

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan

Yuhyin Nufus *)

M. Ridwan Basalamah **)

M. Tody Arsyianto ***)

Email : yuhyin111@gmail.com

Universitas Islam Malang

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*

Pendahuluan

Seiring dengan perkembangan global, 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 operasional perusahaan. Peningkatan kinerja karyawan ini memerlukan perhatian serius, khususnya pada kedua unsur utama adalah etos kerja perusahaan serta semangat kerja.

Perkembangan 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.

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 kurang termotivasi cenderung tidak memiliki komitmen yang tinggi terhadap tujuan organisasi, sehingga produktivitas dan kualitas kerja menjadi terganggu. Selain itu, masalah lain yang ditemukan adalah tidak sepenuhnya terbentuk budaya organisasi yang kuat dan kondusif yaitu mencakup nilai-nilai, norma-norma, dan perilaku yang mendukung pencapaian visi dan misi lembaga.

Berdasarkan 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 suasana kerja yang kondusif 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.

Berdasarkan sumber dari website bmtnujatim.id 2025 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.

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh (Bagaskara, 2021), mengenai dampak budaya organisasi dan motivasi kerja melalui performa pegawai memberikan hasil yang searah serta bermakna. Studi ini diterapkan oleh (Safitri, 2023) tentang optimalisasi penerapan budaya organisasi melalui performa pegawai memberikan hasil positif dan signifikan.

Landasan Teori Dan Pengembangan Hipotesis

Budaya Organisasi

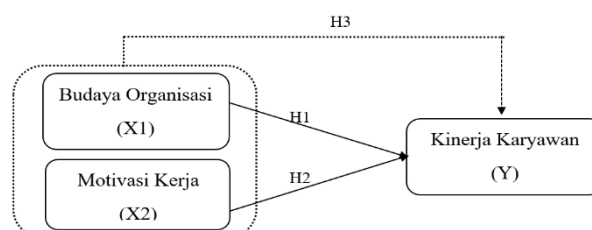
Budaya organisasi menggambarkan cara memandang berbagai elemen dalam organisasi dan bagaimana setiap elemen tersebut bertindak sesuai dengan nilai-nilai budaya organisasi. Budaya organisasi dapat diartikan sebagai kumpulan struktur nilai, kepercayaan, dugaan awal, serta aturan nilai yang sudah diterapkan, disetujui, dan dijalankan oleh peserta institusi sebagai panduan dalam berperilaku serta menyelesaikan kendala organisasi (Nurakhim & Priyono, 2016).

Motivasi kerja

Motivasi kerja diartikan sebagai upaya untuk memberikan dorongan yang mampu meningkatkan semangat dan gairah kerja seseorang, sehingga mereka terdorong untuk berkolaborasi, bekerja secara optimal, dan terkoordinasi dengan seluruh sumber daya yang tersedia. Motivasi ini berperan penting dalam menciptakan kondisi kerja yang efektif, dimana setiap individu merasa terdorong untuk memberikan performa terbaiknya dengan tujuan meraih kepuasan dan hasil kerja yang maksimal Hasibuan dalam (Hasica et al., 2023).

Kinerja Karyawan

(Alqadri, 2024) Kinerja karyawan merupakan hasil yang tercapai oleh individu dalam pekerjaan mereka, yang dibandingkan dengan standar atau target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Standar ini digunakan sebagai tolok ukur untuk mengevaluasi seberapa baik karyawan melaksanakan tugas sesuai dengan posisi yang mereka pegang. Kinerja tersebut juga dapat diukur dengan membandingkan pencapaian individu dengan harapan yang telah ditentukan, serta dengan membandingkan hasil karyawan satu dengan yang lainnya, untuk memberikan gambaran yang lebih lengkap mengenai performa mereka dalam tim atau organisasi.



Gambar 1. Model Penelitian

Peneliti mengajukan hipotesis berikut berdasarkan landasan teori, penelitian sebelumnya, dan kerangka konseptual:

H1 : Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H2 : Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3 : Budaya organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017:17), Penelitian kuantitatif, yang menggunakan pendekatan *eksploratory Research*, bertujuan untuk mengukur dan mengidentifikasi variabel-variabel secara objektif dan representatif. Proses pengambilan sampel dengan cara menyeluruh dan data yang dikumpulkan dengan menggunakan instrumen penelitian yang telah dirancang. Proses analisis data dilakukan secara kuantitatif atau statistik untuk menguji hipotesis yang telah dibuat sebelumnya. Penelitian ini menggunakan metode observasi, di mana peneliti mengumpulkan data dari lokasi yang telah ditentukan dan memanfaatkan kuesioner sebagai alat ukur pengumpulan data. Teknik ini bertujuan untuk memperoleh informasi dari responden yang dianggap dapat mewakili populasi. Kemudian populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan cabang BMT NU Jawa Timur di Kabupaten Pamekasan..

Hasil Penelitian Dan Pembahasan

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R hitung	R tabel	Keterangan
Budaya Organisasi (X1)	X1.1	0.879	0.2542	Valid
	X1.2	0.796	0.2542	Valid
	X1.3	0.783	0.2542	Valid
	X1.4	0.865	0.2542	Valid
	X1.5	0.841	0.2542	Valid
	X1.6	0.900	0.2542	Valid
	X1.7	0.811	0.2542	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.900	0.2542	Valid
	X2.2	0.748	0.2542	Valid
	X2.3	0.745	0.2542	Valid
Kinerja Karyawan (Y)	Y.1	0.881	0.2542	Valid
	Y.2	0.736	0.2542	Valid
	Y.3	0.885	0.2542	Valid
	Y.4	0.755	0.2542	Valid
	Y.5	0.873	0.2542	Valid

Sumber: data primer yang diolah 2025

Pada tabel di atas dapat diketahui bahwa setiap item pernyataan yang digunakan dalam kuesioner menghasilkan tabel korelasi > dari r tabel, yang menunjukkan semua pernyataan valid atau sah disebabkan oleh hasil kolom total korelasi bernilai lebih tinggi dari 0,2542 dengan df= n-2 tingkat signifikansi 0,05.

Uji Realibilitas

Tabel 2 Hasil Uji Realibilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Budya Organisasi (X1)	0,930	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0,703	Reliabel
Kinerja Karyawan (Y)	0,885	Reliabel

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2025

Dari tabel tersebut dapat dilihat bahwa pengujian reliabilitas terhadap setiap item pernyataan menunjukkan nilai Cronbach's Alpha lebih besar dari 0,60. Dengan demikian, seluruh item dalam instrumen studi ini memenuhi kriteria reliabilitas.

Uji Normalitas

Tabel 3 Hasil Uji Normalitas

One-SampelKolmogrov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		60
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1.67936639
Most Extreme Differences	Absolute	,097
	Positive	,097
	Negative	-,065
Test Statistic		,097
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200c,d
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		

Sumber: data primer yang diolah 2025

Pada tabel di atas uji Kolmogorov-Smirnov (Asymp.sig (2-tailed)) nilai Sig. senilai 0,200 > 0,05 sehingga dapat dinyatakan bahwasanya seluruh data kinerja karyawan, budaya organisasi, dan motivasi kerja terdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikelinearitas

Variabel	Tolerance	VIF	Keterangan
Budaya Organisasi	0,379	2.520	Tidak terjadi multikolinearitas
Motivasi Kerja	0,379	2.250	Tidak terjadi multikolinearitas

Sumber: data primer yang diolah 2025

Hasil yang ditampilkan dalam tabel mengindikasikan bahwa nilai tolerance untuk variabel Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja melebihi 0,10, serta nilai VIF-nya berada di bawah 10. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi bebas dari masalah multikolinearitas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig.	Keterangan
Budaya Organisasi	0.279	Tidak terjadi heteroskedastisitas
Motivasi kerja	0.898	Tidak terjadi heteroskedastisitas

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas menunjukkan studi ini menerapkan pendekatan Glejser untuk uji heteroskedastisitas, dengan mengandalkan nilai signifikansi sebagai indikatornya. Nilai signifikansi untuk budaya organisasi dan motivasi kerja di atas 0,05 menunjukkan tidak adanya heteroskedastisitas pada studi ini.

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 6 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.758	1.256	2.196	.032
	X1	.413	.062	.652	.000
	X2	.455	.161	.278	.006
	a. Dependent Variable: Y				

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas dapat dirumuskan persamaan linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 2.758 + 0,413 X1 + 0,455 X2 + e$$

Keterangan:

Y: Kinerja Karyawan

a: Konstanta

b: Koefisien regresi

XI: Budaya Organisasi

X2: Motivasi Kerja

e: Error atau residual

Dari hasil uji regresi linear berganda di atas, dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

- Y = nilai variabel dependen akan dipengaruhi oleh variabel independen. Pada studi ini yang menjadi variabel dependen ialah kinerja karyawan yang diproyeksikan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja.
- Konstanta (α) sebesar 2.758 sehingga bahwa ketika skor variabel budaya organisasi dan motivasi kerja dikatakan tidak ada atau sama dengan nol, dengan demikian kinerja karyawan sebesar 2.758.
- $\beta_1 = 0,413$ (positif) dan signifikansi $0,000 < 0,05$ berarti budaya organisasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya jika budaya organisasi bertambah dengan asumsi variabel lain diasumsikan tetap, korelasi positif artinya mengindikasikan dampak yang searah keterkaitan variabel bebas serta terikat.
- $\beta_2 = 0,455$ (positif) dan signifikansi $0,006 < 0,05$ berarti motivasi kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan yang artinya apabila motivasi kerja bertambah dengan asumsi variabel lain diasumsikan tetap, korelasi positif artinya mengindikasikan dampak yang searah keterkaitan variabel bebas serta terikat.
- Nilai residual adalah jenis kesalahan yang terjadi dalam model regresi akibat adanya faktor lain di luar model yang dapat mempengaruhi ketertarikan pada investasi, tetapi tidak termasuk dalam analisis regresi pada studi ini.

Uji f

Tabel 7 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	600.187	2	300.094	102.799	.000 ^b
	Residual	166.396	57	2.919		
	Total	766.583	59			
a. Dependent Variable: Motivasi Kerja(Y)						
b. Predictors: (Constant), motivasi kerja (X2), Budaya Organisasi (X1)						

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2025

Merujuk pada tabel di atas, uji F diterapkan guna menilai dampak kolektif semua variabel bebas pada nilai signifikansi 5%. Analisis menghasilkan nilai F hitung senilai 102,799, melebihi ambang batas F tabel senilai 3,16. Karena tingkat signifikansinya 0,000 lebih rendah dari 0,05 model regresi dianggap valid dan tepat untuk menjelaskan variabel kinerja karyawan. Bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja secara simultan memiliki dampak secara simultan melalui kinerja karyawan, dengan begitu dugaan H1 dapat diterima.

Uji t

Tabel 8 Hasil Uji t

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.758	1.256	2.196	.032
	X1	.413	.062	.652	.000
	X2	.455	.161	.278	.006

a. Dependent Variable: Y

Sumber: data primer yang diolah 2025

Berdasarkan hasil uji signifikansi parameter individual (Uji t) dapat dianalisis sebagai berikut:

- Variabel X1 dapat diidentifikasi melalui uji t yang menunjukkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 6.655 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 yang kurang dari 0,05 sehingga H0 tidak disetujui serta H1a disetujui, dan dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang bermakna secara statistik melalui kinerja karyawan.
- Variabel X2 dapat diidentifikasi melalui uji t yang menunjukkan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 2.834 dengan tingkat sig sebesar 0,006 yang lebih kecil dari 0,05 sehingga H0

ditolak serta H1a diterima, dan bisa dijelaskan bahwa motivasi kerja mempunyai dampak yang bermakna melalui kinerja karyawan.

Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R²*)

Tabel 9 Hasil Uji Koefisien Determinasi (*Adjust R²*)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.885 ^a	.783	.775	1.70857
a. Predictors: (Constant), Kepuasan pelanggan(X3), Harga(X1), Kualitas layanan(X2)				

Sumber: Data Primer Yang Diolah 2025

Berdasarkan pada tabel di atas diketahui bahwa tingkat Adjusted R² dalam studi ini sejumlah 0,775 (77.5%), sehingga mampu diinterpretasikan bahwa variabel budaya organisasi (X1), dan motivasi kerja (X2), menjelaskan fluktuasi variabel kinerja karyawan (Y) sebanyak 77.5% serta adapun 22,5% lainnya berasal dari dampak variabel bebas yang tidak dimasukkan pada kerangka studi ini.

Pembahasan

Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian temuan studi yang telah dilakukan mengindikasikan bahwa secara simultan variabel budaya organisasi, serta motivasi kerja memiliki dampak melalui kinerja karyawan pada karyawan cabang BMT NU Jawa Timur Se- Kabupaten Pamekasan.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian dari Suryadi, (2020), Bagaskara, (2021), Safitri, (2023), Kausar, (2023), Akbar, (2023), dan Prasetya, (2024) yang menunjukkan bahwa studi ini mengindikasikan bahwa budaya organisasi, motivasi kerja mempunyai dampak yang bermakna secara statistik melalui kinerja karyawan. Oleh karena itu, hasil penelitian ini memperkuat bukti empiris bahwa peningkatan budaya organisasi yang searah serta pemberian motivasi kerja yang tepat mampu menjadi strategi efektif dalam meningkatkan performa pegawai.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Pada pengujian dari data variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan melalui kinerja karyawan. Hasil ini didukung pernyataan “Saya selalu bekerja keras dalam menyelesaikan setiap pekerjaan”. Pernyataan ini mencerminkan bahwa karyawan memiliki etos kerja yang baik dan komitmen tinggi melalui pekerjaan, yang pada akhirnya berdampak positif terhadap pencapaian kinerja. Kerja keras yang baik merupakan salah satu indikator budaya organisasi yang sehat, di mana sikap kerja keras ini dapat berdampak positif pada pencapaian target organisasi dan efisiensi operasional.

Temuan ini konsisten dengan studi yang telah diterapkan oleh Suryadi, (2020), Bagaskara, (2021), Safitri, (2023), Kausar, (2023), dan Prasetya, (2024). Maka hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi memiliki peranan penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Lingkungan kerja yang menjunjung tinggi nilai-nilai budaya organisasi seperti kerja sama, saling mendukung, dan kenyamanan dalam bekerja mampu menciptakan suasana kerja yang produktif dan harmonis. Budaya organisasi yang kuat menjadi fondasi dalam membentuk perilaku karyawan yang positif terhadap pekerjaan, sehingga berdampak langsung pada peningkatan kinerja secara individu maupun kelompok.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap kinerja karyawan

Pengujian dari data variabel motivasi kerja memiliki dampak yang bermakna secara statistik melalui kinerja karyawan. Hasil ini didukung pernyataan “Saya merasa lebih semangat ketika diakui sebagai orang yang berpengaruh”. Pernyataan ini mencerminkan bahwa pengakuan atas peran dan kontribusi karyawan merupakan bentuk motivasi yang mampu meningkatkan semangat kerja.

Temuan ini konsisten dengan studi yang telah diterapkan oleh Suryadi, (2020), Bagaskara, (2021), Safitri, (2023), Kausar, (2023), dan Prasetya, (2024). Maka temuan studi ini dapat disimpulkan bahwa motivasi kerjaangat mendorong kinerja dalam hal kemampuan dan semangat untuk menghasilkan perilaku atau kinerja yang lebih baik. Ketika karyawan merasa dihargai dan dianggap penting dalam lingkungan kerja, maka akan lebih terdorong untuk menunjukkan kinerja yang maksimal. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, khususnya yang bersifat intrinsik, seperti penghargaan, pengakuan, dan pencapaian, Menjadi elemen vital dalam pengembangan perilaku kerja yang produktif dan bertanggung jawab. Sehingga hal ini dapat berdampak pada semangat kerja individu maupun kelompok

Kesimpulan, Keterbatasan Dan Saran

Simpulan

Pada temuan studi yang telah dilaksanakan mengenai dampak budaya organisasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan pada karyawan BMT NU Kabupaten Pamekasan. Dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dan motivasi kerja mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Keterbatasan

1. Keterbatasan dengan waktu, dimana susahnya 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 waktu istirahat pada setiap cabang yang ada di Kabupaten Pamekasan agar tidak mengganggu karyawan saat bekerja, sehingga hal ini yang menghambat peneliti dalam membagikan kuesioner.

Saran

1. Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Untuk studi berikutnya dengan tema yang sejenis, dianjurkan untuk memasukkan variabel tambahan guna memperoleh hasil yang lebih komprehensif 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.

2. Saran Bagi Perusahaan

Berdasarkan penelitian yang dilakukan, budaya organisasi dengan agresivitas 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. Selain itu juga, bahwa motivasi kerja berdampak positif. Dengan ini pentingnya pimpinan BMT NU perlu mempertahankan dengan memberikan penghargaan, pelatihan, serta insentif yang tepat kepada karyawan agar merasa dihargai dan termotivasi untuk bekerja secara optimal.

Referensi

- 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.
- BMT NU Jawa Timur, (2024). *Sejarah BMT NU Jawa Timur*, <https://bmtnujatim.id>. Diakses Pada 20 April 2025
- 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. *INOBIIS: Jurnal Inovasi Bisnis Dan Manajemen Indonesia*, 4(1), 134–151. <https://doi.org/10.31842/Jurnalinobis.V4i1.172>
- Ferllianto, 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 Diponogoro.
- 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/Ijoei.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.

Yuhyin Nufus *) Adalah Mahasiswa FEB Unisma

M. Ridwan Basalamah **) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma

M. Tody Arsyianto ***) Adalah Dosen Tetap FEB Unisma