yang dilakukan berdasarkan suka-rela tanpa mengharap imbalan dari orang lain.

Berdasarkan hasil wawancara peneliti dengan beberapa mahasiswa Universitas Aisyiyah Yogyakarta pada bulan maret 2024 kemarin mengungkapkan bahwa nilai-nilai kerja sama yang terkandung dalam organisasi turut membentuk perilaku prososial yang haus akan peduli terhadap sesama di lingkungan masyarakat. Sebagai bentuk peduli nyata organisasi BEM KM UNISA melakukan aksi sosial membagikan makanan dan mengajarkan anak-anak membaca dan menulis di kampung sekitar kampus. Kegiatan tersebut akan melahirkan generasi yang terus peduli terhadap lingkungan sosial karena kebiasaan akan melahirkan perilaku prososial. Namun sayangnya dalam hal ini tidak semua elemen BEM KM mau dan bisa melakukan program tersebut sebagai bentuk perilaku prososial. Mereka juga mengatakan masih banyak mahasiswa yang hanya numpang nama sebagai panitia namun tidak hadir saat proses kegiatan berlangsung. Berdasarkan penjelasan di atas, peneliti tertarik untuk menganalisis mengenai pengaruh budaya organisasi terhadap perilaku prososial pada mahasiswa di Yogyakarta.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kuantitatif. Dengan menggunakan pendekatan korelasional, yakni teknik analisis data kuantitatif untuk mengetahui hubungan antara dua atau lebih variabel. Validitas yang digunakan dalam penelitian ini adalah validitas isi (*content validity*) yang menunjukkan sejauh mana item-item dalam tes mencakup keseluruhan kawasan isi yang hendak diukur oleh tes

tersebut. Dalam penelitian ini, pengujian terhadap isi tes menggunakan *professional judgement*, yaitu orang yang memiliki keahlian dalam bidangnya, sehingga peneliti meminta pertimbangan kepada dosen pembimbing untuk mengetahui sejauh mana aitem-aitem tersebut mencerminkan perilaku yang hendak diukur. Rumus utama untuk uji validitas isi (*content validity*) adalah $CVR = (n_e - N/2)/(N/2)$, dimana n_e adalah jumlah panelis ahli yang menilai aitem tersebut dan N adalah jumlah total panelis. Untuk menghitung validitas isi secara keseluruhan maka perlu menghitung *Content Validity Index* (CVI) yang merupakan rata-rata CVR untuk semua item yang tidak di eliminasi. Teknik reliabilitas yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan analisis *Alpha Cronbach* untuk mencari reliabilitas dari dua variabel. Analisis data menggunakan program SPSS 16.0 *for Windows*. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik korelasi *spearman*. Dalam penelitian ini pengujian normalitas data menggunakan uji normalitas data dengan *Kolmogorov Smirnov* dalam SPSS 16.0. Persyaratan data disebut normal jika probabilitas atau $p > 0,05$. Metode yang digunakan untuk menguji hipotesis penelitian adalah teknik korelasi *spearman*, yaitu metode statistik yang digunakan untuk menguji dugaan tentang adanya hubungan antara variabel apabila datanya berskala ordinal (rangking) atau berskala rasio/interval namun tidak memenuhi asumsi normalitas (Sudarno. 2017). Pada uji ini, nilai korelasi tidak dihitung berdasarkan nilai aktual data, melainkan melalui peringkat yang sudah diberikan pada data. Koefisien korelasi ini digunakan untuk mengukur derajat erat tidaknya hubungan antar satu variabel terhadap variabel lainnya dimana pengamatan pada masing-masing variabel tersebut didasarkan pada pemberian peringkat tertentu yang sesuai dengan pengamatan serta pasangannya. Keseluruhan komputasi data menggunakan paket program komputer SPSS 16 for windows.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Penelitian

a. Gambaran lokasi penelitian

Penelitian dilakukan di Provinsi D.I Yogyakarta pada bulan November 2025. Penelitian ini ditunjukan untuk mahasiswa yang berkuliah di Yogyakarta. Dan juga penelitian ini di lakukan dengan sistem online yang pengambilan datanya menggunakan *google form* selama 11 hari dan mendapatkan 103 responden. Dalam menyebarkan skala hingga mendapatkan responden yang sesuai dengan kriteria subjek penelitian, peneliti menghubungi langsung beberapa responden yang merupakan mahasiswa organisasi di beberapa tempat perkuliahan yang ada di Yogyakarta, dengan melalui pesan singkat pada media online berupa WhatsApp, Instagram dan juga Telegram. Peneliti ini juga menghubungi beberapa responden secara langsung yang sudah dikenal yang sedang menjadi anggota dalam suatu organisasi di tempat perkuliahan mahasiswa tersebut guna untuk menyebarkan kuisioner penelitian secara langsung.

B. Karakteristik Subjek

a. Jenis Kelamin

Berdasarkan data pada tabel 1 yang menunjukkan data frekuensi karakteristik responden penelitian berdasarkan sebaran jenis kelamin dibawah ini :

Tabel 1 Sebaran jenis kelamin responden Jenis Kelamin

	F	%
Laki-laki	49	47.6
Perempuan	53	51.5
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini terdiri dari responden laki-laki dan perempuan. Responden laki-laki sendiri 54 orang dengan presentase sebesar 52,4%. Sementara responden perempuan pada penelitian ini berjumlah 49 orang dengan presentase sebesar 47,6%. Sehingga dapat kita ketahui responden penelitian ini lebih di dominasi oleh responden dengan jenis kelamin laki-laki.

b. Jenis Usia

Berdasarkan data pada tabel 2 yang menunjukkan data frekuensi karakteristik responden penelitian berdasarkan sebaran jenis usia dibawah ini:

Tabel 2 sebaran jenis usia respond

USIA	F	%
20	10	9.7
21	44	42.7
22	38	36.9
23	9	8.7
24	1	1.0
25	1	1.0
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini terdiri dari beragam macam kategori umur, mulai dari umur 20-24 tahun, dengan responden terbanyak ada di kategori umur 21 tahun orang dengan presentase sebesar 42,7% dan yang paling sedikit ada pada umur 24 tahun orang dengan presentase sebesar 1.0%. Sehingga dapat kita ketahui responden penelitian ini lebih di dominasi oleh kategori umur 21 tahun.

c. Pendidikan

Berdasarkan data pada tabel 3 yang menunjukkan data frekuensi karakteristik responden penelitian berdasarkan sebaran jenis pendidikan dibawah ini:

Tabel 3 Sebaran jenis pendidikan responden

PENDIDIKAN	F	%
UGM	7	6.8
UMY	14	13.6
UWM	11	10.7
SADHAR	6	5.8
UST	1	1.0
UKDW	2	1.9
UAD	20	19.4
UNISA	3	2.9
UTY	6	5.8
UNRIYO	3	2.9
STIKOM	1	1.0
POLTEKES	2	1.9
UIN	1	1.0
UNY	20	19.4
UAS	1	1.0
UNJAYA	2	1.9
Total	103	100.0

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa responden pada penelitian ini terdiri dari beragam macam kategori pendidikan, mulai dari UGM, UMY, UWM , SADHAR , UST, UKDW, UAD, UNISA, UTY, UNRIYO, STIKOM, POLTEKES, UIN, UNY, UAS, dan juga UNJAYA. dengan responden terbanyak ada di kategori pendidikan pada UNY dan UAD dengan presentase sebesar 19,4% dan yang paling sedikit ada di kategori pendidikan pada UST, STIKOM, UIN, dan UAS dengan presentase sebesar 1.0%. Sehingga dapat kita ketahui responden penelitian ini lebih di dominasi oleh kategori pendidikan pada UNY dan juga UAD.

C. Taraf Perilaku Sosial

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi yang telah dilakukan melalui IBM Statistik versi 25.0 dapat diketahui taraf/skor perilaku prososial responden pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4 Taraf Perilaku Prososial

	Rentang Nilai	F	%
Rendah	$X < M - 1SD$	11	10.7
Sedang	$M - 1SD < = X < M + 1SD$	92	89.3
Tinggi	$M + 1SD < = X$	0	0
Total	103	103	100.0

Dari tabel diatas dapat diketahui sebanyak 11 responden atau 10,7% responden berada pada taraf perilaku prososial rendah, dan 92 responden atau 89,3% responden berada pada taraf perilaku prososial sedang. Maka dapat diketahui responden pada variabel perilaku prososial dengan responden 103 orang atau 100,0% di dominasi oleh taraf perilaku prososial sedang dalam lingkungan sosialnya.

D. Taraf Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil analisis kategorisasi yang telah dilakukan melalui IBM Statistik versi 25.0 dapat diketahui taraf/skor Budaya Organisasi responden penelitian pada penelitian pada tabel berikut ini:

Tabel 5 Budaya Organisasi

	Rentang Nilai	F	%
Rendah	$X < M - 1SD$	7	6.8
Sedang	$M - 1SD \leq X < M + 1SD$	96	93.2
Tinggi	$M + 1SD \leq X$	0	0
Total		103	100.0

Dari tabel diatas dapat diketahui sebanyak 7 responden atau 6,8% responden berada pada taraf budaya organisasi tingkat rendah, dan 96 responden atau 93,2% responden berada pada taraf budaya organisasi sedang. Maka dapat diketahui responden pada variabel Budaya organisasi dengan responden 103 orang atau 100,0% di dominasi oleh taraf budaya organisasi sedang dalam lingkungan organisasinya.

E. Hasil Penelitian

1. Uji Reliabilitas

Tabel 6 Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach alpha	Keterangan
Perilaku sosial>Budaya Organisasi	0.949	Reliabel

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dalam tabel diatas dapat diketahui bahwa indikator dari variabel dalam penelitian ini memiliki nilai Cronbach Alpha yang mendekati 1,00. Maka dari itu dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah reliabel dalam penelitian yang dilakukan.

2. Uji Normalitas

Pada uji normalitas penelitian menggunakan Non-Parametrec One Sampel Kolmogorov-Smirnov dengan metode exact. Data terdistribusi normal apabila nilai signifikan $> 0,05$

**Tabel 7 Uji Normalitas
Variabel Budaya Organisasi dan Variabel Perilaku Prososial**

Variabel	Taraf Signifikansi (p)	Keterangan
Perilaku Prososial	0,001	Data Terdistribusi Tidak Normal
Budaya Organisasi	0,001	Data Terdistribusi Tidak Normal

Berdasarkan hasil uji normalitas variabel Syndrome Fear Of Missing Out menunjukkan nilai signifikan 0,001` variabel perilaku prososial dan nilai signifikan 0,001 variabel Budaya organisasi yang mana nilai tersebut $>0,05$. Dapat disimpulkan bahwa data yang diuji dalam penelitian terdistribusi tidak normal.

3. Uji Linearitas

Uji linearitas ini bertujuan guna mengetahui apakah terdapat hubungan yang linear atau tidak signifikan antar variabel. Kedua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila nilai signifikan (Deviation from linearity) $>0,005$. Berdasarkan uji linearitas yang telah dilakukan mendapatkan hasil sebagai berikut:

Tabel 8 Uji Linearitas Budaya Organisasi*Perilaku Prososial

Keterangan	Budaya Organisasi		Perilaku Prososial
	F	Sig	F
Linear	159.054	.000	159.054

Hasil uji linieritas menunjukkan nilai Linearity Sig sebesar 0.000. Berdasarkan tabel output, nilai uji Linearity Sig $<$ nilai α (0.05), sehingga dapat disimpulkan bahwa hubungan antar variabel telah linier atau asumsi linieritas telah terpenuhi.

4. Uji Hipotesis

Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan Perilaku prososial dengan Budaya organisasi. Uji hipotetsis ini dilakukan dengan teknik analisis korelasi Spearman pada SPSS versi 25.0 yang ditunjukkan dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 9 Uji Hipotesis

Uji Korelasi	Korelasi Spearman	P-value	Keterangan
Budaya Organisasi > Perilaku Prososial	0.347	0.000	Signifikan

Berdasarkan hasil analisis korelasi Spearman, terdapat hubungan yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Perilaku Prososial pada mahasiswa di Yogyakarta, dengan koefisien korelasi sebesar 0,347 dan nilai p-value 0,000. Nilai p-value yang lebih kecil dari 0,05 menunjukkan bahwa hubungan ini signifikan secara statistik, artinya tingkat Budaya Organisasi yang dimiliki mahasiswa berhubungan dengan tingkat Perilaku Prososial mereka. Dalam penelitian ini sumbangan efektif dari budaya organisasi terhadap perilaku prososial mahasiswa adalah sekitar 12,04%, yang didapatkan dari rumus mencari sumbangan efektif ($r^2 \times 100\%$), ini berarti bahwa sekitar 12,04% variasi dalam perilaku prososial mahasiswa dapat di jelaskan oleh budaya organisasi, sedangkan sisanya (87,96%) di pengaruhi oleh faktor lain.

Pembahasan

Pada penelitian ini dilakukan dengan maksud dan tujuan guna mengetahui adanya hubungan antara Perilaku Prososial dengan Budaya Organisasi mahasiswa yang ada di Yogyakarta. Berdasarkan analisis yang telah dilakukan oleh peneliti, di dapatkan hasil analisis yang telah di lakukan oleh peneliti bahwa terdapat hubungan antara Perilaku prososial dengan budaya organisasi. Hal ini dibuktikan dengan didapatkannya nilai korelasi Spearman menunjukan (0,347) dan nilai p-value 0,000, dimana nilai ini termasuk dalam kategori hubungan sedang, yang menunjukkan bahwa hubungan antara Budaya Organisasi terhadap Perilaku Prososial mahasiswa tidak terlalu kuat, namun tetap nyata. Serta hasil hipotesis yang diajukan pada penelitian ini yang mana terdapat hubungan antara dua variabel pada penelitian ini dan dapat di simpulkan bahwa hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini di terima.

Secara konseptual, hasil ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi yang positif dan kondusif akan bisa lebih efektif lagi dengan melalui lingkungan kampus yang mendukung kerjasama dan partisipasi serta dapat mendorong mahasiswa untuk menunjukkan perilaku prososial seperti saling membantu, bekerja sama, dan berkontribusi dalam kegiatan sosial baik di sekitar wilayah kampus atau ke daerah lainnya. Meskipun pengaruhnya sedang, upaya memperkuat budaya organisasi di lingkungan kampus tetap berpotensi tinggi untuk meningkatkan perilaku prososial mahasiswa dengan lingkungan sekitarnya.

Hal ini tentunya sejalan dengan hasil penelitian oleh Ipah (2024) yang menghasilkan bahwa adanya hubungan antara penerapan Budaya Organisasi dengan Perilaku Prososial pada mahasiswa, serta di perkuat dengan teori oleh Edgar Schein (2010) yang mengatakan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan keyakinan, nilai, dan norma yang tidak disadari yang diterima oleh anggota dan mengarahkan perilaku mereka yang tanpa mereka sadari bahwa kedua hal itu memiliki hubungan.

KESIMPULAN

Berdasarkan pembahasan dan hasil penelitian ini dapat disimpulkan :

1. Pada tabel distribusi responden penelitian berdasarkan jenis kelamin menunjukkan persentase terbesar dalam penelitian ini ialah responden dengan jenis kelamin laki-

laki dengan persentase sebesar 52,4% atau sebanyak 54 orang dari 103 responden. Sedangkan persentase responden perempuan sebesar 47,6% atau sebanyak 49 orang dari 103 responden.

2. Berdasarkan dari hasil uji hipotesis ditemukan bahwa variabel Perilaku prososial memiliki hubungan yang signifikan dengan variabel Budaya organisasi yang ditandai dengan nilai $p < 0,000 < 0,05$ dan rhitung $(0,347) > rtabel$. Nilai rsquared 0 dengan demikian besar sumbangan efektifitas sebesar 34,7%.
3. Hasil penelitian menunjukkan taraf Perilaku prososial dan Budaya organisasi pada responden penelitian ini berada sama-sama di taraf tinggi. Hal tersebut membuktikan bentuk hipotesis yang saling berkaitan karena hasil dari penelitian taraf variabel perilaku prososial dan budaya organisasi menunjukkan kategori tinggi.

DAFTAR PUSTAKA

- Kast, Freemont & James, E. Rosemzweig. 2002. Organisasi dan manajemen (Terjemahan oleh A. Hasyimi Ali). Edisi keempat. Jakarta: Bumi Aksara.
- Ndraha, Talizuduhu. 2003. Budaya Organisasi. Jakarta: Rineka Cipta.
- Robbins, Stephen. 2008. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Penerbit PT Indeks. Jakarta.
- Abu Ahmadi, 2007. *Psikologi Sosial, Cetakan Ke-3/Edisi Revisi*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Agoes Dariyo. 2004. *Psikologi Perkembangan Remaja*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Alex Sobur. 2011. *Psikologi Umum: Dalam Lintasan Sejarah*. Bandung: Pustaka Setia.
- Chaplin, J. P. 2006. *Kamus Lengkap Psikologi* (diterjemahkan oleh Kartini Kartono). Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Desmita. 2008. *Psikologi Perkembangan*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Mohammad Ali dan Mohammad Asrori. 2010. *Psikologi Remaja: Perkembangan Peserta Didik*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Santrock, John W 2003. *Adolesence Perkembangan Remaja. Alih Bahasa: Shinto B. Adelar, Sherlysaragih*. Jakarta: Erlangga.
- Sarlito Wirawan Sarwono. 2012. *Psikologi Remaja (Edisi Revisi)*. Jakarta: RajaGrafindoPersada.
- Syamsu Yusuf L.N. 2011. *Psikologi Perkembangan Anak dan Remaja*. Bandung: Remaja Rosda Karya.
- Syamsu Yusuf LN.dan Nani M. Sugandhi. 2011. *Perkembangan Peserta Didik: Mata Kuliah Dasar Profesi (MKDP) bagi para Mahasiswa Calon Guru di Lembaga Pendidikan Tenaga Kependidikan (LPTK)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Sutrisno, H. E. (2019). *Budaya organisasi*. Prenada Media
- Samsudin, I. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi Sekolah Dan Manajemen Sarana Prasarana Terhadap Prestasi Sekolah (Studi pada SMK di Kota Tasikmalaya). *Administrasi Pendidikan: Jurnal Ilmiah Mahasiswa Pascasarjana*, 1(1), 79-84.
- Satyawati, N. M. R., & Suartana, I. W. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi Universitas Udayana*, 6(2014), 17-32.

- Ningsih, R. Y., & Setiawan, D. (2019). Refleksi Penelitian Budaya Organisasi Indonesia. *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(3), 293238.
- Noor, W., & Juhji, J. (2020). Integrasi Budaya Prestasi pada Fungsi Perencanaan Pembinaan Mutu Dosen. *AL-TANZIM: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 4(1), 1-12.
- Putra, S. W. (2015). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan terhadap Kinerja Karyawan Pada Industri Kecil. *Jurnal Ekonomi Modernisasi*, 11(1), 62-77.
- Alisanda, Y. (2018). *Budaya organisasi ekstra kampus dalam mencetak mahasiswa yang memiliki karakter egaliter: studi kasus PMII Rayon FISIP Komisariat UIN Sunan Gunung Djati cabang Kota Bandung* (Doctoral dissertation, UIN Sunan Gunung Djati Bandung).
- D Baron, R.A. & Byrne, *Psikologi sosial*. Jakarta: Erlangga, 2005.
- Sudarno. 2017. *Data Analysis*. Semarang: Departemen Statistika Fakultas Sains dan Matematika UNDIP