

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI SYARIAH TERHADAP PRODUKTIVITAS KERJA KARYAWAN

Wakhidah Nur Rohmatul Laili

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email : wakhidahlaili.mhs@unesa.ac.id

Moch. Khoirul Anwar

Program Studi Ekonomi Islam, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email : khoirulanwar@unesa.ac.id

Abstrak

Karyawan sebagai faktor utama tentu memiliki peran yang lebih penting dalam pengendalian suatu perusahaan dan pengelolaan operasional. Salah satu instrument yang dapat meningkatkan kualitas dan keahlian yang dimiliki karyawan yaitu budaya organisasi syariah. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Hasanah Mulia Investama. Dari hasil penelitian yang dilakukan dengan variabel independen budaya organisasi syariah dengan indikator team work, integritas, professionalism, tawakkal, responsibility, dan peduli melalui teknik sampling jenuh dengan metode penyebaran angket dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi syariah di PT Hasanah Mulia Investama secara keseluruhan berpengaruh terhadap produktivitas kerja karyawan.

Kata Kunci: *karyawan, budaya organisasi syariah, produktivitas kerja karyawan*

Abstract

Employees as the main factor certainly have a more important role in the control of an enterprise and operational management. One of the instruments that can improve the quality and expertise of the employee is the culture of sharia organization. This research is a quantitative research which aims to find out how big influence of organizational culture of sharia toward employee work productivity at PT Hasanah Mulia Investama. The results of research conducted with independent variables of sharia organizational culture with work team, integrity, professionalism, tawakkal, responsibility, and care through saturated sampling technique with questionnaire questioning method, it can be concluded that the sharia organization culture in PT Hasanah Mulia Investama as a whole has an effect on productivity employee work.

Keywords: *employee, sharia organizational culture, employee work productivity*

1. PENDAHULUAN

Pada era perdagangan modern dan bebas saat ini, setiap perusahaan berkompetisi untuk menunjukkan identitas, karakter, dan eksistensi perusahaan yang tidak dimiliki oleh perusahaan lain serta memiliki tujuan jangka panjang yaitu meraih keberhasilan. Sumber daya manusia sebagai faktor utama tentu memiliki peran yang lebih penting dalam pengendalian suatu organisasi dan pengelolaan operasional. Mesin-mesin perusahaan yang canggih tidak akan bernilai jika sumber daya manusia yang dimiliki tidak mampu mengoperasikan, hal tersebut tentu akan mengganggu langkah perusahaan untuk dapat mencapai keberhasilan, visi, dan misi perusahaan. Akan tetapi, dari langkah tersebut perusahaan dapat mengukur kualitas sumber daya manusia yang dimiliki melalui kinerja karyawan atau produktivitasnya.

Menurut Ojo (2010) menyatakan bahwa *organizational culture* merupakan suatu hal penting yang menjadi kunci kinerja karyawan tersebut, melalui *organizational culture* perusahaan juga dapat meningkatkan *competitive advantage*. Oleh karena itu, sumber daya manusia atau karyawan menjadi penentu kelangsungan usaha tersebut.

Budaya organisasi merupakan salah satu cara untuk membangun sikap dan perilaku karyawan untuk dapat beradaptasi dengan lingkungan perusahaan, tujuan perusahaan, dan tuntutan zaman. Karyawan yang merupakan pelaku dari budaya organisasi tersebut merupakan aset penting yang dibutuhkan suatu organisasi untuk melakukan proses produksi (Taurisa & Ratnawati, 2012). Di Indonesia, jumlah karyawan atau pegawai mencapai 47,420,633 jiwa dengan total penduduk angkatan kerja menurut status pekerjaan sebesar 124,538,849 jiwa, jumlah tersebut mengalami kenaikan sebesar 6,126,876 jiwa dari bulan Agustus 2016 (<http://bps.go.id>). Melimpahnya sumber daya manusia yang dimiliki Indonesia saat ini seharusnya dapat dimanfaatkan secara maksimal.

Jumlah data menurut *Human Development Index* pada tahun 2017, dinyatakan oleh bahwa Indonesia pada posisi peringkat ke-113 dengan indeks 0,689 dan ditandai dengan warna biru medium yang merupakan simbol bahwa Indonesia masih rendah dalam perkembangannya tentang sumber daya manusia. Sedangkan Singapura dan Malaysia dan menduduki peringkat ke-5 dengan indeks 0,925, diikuti Malaysia pada peringkat 59 dengan indeks 0,789, yang ditandai dengan wilayah negaranya berwarna biru semi-elektrik dan Thailand pada peringkat 87 dengan indeks 0,740 (hdr.undp.org).

Pada era modernisasi seperti saat ini, perkembangan Islami di Indonesia semakin membaik. Munculnya Developer Properti Syariah Indonesia (www.dpsi.or.id) menjadi bukti bahwa prinsip syariah tidak hanya diterapkan pada lembaga keuangan dan kepariwisataan saja, namun dunia properti juga mampu menghadirkan konsep pengembangan dan retail berbasis syariah. PT. Hasanah Mulia Investama merupakan salah satu perusahaan yang bergerak di bidang properti dan retail. Berdiri sejak tahun 2014 yang menjalankan praktik bisnis syariah melalui *private equity fund* syariah, Hasanah Mulia berjuang di berbagai lini bisnis untuk tidak memberlakukan *profit*

oriented tetapi mengutamakan aspek manfaat dari bisnis tersebut seperti mendistribusikan zakat, shadaqah, dan infaq. Hal itu dibuktikan dengan adanya pendistribusian zakat, infaq, ataupun shadaqah di setiap bulan. Kegiatan tersebut diwujudkan melalui semangat pembangunan yang dimiliki oleh Hasanah Mulia dengan menjalankan prinsip *ta'awun* (tolong-menolong), *tadhomun* (saling solidaritas), dan *takaful* (gotong-royong).

PT Hasanah Mulia Investama masih belum dapat dikatakan perusahaan *go public* karena belum terdaftar di Bursa Efek Indonesia, namun menarik untuk diteliti mengingat PT Hasanah Mulia Investama merupakan satu-satunya developer yang mengusung prinsip kesyariahan dari awal terbentuk hingga dapat bertahan selama tiga tahun di Surabaya yang merupakan salah satu kota metropolitan di Indonesia dengan tingkat kebutuhan kepemilikan rumah yang dinilai cukup tinggi (<https://hasanahmulia.com>).

PT Hasanah Mulia Investama dikenal telah menerapkan enam budaya organisasi di antaranya yaitu *profesionalisme*, *team works*, *integritas*, *responsible*, *progresif*, dan *peduli*. Berdasarkan enam budaya organisasi tersebut, PT Hasanah Mulia Investama memiliki pedoman dalam menjalankan kegiatan operasionalnya. Akan tetapi, dari keseluruhan budaya organisasi syariah yang telah diterapkan sejak tahun berdirinya PT Hasanah Mulia Investama yaitu 2014 hingga saat ini belum pernah dan belum diketahui cara untuk mengukur tingkat produktivitas kerja karyawannya. Oleh karena itu, belum diketahui manfaat yang diperoleh PT Hasanah Mulia Investama terkait budaya organisasi syariah yang diterapkan apakah berpengaruh atau tidak terhadap peningkatan produktivitas karyawan sehingga akan berdampak pada keuntungan PT Hasanah Mulia Investama untuk dapat bersaing dengan perusahaan-perusahaan properti yang ada di Surabaya dan menjadi pelopor perusahaan properti berprinsip syariah.

2. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh antara variabel independen (X) yaitu budaya organisasi syariah dengan variabel dependen (Y) yaitu produktivitas. Sumber data yang diperoleh pada penelitian ini melalui data primer. Data primer merupakan data autentik yang berasal dari sumber pertama atau sumber asli. Data primer diperoleh melalui proses penyebaran kuesioner kepada karyawan PT Hasanah Mulia Investama dengan pengambilan sampel menggunakan metode sampling jenuh, dimana seluruh populasi dijadikan sampel karena jumlahnya yang relatif sedikit yakni 35 orang.

Teknik pengumpulan data pada penelitian ini yaitu dengan melakukan penyebaran kuesioner, penyebaran angket merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan pernyataan kepada responden untuk mendapatkan

feedback sebagai data penelitian (Sugiyono, 2009 :142). Dengan teknik analisis data meliputi proses antara lain :

1. Uji Validitas
2. Uji Reliabilitas
3. Uji Asumsi Klasik
4. Uji Hipotesis
5. Koefisien Determinan

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini ditekankan pada budaya organisasi syariah dengan merujuk pada QS Ali Imran 110 yang mana dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa setiap manusia memiliki gaya sendiri, pola berpikir yang bervariasi, karakter serta latar belakang yang berbeda dengan yang lain, akan tetapi dalam suatu perusahaan dikemas dalam budaya organisasi syariah dengan perilaku utama yaitu *team works, integritas, responsibility, professionalism, tawakkal* dan peduli yang menjadi ciri khas perusahaan dan berbeda dengan perusahaan lain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi syariah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasanah Mulia Investama. Besarnya pengaruh dari kedua variabel ini diketahui dari hasil koefisien determinan/ R^2 . Pada output SPSS di atas R^2 menunjukkan angka sebesar 0,768, artinya sebesar 76,8% pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan 23,2% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sah atau valid tidaknya suatu pertanyaan tersebut sebelum disebar kepada responden. Pada penelitian ini, uji validitas dilakukan pada 47 responden yang bukan merupakan responden dari PT Hasanah Mulia Investama.

Berdasarkan hasil pengukuran uji validitas budaya organisasi syariah dan produktivitas kerja menunjukkan $> r_{tabel}$ yaitu sebesar 0,288. Oleh karena itu, uji validitas budaya organisasi syariah dan produktivitas kerja dinyatakan valid.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas diukur dengan menggunakan metode *one shot* yaitu pengukuran hanya sekali. Data dikatakan reliabel jika Cronbach Alpha (α) $> 0,70$ (Ghozali, 2013 : 48). Hasil pengukuran uji reliabilitas menunjukkan bahwa (α) melebihi 0,70 yang menurut kriteria dari Ghozali dapat dikatakan reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Heteroskedastisitas

Pada uji heteroskedastisitas, dalam penelitian ini menggunakan metode Glejser dengan ketentuan pengambilan keputusan tidak terjadi heteroskedastisitas jika probabilitas signifikansi di atas tingkat kepercayaan sebesar 0,05. Hasil pengukuran menunjukkan bahwa probability signifikansi variabel budaya organisasi syariah lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, data dapat dikatakan tidak terjadi heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Hasil pengukuran menyatakan bahwa *Kolmogorov-Smirnov* sebesar 0,881 dan jumlah tersebut lebih besar dari 0,05. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa residual berdistribusi normal.

Uji Linieritas

Hasil pengukuran uji linearitas menunjukkan besaran signifikansi sebesar 1,847 yang artinya lebih besar dari 0,05. Data dapat dikatakan linier jika melebihi 0,05. Pada hasil ini data dikatakan linier berkelompok karena nilai signifikansi tidak dapat dihitung secara individu.

Uji Hipotesis

Pada dasar pengambilan keputusan dalam analisis regresi linier sederhana yaitu dengan memperhatikan nilai signifikansi (Sig.) hasil output SPSS yakni :

- a. Jika nilai signifikansi (Sig.) lebih kecil dari probabilitas 0,05 mengandung arti bahwa terdapat pengaruh antara budaya organisasi syariah (X) terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).
- b. Sebaliknya, jika nilai signifikansi (Sig.) lebih besar dari probabilitas 0,05 dapat diambil keputusan bahwa tidak terdapat pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan (Y).

Tabel 3.1
Uji t

Model	T	Sig.	Keterangan
Constant	1.166	.252	
Budaya Organisasi Syariah	10.453	.000	Berpengaruh

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi (Sig.) sebesar 0,00 yang artinya lebih kecil dari 0,05. Sehingga dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa “Ada Pengaruh Budaya Organisasi Syariah (X) terhadap Produktivitas Kerja Karyawan (Y)”.

Koefisien Determinan (R Square)

Koefisien determinan (R^2) mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variabel-variabel dependen. Nilai koefisien determinan antara nol sampai dengan satu dan ditunjukkan dengan nilai (R^2).

Tabel 3.2
Koefisien Determinan

Model	R Square
1	.768

Sumber : Output SPSS

Berdasarkan output SPSS di atas dapat diketahui bahwa nilai korelasi atau R yaitu sebesar 0,876. Dari output tersebut juga dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinan/R² sebesar 0,768 yang memiliki arti bahwa pengaruh variabel bebas (budaya organisasi syariah) terhadap variabel terikat (produktivitas kerja karyawan) adalah sebesar 76,8%

Penelitian ini ditekankan pada budaya organisasi syariah dengan merujuk pada QS Ali Imran 110 yang mana dalam ayat tersebut dijelaskan bahwa setiap manusia memiliki gaya sendiri, pola berpikir yang bervariasi, karakter serta latar belakang yang berbeda dengan yang lain, akan tetapi dalam suatu perusahaan dikemas dalam budaya organisasi syariah dengan perilaku utama yaitu *team works, integritas, responsibility, professionalism, tawakkal* dan peduli yang menjadi ciri khas perusahaan dan berbeda dengan perusahaan lain. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi syariah berpengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan PT Hasanah Mulia Investama. Besarnya pengaruh dari kedua variabel ini diketahui dari hasil koefisien determinan/R². Pada output SPSS di atas R² menunjukkan angka sebesar 0,768, artinya sebesar 76,8% pengaruh budaya organisasi syariah terhadap produktivitas kerja karyawan. Sedangkan 23,2% lainnya ditentukan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pada penelitian sebelumnya, telah dijelaskan oleh Fatmawati, dkk (2012) bahwa terdapat pengaruh sebesar 36,8% budaya organisasi terhadap motivasi kerja pegawai administrasi IAIN Ar-Raniry Banda Aceh, selebihnya sebesar 63,2% dihasilkan oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti. Hasil tersebut didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Setyorini, Maghfiroh, dan Farida, 2012) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan baitul maal wat tamwil (BMT).

Hasil dari penelitian ini juga mendukung dengan hasil dari penelitian lain menurut Aziz dan Shofawati (2014) tentang budaya organisasi Islami terdapat pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja Islami, hal itu dibuktikan dengan nilai thitung sebesar 7,352 yang nilainya lebih besar dari ttabel 1,984 dengan nilai signifikansi 0,000 yang mana nilai tersebut yang dihasilkan lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian tersebut mendukung oleh hasil penelitian dari (Kusumawati, 2007) yang menunjukkan hasil bahwa budaya organisasi Islami berpengaruh signifikan terhadap perilaku kerja Islami pada karyawan dan dosen di Universitas Islam Sultan Agung, Semarang. Sejalan dengan hasil tersebut, penelitian dari (Sunaryo, 2013) juga menyebutkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap

peningkatan kinerja karyawan di PT Sawit Bandar Durian Medan baik secara simultan maupun parsial.

Menurut Taurisa dan Ratnawati (2012), dalam suatu perusahaan perlu adanya nilai dan peraturan-peraturan mengenai budaya organisasi yang menitikberatkan kepada perasaan dihargai, dalam artian lain yaitu memberikan apresiasi atas hasil kerja yang baik dan telah menyelesaikan tanggung jawabnya, maka ketika itu tercipta saling menghargai dan karyawan semakin termotivasi untuk meningkatkan kinerja sehingga dapat diyakini bahwa akan terbentuk komitmen dalam diri karyawan. Sejalan dengan pernyataan tersebut, PT Hasanah Mulia Investama juga memiliki nilai integritas dalam budaya organisasi syariahnya yang bertujuan agar setiap karyawan dapat memotivasi dirinya lebih baik demi peningkatan kinerja dan produktivitasnya.

Budaya organisasi Islami memiliki peran penting terhadap pembentukan perilaku prestatif dari setiap individu karyawan sehingga akan mempengaruhi nilai dan perilaku secara kelompok dalam organisasi tersebut (Hidayah dan Sutopo, 2014). Budaya organisasi Islami dipilih karena nilai-nilai atau ketentuan-ketentuan Islami merupakan ketentuan dan peraturan fundamental dalam diri seseorang, seseorang atau dalam hal ini adalah karyawan PT Hasanah Mulia Investama hidup dalam aturan dasar seperti agama yang dianut yaitu Islam.

Ketentuan Islami atau fundamental tersebut akan mendapatkan hasil yang maksimal ketika dilakukan secara konsisten dan fleksibel mengikuti perkembangan zaman (Purbasari dan Novel, 2016). Hasil penelitian tersebut dilakukan oleh PT Hasanah Mulia Investama dengan menggunakan *team work* sebagai salah satu indikator budaya organisasi syariahnya, dimana korelasi indikator *team work* dengan pernyataan tersebut adalah ketika karyawan secara kelompok meningkatkan penerapan budaya organisasi syariah secara konsisten dan fleksibel akan mendapatkan tingkat produktivitas yang diinginkan.

Menurut Hakim (2012) dalam penelitiannya terhadap PT Bank Mu'amat Indonesia yang memiliki budaya organisasi syariah menyatakan bahwa nilai *responsibility* yang memiliki pengaruh signifikan jika dilihat dari sisi kuantitatif, akan tetapi belum memenuhi syarat untuk dikategorikan *kaffah* (sempurna) secara kualitatif. Sejalan dengan itu, dalam PT Hasanah Mulia Investama juga memiliki indikator *responsibility* yang menitikberatkan pada tanggung jawab pada setiap karyawan untuk menyelesaikan amanah (pekerjaan) nya masing-masing. Indikator *responsibility* juga mempengaruhi hasil penelitian ini dimana budaya organisasi syariah secara keseluruhan mempengaruhi positif terhadap produktivitas kerja karyawan.

Putri (2012) dijelaskan bahwa budaya organisasi dengan tiga indikator yakni orientasi proses, *employee*, dan pragmatis memiliki pengaruh positif terhadap peningkatan kinerja karyawan dalam perspektif *balanced score*. Penelitian tersebut juga menggunakan penelitian kuantitatif dengan metode penyebaran angket dan *skala likert*.

Penelitian lain menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh yang positif terhadap motivasi kerja karyawan, namun memiliki pengaruh negatif terhadap kinerja keuangan (Satyawati dan Suartana, 2014). Penelitian tersebut tidak menggunakan indikator khusus, melainkan menggunakan budaya organisasi secara umum untuk dijadikan instrumen. Oleh karena itu, hasil dari penelitian tersebut berbeda dengan penelitian ini dimana budaya organisasi syariah memiliki berpengaruh signifikan terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Hasanah Mulia Investama.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan penelitian dapat diambil kesimpulan bahwa secara garis besar model analisis data yang digunakan relevan, budaya organisasi syariah yang dimiliki PT Hasanah Mulia Investama dengan indikator *team work, integritas, responsibility, professionalism, tawakkal* dan peduli memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan di PT Hasanah Mulia Investama. Hal itu didukung oleh penelitian terdahulu yang menyatakan bahwa budaya organisasi maupun budaya organisasi syariah memiliki pengaruh positif terhadap produktivitas kerja karyawan atau peningkatan kinerja karyawan.

5. REFERENSI

- Aziz, R., & Shofawati, A. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Islami dan Budaya Organisasi Islami Terhadap Motivasi Kerja Islami Pada UMKM Kulit di Magetan. *JESTT*. Vol. 1 (6): hal. 393-409.
- Badan Pusat Statistik (BPS). 2016. Penduduk Berumur 15 Tahun Ke Atas yang Bekerja Selama Seminggu yang Lalu Menurut Golongan Umur dan Jumlah Jam Kerja Seluruhnya, 2008 - 2017, (Online), <https://www.bps.go.id/statistable/2016/04/11/1934/penduduk-berumur-15-tahun-ke-atas-yang-bekerja-selama-seminggu-yang-lalu-menurut-golongan-umur-dan-jumlah-jam-kerja-seluruhnya-2008---2017.html>. Diakses pada 1 Januari 2018
- Developer Property Syariah Indonesia (DPSI).2015. Tentang DPSI, (Online), <http://www.dpsi.or.id/profile-dpsi/>.Diakses pada 20 Oktober 2017
- Fatmawati, Mahdani, & Idris, S. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Motivasi Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Pegawai . *Manajemen*. Vol. 1 (1): hal. 25-40.
- Ghozali, Imam. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 23*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Hakim, A. (2012). *The Implementation of Islamic Leadership and Islamic Organizational Culture and Its Influence on Islamic Working Motivation and Islamic Performance PT. Bank Mu'amalat Indonesia*, Tbk. *Asia Pacific Management Review*. Vol. 17 (1): pp 77-90.

- Hasanah Mulia Investama. 2014. Profil Hasanah Mulia Investama, (Online), <https://hasanahmulia.com/>. Diakses pada 17 Oktober 2017
- Human Development Index (HDI). Trends in the Human Development Index, 1990-2015, (Online), <http://hdr.undp.org/en/composite/trends>. Diakses pada 22 September 2017
- Hidayah dan Sutopo. (2014). Peran Budaya Organisasional Islami dalam Membentuk Perilaku Prestatif di dalam Organisasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*. Vol 2 (1): hal. 1-11
- Kusumawati, D. A. (2015). Peningkatan Perilaku Kerja Islami Dengan Budaya Organisasi Islami Sebagai Variabel Moderasi. *ISSN 2302-9791*. Vol. 2 (1): hal. 233-242.
- Ojo, O. 2010. *Organizational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria*". *Journal of Business System, Governance and Ethics*. Vol. 5 (2): pp 1-12
- Purbasari dan Novel. 2016. *Analysis of Islamic Organizational Culture in Fostering Organizational Innovation on Rabbani Holding*. Vol. 1 (1): pp 27-37
- Putri, I Gusti Made Ayu Dwija. (2012). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Dalam Perspektif Balanced Score. *Akuntansi Multiparadigma*. Vol. 3 (3): hal. 462-470
- Satyawati dan Suartarna. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja yang Berdampak Pada Kinerja Keuangan. *E-Jurnal Akuntansi*. Vol 6(1). hal. 17-32
- Setyorini, Maghfiroh, dan Farida. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi, dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Baitul Maal Wat Tamwil (BMT). *Media Riset Akuntansi*. Vol 2 (1): 32-47.
- Sugiyono. (2009). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Penerbit Alfabeta
- Sunaryo. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi dan Pelatihan Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan di PT Sawit Bandar Durian Medan. *Keuangan dan Bisnis*. Vol. 5 (3): hal. 214-219.
- Taurisa, C. M., & Ratnawati, I. (2012). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Bisnis dan Ekonomi*. Vol. 19 (2): hal. 170-187.