

PENGARUH BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA SUMBER DAYA MANUSIA BANK SYARIAH INDONESIA CABANG BANDUNG SUNIARAJA

Yogi Aditya Zakaria¹, Dadang Mulyana², Arif Nurrahman³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Bandung

Email: yogiadityazakaria@gmail.com

Diterima: 03 Agustus 2024

Direview: 25 Agustus 2024

Dipublikasikan: 22 September 2024

Abstract

The quality of human resource performance plays a very important role in the success of an organization in achieving its goals. Therefore, organizations are expected to continue to improve and develop the performance of their human resources. In an effort to empower employees to produce professional and high integrity human resources, organizations need to apply consistent standards. The standard is an organizational culture that provides systematic guidance to employees to improve their performance for the benefit of the organization. This study aims to determine the effect and how much influence between work culture on human resource performance. This research adopts quantitative methods. The population in this study amounted to 39 people where the sample taken was also 39 people in Bank Syariah Indonesia then the data collection technique used was the field method by distributing questionnaires to all employees and the analysis method in this study used simple linear regression analysis.

Keywords : *Work Culture, Human Resource Performance, Bank Syariah Indonesia*

Abstrak

Kualitas kinerja sumber daya manusia memegang peranan yang sangat penting dalam keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Oleh karena itu, organisasi diharapkan terus meningkatkan dan mengembangkan kinerja sumber daya manusianya. Dalam upaya memberdayakan pegawai untuk menghasilkan sumber daya manusia yang profesional dan berintegritas tinggi, organisasi perlu menerapkan standar yang konsisten. Standar merupakan budaya organisasi yang memberikan pedoman sistematis kepada pegawai untuk meningkatkan kinerjanya demi kepentingan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh dan seberapa besar pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja sumber daya manusia. Penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini berjumlah 39 orang dimana sampel yang diambil juga berjumlah 39 orang di Bank Syariah Indonesia kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan adalah metode lapangan dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai dan metode analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier sederhana.

Kata Kunci : *Budaya Kerja, Sumber Daya Manusia, Bank Syariah*

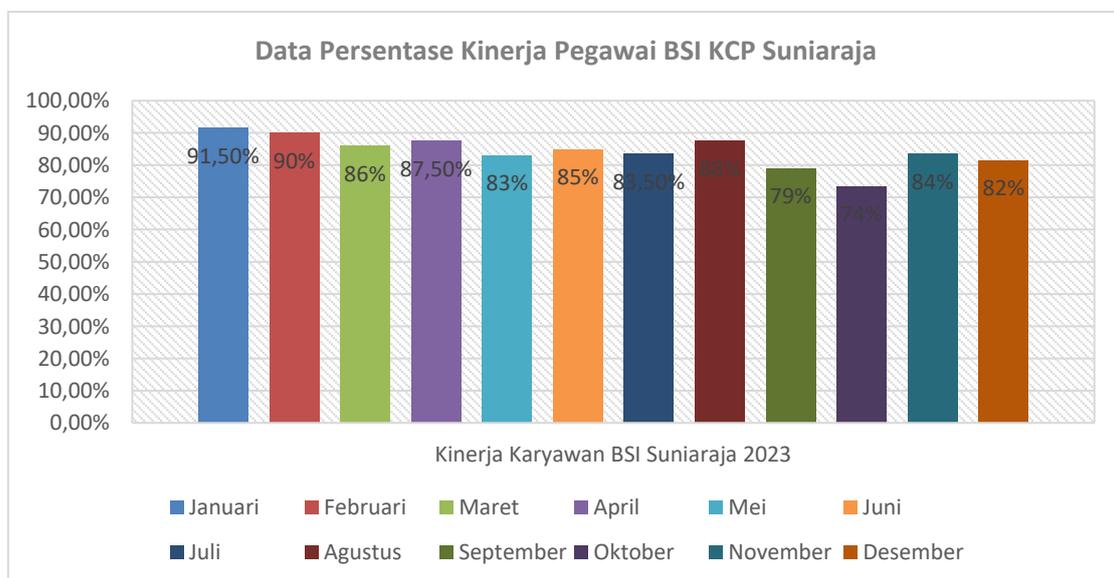
A. PENDAHULUAN

Sebuah perusahaan memiliki tujuan jangka panjang yang didasarkan pada motif ekonomi. Untuk mencapai tujuan jangka panjang ini, organisasi membutuhkan empat elemen kunci, yaitu SDM yang unggul, teknologi dan sistem yang terintegrasi, strategi yang sesuai, dan logistik yang cukup. SDM menempati posisi utama sebagai pendukung kunci yang dibutuhkan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya. Hal ini disebabkan oleh peran yang sangat penting dari SDM dalam membentuk dan mewujudkan tujuan organisasi. (Fitri Sholihah, 2018)

Perusahaan, tidak bisa dipisahkan dari keberadaan sumber daya manusia, bersama dengan elemen pendukung yang lain. SDM dianggap sebagai aset yang tak ternilai tanpa kehadiran manusia, sebuah organisasi tidak akan eksis. Menurut Moeljono sumber daya manusia menjadi elemen kunci dalam menciptakan serta mengaktualisasikan peluang bisnis "*aset make possibility, people make it happen*". Maka dari itu, perusahaan harus membangun tim SDM yang maju & berkompentensi, untuk mengukuhkan keunggulan perusahaan serta mendukung daya saingnya. (Sari Fuji, 2011)

Muhammad Idrus selaku *Branch Manager* Bank Syariah Indonesia Cabang Bandung Suniaraja mengatakan bahwa kinerja para karyawan BSI Bandung Suniaraja kurang maksimal dan sebagian tidak mencapai target perusahaan, beliau juga mengatakan dari tahun ke tahun tingkat kinerja karyawan mengalami penurunan sekitar 1% – 5% ini akan berdampak kepada penurunan kepuasan customer serta ketidakseimbangan nilai pendapatan. Berikut adalah nilai rata – rata kinerja karyawan BSI Bandung Suniaraja.

Tabel 1. Data Kinerja karyawan BSI Bandung Suniaraja



Sumber : Pengolahan kalkulasi Back Office BSI Bandung Suniaraja Tahun 2023

Menurut Rizal Fadillah selaku *General Affairs Staff* BSI Suniaraja mengatakan bahwa sistem organisasi dan kesejahteraan karyawan di BSI Bandung Suniaraja harus diperkuat dan bila perlu karyawan diingatkan perihal budaya kerja Akhlak yang sudah

ditetapkan oleh perusahaan, menurut beliau keberhasilan suatu badan usaha tergantung kepada sumber daya manusia yang menjalankan usaha tersebut. (BSI, 2020)

Satu hal yang perlu dipertimbangkan dalam memilih bank adalah besar jumlah aset yang dimilikinya. Hal ini karena semakin besar aset sebuah lembaga keuangan, menunjukkan tingkat kepercayaan masyarakat yang tinggi dan juga menandakan keamanan relatif dari risiko kebangkrutan. (Mukaramah, 2021) BSI menduduki peringkat 7 dari 10 bank besar di Indonesia dilihat dari segi aset yaitu dengan aset mencapai 313 Triliun Rupiah, disusul dengan bank CIMB NIAGA dengan aset sebesar 329 Triliun Rupiah, BTN dengan aset sebesar 400,544 Triliun Rupiah, BNI dengan aset sebesar 1.012 Triliun Rupiah, BCA dengan aset sebesar 1.321 Triliun Rupiah, BRI dengan aset sebesar 1.865 Triliun Rupiah, serta peringkat pertama yaitu Bank Mandiri 1.908 Triliun Rupiah. (Bisnis, 2024)

Meskipun Demikian Bank Syariah Indonesia jauh tertinggal bila dibandingkan dengan bank - bank konvensional di Indonesia. Maka BSI harus berusaha meningkatkan kinerja para karyawannya.

Tujuan penelitian ini untuk mengetahui Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Indonesia Cabang Bandung Suniaraja serta untuk mengetahui berapa besar pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Bank Syariah Indonesia Cabang Bandung Suniaraja.

B. TINJAUAN PUSTAKA

BUMN

BUMN adalah entitas yang diatur berdasarkan Undang-Undang No. 19 Tahun 2003 tentang BUMN. Menurut Undang – Undang tersebut, BUMN merupakan badan usaha yang kepemilikannya sepenuhnya atau besarnya kepemilikan dikuasai oleh negara dengan penyertaan modal dari kekayaan suatu negara yang dibagi. (Zahriah, 2015) Dari definisi ini, jadi disimpulkan bahwa BUMN yaitu perusahaan yang tidak mencari keuntungan dimana lebih dari separuh saham atau modalnya milik pemerintah Indonesia dan sumber modal untuk perusahaan BUMN ini termasuk APBN. Dengan adanya tujuan ini, BUMN menjadi pemegang ekonomi yang sangat krusial untuk kesejahteraan masyarakat. Terdapat berbagai jenis BUMN yaitu bisa membedakan statusnya dan jenis usahanya. Berdasarkan statusnya BUMN terbagi menjadi 2 yaitu PT atau Persero dan perusahaan umum. (Glints, 2024)

Manajemen

Manajemen melibatkan serangkaian aktivitas seperti merencanakan, mengambil keputusan, mengorganisir, serta mengelola bertujuan untuk menggunakan sumber daya organisasi termasuk sumber daya manusia, keuangan, fisik, serta informasi dengan cara yang efektif serta efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Kompleksitas serta ketidakpastian dalam manajemen sering kali berasal dari lingkungan di mana organisasi tersebut beroperasi. (Kurt, 2024) Pettinger Menyebutkan bahwa manajemen adalah proses mencapai tujuan melalui upaya kerja sama orang-orang dan penggunaan kombinasi sumber daya secara kreatif serta energik. Ini melibatkan pemanfaatan keterampilan serta bakat individu serta keberhasilan organisasi dalam beradaptasi dengan lingkungan sekitarnya. (Adiningsih, 2021)

Manajemen SDM

MSDM adalah kombinasi antara seni serta sains yang dirancang untuk mencapai tujuan pegawai, perusahaan atau masyarakat dengan cara mengatur peran serta hubungan tenaga kerja secara efisien serta efektif. (Zakaria, 2017) Selain itu, manajemen juga mencakup Proses merancang penilaian, kompensasi, pelatihan, manajemen hubungan kerja, serta menangani isu-isu terkait keadilan, keamanan, dan kesehatan bagi tenaga kerja. (Alfarizi, 2021)

Teori *Organizational Culture and Leadership* karya Edgar H. Schein mengaitkan budaya kerja dengan kinerja karyawan. Schein, seorang pakar dalam psikologi organisasi, menyelidiki dampak budaya organisasi terhadap tindakan dan hasil kerja anggota tim. Schein menyatakan bahwa budaya perusahaan terdiri dari nilai - nilai, norma-norma berikut keyakinan bersama yang membentuk cara orang berperilaku di sebuah organisasi. Budaya Organisasi yang kokoh serta positif memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan. (Schein, 2004)

Budaya Kerja

Budaya kerja adalah sekumpulan keyakinan dasar yang saling dipahami oleh anggota organisasi dan dipelajari untuk diikuti dengan benar. Budaya ini tumbuh dan berkembang dalam organisasi karena berbagai faktor, seperti strategi organisasi, tanggung jawab yang dianggap esensial, dan pembelajaran dari pengalaman masa lalu. (Daulay, 2019) Handy menjelaskan budaya kerja sebagai kombinasi dari kepercayaan, nilai-nilai, serta pola perilaku yang diterima bersama oleh individu-individu dalam suatu organisasi, membentuk gaya hidup di lingkungan kerja. (Schein, 2004)

Budaya kerja merujuk pada satu sistem nilai bersama yang dipegang oleh anggota perusahaan, membedakan perusahaan tersebut dari yang lain. Ini merupakan ekspresi dari atmosfer yang ada di tempat kerja. (Wibowo, 2007) Lebih spesifik lagi, budaya kerja adalah kumpulan nilai yang berhubungan dengan pekerjaan, interaksi kerja, dan norma yang disepakati bersama serta diterapkan dalam kehidupan, yang dikenal sebagai budaya kerja dalam sebuah organisasi menciptakan lingkungan di mana anggota organisasi dapat berkontribusi secara produktif. (Pattipawae, 2011) Kualitas dari budaya kerja ini mempengaruhi seberapa besar motivasi serta dedikasi anggota organisasi untuk mengembangkan serta memanfaatkan potensi mereka demi kesuksesan organisasi. (Wardani, 2016).

Kinerja Sumber Daya Manusia

Kinerja didefinisikan sebagai keberhasilan seseorang dalam melaksanakan sebuah tugas. (Talenta, 2024) Prawirosentono mengemukakan bahwa kinerja pegawai merujuk pada hasil kerja yang diperoleh oleh perorangan atau perkumpulan dalam sebuah organisasi, berdasarkan wewenang serta tanggung jawab yang ditugaskan kepada anggota organisasi, untuk pencapaian target sebuah organisasi secara sah, sesuai dengan hukum, serta memenuhi standar moral serta etika. (Aziz, 2021)

Menurut Soedjono, Kinerja SDM mengacu pada pencapaian kerja, yang melibatkan perbandingan antar hasil yang telah dicapai dengan standar kerja yang telah ditetapkan dalam pelaksanaan tugas. Menurut Mangkunagara menyatakan bahwa performa Merupakan pencapaian hasil kerja baik dari kualitas ataupun kuantitas yang diperoleh pegawai dalam memenuhi tugasnya. (Sedarmayanti, 2018) Menurut Hasibuan, prestasi atau kinerja mengacu pada hasil yang diperoleh seseorang dalam

memenuhi tuntutan yang diberikan, yang bergantung pada kemampuan, pengalaman, ketekunan, waktu yang di investasikan. (Anaticia, 2018)

Hubungan Antara Budaya Kerja Dan Kinerja SDM

Teori *Organizational Culture and Leadership* karya Edgar H. Schein mengaitkan budaya kerja dengan kinerja karyawan. Schein, seorang pakar dalam psikologi organisasi, menyelidiki dampak budaya organisasi terhadap tindakan serta hasil kerja anggota tim. (Honorata Ratnawati Dwi Putranti, 2018) Budaya kerja yang kokoh dan positif memiliki potensi untuk mempengaruhi kinerja karyawan serta Budaya organisasi memiliki hubungan erat dengan produktivitas karyawan. Deal dan Kennedy menyatakan bahwa “Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam sebuah organisasi, diperlukan pembangunan budaya yang kuat serta seragam dalam berbagai aspek, sehingga dapat menghasilkan pencapaian yang luar biasa”. (El-Eyubi, 2017)

C. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menerapkan metode kuantitatif dan memanfaatkan data primer (kuesioner) dan sekunder atau data dari sumber lain seperti skripsi, jurnal, tesis, informasi dari pihak BSI dll. Selain itu populasi didalam penelitian yaitu seluruh karyawan BSI Bandung Suniaraja berjumlah 39 orang serta sample sebanyak jumlah populasi yaitu 39, durasi penelitian dilakukan selama 3 bulan dari Februari – Mei 2024 dengan menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran.

D. HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Karakteristik responden dipisahkan menjadi 4 jenis, yaitu jenis kelamin, usia, pendidikan, serta masa kerja. Di dalam penelitian ini jenis kelamin yang sangat mendominasi yaitu laki – laki sebesar 76,9%, lalu berdasarkan usia rata rata karyawan BSI Suniaraja berusia 20 – 29 tahun, dari segi pendidikan di dominasi oleh lulusan S1 sebesar 69,2%, dan berdasarkan masa kerja karyawan rata rata <5 tahun.

Instrumen yang digunakan untuk pengujian ini diuji melalui uji validitas serta uji reliabilitas. Uji validitas bertujuan untuk menilai apakah pernyataan dalam kuesioner valid dengan membandingkan r hitung dengan rtabel, di mana rtabel diperoleh dari ($\alpha=0,5$; $df(n-2) = 37$). Sementara itu, uji reliabilitas dipakai untuk menentukan sejauh mana setiap variabel dapat diandalkan, dengan mengacu pada nilai *Cronbach alpha* > dari 0,60 dan untuk nilai rtabel $df=37$ & $p=0,05$ adalah 0,325.

Di dalam penelitian ini semua item pernyataan variabel x dan variabel y memiliki nilai r hitung diantara 0,40 – 0,60 yang berarti semua nilai r hitung diatas rtabel dan dapat diambil kesimpulan bahwa item dalam kuesioner baik untuk variabel x maupun y, dinyatakan valid. Sedangkan untuk uji reliabilitas variabel (x) memiliki nilai 0,784 dan variabel (y) memiliki nilai 0,635 yang sudah dipastikan nilai *cronbachs alpha* > 0,60, yang artinya dianggap reliabel.

Dalam asumsi klasik, dilakukan pengujian terhadap gejala penyimpangan dari asumsi-asumsi yang mendasari model regresi klasik, uji asumsi klasik ini mencakup uji normalitas serta uji heterokedastisitas. Tujuan dari uji normalitas adalah menilai apakah suatu distribusi data mendekati atau mengikuti distribusi normal dengan cara kolmogrovsmiirnov test. (Safwandi, 2023) sedangkan tujuan dari uji heterokedastisitas

yaitu untuk mengevaluasi apakah variasi variabel dari satu observasi keobservasi lainnya seragam atau tidak dengan menggunakan teknik *scatterplot* (Fahri, 2013).

Hasil dari pengujian normalitas dengan cara Kolmogorovsmirnov menunjukkan bahwa nilai signifikansi residual yang diperoleh adalah 0,128, yang > dari signifiikansi 5% . Maka diartikan bahwa normalitas terpenuhi. Sedangkan untuk uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa semua titik pada tabel tersebar secara merata tanpa menggambarkan pola tertentu. Semua titik tidak terkumpul fokus hanya diatas/bawah angka nol, melainkan tersebar di kedua segi angka tersebut. Semua titik tidak menggambarkan pola gelombang serta tersebar diatas/bawah angka nol. Dengan ketentuan ini, dapat diambil ketentuan bahwa tidak ada heteroskedastisitas yang terjadi

Analisis regresi linear sederhana digunakan untuk mengukur pengaruh suatu variabel X pada variabel Y. Berdasarkan hasil dari analisis regresi pada penelitian ini, bahwa konstanta memiliki nilai sebesar 8,902. Nilai ini menunjukkan bahwa apabila variabel Budaya Kerja tetap konstan, maka nilai variabel kinerja SDM menjadi 8,902. Ini artinya semakin tinggi nilai Budaya Kerja, semakin besar pula nilai Kinerja SDM. Selain itu koefisien dari variabel X yaitu budaya kerja menunjukkan besaran nilai 0,222 dengan besaran Signifikansi $0,001 < 0,05$. Jika Budaya Kerja meningkat senilai 1 satuan, maka Kinerja Sumber Daya Manusia akan naik sebesar 0,222 satuan.

Uji koefisien determinasi dilakukan untuk melihat sejauh mana variabel (X) berdampak kepada variabel (Y). & ini merupakan hasil yang menunjukkan nilai koefisien determinasi. Berdasarkan hasil dari output IBM SPSS 25,0 menunjukkan hasil koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,280. Ini mengindikasikan variabel Budaya Kerja mempengaruhi Kinerja Sumber Daya Manusia sebesar 28%, sementara 72% sisanya dipengaruhi pada variabel lain yang tidak masuk di penelitian ini.

Uji Korelasi mengacu pada hubungan antar 2 variabel yaitu variabel (X) & variabel (Y). Uji korelasi bertujuan untuk mengukur tingkat kekuatan hubungan antar variabel tersebut, yang dinyatakan dengan koefisien korelasi (r). Apabila *Pearson correlation* > rtabel, maka terdapat hubungan antara variabel. Selain itu, jika nilai signifikansi kurang dari 0,05, berarti hubungan ini dianggap signifikan.

Berdasarkan nilai signifikansi kedua variabel ini memiliki nilai sebesar 0,001 dengan standar 0,05 yang rumusnya ($0,001 < 0,05$) berarti kedua variabel ini memiliki hubungan atau berkorelasi. Lalu pearson correlation menunjukkan angka 0,529 dengan nilai rtabelnya sebesar 0,316 yang berarti ($0,529 > 0,316$) ini menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan dan bentuk hubungannya bersifat positif yang artinya bahwa semakin tinggi budaya kerja (X) maka tinggi pula kinerja sumber daya manusia.

Berdasarkan hasil dari uji hipotesis nilai t tabel dengan standar $\alpha = 0,05$ serta $df = (39 - 2) = 37$ yaitu 2,026. Sedangkan nilai t hitung yang diperoleh adalah 3,797. dikarenakan t hitung (3,797) lebih besar dari t tabel (2,026) dan dengan nilai signifikansi $0,001 < 0,05$, maka- H_0 ditolak serta H_a diterima. Ini berarti bahwa terdapat dampak & pengaruh signifikan antar Budaya Kerja pada Kinerja SDM di Bank Syariah Indonesia Cabang Bandung Suniaraja.

E. SIMPULAN

Berdasarkan koefisien determinasi untuk Budaya Kerja terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia adalah 0,280 atau 28%, sedangkan 72% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar dari yang diuji, seperti gaji, kemampuan, lingkungan kerja, kepemimpinan, serta disiplin kerja.

Hasil analisis regresi linear sederhana memperlihatkan nilai koefisien regresi. Pada kolom koefisien yang tidak distandarisasi, nilai konstanta adalah 8,902, yang menunjukkan apabila variabel x konstan, maka Kinerja Sumber Daya Manusia akan bernilai positif 8,902. & menunjukkan bahwa semakin tinggi Budaya Kerja, maka tinggi juga Kinerja SDM. Koefisien regresi pada variabel Budaya Kerja adalah 0,222 dengan nilai signifikansi 0,001, yang berarti apabila Budaya Kerja meningkat 1 satuan-maka Kinerja Sumber Daya Manusia akan bertambah sebesar 0,222 satuan.

Hasil uji korelasi menunjukkan nilai *sign* sebesar 0,001 dengan standar 0,05 ($0,001 < 0,05$), berarti adanya korelasi antar kedua variabel. *Pearson correlation* menunjukkan angka 0,529 dengan *rtabel* 0,316 ($0,529 > 0,316$), menunjukkan bahwa kedua variabel memiliki hubungan positif. Berarti semakin besar Budaya Kerja (X), semakin besar pula Kinerja Sumber Daya Manusia.

Hasil uji T menunjukkan nilai T hitung $>$ T tabel ($3,797 > 2,026$) tingkat sign 0,001. Ini menunjukkan bahwa Budaya Kerja memiliki dampak positif pada Kinerja Sumber Daya Manusia di Bank Syariah Indonesia Cabang Bandung Suniaraja.

Berdasarkan penelitian dan analisis mengenai pengaruh Budaya Kerja terhadap kinerja SDM di Bank Syariah Indonesia Cabang Bandung Suniaraja, maka bisa ditarik kesimpulan bahwa Budaya Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia dan hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Luwes Aniticia (2018), Nadia Dwiyanti (2022) dan Rini Damayanti (2021) yang hasilnya sama bahwa budaya kerja atau budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aminatul Mukarromah, "Dampak Gaya Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan pekerjaan terhadap Loyalitas Karyawan di PT BRI(Persero) Tbk Cabang Kudus," JEB (2021).
- Bank Syariah Indonesia (Corporate Values) "Nilai – Nilai AKHLAK Perusahaan" 14040 BUMN "SDM BUMN dengan suatu identitas serta perekat budaya kerja yang mendorong peningkatan kinerja dengan cara berkelanjutan." KEMENTERIAN BUMN 2022.
- Dezonda RPattipawae, "Implementasi point Budaya Kerja serta Prinsip Perusahaan dalam Budaya Kerja Instansi Pemerintah dengan Tepat serta Efektif," JS, Vol.17 No. 3 (6-9-2011).
- Dr. Serhat Kurt "Herberg's Motivation-Hygiene Theory: Two Factor", dalam Education Library 31, Maret 2022. Pada 5 Juni 2024.
- Honorata Putranti, "Dampak Budaya Kerja serta Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Melalui Metode TLTA Sebagai Suatu Variabel Kontrol" JIM & Bisnis, Vol 2, (2), (2018)

- <https://finansial.bisnis.com/read/.2023128/90/1718828./deretan-top-10.-bank-terbesar-indonesia-nomor-1-asetnya-mencapai-rp.2000-triliun>.
- Luwes Anaticia, "Dampak Budaya Kerja pada Kinerja Karyawan di Bank Aceh Syariah Cabang Banda Aceh," disertasi yang tidak diterbitkan (Banda Aceh: FEB Islam Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, 2018).
- Mekari Talenta "Indikator Kinerja Karyawan Menurut Para Ahli", dalam *talenta.com*, 22 Juni 2022, <https://www.talenta.co/blog/indikator-penilaian-kinerja-karyawan-menurut-ahli/>, diunduh pada 5 Juni 2024.
- Muhammad Fahri "Manajemen Kinerja Guru Di Madrasah Aliyah 3 Medan", Disertasi tidak diterbitkan, (Medan:Fakultas Pendidikan Islam IAIN Sumatra Utara Medan2013)
- Muhammad Ilyas Alfarizi, "Dampak Motivasi serta Kemampuan SDM pada Kinerja pegawai Komitmen Organisasi dengan Variabel Intrervening (Studi Kasus pada PT.Indopngan Sentosa)," *Jurnal Ekonomi & Bisnis* (2021).
- Muhammad Ras Muis, "Dampak Budaya Organisasi & Komitmen Perusahaan terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* (2018).
- Mulyawan Safwandi Nugraha"Manajemen SDM Didalam Persfektif Islam:Tinjauan Hadits", *Uin SGD, Vol.12, No.4, Juli-Agustus 2023*.
- M. Wahyu Ilahi "Pengaruh Budaya Perusahaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Gapura Cabang Pekanbaru"Disertasi tidak diterbitkan, (Pekanbaru: Fakultas Ekonomi Universitas Islam Riau 2020).
- Nadia Dwiyanti "Pengaruh Budaya Perusahaan Serta Kedisiplinan Kerja pada Kinerja PNS (Studi kasus pada kantor kementerian Agama Kota Tangerang Selatan"(2022)
- Nandika Putri Maulida, "Dampak Budaya Perusahaan, Kepuasan Kinerja, Serta keadaan Kerja pada Kinerja Pegawai" (SK pada PT. Keuangan BNIS KC Tangerang Selatan, 2019).
- Raihanah Daulay.Efri. "Analisis Berbagai Faktor yang Dapat Berdampak Pada Kinerja Pegawai pada Perusahaan Daerah di Kota Medan," *Vol. 1, No. 1* (2019).
- Ramdani Aziz, "Dampak Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Variabel Intervening di Dinas Pariwisata Kota Batu," disertasi yang tidak diterbitkan (Malang: FE UIN MMI, 2021).
- Rini Damayanti "Pengaruh Budaya Perusahaan Serta Motivasi Kerja Pada Kinerja Pegawai Di Puskesmas Talamate Kota Makasar", (Makasar: FEM UH, 2021)
- Rodiathul Kusuma Wardani, "Dampak Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai PT. Karya Bahana Surabaya)," *JAB, Vol. 31 No. 1, Februari 2016*.
- Salehuddin Al Eyyubi . "Dampak Bank Syariah terhadap Perkembangan Keuangan di Indonesia," *Vol. 5 No. 2* (2017): AL MUZARAH (Desember 2017).
- Sari Fuji Astuti, "Pengaruh Budaya Perusahaan terhadap Kinerja Organisasi & Kepuasan Kerja Pegawai di Chevron Indonesia," disertasi yang tidak diterbitkan (Depok: FT Universitas Indonesia, 2011).
- Scheiin, EH. (2004). *Organizational Of culture and leadership*(3.rd ed.). San Francisco, CA: *Jossey-Bass*.