

Research Article

**Basic Concepts, Culture and Organizational Behavior in
Developing Good Institutions**

Refhani Puspadini

Universitas Islam Bunga Bangsa Cirebon

E-mail: puspadinirefhani@gmail.com

Copyright © 2024 by Authors, Published by Aimmah: Social Sciences Journal

Received : June 23, 2024

Revised : July 3, 2024

Accepted : July 27, 2024

Available online : August 10, 2024

How to Cite: Refhani Puspadini. (2024). Basic Concepts, Culture and Organizational Behavior in Developing Good Institutions. *Aimmah: Social Sciences Journal*, 1(1), 24–32. Retrieved from <https://aimmah.kjii.org/index.php/i/article/view/5>

Abstract

Organizational Behavior is a discipline that studies individual and group-level behavior in an organization and its impact on performance (both individual, group, and organizational performance). Organizational behavior is also known as the study of organizations. As social beings, every human being always interacts with other humans, even tends to live in groups or organizations to achieve common goals that are impossible to achieve if he is alone. The method in this study uses literature studies. The technique used in collecting data in this study is documentation. The stages passed in this technique are searching, collecting, and exploring all information from journals and books that are closely related to the basic concepts, culture and behavior of organizations in developing good institutions. The substance or roots of organizational culture are core characteristics that indicate the traits, properties, elements, or elements inherent in organizational culture. Organizational culture represents a shared perception of members of the organization or in other words, culture is a system of shared meaning. Therefore, the hope that is built from here is that individuals who have different backgrounds or are at different levels in the organization will understand organizational culture with a similar understanding.

Keywords: Basic Concepts, Culture, Organizational Behavior, Institutions.

Konsep Dasar, Budaya dan Perilaku Organisasi dalam Mengembangkan Lembaga yang Baik

Abstrak

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal

sebagai studi tentang organisasi. Sebagai makhluk sosial, setiap manusia senantiasa berinteraksi dengan manusia lainnya, bahkan cenderung hidup berkelompok atau berorganisasi untuk mencapai tujuan bersama yang tidak mungkin dicapai bila ia sendiri. Metode dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan. Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian kali ini yaitu dokumentasi. Adapun tahapan yang dilalui dalam teknik ini yaitu mencari, mengumpulkan, dan menggali segala informasi dari jurnal dan buku yang berkaitan erat dengan konsep dasar, budaya dan perilaku organisasi dalam mengembangkan lembaga yang baik. Substansi atau akar budaya organisasi adalah karakteristik inti yang mengindikasikan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang melekat pada budaya organisasi. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Kata Kunci: Konsep Dasar, Budaya, Perilaku Organisasi, Lembaga.

PENDAHULUAN

Organisasi dalam pandangan beberapa pakar seolah-olah menjadi suatu “binatang” yang berwujud banyak, namun tetap memiliki kesamaan konseptual. Atau dengan kata lain, rumusan mengenai organisasi sangat tergantung kepada konteks dan perspektif tertentu dari seseorang yang merumuskan tersebut. Setiap manusia mempunyai tujuan yang berbeda dalam hidupnya, karena pengaruh pengetahuan dan pengalamannya yang berbeda. Namun setiap manusia akan sama dalam satu hal yaitu ingin mempertahankan hidup dan memenuhi kebutuhan hidupnya.

Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya sebuah organisasi memegang peran yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang kinerja anggotanya. Sebaliknya budaya organisasi yang kurang baik atau kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota.

Budaya organisasi berkaitan erat dengan pemberdayaan karyawan (employee empowerment) di suatu perusahaan/organisasi. Semakin kuat budaya organisasi, semakin besar dorongan para karyawan untuk maju bersama dengan organisasi. Berdasarkan hal tersebut, pengenalan, penciptaan, dan pengembangan budaya organisasi dalam suatu organisasi mutlak diperlukan dalam rangka membangun perusahaan/organisasi yang efektif dan efisien sesuai dengan misi dan visi yang hendak dicapai. Dengan demikian antara budaya organisasi dan kinerja organisasi saling terkait karena kedua-keduanya ada kesamaan, meskipun dalam kinerja organisasi terdapat hal-hal khusus seperti gaya manajemen dan system manajemen dan sebagainya, namun semuanya masih tetap dalam rangkaian budaya organisasi.

Interaksi dan kerja sama ini akan terus berkembang dengan teratur sehingga membentuk wadah yang disebut dengan organisasi. Interaksi atau hubungan antar individu-individu dan kelompok/tim dalam setiap organisasi akan memunculkan harapan-harapan. Harapan ini kemudian akan menimbulkan peranan-peranan tertentu yang harus diemban oleh masing-masing individu untuk mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi/kelompok. Setiap organisasi mempunyai budayanya masing-masing yang

menjadi ciri khas suatu organisasi. Budaya sebuah organisasi memegang peranan yang cukup penting dalam organisasi tersebut karena budaya yang baik akan dapat memberikan kenyamanan yang kemudian menunjang peningkatan kinerja anggotanya. Sebaliknya, budaya organisasi yang kurang baik atau yang kurang sesuai dengan pribadi anggotanya akan memicu penurunan kinerja setiap anggota.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini terfokus pada kajian Konsep Dasar, Budaya dan Perilaku Organisasi dalam Mengembangkan Lembaga yang Baik. Metode dalam penelitian ini menggunakan studi kepustakaan. Sumber data yang didapatkan dari penelitian ini yaitu buku dan jurnal yang berkaitan erat dengan konsep dasar, budaya dan perilaku organisasi dalam mengembangkan lembaga yang baik. Referensi yang dijadikan landasan teori dalam penulisan ini dipilih secara khusus terbit pada laman resmi yang bereputasi sehingga hasilnya dapat terjamin berkualitas.

Teknik yang digunakan dalam mengumpulkan data pada penelitian kali ini yaitu dokumentasi. Adapun tahapan yang dilalui dalam teknik ini yaitu mencari, mengumpulkan, dan menggali segala informasi dari jurnal dan buku yang berkaitan erat dengan konsep dasar, budaya dan perilaku organisasi dalam mengembangkan lembaga yang baik. Pencarian sumber data tersebut dilakukan melalui web tertentu sehingga didapatkan file-file dalam bentuk dokumen yang berkaitan dengan konsep dasar, budaya dan perilaku organisasi dalam mengembangkan lembaga yang baik. Penulis melakukan penggabungan berbagai macam data tersebut menjadi sebuah kesatuan yang dideskripsikan dalam bentuk hasil dari penelitiannya.

Teknik dalam menganalisis data penelitian ini menggunakan jenis deskriptif analitik. Deskriptif analitik berkaitan erat dengan analisis terhadap data yang ditemukan untuk mengatasi permasalahan dalam penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Dasar-Dasar Organisasi

1. Pengertian Organisasi

Organisasi berasal dari kata *organon* dalam bahasa Yunani yang berarti alat. Selain itu, organisasi berasal dari istilah *organism* yang merupakan sebuah entitas dengan bagian-bagian yang terintegrasi dimana hubungan mereka satu sama lain saling berkaitan secara utuh. Dari sini, muncul beberapa definisi tentang organisasi dari beberapa tokoh ahli, salah satu diantaranya: Menurut Chester Irving Barnard seorang Eksekutif Bisnis Amerika (1938) dalam bukunya "*The Executive Functions*" mengemukakan bahwa: "*I define organization as a system of cooperatives of two more persons*" (Organisasi adalah sistem kerjasama antara dua orang atau lebih).

Dengan demikian organisasi merupakan sarana untuk melakukan kerjasama antara orang-orang dalam rangka mencapai tujuan bersama, dengan mendayagunakan sumber daya yang dimiliki. Dalam pada itu, setiap organisasi harus memiliki 3 unsur dasar, yaitu: orang-orang (sekumpulan orang), kerjasama dan tujuan yang dicapai.

2. Sifat Organisasi

Ada 3 hubungan dasar dalam hubungan formal:

a. Tanggung jawab

Hal ini merupakan kewajiban individu untuk melaksanakan tugas-tugasnya. Barang kali bisa diarahkan dengan terjadinya spesialisasi dalam bekerja.

- b. Wewenang
Wewenang adalah hak untuk mengambil keputusan mengenai apa yang dijalankan oleh seseorang dan merupakan hak untuk meminta kepada orang lain untuk melakukan sesuatu.
 - c. Pertanggung jawaban
Apabila wewenang berasal dari pimpinan ke bawahan, maka pertanggung jawaban berasal dari bawahan ke pimpinan. Pertanggung jawaban merupakan laporan hasil dari bawahan kepada yang berwenang (atasan).
3. Unsur-unsur organisasi terdiri dari :
- a. Manusia (Human Faktor), artinya organisasi baru ada, jika ada unsur manusia yang bekerjasama, ada pemimpin dan ada yang dipimpin.
 - b. Sasaran, artinya organisasi baru ada jika ada tujuan yang ingin dicapai.
 - c. Pekerjaan, menunjukkan bahwa organisasi baru ada jika ada pekerjaan yang akan dikerjakan serta adanya pembagian pekerjaan.
 - d. Teknologi, ini artinya organisasi itu baru ad ajika terdapat unsur-unsur teknis.
 - e. Tempat kedudukan, organisasi itu ad ajika ada tempat kedudukannya.
 - f. Struktur, organisasi tersebut bar yada jika ada hubungan antara manusia yang satu dengan manusia yang lain, sehingga tercipta organisasi.
 - g. Lingkungan (Enviromental External Social System), artinya organisasi baru ad ajika ada lingkungan yang saling mempengaruhi, misalnya ada system kerja sama social.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi adalah sebuah sistem makna bersama yang dianut oleh para anggota yang membedakan suatu organisasi dari organisasi-organisasi lainnya. Sistem makna bersama ini adalah sekumpulan karakteristik kunci yang dijunjung tinggi oleh organisasi.

Budaya Organisasi adalah sebuah pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu sebagai landasan dalam berperilaku dalam organisasi. Dimana akan diturunkan kepada anggota baru sebagai cara bagaimana melihat, berpikir, dan merasa dalam organisasi.

1. Karakteristik Budaya Organisasi
 - a. Inovasi dan pengambilan resiko (innovation and risk taking). Mencari peluang baru, pengambil resiko, bereksperimen, dan tidak merasa terhambat oleh kebijakan dan praktek-praktek formal.
 - b. Stabillitas dan keamanan (stability and security), mengantisipasi kejadian yang dapat disangka sebelumnya, dan keamanan. Serta penerapan dari aturan-aturan yang mengarahkan perilaku.
 - c. Penghargaan kepada orang (respect for people). Memperlihatkan toleransi, keadilan dan penghargaan terhadap orang lain.
 - d. *Integration* (setiap unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi)
 - e. *Management support* (tersedia bantuan, dan dukungan untuk bawahannya)
 - f. *Control* (jumlah aturan, ketentuan, dan pengawasan langsung terhadap perilaku karyawan)
 - g. *Identity* (identitas)
 - h. *Reward system* (didasarkan pada relatif kinerja)
 - i. *Conflict tolerance* (konflik dan kritikan secara terbuka)
 - j. *Communication pattern* (pola komunikasi dibatasi pada kewenangan hierarki formal).

2. Bentuk Budaya Organisasi

Jeff Catwright (1999:11) membagi empat bentuk budaya yang dipandang sebagai siklus budaya, yaitu:

- a. *Monoculture*; individu atau kelompok berfikir sama sesuai dengan norma budaya yang sama, dicirikan ekstrem (fanatik dan fundamentalik)
- b. *Superordinate Culture*; sub kultur terkoordinasi (setiap individu bergerak dengan keyakinan dan nilai-nilai, gagasan dan sudut pandang sendiri, namun bekerja dalam satu organisasi dan semu termotivasi). *Superordinate culture* merupakan bentuk ideal budaya organisasi. Perbedaan budaya menjadi akibat pemisahan dan konflik atau sumber vitalitas, kreativitas, dan energi.
- c. *Divisive Culture*; bentuk ini memecah belah karena setiap individu memiliki agenda dan tujuan sendiri. Dalam model ini, organisasi ditarik kearah yang berbeda. Gejala budaya ini adalah vandalisme, kejahatan, inefisiensi dan kekacauan.
- d. *Disjunctive Culture*; diindikasikan dengan pemecahan organisasi secara eksplosif atau menjadi unit budaya individual.

3. Ciri-ciri Budaya Organisasi

- a. Inovasi dan pengambilan resiko. Sejauh mana karyawan didukung untuk menjadi inovatif dan mengambil resiko
- b. Perhatian terhadap detail. Sejauh mana karyawan diharapkan menunjukkan kecermatan, analisis dan perhatian terhadap detail
- c. Orientasi hasil. Sejauh mana manajemen memfokus pada hasil bukannya pada teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang. Sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek pada orang-orang di dalam organisasi itu
- e. Orientasi tim. Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan sekitar tim-tim, ukannya individu.
- f. Keagresifan. Berkaitan dengan agresivitas karyawan.
- g. Kemantapan. Organisasi menekankan dipertahankannya budaya organisasi yang sudah baik.

4. Fungsi Budaya Organisasi

- a. Sebagai batas pembeda terhadap lingkungan, organisasi maupun kelompok lain.
- b. Sebagai perekat bagi karyawan dalam suatu organisasi.
- c. mempromosikan stabilitas sistem social.
- d. sebagai mekanisme control dalam memadu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan
- e. sebagai integrator
- f. Membentuk perilaku bagi para karyawan
- g. Sebagai sarana untuk menyelesaikan masalah-masalah pokok organisasi.
- h. Sebagai acuan dalam menyusun perencanaan.
- i. Sebagai alat komunikasi
- j. Sebagai penghambat berinovasi.

Perilaku Organisasi

1. Pengertian Perilaku Organisasi

Perilaku Organisasi adalah suatu disiplin ilmu yang mempelajari tentang perilaku tingkat individu dan tingkat kelompok dalam suatu organisasi serta dampaknya terhadap kinerja (baik kinerja individual, kelompok, maupun organisasi). Perilaku organisasi juga dikenal sebagai studi tentang organisasi. Studi ini adalah sebuah bidang telaah akademik

khusus yang mempelajari organisasi, dengan memanfaatkan metode-metode dari ekonomi, sosiologi, ilmu politik, antropologi dan psikologi. Bagi masyarakat pada era industrialisasi sekarang ini, pekerjaan merupakan suatu aspek kehidupan yang sangat penting. Bagi masyarakat modern bekerja merupakan suatu tuntutan yang mendasar, baik dalam rangka memperoleh imbalan berupa uang atau jasa, ataupun dalam rangka mengembangkan dirinya. Komunikasi mengacu pada tindakan, oleh satu orang atau lebih, yang mengirim dan menerima pesan, terjadi dalam suatu konteks tertentu, mempunyai pengaruh tertentu, dan ada kesempatan untuk melakukan umpan balik. Hal ini mengandung elemen-elemen yang ada dalam setiap tindak komunikasi, terlepas dari apakah itu bersifat intrapribadi, antarpribadi, kelompok kecil, pidato terbuka, atau komunikasi masa.

Menurut para ahli perilaku organisasi adalah, Perilaku Organisasi menurut Stephen P. Robbins adalah bidang studi yang mempelajari dampak perorangan, kelompok, dan struktur pada perilaku dalam organisasi dengan tujuan mengaplikasikan pengetahuan semacam itu untuk memperbaiki efektivitas organisasi.

Robbins menjelaskan bahwa perilaku organisasi adalah studi yang mengambil pandangan mikro – memberi tekanan pada individu-individu dan kelompok-kelompok kecil. Perilaku organisasi memfokuskan diri kepada perilaku di dalam organisasi dan seperangkat prestasi dan variabel mengenai sikap yang sempit dari para pegawai, dan kepuasan kerja adalah yang banyak diperhatikan.

Richard L. Daft Sebuah bidang interdisipliner yang ditujukan untuk mempelajari bagaimana cara seorang individu atau sebuah kelompok cenderung untuk bertindak dalam organisasi.

2. Element Perilaku Organisasi

Elemen kunci pada perilaku organisasi adalah manusia, struktur, teknologi, dan lingkungan.

a. Manusia

Melakukan interaksi (hubungan sosial) dalam organisasi, dapat berupa kelompok besar, maupun kecil.

b. Struktur Organisasi

Menentukan hubungan formal antara anggota organisasi, pembagian pekerjaan wewenang dan tanggung jawab.

c. Teknologi

Merupakan instrumen yang berpengaruh signifikan dalam proses penyelesaian pekerjaan.

d. Lingkungan

Tidak ada organisasi yang terlepas dari pengaruh lingkungan, karena itu organisasi harus dapat menyesuaikan diri dengan perkembangan lingkungan.

3. Model-Model dalam Perilaku Organisasi

a. Model Otokratik

Orang yang duduk dalam posisi pimpinan memiliki kekuasaan untuk memerintah berdasarkan kewenangan formal. Pimpinan membuat aturan, konsep/pemikiran dan karyawan harus patuh dan melaksanakan tanpa berani membantah meskipun aturan, konsep/pemikiran pimpinan tidak sesuai dengan keinginan mereka. Akibat psikologis model ini adalah ketergantungan karyawan terhadap atasannya, yang penting loyal dan prestasi kerja juga minimal.

b. Model Kastodial

Model ini mengedepankan program kesejahteraan, pemberian berbagai bonus,

sehingga karyawan merasa aman. Karyawan diperkenankan membuar organisasi buruh/karyawan untuk memperjuangkan aspirasi mereka. Model ini memerlukan sumber-sumber ekonomi yang kuat untuk mendukung kesejahteraan pegawai termasuk pembayaran pension. Model ini menimbulkan ketergantungan karyawan terhadap organisasi, karyawan bekerja untuk mendapatkan bonus, motivasi kerja lemah, kooperasi yang mereka tampilkan bersifat pasif.

c. Model Suportif

Manajemen tidak mengandalkan sumber-sumber ekonomi, keuangan atau bonus dalam memotivasi pegawai. Orientasi manajerial membantu meningkatkan motivasi pegawai melalui kepemimpinan yang member kesempatan agar pegawai dapat mengerjakan tugas sesuai kapasitas masing-masing. Asumsi pimpinan bahwa seriap karyawan tidak akan menentang keinginan organisasi sejauh pimpinan dapat membimbing dan mengarahkan mereka untuk berpartisipasi sesuai kemampuan masing-masing.

d. Model Kolegial

Model ini mengandalkan pada kemampuan manajemen membangun perasaan kemitraan dengan para pegawai. Dengan cara ini, pegawai merasa dibutuhkan dan berguna. Pimpinan lebih dianggap sebagai mitra kerja, bukan sebagai atasan sehingga bugungan kerja tidak kaku. Model ini menghasilkan disiplin diri dan rasa tanggung jawab dari pegawai, karena pegawai tidak dianggap sebagai alat profuksi semata.

4. Dasar-dasar Perilaku Organisasi

Tidak ada alasan tunggal mengapa seseorang berhubungan dalam kelompok, karena pada dasarnya seseorang itu milik dari berbagai kelompok. Beberapa alasan antara lain:

- a. Pemenuh kebutuhan hidup (Memenuhi sandang, pangan, papan).
- b. Rasa aman (Tidak terisolasi dari orang lain).
- c. Status social dan harga diri. (Menimbulkan kebanggaan dan meningkatkan harga diri (terutama bila terjadi anggota kelompok yang bergengsi).
- b. Kekuatan dan pencapaian tujuan. (Kalau sendirian tidak berdaya dan tujuan tidak tercapai).

5. Implikasi Bagi Perilaku Organisasim

a. Peranan lingkungan

Pendekatan objektif menegaskan bahwa lingkungan merupakan kekuatan pendorong di belakang perilaku organisasi. Organisasi dikondisikan oleh lingkungan, dan kelangsungan hidup organisasi bergantung pada kemampuannya menafsirkan lingkungan yang nyata dan beradaptasi dengannya.

b. Kesederhanaan dan kerumitan

Terlepas dari apakah pandangan yang digunakan objektif atau subjektif, banyak metafora yang digunakan untuk menggambarkan organisasi. Ini menunjukkan bahwa organisasi tampak pelik hampir bagi setiap orang. Meskipun demikian, pendekatan objektif cenderung merespon dan beradaptasi dengan lingkungan, yang mengisyaratkan lebih banyak stabilitas dan rutinitas daripada yang seharusnya.

Perilaku Organisasi (OB) berfokus pada tiga bidang: perilaku individu, perilaku kelompok, dan aspek organisasi. Tujuan dari OB yang menjelaskan, memprediksi, dan mempengaruhi perilaku.

KESIMPULAN

Budaya organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan

internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti diatas.

Substansi atau akar budaya organisasi adalah karakteristik inti yang mengindikasikan ciri-ciri, sifat-sifat, unsur-unsur, atau elemen-elemen yang melekat pada budaya organisasi. Budaya organisasi mewakili sebuah persepsi yang sama dari para anggota organisasi atau dengan kata lain, budaya adalah sebuah sistem makna bersama. Karena itu, harapan yang dibangun dari sini adalah bahwa individu-individu yang memiliki latar belakang yang berbeda atau berada di tingkatan yang tidak sama dalam organisasi akan memahami budaya organisasi dengan pengertian yang serupa.

Perilaku organisasi saat ini merupakan bidang studi yang berkembang. Jurusan studi organisasi pada umumnya ditempatkan dalam sekolah-sekolah bisnis, meskipun banyak universitas yang juga mempunyai program psikologi industri dan ekonomi industri pula. Bidang ini sangat berpengaruh dalam dunia bisnis dengan para praktisi seperti Peter Drucker dan Peter Senge yang mengubah penelitian akademik menjadi praktik bisnis. Perilaku organisasi menjadi semakin penting dalam ekonomi global ketika orang dengan berbagai latar belakang dan nilai budaya harus bekerja bersama-sama secara efektif dan efisien. Namun bidang ini juga semakin dikritik sebagai suatu bidang studi karena asumsi-asumsinya yang etnosentris dan pro-kapitalis.

Setiap organisasi mempunyai budaya yang berbeda-beda. Tidak ada dua organisasi yang mempunyai budaya yang sama persis. Ini biasanya sangat berpengaruh pada siapa pendirinya

DAFTAR PUSTAKA

- annisa liani: makalah perilaku organisasi dan budaya organisasi
(DOC) MAKALAH PERILAKU ORGANISASI | ali zein - Academia.edu
- Himmawan, D. ., Khuzaimah, K., & Evi Aeni Rufaedah. (2024). Konsep Adab Menuntut Ilmu Perspektif Muhammad Syakir Dalam Kitab Washoya Dan Relevansinya Dengan Etika Pendidikan Modern. *Journal Islamic Pedagogia*, 4(1), 82–91. <https://doi.org/10.31943/pedagogia.v4i1.113>
- Makalah Budaya Organisasi (sosiologiindonesia101.blogspot.com)
MAKALAH PERILAKU ORGANISASI - Blognya Kholidin (kholidintok.net)
- Nova Ardiana, & Didik Himmawan. (2023). Pengembangan Media Pembelajaran Pendidikan Agama Islam Berbasis Media Smart Spinner Di SDN 1 Kedokanbunder. *Quality : Journal Of Education, Arabic And Islamic Studies*, 1(1), 8–14. <https://doi.org/10.58355/qwt.v1i1.11>
- Olga Puspa, Didik Himmawan, Desi Rahayu Indraputri, & Ahmad Khotibul Umam. (2024). Islam and Economic Welfare: The Role of Islamic Community Organizations in Realizing Community Economic Welfare. *Diplomasi : Jurnal Demokrasi, Pemerintahan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 10–29. <https://doi.org/10.58355/dpl.v2i2.28>
- perilakuorganisasi: *Makalah Perilaku Organisasi* (organisasiiperilaku.blogspot.com)
- Reva Pancarani, Didik Himmawan, Shefilla Agustiana, & Chandra Novan. (2024). The Nature of Humans as Social Creatures in the Qur'an. *Diplomasi : Jurnal Demokrasi, Pemerintahan Dan Pemberdayaan Masyarakat*, 2(2), 48–61. <https://doi.org/10.58355/dpl.v2i2.25>
- Salwa Nabila Damanik, & Makmur Syukri. (2024). Islamic Leadership to Improve the Quality of Islamic Education Institutions at MTs YP. Ummul Quraa Tembung,

Refhani Puspadini

Percut Sei Tuan District, Deli Serdang Regency. *Manajia: Journal of Education and Management*, 2(3), 88–94. <https://doi.org/10.58355/manajia.v2i3.55>

Siti Carsinah, Didik Himmawan, Muhamad Ali, & Abdul Aziz Romdhoni. (2021). MARHABANAN KELILING DALAM MENINGKATKAN PARTISIPASI ANGGOTA IKRAMSHOLLA DESA KENANGA KECAMATAN SINDANG KABUPATEN INDRAMAYU. *Journal Islamic Pedagogia*, 1(2), 1–6. <https://doi.org/10.31943/pedagogia.v1i2.34>