



---

## PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN YAYASAN SAHABAT YATIM INDONESIA CABANG TANGERANG SELATAN

**Fadhila Alroof Septiana**

*fadhilaseptiana604@gmail.com*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

**Eko Sudarso**

*dosen02070@unpam.ac.id*

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Pamulang

Alamat: Jl. Surya Kencana No.1 Pamulang

Korespondensi penulis: *fadhilaseptiana604@gmail.com*

**Abstract.** *This study aims to examine the influence of motivation and organizational culture on employee performance at the Indonesian Yatim Friends Foundation, South Tangerang Branch. A quantitative research method was used, with survey data collected from 84 respondents through structured questionnaires. The independent variables in this study are motivation ( $X_1$ ) and organizational culture ( $X_2$ ), while the dependent variable is employee performance ( $Y$ ). Validity testing showed all questionnaire items to be valid, with  $r$  count  $> 0.214$ . Reliability testing produced Cronbach's Alpha scores of 0.848 for motivation, 0.771 for organizational culture, and 0.821 for employee performance, indicating reliable instruments. The multiple linear regression analysis yielded the following equation:  $Y = 17.175 + 0.295X_1 + 0.269X_2$ . The coefficient of determination ( $R^2$ ) was 0.230, meaning motivation and organizational culture together explain 23.0% of the variance in employee performance. Partially, motivation significantly affects performance ( $t$  count = 3.012  $> 1.991$ ; sig = 0.003  $< 0.05$ ), while organizational culture also has a significant effect ( $t$  count = 2.458  $> 1.991$ ; sig = 0.016  $< 0.05$ ). Simultaneously, the  $F$ -test shows  $F$  count = 12.112  $> F$  table = 2.72, with a significance of 0.000*

**Keywords:** Motivation, Organizational Culture, Employee Performance, SPSS, Regression

**Abstrak.** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia cabang Tangerang Selatan. Penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan survei melalui penyebaran kuesioner kepada 84 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah motivasi ( $X_1$ ) dan budaya organisasi ( $X_2$ ), serta variabel terikatnya adalah kinerja karyawan ( $Y$ ). Hasil uji validitas menunjukkan bahwa seluruh item pernyataan valid dengan nilai  $r$  hitung  $> 0,214$ , sedangkan uji reliabilitas menghasilkan nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,848 untuk motivasi, 0,771 untuk budaya organisasi, dan 0,821 untuk kinerja, menandakan semua instrumen penelitian reliabel. Melalui analisis regresi linier berganda diperoleh persamaan regresi:  $Y = 17,175 + 0,295X_1 + 0,269X_2$ . Koefisien determinasi ( $R^2$ ) sebesar 0,230 atau 23,0% menunjukkan bahwa variabel motivasi dan budaya organisasi secara bersama-sama mampu menjelaskan 23% variasi perubahan kinerja karyawan. Sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model. Secara parsial, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai  $t$  hitung sebesar 3,012  $> t$  tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,003  $< 0,05$ . Budaya organisasi juga berpengaruh signifikan dengan  $t$  hitung 2,458  $> t$  tabel (1,991) dan nilai signifikansi 0,016  $< 0,05$ . Secara simultan, uji  $F$  menunjukkan  $F$  hitung 12,112  $> F$  tabel 2,72 dengan signifikansi 0,000

**Kata kunci:** Motivasi, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, SPSS, Regresi Linier

### PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya kegiatan sebuah organisasi, maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber manusianya. Sehingga sumber daya manusia atau pegawai dalam sebuah organisasi menjadi perhatian penting dalam rangka usaha mencapai keberhasilan organisasi.

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
YAYASAN SAHABAT YATIM INDONESIA CABANG TANGERANG SELATAN**

Penelitian kali ini dilakukan di Yayasan Sahabat Yatim Indonesia cabang Tangerang Selatan. Yayasan Sahabat Yatim Indonesia merupakan lembaga amal zakat nasional non-profit yang didirikan pada tahun 2009. Yayasan ini berfokus untuk membantu anak yatim dan dhuafa dengan memberikan bantuan, pengasuhan dan binaan. Yayasan Sahabat Yatim Indonesia ini memiliki cabang sebanyak 29 asrama dan kantor layanan di Indonesia termasuk dengan kantor pusatnya yang terletak di daerah Bintaro.

Penelitian kali ini, Peneliti mengangkat variabel X1 yaitu Motivasi, Permasalahan mengenai motivasi kerja di Yayasan Yatim Dhuafa dilakukan dengan menggunakan pra survey 31 karyawan di berbagai posisi untuk mengukur motivasi kerja dan kinerja mereka. Berikut data donasi tahunan & pencapaian yayasan sahabat yatim Indonesia

**Tabel 1 Data Donasi Tahunan & Pencapaian Yayasan Sahabat Yatim Indonesia**

TAHUN	TARGET DONASI	REALISASI	PRESENTASE	TARGET KERJA
2021	5.540.500.000	4.220.030.200	76%	100%
2022	5.540.500.000	4.125.300.500	74%	100%
2023	5.540.500.000	4.040.290.700	73%	100%

Sumber: Data diolah 2025

Berdasarkan tabel 1 sudut pandang tren tahunan, tampak bahwa pencapaian realisasi pada awal tahun (2023) umumnya sedikit lebih rendah dibandingkan 2021 atau 2022. Hal ini mungkin dipengaruhi oleh faktor siklus donasi—misalnya, donatur yang baru saja mengeluarkan banyak dana pada akhir tahun sebelumnya atau belum menerima pemasukan rutin di awal tahun. Selain itu, data ini juga memberikan gambaran yang berharga tentang efektivitas berbagai kegiatan penggalangan dana.

Berdasarkan data – data yang penulis dapatkan diatas, penulis ingin mengetahui apakah data tersebut benar menunjukkan motivasi,budaya organisasi karyawan, dan apakah akan berdampak pada kinerja karyawan. Sehingga berdasarkan uraian diatas, penulis berminat melakukan penelitian dengan judul “**Pengaruh Motivasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Cabang Tangerang Selatan**”).

## **KAJIAN TEORI**

### **1. Kinerja Karyawan**

Menurut Mathis and Jackson dalam Dewi & Fitrijo (2022:1) mengemukakan bahwa: “Performance is the result of quality and quantity of work achieved by an employee in carrying out their duties in accordance with the responsibilities given to him. Achievement of company productivity largely are determined by the performance of employees.”

### **2. Motivasi**

Menurut Wardan (2020:109) “Motivasi adalah usaha atau kegiatan manajer untuk dapat menimbulkan atau meningkatkan semangat dan kegairahan kerja dari para pekerja-pekerja atau karyawan-karyawannya”. Mohtar (2019:20) “Motvasi adalah dorongan kerja yang timbul pada diri seseorang untuk berperilaku dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan”.

### **3. Budaya Organisasi**

Menurut Edison dkk dalam Sumaila & Rossanty (2022:29) menyatakan bahwa “budaya organisasi merupakan hasil proses pembentukan gaya atau perilaku tiap individu yang dibawa sebelumnya kedalam sebuah norma, aturan dan nilai-nilai yang baru dalam suatu perusahaan,

yang memiliki energi serta kebanggaan kelompok dalam menghadapi sesuatu dan mencapai tujuan tertentu.”

### **METODE PENELITIAN**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian adalah data kuantitatif, menurut Sugiyono Azidah (2021:16) yaitu ”metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, dimana filsafat positivisme adalah satu satunya pengetahuan yang valid, dan fakta fakta sejarah yang mungkin dapat menjadi obyek pengetahuan, di gunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif”. Dalam penelitian ini, prosedur pengolahan data dimulai dengan memisahkan variabel-variabelnya dan dijelaskan secara teori.

Untuk penelitian ini penulis melakukan penelitian di kantor Yayasan Sahabat Yatim Indonesia yang berlokasi di Jl. Graha Raya Bintaro, Tangerang Selatan. Penelitian pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia ini dilakukan sejak bulan Mei 2024. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah Motivasi (X1), Budaya Organisasi (X2) dan Kinerja Karyawan (Y). Populasi karyawan yang ada di Yayasan Sahabat Yatim Indonesia pada wilayah tangerang selatan yang berjumlah 107 orang. jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebesar 84 karyawan.

Dalam penelitian ini, metode analisis regresi sederhana dan menggunakan alat bantu berupa software komputer program SPSS. SPSS digunakan dalam penelitian ini adalah SPSS versi 26.0. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis Deskriptif, Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi, dan Uji Hipotesis.

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **Gambaran Umum Objek Penelitian**

Yayasan Sahabat Yatim Indonesia merupakan lembaga filantropi sosial yang bergerak dalam bidang pengasuhan dan pemberdayaan anak anak Yatim & Dhuafa. Yayasan Sahabat Yatim Indonesia ini pun sudah resmi menjadi lembaga Amil Zakat Nasional (LAZNAS) pada bulan Februari 2021. Kantor pusat Yayasan Sahabat Yatim Indonesia beralamat Jl. Graha Raya Blok M7/17, Serpong Utara, Tangerang Selatan. Memiliki 26 asrama asuh, 24 Kantor Layanan, serta 3 Pesantren Tahfidz yang berada di wilayah Jawa barat.

Yayasan Sahabat Yatim Indonesia didirikan pada tahun 2009 di daerah Pondok Kacang. Pendiri terinspirasi dari suatu kesenjangan masyarakat terutama khususnya anak – anak yang banyak tidak layak dalam mengeyam pendidikan dan putus pendidikan karna keadaan suatu ekonomi keluarga dan ketidak beradaan sesosok seorang ayah dalam menghidupi keluarga.

#### **Hasil Penelitian**

Hasil pengolahan data dengan menggunakan SPSS 27 sebagai berikut :

**Tabel 2 Hasil Uji Normalitas**

	Statistic	Df	Sig.	Statistic	Df	Sig.
Unstandardized Residual	.060	84	.200 <sup>a</sup>	.060	84	.310

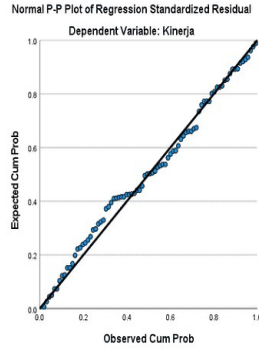
a\*. This is a lower bound of the true significance.

bebeTa. Lilliefors Significance Correction

Sumber : Data Primer diolah, 2025.

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
YAYASAN SAHABAT YATIM INDONESIA CABANG TANGERANG SELATAN**

Berdasarkan hasil pada Tabel 2 Pengujian terhadap menghasilkan asymptotic signicance sebersar 0.200, yang mana lebih besar dari 0,05. Sehingga dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal



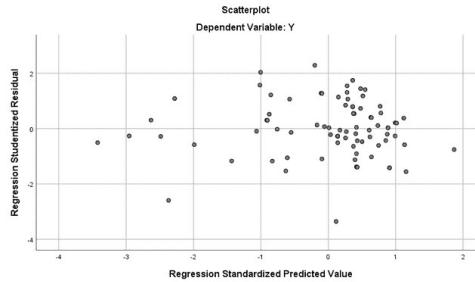
Sumber: Data Primer diolah, 2025

**Gambar 1 Kurva P-P Plot**

**Tabel 3 Hasil Uji Multikolinieritas**

Variabel	Collinearity statistic	
	Tolerance	VIF
Motivasi Kerja	0,836	1,168
Budaya Organisasi	0,836	1,168

Nilai cut-off yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai tolerance  $\leq 0,10$  atau sama dengan nilai VIF  $\geq 10$  (Ghozali,2018). Berdasarkan hasil pengujian pada Tabel diatas, nilai tolerance variable Motivasi 1,168 (X1), Budaya Organisasi 1,168 (X2) dalam penelitian bernilai lebih besar dari 0,10 sedangkan nilai VIF bernilai lebih kecil dari 10. Dengan demikian dapat disimpulkan X1, X2, tidak terdapat gejala multikolinieritas antar variable independen dalam model regresi.



Sumber : Data primer diolah, 2025

**Gambar 2 Uji Heteroskedastisitas**

Dari grafik terlihat bahwa titik – titik menyebar secara acak dan menyebar diatas dan dibawah angka nol (sumbu Y). Hal ini disimpulkan tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 3 Hasil Uji Autokorelasi**

Model Summary <sup>a</sup>					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.450 <sup>a</sup>	.230	.211	4.253	1.271

a. Predictors: (Constant), X2, X1

**PENGARUH MOTIVASI DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN  
YAYASAN SAHABAT YATIM INDONESIA CABANG TANGERANG SELATAN**

Berdasarkan hasil pengujian pada tabel di atas, model regresi ini tidak ada autokorelasi, hal ini dibuktikan dengan nilai Durbin-Watson sebesar 1,271 yang berada diantara interval 1,100-1,560.

**Tabel 4 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Motivasi (X1)  
Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.175	4.073		4.217	.000
	Motivasi	.295	.100	.317	3.012	.003

Sumber : Data primer diolah, 2025

Berdasarkan tabel 6 dapat diketahui sebagai berikut::

1. Koefisien X1 (0.295):

Setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja (X1) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.295, dengan asumsi budaya organisasi (X2) tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan.

**Tabel 5 Hasil Pengujian Regresi Linier Sederhana Variabel Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	17.175	4.073		4.217	.000
	Budaya	.269	.100	.269	2.688	.018

Sumber : Data primer diolah, 2025

2. Koefisien X2 (0.269):

Setiap peningkatan satu unit pada budaya organisasi (X2) akan meningkatkan kinerja karyawan (Y) sebesar 0.269, dengan asumsi motivasi kerja (X1) tetap konstan. Hal ini menunjukkan bahwa budaya organisasi juga memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, meskipun sedikit lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh motivasi kerja.

**Tabel 6 Hasil Pengujian Regresi Berganda Variabel Motivasi (X1) Budaya Organisasi (X2) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Correlations			Collinearity Statistics		
		B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Zero-order	Partial	Tolerance	VIF	
1	(Constant)	17.175	4.073		4.217	.000					
	X1	.295	.100	.317	3.012	.003	.418	.317	.294	.896	1.100
	X2	.269	.100	.269	2.688	.018	.379	.264	.240	.88	1.138

$$Y = 17.175 + 0.295X1 + 0.269X2$$

Dimana:

Y : Kinerja Karyawan

X1 : Motivasi Kerja

X2 : Budaya Organisasi

**HASIL PEMBAHASAN ALASAN DARI PENELITIAN**

**1. Variabel Motivasi (X1) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X1) terhadap kinerja Karyawan (Y), bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,295, dengan nilai  $\rho$  value signifikan  $0,003 < 0,05$ . Hal ini

menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya jika nilai motivasi naik maka kinerja pegawai akan meningkat pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Kota Tangerang Selatan.

**2. Variabel Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan dengan koefisien 0,2669 dan nilai signifikan 0,016 < 0,05 hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya jika nilai budaya organisasi naik maka kinerja pegawai akan meningkat pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Kota Tangerang Selatan.

**3. Variabel Motivasi (X<sub>1</sub>) Dan Budaya Organisasi (X<sub>2</sub>) Terhadap Kinerja Karyawan (Y)**

Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh berdasarkan uji F, diketahui bahwa secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 12,112 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini berarti variabel motivasi budaya organisasi dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Kota Tangerang Selatan.

### **KESIMPULAN**

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai pengaruh motivasi dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan Yayasan Sahabat Yatim Indonesia. Pada yang telah diuraikan, maka penelitian dapat menyimpulkan sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y), bahwa setiap peningkatan satu unit pada motivasi kerja akan meningkatkan kinerja sebesar 0,295, dengan nilai  $\rho$  value signifikan 0,003 < 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya jika nilai motivasi naik maka kinerja pegawai akan meningkat pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Kota Tangerang Selatan.
2. Terdapat pengaruh yang signifikan secara parsial antara variabel budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan dengan koefisien 0,2669 dan nilai signifikan 0,016 < 0,05 hal tersebut diperkuat juga dengan nilai  $\rho$  value < Sig. 0,05 atau (0,000 < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>1</sub> diterima, artinya jika nilai budaya organisasi naik maka kinerja pegawai akan meningkat pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Kota Tangerang Selatan.
3. Terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara variabel motivasi (X<sub>1</sub>) budaya organisasi (X<sub>2</sub>) terhadap kinerja Karyawan (Y), ditunjukkan oleh berdasarkan uji F, diketahui bahwa secara simultan motivasi dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai F sebesar 12,112 dan signifikansi 0,000 < 0,05. Dengan demikian H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>3</sub> diterima. Hal ini berarti variabel motivasi budaya organisasi dan secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sahabat Yatim Indonesia Kota Tangerang Selatan.

### **SARAN**

Berdasarkan kesimpulan yang didapat dalam penelitian ini, maka penulis menyampaikan beberapa saran bagi pihak-pihak yang terkait dalam penelitian ini antara lain sebagai berikut:

1. Hasil konfirmasi responden menunjukkan bahwa pada Pernyataan Perusahaan selalu menghargai apa yang sudah dicapai karyawannya memperoleh skor rata-rata terendah, yaitu

0,58. Hal ini mengindikasikan bahwa apresiasi terhadap pencapaian karyawan masih perlu ditingkatkan. Manajemen dapat menerapkan program penghargaan yang lebih konsisten, seperti pemberian sertifikat, penghargaan kinerja bulanan, atau ucapan apresiasi langsung dari pimpinan. Dengan demikian, karyawan akan merasa hasil kerjanya dihargai, sehingga termotivasi untuk meningkatkan kinerja.

2. Pada budaya organisasi ditingkatkan akan mempengaruhi terhadap kinerja secara signifikan. Bagi perusahaan harus menciptakan budaya organisasi secara internal maupun eksternal bagi perusahaan, karena budaya adalah Habbits atau kebiasaan bagi karyawan dalam melaksanakan perusahaan untuk mencapai tujuan perusahaan. Untuk meningkatkan suatu kinerja perusahaan harus melakukan pemantauan dari level bawah hingga teratas dalam menciptakan budaya organisasi yang selinier dan positif.

## **DAFTAR PUSAKA**

- Agustian, O. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik (BPS) kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Amris, M. M. (2019). Analisis Manajemen Pengelolaan Sampah Ditinjau Dari Fiqh Lingkungan (Studi Pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) Sampah Desa Sekoto, Kecamatan Badas, Kediri). IAIN Kediri.
- Andi, S. (2018). Statistik Dalam Kajian Deskriptif dan Parametrik. Jakarta: Kencana Prenada.
- Azizah, N. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Minat Mahasiswa Menabung Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah STAI Auliaurrasyidin Tembilahan). STAI Auliaurrasyidin Tembilahan.
- Bastian, I. (2019). Lingkup Akuntansi Sektor Publik. *Lingkup Akuntansi Sektor Publik*, 1(1), 1–52.
- Busro, M. (2018). Teori-teori manajemen sumber daya manusia. Prenada Media.
- Cendana, M. D. S., & Djastuti, I. (2016). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada Pt. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. Fakultas Ekonomika dan Bisnis.
- Dewi, P., & Fitrijo, T. (2022). The role of adaptive millennial leadership, organizational culture, and competency as a strategy to increase employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 697–710.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi.
- Firdausijah, R. T. (2023). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment in Improving Employee Performance. *Oeconomia Copernicana*, 14(1), 303–314. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/372230769>
- Follett, M. P. (2020). *The Collected Papers of Mary Parker Follett*. Management Publications Trust.
- Ghozali, I. (2019). Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Graham, S., & Craig B. Fryhl. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan. Bandung: Alfabeta, (2002), 2008–2010.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). Manajemen sumber daya manusia. Bumi aksara.

- Hasmin, & Nunung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media. (Vol. 4).
- Herawan, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. Brawijaya University.
- Istjianto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Jana, D. R. (2020). Studi Deskriptif Budaya Organisasi PT X Semarang. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 14(1), 116–134.
- Kartika, I. Y., & Komari, N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 6, pp. 804–818).
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: an applied prientation*. pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mansur, L., Sangkala, & Tikson, D. T. (2019). Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan DI Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, terj. Nurul Imam, Jilid, 1.
- Mohtar, I. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Muhammad, U. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RRI Banda Aceh.
- Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 11126–11133.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). *Perilaku organisasi edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat, 109–182.
- Samidi, S. (2015). Pengaruh Strategi Pembelajaran Student Team Heroik Leadership terhadap Kreativitas Belajar Matematika pada Siswa SMP Negeri 29 Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(01), 42691.
- Sari, T. D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. *JURNAL KONSISTEN*, 1(3), 571–583.
- Siagian, S. P. (2018). *Teori motivasi dan aplikasinya*. Rineka Cipta.
- Sofyandi, H. (2018). *Manajemen sumber daya manusia*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Sudjana Nana. (2019). *Penilaian hasil proses belajar mengajar - Google Books*. Rosdikarya, 27.
- Sugiyono, S. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment*. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 28–37.
- Agustian, O. (2019). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor badan pusat statistik (BPS) kota Makassar. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Gramedia Asri Media cabang Emerald Bintaro. *Jurnal Computech & Bisnis*, 10(2), 119–127.
- Amris, M. M. (2019). Analisis Manajemen Pengelolaan Sampah Ditinjau Dari Fiqh Lingkungan (Studi Pada Tempat Pemrosesan Akhir (TPA) Sampah Desa Sekoto, Kecamatan Badas, Kediri). IAIN Kediri.

- Andi, S. (2018). *Statistik Dalam Kajian Deskriptif dan Parametrik*. Jakarta: Kencana Prenada.
- Azizah, N. (2021). Pengaruh Pengetahuan Terhadap Minat Mahasiswa Menabung Di Bank Syariah (Studi Kasus Pada Mahasiswa Program Studi Ekonomi Syariah STAI Auliaurrasyidin Tembilahan). *STAI Auliaurrasyididn Tembilahan*.
- Bastian, I. (2019). Lingkup Akuntansi Sektor Publik. *Lingkup Akuntansi Sektor Publik*, 1(1), 1–52.
- Busro, M. (2018). *Teori-teori manajemen sumber daya manusia*. Prenada Media.
- Cendana, M. D. S., & Djastuti, I. (2016). Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Oranizational Culture Assessment Instrument (Ocai) Pada Pt. Angkasa Pura I Bandara Internasional Ahmad Yani Semarang. *Fakultas Ekonomika dan Bisnis*.
- Dewi, P., & Fitrio, T. (2022). The role of adaptive millennial leadership, organizational culture, and competency as a strategy to increase employee performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 20(3), 697–710.
- Edison, E., Anwar, Y., & Komariyah, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Strategi dan perubahan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi*.
- Firdausijah, R. T. (2023). The Influence of Leadership Style, Organizational Culture and Organizational Commitment in Improving Employee Performance. *Oeconomia Copernicana*, 14(1), 303–314. Retrieved from <https://www.researchgate.net/publication/372230769>
- Follett, M. P. (2020). *The Collected Papers of Mary Parker Follett*. Management Publications Trust.
- Ghozali, I. (2019). *Desain Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Graham, S., & Craig B. Fryhl. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan*. Bandung: Alfabeta, (2002), 2008–2010.
- Hasibuan, M. S. P., & Hasibuan, H. M. S. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi aksara.
- Hasmin, & Nunung, J. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media. *Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)*. Sumatera Barat: Mitra Cendekia Media. (Vol. 4).
- Herawan, K. (2015). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Kantor Cabang Kota Malang Kawi. *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*. Brawijaya University.
- Istijanto. (2019). *Aplikasi Praktis Riset*. Jakarta. Gramedia Pustaka Utama.
- Jana, D. R. (2020). Studi Deskriptif Budaya Organisasi PT X Semarang. *Psikodimensia: Kajian Ilmiah Psikologi*, 14(1), 116–134.
- Kartika, I. Y., & Komari, N. (2021). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. In *Prosiding Management Business Innovation Conference (MBIC)* (Vol. 6, pp. 804–818).
- Malhotra, N. K. (2020). *Marketing research: an applied prientation*. pearson.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*.
- Mansur, L., Sangkala, & Tikson, D. T. (2019). Karakteristik Budaya Organisasi Dan Hubungannya Dengan Kinerja Organisasi Pada Lembaga Penjamin Mutu Pendidikan DI Indonesia. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 287.
- Maslow, A. H. (2020). *Motivasi dan Kepribadian: Teori Motivasi dengan Pendekatan Hierarki Kebutuhan Manusia*, terj. Nurul Imam, Jilid, 1.
- Mohtar, I. (2019). Hubungan antara motivasi kerja dan pengalaman kerja dengan kinerja guru madrasah. *Uwais Inspirasi Indonesia*.
- Muhammad, U. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai RRI Banda Aceh.
- Novitasari, D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Fasilitas Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Parung Panjang. *Cakrawala: Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis*, 1(4), 11126–11133.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi edisi 16. Jakarta: Salemba Empat, 109–182.
- Samidi, S. (2015). Pengaruh Strategi Pembelajaran Student Team Heroik Leadership terhadap Kreativitas Belajar Matematika pada Siswa SMP Negeri 29 Medan. *EduTech: Jurnal Ilmu Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 1(01), 42691.
- Sari, T. D., & Sudarso, E. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perumahan Rakyat Dan Kawasan Permukiman Provinsi DKI Jakarta. *JURNAL KONSISTEN*, 1(3), 571–583.
- Siagian, S. P. (2018). Teori motivasi dan aplikasinya. Rineka Cipta.
- Sofyandi, H. (2018). Manajemen sumber daya manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Subhan, M., & Yusuf, M. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Kantor Camat Wawo Kabupaten Bima. *Maker*, 6(1), 13–19. <https://doi.org/10.37403/mjm.v6i1.136>
- Sudjana Nana. (2019). Penilaian hasil proses belajar mengajar - Google Books. Rosdikarya, 27.
- Sugiyono, S. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Procrastination And Task Avoidance: Theory, Research and Treatment. New York: Plenum Press, Yudistira P, Chandra.
- Sumaila, R. S., & Rossanty, N. P. E. (2022). Pengaruh self efficacy dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Makassar Raya Motor Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako (JIMUT)*, 8(1), 28–37.
- Susilowati, E., & Andayani, K. V. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Panti Sosial Bina Grahita Belaian Kasih Jakarta Barat. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa (JIMAWA)*, 1(1), 59–69.
- Syahyuti. (2019). Defenisi, Variabel, Indikator dan Pengukuran dalam Ilmu Sosial, Bina Rena Pariwisata, Jakarta.
- Tampubolon, L. D. R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepemimpinan Sebagai Variabel Intervening Di Bank Cimb Semarang. *Manajemen Bisnis Kompetensi*.
- Wardan, K. (2020). Motivasi kerja guru dalam pembelajaran. *Media Sains Indonesia*.
- Wibowo, P. D. (2019). Manajemen Kinerja. edisi ketiga. Jakarta: Rajawali Pers.