

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA KARYAWAN
BMT NU KABUPATEN PAMEKASAN**

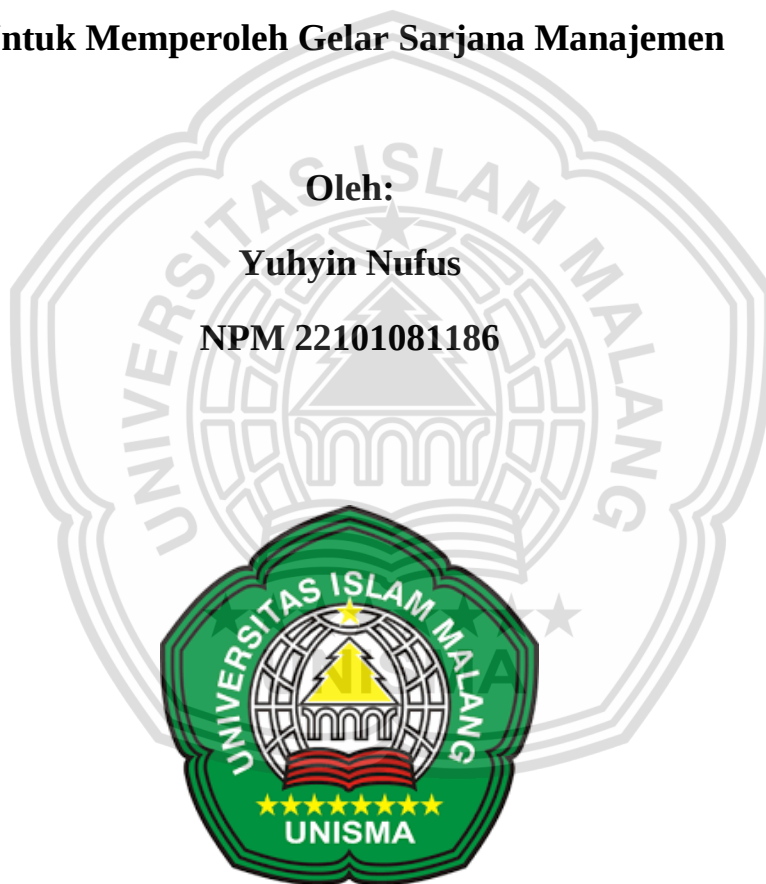
SKRIPSI

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen**

Oleh:

Yuhyin Nufus

NPM 22101081186



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
PROGRAM STUDI MANAJEMEN**

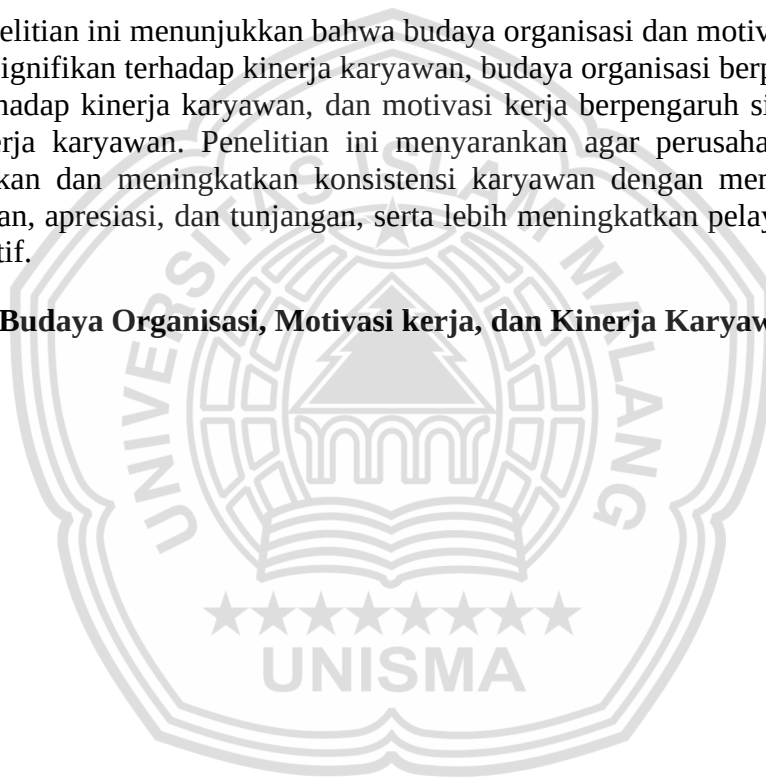
2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan. Kinerja karyawan dapat diartikan sebagai alat penilaian yang membandingkan antara kemampuan dan keterampilan hasil kerja karyawan atau yang telah diselesaikan. Penelitian ini merupakan penelitian eksploratori riset dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengumpulkan data dengan jumlah sebanyak 60 responden yang merupakan karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan. Variabel yang terdapat dalam penelitian ini yaitu budaya organisasi, motivasi kerja, dan kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menyarankan agar perusahaan tetap mempertahankan dan meningkatkan konsistensi karyawan dengan memberikan promosi jabatan, apresiasi, dan tunjangan, serta lebih meningkatkan pelayanan yang lebih komunikatif.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Motivasi kerja, dan Kinerja Karyawan

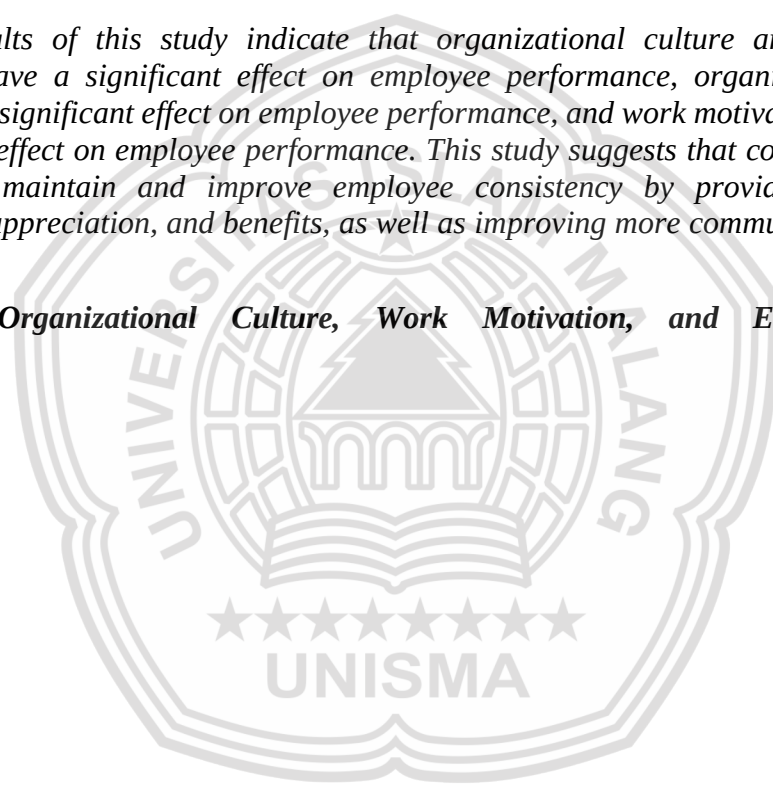


ABSTRACT

This research aims to determine and analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee performance at BMT NU Pamekasan Regency. Employee performance can be interpreted as an assessment tool that compares the abilities and skills of employee work results or that have been completed. This study is an explanatory research study with a quantitative approach. This study collected data with a total of 60 respondents who were employees of BMT NU Pamekasan Regency. The variables contained in this study are organizational culture, work motivation, and employee performance.

The results of this study indicate that organizational culture and work motivation have a significant effect on employee performance, organizational culture has a significant effect on employee performance, and work motivation has a significant effect on employee performance. This study suggests that companies continue to maintain and improve employee consistency by providing job promotions, appreciation, and benefits, as well as improving more communicative services.

Keywords: *Organizational Culture, Work Motivation, and Employee Performance*



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era globalisasi, persaingan di sektor keuangan semakin meningkat, sehingga organisasi perlu mengembangkan sumber daya manusia (SDM) secara optimal untuk mencapai tujuan bisnis yang lebih baik. Kinerja karyawan menjadi salah satu kunci utama keberhasilan suatu organisasi, baik dalam meningkatkan dan mempertahankan daya saing maupun memastikan kelangsungan operasi perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan perhatian serius, khususnya pada dua faktor utama yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja.

Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) merupakan salah satu lembaga keuangan mikro yang berfokus pada pelayanan keuangan berbasis syariah kepada masyarakat, dengan tujuan utama untuk memberdayakan ekonomi umat dan mendorong inklusi keuangan bagi kalangan yang kurang terjangkau oleh lembaga perbankan konvensional. Sebagai lembaga yang beroperasi dengan prinsip syariah, Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) memiliki peran penting dalam memberikan solusi keuangan bagi masyarakat, terutama bagi masyarakat menengah ke bawah yang membutuhkan akses terhadap pembiayaan yang sesuai dengan prinsip Islam. Dalam menjalankan operasionalnya, Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) tidak hanya mengandalkan aspek produk dan layanan, tetapi juga sangat bergantung pada kualitas kinerja sumber daya manusia (SDM) yang ada.

Namun, dalam beberapa tahun terakhir, karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU di Kabupaten Pamekasan menghadapi sejumlah tantangan terhadap kinerjanya. Peran karyawan sangatlah vital dalam memperkenalkan, melayani, dan

memasarkan produk-produk kepada masyarakat, sekaligus meningkatkan tingkat akuisisi nasabah baru, bertanggung jawab dalam mendukung operasional dengan pengelolaan data yang akurat dan efisien dalam perusahaan. Dengan demikian, kualitas kinerja setiap karyawan memiliki peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan serta mendorong perkembangan dan kemajuan suatu lembaga secara menyeluruh.

Fenomena yang terjadi di lapangan menunjukkan bahwa meskipun Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Pamekasan telah melakukan berbagai upaya dalam meningkatkan kualitas layanan dan produk, kinerja karyawan tertentu yang belum optimal, salah satu masalah yang mencuat adalah rendahnya motivasi kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan. Motivasi yang rendah ini berhubungan langsung dengan kurangnya semangat dan daya juang karyawan untuk mencapai target kerja yang telah ditetapkan. Karyawan yang kurang termotivasi cenderung tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, sehingga produktivitas dan kualitas kerja mereka menjadi terganggu.

Selain itu, masalah lain yang ditemukan adalah tidak sepenuhnya terbentuk budaya organisasi yang kuat dan kondusif di Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Jawa Timur di Kabupaten Pamekasan. Budaya organisasi yang dimaksud mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang mendukung pencapaian visi dan misi lembaga. Dalam konteks Baitul Maal Wa Tamwil (BMT), budaya organisasi seharusnya mengarah pada penguatan nilai-nilai syariah, keterbukaan, dan profesionalisme dalam bekerja. Namun, di lapangan, masih ada karyawan yang

belum sepenuhnya memahami dan menginternalisasi nilai-nilai budaya organisasi tersebut, sehingga memengaruhi proses pengembangan kinerja yang optimal.

Salah satu indikator yang mencerminkan kondisi ini adalah tingkat rotasi karyawan yang cukup tinggi di beberapa bagian penting. Hal ini menunjukkan adanya ketidakpuasan di kalangan karyawan, yang bisa disebabkan oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya motivasi, ketidakjelasan pengembangan karir, dan tidak adanya rasa kebersamaan terhadap organisasi. Di sisi lain, aspek budaya organisasi yang kurang mendalam juga menjadi salah satu penyebab yang menghambat terciptanya lingkungan kerja yang harmonis dan produktif.

Dalam konteks tersebut, pengaruh kinerja karyawan sangat bergantung pada dua faktor utama yang saling berhubungan, yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja. Budaya organisasi yang kuat akan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung komunikasi, kolaborasi, dan komitmen terhadap tujuan organisasi. Sebaliknya, motivasi kerja yang tinggi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras, mencapai target, dan meningkatkan kualitas pekerjaannya.

Budaya organisasi adalah hasil dari penggabungan gaya budaya dan perilaku masing-masing individu ke dalam norma dan filosofi baru, yang menciptakan acuan serta kebanggaan kelompok dalam mencapai tujuannya (Feri et al., 2020). Budaya organisasi yang baik diharapkan dapat menciptakan suasana yang mendukung rasa saling percaya, transparansi, dan rasa tanggung jawab bersama. Budaya organisasi yang solid akan memperkuat nilai-nilai keislaman dalam bekerja, serta menumbuhkan rasa kebersamaan yang akan membuat karyawan merasa lebih dihargai dan termotivasi. Sebaliknya, kurangnya budaya organisasi yang jelas dapat

mengakibatkan ketidakjelasan dalam arah dan tujuan organisasi, yang pada akhirnya berdampak pada kinerja individu.

Selain itu, Motivasi kerja merupakan upaya dalam meningkatkan kinerja yang tinggi bertujuan untuk mengkondisikan organisasi dengan kemampuannya dalam memenuhi aspek kelayakan secara individu (Sedarmayanti & Haryanto, 2017). Motivasi kerja pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU di Kabupaten Pamekasan perlu dipahami tidak hanya sebagai dorongan untuk mencapai tujuan pribadi, tetapi juga sebagai dorongan untuk berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Motivasi yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih produktif, pengambilan keputusan yang lebih baik, serta komitmen yang lebih kuat terhadap visi dan misi organisasi. Sebagai lembaga keuangan berbasis syariah, Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) perlu memberikan penghargaan kepada karyawan yang menunjukkan kinerja yang baik, baik dalam bentuk insentif maupun pengembangan karir yang jelas, sehingga karyawan merasa dihargai dan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Diberbagai persepsi lainnya, motivasi kerja karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan juga perlu didorong melalui program-program peningkatan kompetensi dan pelatihan. Karyawan yang merasa memiliki kesempatan untuk berkembang akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Oleh karena itu, aspek motivasi kerja tidak hanya terkait dengan faktor eksternal seperti penghargaan dan insentif, tetapi juga faktor internal seperti kepuasan kerja, kesempatan pengembangan diri, dan rasa percaya diri dalam melaksanakan tugasnya.

Berdasarkan fenomena di atas, peneliti melihat pentingnya untuk melakukan kajian tentang pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU di Kabupaten Pamekasan. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan solusi strategis yang dapat membantu lembaga dalam meningkatkan kinerja karyawan, sekaligus memperkuat budaya organisasi dan meningkatkan motivasi kerja yang pada akhirnya dapat berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi yang lebih optimal.

Penelitian ini akan menjadi dasar penting dalam merumuskan kebijakan manajerial yang lebih tepat sasaran dalam meningkatkan kinerja karyawan, baik melalui perbaikan budaya organisasi, maupun melalui pengelolaan motivasi kerja yang lebih baik. Dengan demikian, penelitian ini tidak hanya memberikan kontribusi dalam lingkup akademik, tetapi juga memiliki dampak praktis yang dapat dirasakan langsung oleh Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU dalam mengoptimalkan kinerja seluruh karyawannya untuk mencapai tujuan jangka panjang lembaga.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, rumusan masalah yang muncul dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan?
2. Apakah motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan?

3. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk menggali pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan. Lebih spesifik, tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan.
2. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan.
3. Untuk mengetahui pengaruh simultan budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada karyawan Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya terkait peran budaya organisasi dan motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja karyawan di lembaga keuangan syariah.

2. Manfaat Praktis

- a. Bagi Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan, penelitian ini diharapkan memberikan rekomendasi strategis dalam mengelola kinerja karyawan. Dengan memahami bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja dapat saling berpengaruh, manajemen BMT dapat merumuskan kebijakan yang lebih tepat untuk menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan mendukung pencapaian target. Ini bisa mencakup langkah-langkah dalam memperkuat budaya yang ada, atau memperkenalkan program insentif dan pelatihan yang lebih berfokus pada peningkatan motivasi karyawan.
- b. Bagi Manajemen dan Pengelola Sumber Daya Manusia (SDM), penelitian ini juga dapat memberikan wawasan berharga bagi departemen HRD dalam merancang strategi pengembangan karyawan. Dengan mengetahui hubungan antara budaya organisasi dan motivasi kerja, HRD dapat merancang program pelatihan atau workshop yang bertujuan untuk membangun budaya kerja yang lebih kuat dan memotivasi karyawan untuk berprestasi lebih tinggi. Selain itu, manajemen dapat lebih memahami pentingnya faktor non-material dalam membangun hubungan yang positif dengan karyawan.
- c. Bagi Karyawan, penelitian ini diharapkan dapat memberikan pemahaman bagi karyawan mengenai bagaimana faktor-faktor budaya organisasi dan motivasi kerja saling mempengaruhi dalam meningkatkan kinerja mereka. Penelitian ini dapat mendorong

karyawan untuk lebih sadar akan peran mereka dalam membangun budaya positif di tempat kerja serta meningkatkan kesadaran tentang pentingnya motivasi pribadi dalam mencapai tujuan bersama.

- d. Bagi Akademisi dan Peneliti Lainnya, penelitian ini akan menjadi kontribusi penting dalam pengembangan ilmu pengetahuan di bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam konteks lembaga keuangan syariah. Temuan-temuan dari penelitian ini dapat menjadi bahan referensi dalam studi-studi lanjutan mengenai pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan, yang tentunya akan memperkaya literatur akademik di bidang manajemen.
- e. Bagi Pengembangan Lembaga Keuangan Mikro Syariah Lembaga-lembaga keuangan mikro syariah lainnya dapat memanfaatkan hasil penelitian ini untuk mengevaluasi dan meningkatkan kebijakan internal mereka. Pemahaman yang lebih mendalam tentang budaya organisasi dan motivasi kerja akan membantu lembaga-lembaga serupa untuk memformulasikan strategi yang lebih efektif dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia dan pada gilirannya meningkatkan pelayanan kepada nasabah.

1.5 Ruang Lingkup Penelitian

Penelitian ini berfokus pada pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada Baitul Maal Wa Tamwil (BMT) NU Kabupaten Pamekasan. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

BAB V

SIMPULAN DAN SARAN

5.1 Simpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada Bab IV, maka dapat disimpulkan beberapa hal sebagai berikut:

1. Simpulan deskripsi budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan.
 - a. Budaya organisasi digambarkan dengan indikator inovasi, pengambilan resiko, orientasi hasil, orientasi individu, orientasi tim, agresivitas, dan tabilitas. Indikator agresivitas dengan pernyataan “Saya selalu bekerja keras dalam menyelesaikan setiap pekerjaan” memiliki nilai rata-rata paling tinggi dari indikator lainnya.
 - b. Motivasi kerja digambarkan dengan indikator kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*). Indikator kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*) “Saya merasa lebih semangat ketika diakui sebagai orang yang berpengaruh” memiliki nilai rata-rata paling tinggi dari indikator lainnya.
2. Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan.
3. Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan.

4. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan

5.2 Keterbatasan

Penelitian ini dilakukan sesuai prosedur yang telah ditetapkan, namun masih terdapat keterbatasan sebagai berikut:

1. Keterbatasan dengan waktu, dimana susah nya perjalanan bertemu dengan responden untuk melakukan wawancara dan penyebaran kuesioner, dimana waktu yang singkat proses pengumpulan data dilakukan dalam kurun waktu tertentu yang cukup singkat, sehingga hasil penelitian ini bersifat snapshot (potret sesaat) dan belum mencerminkan dinamika yang mungkin terjadi dalam jangka panjang.
2. Keterbatasan dengan kesibukan responden, dimana penelitian menyebarkan kuesioner dengan mendatangi responden saat jam istirahat pada setiap cabang yang ada di Kabupaten Pamekasan agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja sehingga hal ini yang menghambat peneliti dalam membagikan kuesioner.

5.3 Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

a. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian dengan topik yang sama, disarankan untuk menambahkan variabel-variabel yang lainnya seperti kepuasan kerja, lingkungan kerja, disiplin kerja dan gaya kepemimpinan yang juga dapat berkontribusi dalam memberikan pengaruh terhadap kinerja karyawan sehingga dapat mendukung dan memperbaiki penelitian ini.

b. Bagi Perusahaan

Adapun saran bagi Perusahaan yaitu:

1. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, budaya organisasi dengan orientasi tim yang sangat berdampak positif. Dengan ini perusahaan untuk mempertahankan dan lebih memperkuat nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama, tanggung jawab, keterbukaan, dan kedisiplinan agar tercipta lingkungan kerja yang lebih kondusif dan produktif.
2. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, bahwa motivasi kerja berdampak positif. Dengan ini pentingnya pimpinan BMT NU perlu memberikan penghargaan, pelatihan, serta insentif yang tepat kepada

karyawan agar mereka merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.



DAFTAR PUSTAKA

- Afandi, A. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(2), 113–130. <https://doi.org/10.59261/inkubis.v1i2.19>
- Akbar, A. (2023). *Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yayasan Nurul Fata*. AKULTAS EKONOMI DAN BISNIS UNIVERSITAS PAKUAN BOGOR.
- Alqadri, H. (2024). Pentingnya Motivasi Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Niara*, 17(2), 478–488.
- Anwar Ikhsan. (2016). Analisis pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan non dosen pada Universitas Mercu Buana Jakarta. *Jurnal Ilmiah Menejemen Dan Bisnis*, 2(1), 17–35.
- Azizah. (2021). Model terbaik uji multikolinearitas untuk analisis faktor-faktor yang mempengaruhi produksi padi di Kabupaten Blora tahun 2020. *Prosiding Seminar Nasional UNIMUS*, 4, 61–69.
- Bagaskara, K. (2021). *Pengaruh Budaya Organisasi Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT. Pos Indonesia Cabang Kota Kediri)*. UNIVERSITAS BRAWIJAYA FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI JURUSAN ADMINISTRASI BISNIS MALANG.
- Coghlan, D. (2024). Edgar H. Schein: The Artistry of a Reflexive Organizational Scholar-Practitioner. In *Edgar H. Schein: The Artistry of a Reflexive Organizational Scholar-Practitioner*. <https://doi.org/10.4324/9781003366355>
- Defitamila, S., & Saleh, B. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Laboratorium Klinik Otrismo Medical Center Kota Bekasi. *YUME: Journal of Management*, 5(2), 89–99. <https://doi.org/10.37531/yume.vxix.3456>
- Feri, S., Rahmat, A., & Supeno, B. (2020). Pengaruh Motivasi, Gaya Kepemimpinan Transformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Studi Pada PT. Champion Kurnia Djaja Technologies. *INOBI: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/jurnalinobis.v4i1.172>
- Ferlianto, A., & Saputra, A. (2023). Motivasi kinerja dan disiplin kinerja terhadap Sumber Daya Manusia Manajemen Kinerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ekonomi Dan Akuntansi*, 1(1), 188–194.
- Ghozali. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26* (10th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, P. M., & Hadijaya, Y. (2024). Implementasi Budaya Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Guru. *Journal of Education Research*, 5(3), 2802–2809. <https://doi.org/10.37985/jer.v5i3.1284>
- Hasica, M. I., Isyanto, P., & Yani, D. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekertariat Dprd Kabupaten Karawang. *Jurnal Economina*, 2(7), 1535–1545. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i7.625>

- Huda, M., & Azar, M. A. S. (2020). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kompetensi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Ksp Sumber Jaya Lamongan. *HUMANIS: Jurnal Ilmu-Ilmu Sosial Dan Humaniora*, 12(1), 83–95. <https://doi.org/10.52166/humanis.v12i1.2010>
- Ismail H.A. (2022). SEIKO : Journal of Management & Business Pengaruh Motivasi dan Komitmen Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *SEIKO : Journal of Management & Business*, 5(2), 708–721. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.x56>
- Kausar, M. (2023). *Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pasca Pemberlakuan Qanun LKS Ditinjau Dalam Perspektif Ekonomi Islam*. PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM UNIVERSITAS ISLAM NEGERI AR-RANIRY BANDA ACEH.
- Muthahharah, I., & Inayanti Fatwa. (2022). Analisis Regresi Linear Berganda Untuk Media Pembelajaran Daring Terhadap Prestasi Belajar Mahasiswa di STKIP Pembangunan. *Jurnal MSA (Matematika Dan Statistika Serta Aplikasinya)*, 10(1), 53–60. <https://doi.org/10.24252/msa.v10i1.25145>
- Nur Fadilah Amin, Sabaruddin Garancang, K. A. (2023). Konsep Umum Populasi Dan Sampel Dalam Penelitian. *Jurnal Kajian Islam Kontemporer*, 14(1), 15–31. <https://doi.org/10.21070/2017/978-979-3401-73-7>
- Nurakhim, B., & Priyono, S. (2016). *Budaya Organisasi*. 01, 1–23.
- Paryanti. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Toko Buku Gramedia Matraman Jakarta. *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen*, 2(1), 9–19.
- Prasetya Teguh, K. (2024). *Analisis Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja Serta Pengaruhnya Terhadap Kinerja Karyawan Di Perusahaan Umum LPPNPI Cabang Denpasar*. POLITEKNIK NEGERI BALI.
- Ramadhiansah, I., Celsie Agustin, I., Fauzi, H., Majid, H. A., Nurzaini, H., Suhaemi, B., Islam, U., Sunan, N., & Djati Bandung, G. (2020). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN (Studi pada Karyawan Bank BRI Kantor Cabang Cianjur). *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 2(3), 44–55.
- Rizky, M. (2022). Faktor – Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi : Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja & Budaya Organisasi (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumberdaya Manusia). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 3(3), 290–301. <https://doi.org/10.31933/jimt.v3i3.832>
- Safitri, D. (2023). *Optimalisasi Penerapan Budaya Organisasi Islami Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan Pada KSPPS NU Sejahtera Semarang*. Universitas Islam Sultan Agung Semarang.
- Salimah, N., Rengganis, Z. M., Ismail, I., Madura, U. T., & Inda, P. T. (2024). *Teori motivasi dalam pengelolaan sumber daya manusia di sebuah perusahaan*. 2(11).
- Sedarmayanti, S., & Haryanto, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Kependidikan Fakultas Kedokteran Universitas Padjadjaran. *Jurnal Ilmu Administrasi: Media Pengembangan Ilmu Dan Praktek Administrasi*, 14(1), 96–112. <https://doi.org/10.31113/jia.v14i1.5>

- Sihotang, H. (2023). Metode Penelitian Kuantitatif. In *Pusat Penerbitan dan Pencetakan Buku Perguruan Tinggi Universitas Kristen Indonesia Jakarta*.
- Sugiyono. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (Dr Ir Sutopo S pd MT (ed.); 2nd ed.). Alfabeta Bandung.
- Suryadi, R. N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Guru Sma Negeri Di Kota Makassar. *Indonesian Journal of Economics, Entrepreneurship, and Innovation*, 1(1), 14–28. <https://doi.org/10.31960/ijoeei.v1i1.439>
- Suryaningtyas, R., Muh Widodo, E., & Imron Rosyidi, M. (2022). Model Pengembangan Budaya Organisasi Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Di Industri Maintenance Tangki LPG. *Borobudur Engineering Review*, 2(1), 32–44. <https://doi.org/10.31603/benr.5720>
- Usmadi, U. (2020). Pengujian Persyaratan Analisis (Uji Homogenitas Dan Uji Normalitas). *Inovasi Pendidikan*, 7(1), 50–62. <https://doi.org/10.31869/ip.v7i1.2281>
- Wahyuddin, H. (2022). Budaya Organisasi Hendra Wahyudin. *Multiverse: Open Multidisciplinary Journal*, 51–56.
- Yani, A. S. N. K. (2023). Disiplin Kerja Memediasi Pengaruh Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bintang Super Market Ubud Gianyar. *E-ISSN*, 4, 119–121.

