

## **Analisis Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islami, Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur**

**Irma Yuliani**

Universitas Islam Negeri Sultan Aji Muhammad Idris Samarinda, Indonesia  
irmabkn78@gmail.com

### ***Abstract***

*The success of a company can't be separated from the role of its employees or human resources who have expertise and professionalism in their fields. the purpose of this study was to determine how much influence organizational culture, islamic leadership, compensation and motivation on employee performance of PT Migas Mandiri Pratama (MMP) East Kalimantan partially and simultaneously and also to determine the variables that have the most influence on employee performance. The research method used is quantitative research. The population used was 32 respondents and the sampling technique was saturated sampling. The analysis technique used is multiple regression analysis with SPSS 25 data processing tools. The results of this study indicate that the organizational culture variable has a significant effect on employee performance and the motivation variable has a significant effect on employee performance. However, the islamic leadership variable has no significant effect on employee performance and the compensation variable has no significant effect on employee performance. The implication of this research is for the company to continue the good things that have been done in its efforts to maintain working relationships with employees to create a situation where employees become productive, committed, and loyal to the company.*

**Keywords:** *Employee Performance, Islamic Leadership, Organizational Culture*

### **PENDAHULUAN**

Seiring dengan perkembangan masyarakat modern yang ditandai dengan adanya teknologi yang memicu kelahiran berbagai inovasi digital tentu akan memberikan pengaruh terhadap semakin ketatnya kompetisi antar perusahaan. Jaya & Munzir (2021) menerangkan bahwa produktivitas suatu perusahaan akan bergantung pada kinerja karyawannya. Dengan demikian perusahaan dituntut agar dapat memberikan kinerja terbaik karyawannya dalam setiap aspek pekerjaan yang dilakukan (Fauziah & Wahyuningtyas, 2020). Dalam organisasi termasuk perusahaan manusia memiliki peran vital baik sebagai individu maupun makhluk sosial.

Manusia dianggap sebagai materi utama keberlangsungan perusahaan dan bisnis. Di sisi lain Syafrizal (2019) beranggapan bahwa kualitas sumber daya manusia saat ini tidak hanya berfokus dalam sudut pandang ilmu pengetahuan dan teknologi tetapi juga pada dimensi spiritual yaitu iman dan takwa. Sumber daya manusia yang memiliki dan memegang teguh nilai-nilai agama dinilai akan menjauhkan pribadinya dari semangat hedonisme yang memandang kesenangan serta kenikmatan duniawi sebagai tujuan hidup. Keterlibatan sumber daya manusia yang ada didalam perusahaan dianggap sebagai salah satu alat untuk mencapai tujuan perusahaan. Sehingga perusahaan harus mampu untuk dapat menganalisis dan mengenali kapasitas sumber daya manusia yang dimiliki diantara dari segi pengetahuan, keterampilan maupun sikap serta etika kerja (Fitriana, 2022).

Azmy et al. (2023) menyebutkan bahwa dalam sebuah organisasi baik itu yang asalanya dari pemerintahan atau swasta pada dasarnya selalu berkaitan dengan sumber daya manusia yang dimilikinya. Sumber daya manusia merupakan elemen kunci yang tak ternilai karena memiliki fungsi krusial dalam penerapan strategi yang membentuk keunggulan kompetitif suatu organisasi dan diakui secara luas sebagai faktor penentu keberhasilan organisasi tersebut (Azmy et al., 2023; Nafar & Rezaei, 2022). Oleh karena itu, perubahan dan peningkatan peran fungsi sumber daya manusia sangat esensial untuk mengantisipasi berbagai hal karena itu setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang prima dan bernilai.

Lebih lanjut Syahputra et al. (2023) menyampaikan bahwa keberhasilan sebuah organisasi atau perusahaan bergantung pada kinerja individu yang dimiliki oleh sumber daya manusianya. Kinerja juga dianggap prestasi kerja atau hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan persatuan periode waktu dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik penting dalam sebuah perusahaan agar tercapai target dan keuntungan pun meningkat. Penting memahami diantara hal-hal berikut yang mempengaruhi kinerja karyawan meliputi budaya organisasi, kepemimpinan Islami, kompensasi dan motivasi.

Menurut Mardianti (2023) keberadaan budaya organisasi dinilai juga menjadi faktor penentu penting yang diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang dilaksanakan dalam suatu perusahaan terbentuk dari nilai-nilai kesepakatan kolektif yang benar-benar telah dipahami, diterapkan, dijadikan acuan untuk diperjuangkan oleh para karyawan. Hal tersebut diperkuat oleh Iskanto (2023) yang menyebutkan bahwa budaya organisasi sebetulnya mencerminkan spesifikasi dan karakter organisasi itu. Oleh karena itu kehadiran sosok pemimpin dalam suatu organisasi menjadi unsur utama yang dibutuhkan karena kecakapannya dianggap dapat membawa dampak pada aktivitas kelompok dalam mencapai sasaran yang dituju (Mukaromah, 2022).

Salah satu kriteria pemimpin yang dinilai baik dalam Islam adalah yang memiliki karakteristik pemimpin yang inklusif. Menurut Jihyeon et al. (2023) gaya kepemimpinan yang mencerminkan kepemimpinan inklusif dibutuhkan dalam merangkul ide dan kontribusi karyawan dalam membangun hubungan interpersonal di tempat kerja. Selanjutnya untuk sejumlah alasan motivasi karyawan menjadi penting. Motivasi yang diarahkan secara tepat mampu menginisiasi, memberi energi dan mempertahankan perilaku karyawannya sehingga berpengaruh terhadap kinerja dan produktivitas perusahaan (Puplampu, 2017). Pada setiap keadaan, karyawan yang tengah termotivasi untuk melakukan pekerjaannya lebih baik tentunya akan meningkatkan kinerjanya menjadi semakin baik. Untuk itu perlu bagi perusahaan agar

dapat memberikan arahan serta dorongan secara berkelanjutan hingga potensi yang ada pada karyawan tersebut dapat menjadi keuntungan sebagaimana yang diharapkan oleh perusahaan (Sudarso et al., 2020).

Kompensasi menjadi bagian motivasi dasar paling kuat diantara semua faktor yang mempengaruhi perilaku karyawan. Bibi et al. (2017) menambahkan jika kompensasi termasuk salah satu alasan utama untuk tetap bekerja atau tidak dikarenakan kompensasi merupakan fitur menarik yang diterima sebagai imbalan atas pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan. Hal tersebut juga diperkuat dengan hasil penelitian Ullah et al. (2023) yang menunjukkan bahwa kompensasi berhubungan secara positif dengan kepuasan kerja yang berarti ketika karyawan mendapatkan kompensasi yang dirasa cukup dapat mendorong munculnya kemampuan karyawan dalam menyelesaikan masalah.

Beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh berbagai faktor. Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Andayani & Tirtayasa (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan, budaya organisasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan Dinas Pekerjaan Umum dan Perumahan Aceh, hal ini sejalan dengan hasil penelitian Fitriana et al. (2022) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi, motivasi dan gaya Kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan Laksmi *Islamic Wedding Service*, namun hal ini bertolak belakang dengan penelitian Hasibuan (2019) yang mengungkap kepemimpinan islam, kompensasi dan pengembangan produk secara parsial tidak berpengaruh positif namun secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan Bank Pembiayaan Rakyat Syariah Badar Lampung

Dugaan motivasi mempengaruhi kinerja pegawai didukung oleh penelitian Wijaya Purwanto & Sulistiyowati (2019) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Penelitian tersebut membuktikan dan memberi kesimpulan bahwa pengujian dari hipotesis menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan selain penelitian lain Amiruddin et al. (2021) yang mengungkap bahwa Budaya organisasi, Motivasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan dengan kompensasi sebagai variabel moderasi dan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BTN KCS Makassar.

Berbagai upaya dilakukan perusahaan demi mencapai tujuan, demikian halnya Badan Usaha Milik Daerah (BUMD) PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur sebagai perusahaan yang bergerak dibidang minyak dan gas bumi sebagai salah satu perusahaan yang berkontribusi bagi pembangunan daerah. Keberhasilan ini tentunya sangat tergantung oleh optimalisasi kinerja orang-orang yang bekerja didalamnya. Sehingga penting memiliki atau membentuk sumber daya manusia yang kinerjanya baik untuk keberlangsungan perusahaan tersebut. Salah satu ukuran dari kualitas sumber daya manusia adalah kinerja.

Pada observasi awal terlihat karyawan pada PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur bekerja dengan penuh semangat tentunya hal ini menarik selain informasi yang diperoleh bahwa perusahaan ini memiliki dan menerapkan beberapa budaya organisasi. Perusahaan ini juga menerapkan sistem kepemimpinan islami yang adil terhadap karyawan dan perusahaannya, seperti perekrutan sesuai standar dan kebutuhan, seleksi dengan beberapa tes dan wawancara, selalu mengingatkan karyawan untuk menjalankan sholat lima waktu, dan juga selalu mengingatkan karyawan agar selalu merasa bersyukur, kepemimpinan Islami seperti ini membuat karyawan menjadi semangat dalam bekerja, juga menerapkan budaya organisasi yang baik hal ini menimbulkan dampak karyawan mempunyai motivasi untuk bekerja dengan perasaan gembira dan rasa syukur atas nikmat Allah karena

dapat bekerja maksimal serta dibarengi dengan tetap menjalankan ibadahnya. Kompensasi adalah salah satu hal penting dalam suatu organisasi dan mempengaruhi kinerja karyawan. Oleh karena itu tujuan penelitian ini dilakukan ini untuk mengetahui secara komprehensif terkait Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islami, Kompensasi dan Motivasi secara parsial dan simultan terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur.

## **KAJIAN PUSTAKA**

### **Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai pola dari keyakinan, perilaku, asumsi, dan nilai-nilai yang dimiliki bersama. budaya perusahaan dapat berperan dalam menciptakan jati diri, mengembangkan keikutsertaan pribadi dengan perusahaan dan menyajikan pedoman perilaku kerja bagi karyawan (Kharismasyah et al., 2023). Beberapa indikator dari budaya organisasi diantaranya yang pertama kesadaran diri yaitu kesadaran untuk menemukan jati diri dengan cara menghidupkan potensi-potensi fitrah guna mewujudkan hakikat-hakikat keberadaan (Munajat et al., 2021), yang kedua musyawarah dimana dengan semakin berkembangnya kegiatan musyawarah khususnya dalam hal berorganisasi dan bisnis maka tuntutan dari Islam untuk bermusyawarah sangat perlu dilaksanakan dalam berbagai kegiatan manajemen, dan yang ketiga tolong menolong sebagai kegiatan yang memudahkan untuk semua orang dengan adanya tolong menolong pekerjaan berat akan terasa ringan untuk dikerjakan (Dewanti et al., 2023).

### **Kepemimpinan Islami**

Kepemimpinan merupakan kunci dalam mengelola suatu organisasi. Nursalim et al. (2023) menyatakan kepemimpinan mengacu pada suatu proses untuk menggerakkan sekelompok orang menuju pada tujuan yang telah ditetapkan bersama dengan menolong dan memotivasi seseorang seseorang untuk bertindak sesuai dengan apa yang diharapkan tanpa paksaan. Kepemimpinan dalam Islam sebagai amanah yang harus dijalankan dengan baik dan dipertanggungjawabkan bukan saja di dunia tapi juga dihadapan Allah SWT nanti diakhirat. Yang dimaksud kepemimpinan dalam konteks ini adalah kepemimpinan yang islami yaitu kegiatan menuntun, membimbing, memandu dan menunjukkan jalan yang diroddhi Allah SWT.

Adapun kepemimpinan Islam dalam bahasa arab disebut *Zi'amah* atau Imamah. Kepemimpinan adalah menyangkut dalam menstimulasi, memobilisasi, mengarahkan, mengkoordinasi motif-motif dan kesetiaan orang-orang yang terlibat dalam usaha bersama (Charis et al., 2020). Seorang pemimpin diharapkan dapat berperan sebagai pemberi arah, agen perubahan, pembicara dan pembina.

### **Kompensasi**

Kompensasi menjadi sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka kepada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian dan hal tersebut juga dianggap sebagai untuk cara meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja karyawan (Gazali et al., 2022). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan. Perusahaan mengharapkan kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu sistem kompensasi perusahaan memiliki dampak terhadap kinerja strategis. menurut Rahayu et al. (2022)

tujuan kompensasi dapat diuraikan diantaranya untuk memperoleh personalia yang *qualified*, mempertahankan karyawan yang ada sekarang, menjamin keadilan, menghargai perilaku yang diinginkan dan mengendalikan biaya-biaya serta memenuhi peraturan-peraturan legal.

### **Motivasi**

Motivasi merupakan upaya untuk mendorong atau menggerakkan yang hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Pada dasarnya perusahaan bukan saja mengharapkan karyawan yang mampu, cakap dan terampil, tetapi yang terpenting mereka mau bekerja giat dan berkeinginan untuk mencapai hasil kerja yang optimal Pandita et al. (2021). Pemberian motivasi bertujuan untuk menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerjasama, bekerja efektif, dan terintegritas dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Dalam kehidupan berorganisasi, pemberian dorongan sebagai bentuk motivasi kerja kepada bawahan penting untuk dilakukan untuk meningkatkan kinerja karyawan (Sawitri et al., 2022). Motivasi merupakan faktor yang kehadirannya dapat menimbulkan kepuasan kerja, dan meningkatkan kinerja karyawan

### **Kinerja**

Kemampuan seseorang merupakan ukuran pertama dalam meningkatkan kinerja yang ditunjukkan dari hasil kerjanya. Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar tujuan yang telah ditentukan oleh perusahaan atau kelompok organisasi kepada tenaga sumber daya manusia yang dimiliki dalam proses berjalannya perusahaan atau lembaga tersebut. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja, antara lain dikemukakan oleh Wibowo yaitu sebagai berikut (Mukayah et al., 2023):

- a. *Personal Factor*, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi, yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- b. *Leadership factor*, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan manajer dan *team leader*
- c. *Team Factors*, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan rekan sekerjanya.
- d. *System Factor*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.
- e. *Contextual/Situasional Factors*, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

### **METODE**

Jenis penelitian ini adalah kuantitatif yang mana peneliti sebagai instrumen kunci melakukan penelitian lapangan untuk meneliti populasi atau sampel dengan menggunakan metode deskriptif asosiatif. Metode deskriptif meneliti status kelompok manusia, suatu objek, suatu kondisi, suatu sistem pemikiran ataupun suatu kelas peristiwa pada masa sekarang (Nazir, 2014). Sementara asosiatif merupakan penelitian yang bermaksud menggambarkan dan menguji hipotesis hubungan dua variabel lebih (Sugiyono, 2017). Teknik pengambilan sampel menggunakan sampling jenuh. Populasi dan *sampling* penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur termasuk manajer sebanyak 32 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan data primer yaitu observasi, angket, wawancara dan dokumentasi. Instrumen angket diukur melalui validitas dan reabilitas datanya sehingga penelitian tersebut menghasilkan data yang *valid* dan *reliable*. Instrumen yang digunakan untuk mengukur variable penelitian ini dengan menggunakan skala *likert* 5 poin (Prasetyo & Jannah, 2022). Skala likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang

atau sekelompok orang tentang fenomena sosial karena variabel dalam penelitian ini terdiri atas variabel independen yaitu budaya organisasi ( $X_1$ ), kepemimpinan islami ( $X_2$ ), kompensasi ( $X_3$ ), motivasi ( $X_4$ ) dan variabel dependen yaitu kinerja karyawan ( $Y$ ). Analisis data pada penelitian ini dilakukan untuk memperoleh gambaran satu dengan variabel yang lainnya dengan menggunakan persamaan model pada metode uji regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

Keterangan:

- a = Konstanta
- $\hat{Y}$  = Kinerja Karyawan
- $X_1$  = Budaya Organisasi
- $X_2$  = Kepemimpinan Islami
- $X_3$  = Kompensasi
- $X_4$  = Motivasi
- $b_1$  = Koefisien Budaya Organisasi
- $b_2$  = Koefisien Kepemimpinan Islami
- $b_3$  = Koefisien Kompensasi
- $b_4$  = Koefisien Motivasi
- e = Error

Setelahnya dilakukan pengujian t-statistik untuk melihat koefisien regresi yang digunakan dalam menentukan apakah variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen. Selanjutnya dilakukan pengujian hipotesis melalui uji F untuk melihat pengaruh dari variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen kemudian mengukur seberapa jauh model tersebut menerangkan variasi variabel independent melalui uji koefisien determinasi ( $R^2$ ).

## HASIL PENELITIAN

PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) merupakan BUMD yang dibentuk oleh Pemerintah Provinsi Kalimantan Timur. Dibentuknya PT. Migas Mandiri Pratama Kaltim berdasarkan Peraturan Daerah Provinsi Kalimantan Timur Nomor 11 Tahun 2009 tentang Perseroan Terbatas (PT) Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur. Selanjutnya keberadaan Perseroan diperkuat dengan Akta Pendirian Perseroan Terbatas PT. Migas Mandiri Pratama Kalimantan Timur tanggal 30 Nopember 2009 Nomor 100 oleh Achmad Dahlan, SH (Notaris & P.P.A.T.) yang berkedudukan di Samarinda, dan telah disahkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia berdasarkan Surat Keputusan No. AHU-03248.AH.01.01. Tahun 2010 tanggal 30 April 2010. Dibentuknya PT. Migas Mandiri Pratama Kaltim sebagai upaya untuk mengendalikan dan mengelola potensi minyak dan gas bumi baik dalam kegiatan usaha hulu maupun hilir serta kegiatan jasa penunjang lainnya. Saat ini, PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) dinahkodai oleh Edy Kurniawan, S.E selaku direktur utama, Akbar Soetantyo, S.T selaku direktur operasional dan Beny Roni, S.P selaku direktur keuangan dan SDM.

### Analisis Data

Pada bagian ini setelah pengujian validitas dan reliabilitas diketahui bahwa instrument penelitian yang telah digunakan dalam penelitian ini memiliki fungsi ukur yang baik sehingga menghasilkan data yang *valid* dan *reliable* dan tidak terkena permasalahan asumsi klasik yang biasanya dapat dilihat melalui hasil uji normalitas, uji multikolinieritas dan uji heterokedastisitas. Selanjutnya dilakukan analisis uji regresi digunakan untuk mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel atau lebih, juga menunjukkan arah hubungan antara variabel dependen dengan

independent. Dengan pengolahan data menggunakan software SPSS dan berdasarkan metode uji analisis regresi berganda diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel I**  
**Hasil Uji Regresi Linier Berganda**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.592	1.987		.801	.436
	Budaya Organisasi	-.490	.090	-1.520	-5.459	.000
	Kepemimpinan	-.060	.110	-.176	-.545	.594
	Kompensasi	-.018	.052	-.073	-.353	.729
	Motivasi	.576	.116	1.906	4.962	.000

a. Dependent Variable: Ln\_Y

Sumber: *Data Primer yang diolah SPSS 25*

Berdasarkan hasil uji analisis regresi linear berganda pada tabel I di atas diperoleh persamaan regresi linear berganda sebagai berikut:

$$Y = 1,592 - 0,490X_1 - 0,060X_2 - 0,018X_3 + 0,576X_4 + e$$

1. Uji Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Penggunaan uji F pada penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah variabel independen (X1, X2, X3 dan X4) memiliki pengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y). Penetapan kriteria penerimaan dan penolakannya hipotesis atas dasar pada taraf nyata 5% dengan kriteria:

Jika  $Sig \geq 0,05$  maka H0 diterima dan Ha ditolak

Jika  $Sig \leq 0,05$  maka H0 ditolak dan Ha diterima

Tingkat hipotesisnya adalah:

Apabila nilai  $F_{hit} < F_{tab}$ , maka H0 diterima dan Ha ditolak

Apabila nilai  $F_{hit} > F_{tab}$ , maka H0 ditolak dan Ha diterima

Adapun hasil pengujian hipotesis secara simultan dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

**Tabel II**  
**Hasil Uji F**  
**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum Squares	of Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	396.249	4	99.062	31.571	.000 <sup>b</sup>
	Residual	84.720	27	3.138		
	Total	480.969	31			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi

Berdasarkan hasil uji F (simultan) pada tabel di atas dapat diketahui bahwa berdasarkan uji  $F_{hitung}$  sebesar  $31,571 > F_{tabel}$  2,71 dengan signifikan  $0.000 < 0.05$  dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, artinya Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islami, Kompensasi, dan Motivasi secara simultan berpengaruh signifikan Terhadap Kinerja Karyawan.

2. Uji T (Parsial)

Uji t (parsial) bertujuan untuk menguji apakah budaya organisasi, kepemimpinan, kompensasi dan motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Rumus menentukan nilai  $T_{tabel}$  sebagai berikut:

$$\begin{aligned} T_{tabel} &= (a/2 : n-k-1) \\ &= (0,05 : 32-4-1) \\ &= 2,051 \end{aligned}$$

Keterangan:

a = tingkat kepercayaan (0,05)

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel X

Rumusan Hipotesis yang digunakan adalah:

$H_0$ : Variabel Independen secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

$H_a$ : Variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

Dengan kriteria uji t (parsial) sebagai berikut:

$H_a$  diterima, jika  $T_{hitung} > T_{tabel}$  atau  $sig. < \alpha$

$H_0$  diterima, jika  $T_{hitung} < T_{tabel}$  atau  $sig. > \alpha$

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial sebagai berikut:

**Tabel III**  
**Uji t Parsial**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.592	1.987		.801	.436
	Budaya Organisasi	-.490	.090	-1.520	-5.459	.000
	Kepemimpinan	-.060	.110	-.176	-.545	.594
	Kompensasi	-.018	.052	-.073	-.353	.729
	Motivasi	.576	.116	1.906	4.962	.000

a. Dependent Variable: Ln\_Y

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel III di atas diketahui nilai signifikan untuk variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) adalah sebesar 0.000 dan nilai  $T_{hitung}$  adalah sebesar -5,459. Variabel Kepemimpinan Islami ( $X_2$ ) adalah sebesar 0,594 dan nilai  $T_{hitung}$  adalah sebesar -0,545, Kompensasi ( $X_3$ ) sebesar 0.729 dan nilai  $T_{hitung}$  sebesar -0,353, Motivasi ( $X_4$ ) sebesar 0.000 dan nilai  $T_{hitung}$

sebesar 4,962. Dengan mengacu kepada rumusan masalah maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Nilai signifikan variabel Budaya Organisasi ( $X_1$ ) adalah  $0,000 < 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-5,459 < 2,051$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Budaya Organisasi terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
  - b. Nilai signifikan variabel Kepemimpinan Islami ( $X_2$ ) adalah  $0,594 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  sebesar  $-0,545 < 2,051$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kepemimpinan Islami tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
  - c. Nilai signifikan variabel Kompensasi ( $X_3$ ) adalah  $0,729 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$  pada variabel ini sebesar  $-0,353 < 2,051$ , maka  $H_0$  diterima dan  $H_1$  ditolak. Dapat disimpulkan bahwa variabel Kompensasi tidak terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
  - d. Nilai signifikan variabel Motivasi ( $X_4$ ) adalah  $0,000 > 0,05$  dan nilai  $t_{hitung}$   $4,962 > 2,051$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel Motivasi terdapat pengaruh terhadap variabel kinerja karyawan.
3. Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )

Koefisien determinasi ( $R^2$ ) bertujuan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen Kepemimpinan Islami, Budaya Organisasi dan Motivasi menjelaskan variabel dependen Kinerja Karyawan.

Dalam output SPSS 25, koefisien determinasi terletak pada tabel model summary dan tertulis R Square. Namun untuk regresi linear berganda sebaiknya menggunakan R Square yang sudah tertulis Adjusted R Square, karena disesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Nilai R Square dikatakan baik jika diatas 0.5 karena nilai R Square berkisaran antara 0 sampai 1. Hasil uji koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel IV**  
**Hasil Uji Koefisien Determinan ( $R^2$ )**  
**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.908 <sup>a</sup>	.824	.798	1.771

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kepemimpinan, Kompensasi, Budaya Organisasi

Sumber: Data Primer yang diolah SPSS 25

Berdasarkan tabel IV di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,798. Jadi kontribusi pengaruh dari variabel independen Budaya Organisasi, Kepemimpinan Islami, Kompensasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan dalam penelitian ini adalah 79,8% sedangkan sisanya 20,2% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

## PEMBAHASAN

### **Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur**

Budaya organisasi merupakan salah satu instrumen kompetitif pada setiap organisasi atau perusahaan yang harus diperhatikan karena dapat menjadi faktor pendukung dalam strategi perusahaan dimana semakin kuat budaya organisasinya maka semakin baik pula output yang

dihasilkan karyawan tersebut (Sukartini & Gaol, 2022). Dalam penelitiannya Kuswati (2020) menemukan bahwa organisasi atau perusahaan yang baik perlu menerapkan budaya kerja khususnya ditujukan untuk membentuk perilaku karyawan yang kemudian akan berdampak pada komitmen karyawan dalam melaksanakan pekerjaan. Serupa dengan hal tersebut Olise & Okolocha (2021) menjelaskan budaya organisasi berperan dalam membantu karyawan untuk mencapai dan memenuhi tujuan yang telah ditetapkan perusahaan dan mendorong karyawan untuk meningkatkan kreativitas, membangun komunikasi dan berbagi pandangan satu sama lain mengenai pekerjaannya (Mardianti, 2023). Di sisi lain budaya organisasi mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik karena membuat karyawan menyadari tanggung jawab yang dibebankan atas setiap situasi. Oleh karena itu temuan penelitian Fitriana et al. (2022) dan Iskamto (2023) sejalan dengan hasil penelitian ini telah menunjukkan jika variabel budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur.

### **Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur**

Kapasitas seorang pemimpin saat memberi instruksi pada pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan akan berdampak pada hasil kinerja. Keterkaitan antara pemimpin dengan karyawan dalam hubungan kerja ditunjukkan dengan adanya kemampuan pemimpin untuk mempengaruhi dan mengarahkan karyawan dengan berbagai strategi sebagai atasan ketika pelaksanaan tugas (Harjoni et al., 2023). Kepemimpinan islami menggambarkan bahwa nilai-nilai yang diyakini dalam Islam berdampak signifikan terhadap perilaku pemimpin yang cakap dan memiliki keseimbangan secara mental, spiritual dan emosional (Zaim et al., 2022). Kepemimpinan islami menunjukkan bahwa berbagai kegiatan pekerjaan didasarkan pada standar etika yang tinggi dan nilai spiritual keislaman. Memperkuat hal tersebut menurut Efrina (2022) pemimpin menjadi sosok yang kehadirannya diperlukan namun dalam hal gaya kepemimpinan setiap perusahaan berbeda beda dan disesuaikan dengan kebutuhan sehingga tentu pengaruh yang dibawa juga akan berbeda terhadap kinerja karyawan. Oleh karena itu temuan penelitian Fanani, (2022) dan Hamzah & Arif (2023) sejalan dengan hasil penelitian ini telah menunjukkan jika variabel kepemimpinan islam tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur. Faktor yang menyebabkan mengapa kepemimpinan islam tidak berpengaruh terhadap kinerja karena pada dasarnya hal yang paling menentukan seorang pemimpin adalah karakter, sifat atau pembawaan dari pemimpin itu sendiri.

### **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur**

Kompensasi merupakan segala bentuk yang diterima seseorang sebagai balasan dari hasil pekerjaan yang diberikan baik itu secara finansial maupun non finansial. Kompensasi dapat bernilai benar jika diberikan melalui standar ukur yang tepat dan efektif serta bermanfaat bagi karyawan tersebut. Asriani et al. (2020) berpendapat salah satu bentuk apresiasi perusahaan yang dapat memicu peningkatan kinerja karyawan yaitu dengan memberikan kompensasi yang disesuaikan dengan tiap kemampuan individu. Prihantoko & Ferijani (2021) menyatakan adanya sistem kompensasi juga menjadi instrumen penting yang berpotensi untuk mempengaruhi komitmen, kepuasan dan perilaku seorang karyawan sehingga kemungkinan perusahaan mendapatkan hasil kinerja karyawan secara maksimal semakin besar. Perusahaan yang menawarkan kompensasi secara kompetitif mampu menarik dan mempertahankan karyawan yang sangat terampil dan memiliki produktivitas lebih tinggi (Thapa, 2023). Selain hal tersebut menurut

Azmy (2022) dengan adanya kompensasi juga menciptakan efektivitas kerja yang membuat karyawan akan mencapai kinerja terbaiknya karena karyawan yang telah memenuhi tugasnya dinilai layak untuk mendapatkan kompensasi yang adil. Oleh karena itu temuan penelitian Faitul & Kusdiyanto (2023) dan Astuti & Kurnia (2020) sejalan dengan hasil penelitian ini telah menunjukkan jika variabel kompensasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur. Namun berdasarkan hasil tersebut perihal kenaikan kompensasi secara berkala dinilai bukan menjadi faktor terpenting karena apa yang lebih penting adalah karyawan tersebut memiliki pekerjaan dan mendapatkan kepastian untuk memperoleh pemasukan secara tetap.

### **Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur**

Hasil kerja karyawan diketahui berbeda-beda bergantung pada kemampuan dan motivasinya, kehadiran motivasi kerja menjadi faktor yang memperkuat komitmen seorang karyawan untuk terus melakukan yang terbaik dalam tiap pekerjaannya. Temuan Pratama (2020) menyebutkan peningkatan motivasi yang selaras dengan peningkatan kinerja membuktikan bahwa adanya motivasi kerja yang positif tentu menjadi komponen penting untuk keberhasilan perusahaan. Motivasi kerja merupakan bagian vital dalam pengembangan organisasi perusahaan karena berkontribusi sebagai katalisator pada pemenuhan kebutuhan dasar psikologi karyawan yang mana ketika karyawan yang bekerja menunjukkan kompetensinya secara umum mereka akan merasa percaya diri dan memusatkan upaya terbaiknya untuk mencapai tujuan (Vo et al., 2022). Rachman (2022) juga menemukan bahwa pengaruh dari motivasi positif pada karyawan yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan membantu mencapai tujuan dan target perusahaan tersebut. Sementara bila motivasi itu datang dari orang lain maka akan membuat karyawan tersebut terinspirasi karena telah mendapatkan bimbingan, arahan serta penghargaan setelah bekerja sesuai keinginan perusahaan (Lestari et al., 2022). Oleh karena itu temuan penelitian Farhah et al. (2020) dan Dewi & Yuvika (2022) sejalan dengan hasil penelitian ini telah menunjukkan jika variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur.

### **PENUTUP**

Dengan demikian berdasarkan penelitian yang telah dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur yang berarti bahwa budaya organisasi mendorong terciptanya lingkungan kerja yang lebih baik karena membuat karyawan menyadari tanggung jawab yang dibebankan atas setiap situasi. Selanjutnya variabel kepemimpinan Islami tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur yang berarti bahwa pemimpin menjadi sosok yang kehadirannya diperlukan namun dalam hal gaya kepemimpinan setiap perusahaan berbeda-beda pada dasarnya hal yang paling menentukan seorang pemimpin adalah karakter, sifat atau pembawaan dari pemimpin itu sendiri. Setelah itu variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur yang berarti kenaikan kompensasi secara berkala dinilai bukan menjadi faktor terpenting karena apa yang lebih penting adalah karyawan tersebut memiliki pekerjaan dan mendapatkan kepastian untuk memperoleh pemasukan secara tetap. Kemudian variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur yang berarti bahwa pengaruh dari motivasi positif

pada karyawan yang memiliki semangat dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab akan membantu mencapai tujuan dan target perusahaan tersebut. Secara simultan budaya organisasi, kepemimpinan islami, kompensasi dan motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT. Migas Mandiri Pratama (MPP) Kalimantan Timur.

Implikasi penelitian ini terlepas dari kebijakan politik yang terkadang mempengaruhi perusahaan seperti BUMD PT. Migas Mandiri Pratama (MMP) Kalimantan Timur maka kebijakan dari pimpinan terkait perusahaan dan kompensasi dapat dievaluasi kembali untuk meningkatkan kinerja karyawan. Perusahaan dapat melanjutkan hal-hal baik yang telah dilakukan dalam upayanya menjaga hubungan kerja dengan para karyawan untuk menciptakan keadaan dimana karyawan menjadi produktif, berkomitmen, dan loyal terhadap perusahaan. Penelitian berikutnya dapat menambahkan variabel lain terkait faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Penelitian ini memiliki keterbatasan diantaranya tidak mempertimbangkan faktor-faktor lain yang juga dapat mempengaruhi kinerja karyawan, seperti kondisi kerja, kebijakan keseimbangan kerja-hidup, atau teknologi yang digunakan di tempat kerja. Dengan demikian peneliti selanjutnya dapat menggunakan variabel tambahan dan pendekatan lain yang memberikan hasil yang lebih terukur hubungan antar variabel yang diteliti.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin, Amaliah, N. K., & Sapa, N. Bin. (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kompensasi Sebagai Variabel Moderasi Pada BTN KCS Makassar. *IBEF: Islamic Banking, Economic and Financial Journal*, 2(1), 75–91.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas PUPR Aceh Tamiang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Asriani, Lorensa, D., Saputri, P., & Hidayati, T. (2020). The Effect of Compensation and Motivation to Employee Performance. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research (IJEBAAR)*, 4(1), 166–172.
- Astuti, P., & Kurnia, M. (2020). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Intervening (Studi Empiris Pada Karyawan Universitas Muhammadiyah Magelang). *3rd Prosiding Business and Economics Conference In Utilizing of Modern Technology*, 690–712.
- Azmy, A. (2022). Effect of Compensation and Organizational Commitment on Employee Performance During WFH at Digital Company. *Jurnal Economia*, 18(1), 70–88.
- Azmy, A., Hartono, D. K., & Mirza, M. (2023). The Effect of Organizational Transformation, Organizational Culture, and Transformational Leadership on Employee Performance Through Job Satisfaction: An Evidence from Automotive Component Manufacturing Companies. *Management*, 27(1), 95–129. <https://doi.org/10.58691/man/170437>
- Bibi, P., Pangil, F., Johari, J., & Ahmad, A. (2017). The Impact of Compensation and Promotional Opportunities on Employee Retention in Academic Institutions: The Moderating Role of Work Environment. *International Journal of Economic Perspectives*, 11(1), 378–391.
- Charis, M., Ammar, M., Wijokongko, D., & AlHafizd, M. F. (2020). Kategori Kepemimpinan dalam Islam. *Jurnal Edukasi Nonformal*, 1(2), 171–189.
- Dewanti, P. A., Alhudawi, U., & Hodriani. (2023). Gotong Royong Dalam Memperkuat Partisipasi Warga Negara (Civic Participation). *Pancasila and Civic Education Journal*, 2(1), 15–22.

- Dewi, A. S., & Yuvika, R. (2022). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Penelitian Dan Pengembangan Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Bina Bangsa Ekonomi*, 15(2), 648–657. <https://doi.org/10.46306/jbbe.v15i2>
- Efrina, L. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan Multifinance Syari'ah di Provinsi Lampung. *Srikandi: Journal of Islamic Economics and Banking*, 1(2), 73–79.
- Faitul, G. M., & Kusdiyanto. (2023). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada PT. Kereta Api Indonesia Di Surakarta Cabang Solo Balapan). *Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi, Keuangan Dan Bisnis*, 4(1), 73–88. <https://doi.org/10.36490/value.v4i1.718>
- Fanani, M. Y. R. (2022). Pengaruh Islamic Leadership, Budaya Organisasi terhadap Kinerja melalui Motivasi pada Pengurus Pondok Pesantren Sabilul Muttaqin Kota Mojokerto. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 8(1), 18–32. <https://doi.org/10.35906/jurman.v8i1.1027>
- Farhah, A., Ahiri, J., & Ilham, M. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 5(1), 1–7.
- Fauziah, N. N., & Wahyuningtyas, R. (2020). Pengaruh Implementasi Inovasi Digital Terhadap Kinerja Perusahaan Berdasarkan Persepsi Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Indonesia Power UPJP Kamojang). *Jurnal Mitra Manajemen*, 4(9), 1378–1392.
- Fitriana, D. F., Widiana, M. E., & Retnowati, N. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi, Motivasi, Gaya Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan Laksmi Islamic Wedding Service Surabaya. *Indonesian Journal of Management Science*, 1(2), 99–107. <https://doi.org/10.46821/ijms.v1i2.301>
- Fitriana, Y. (2022). The Influence Of Human Resource Practices In Islamic Perspective On Service Performance: The Moderating Role Of Islamic Principles With A Study In Sharia Savings And Loans Cooperatives Of Tamzis Bina Utama. *International Journal of Business Ecosystem & Strategy*, 4(4), 13–23. <https://doi.org/10.36096/ijbes.v4i4.370>
- Gazali, Kusuma, A., & Aina, M. (2022). Pengaruh Kompensasi Langsung dan Kompensasi Tak Langsung Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cahaya Surya Jaya Sentosa Area Madura. *Assyarikah : Journal Of Islamic Economic Business*, 3(1), 53–64.
- Hamzah, Z., & Arif, M. (2023). Peran Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Bank Syariah di Kota Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 6(2), 441–452. [https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6\(2\).14487](https://doi.org/10.25299/jtb.2023.vol6(2).14487)
- Harjoni, Salabi, A., Ningsih, Y., Patoni, & Suharmono, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Islami Terhadap Kinerja Karyawan dengan Lingkungan Kerja Islami Sebagai Moderasi. *Edunomika*, 8(1), 1–8.
- Hasibuan, N. M. (2019). Pengaruh Kepemimpinan Islam, Kompensasi dan Pengembangan Produk terhadap Kinerja Karyawan Bank BPR Syariah Bandar Lampung. *Psyche: Jurnal Psikologi*, 1(2), 85–95. <https://doi.org/10.36269/psyche.v1i2.102>
- Iskamto, D. (2023). Organizational Culture and Its Impact on Employee Performance. *International Journal of Management and Digital Business*, 2(1), 47–55.
- Jaya, F., & Munzir, T. (2021). Manajemen Kinerja Karyawan Pada PT. Duta Dimensi Batam. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis*, 2(1), 55–62.
- Jihyeon, O., Kim, D. H., & Kim, D. (2023). The Impact of Inclusive Leadership and Autocratic Leadership on Employees' Job Satisfaction and Commitment in Sport Organizations: The

- Mediating Role of Organizational Trust and The Moderating Role of Sport Involvement. *Sustainability*, 15(4), 1–13. <https://doi.org/10.3390/su15043367>
- Kharismasyah, A. Y., Hartikasari, A. I., Rakhmawati, F., Fathurrohman, Y. E., & Antika, R. F. (2023). Budaya Organisasi, Self Efficacy, dan Disiplin Kerja Sebagai Antecedent Dalam Konsekuensi Terhadap Kinerja Pegawai. *JESH: Journal of Social, Economics, and Humanities*, 1(1), 27–39. <https://doi.org/10.30595/jesh.v1i1.69>
- Kuswati, Y. (2020). The Influence of Organizational Culture on Employee Performance. *Budapest International Research and Critics Institute-Journal (BIRCI-Journal)*, 3(1), 296–302. <https://doi.org/10.33258/birci.v3i1.761>
- Lestari, Y. W., Broto, B. E., & Prayoga, Y. (2022). The Effect of Motivation, Communication and Job Satisfaction On Employee Performance. *International Journal of Science, Technology & Management*, 3(2), 530–536. <https://doi.org/10.46729/ijstm.v3i2.481>
- Mardianti, D. (2023). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Performance Employee on Secretariat Area Regency Bengkulu Middle. *International Journal of Policy and Public Administration*, 4(1), 21–36. <https://doi.org/10.31186/IJPPA>
- Mukaromah, H. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Islam Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Karyawan BMT Hasanah Ponorogo. *Etihad: Journal of Islamic Banking and Finance*, 2(2), 142–154.
- Mukayah, A., Nadia, Anwar, K., Taufiqurrohman, M., & Anshori, M. I. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Karyawan. *MULTIPLE: Journal of Global and Multidisciplinary*, 1(4), 378–387.
- Munajat, Amir, N. H., Suwandi, Setiawan, R., Hijriana, N. I., & Novita. (2021). *Manajemen Kepemimpinan: Konsep, Teori dan Aplikasi*. Eureka Media Aksara.
- Nafar, E., & Rezaei, B. (2022). Relationship Between Human Resources Strategies and Organizational Performance Based on The Balanced Scorecard In A Public Hospital In Iran: A Cross-Sectional Study. *BMC Health Services Research*, 22(363), 1–8. <https://doi.org/10.1186/s12913-022-07767-z>
- Nazir, M. (2014). *Metode Penelitian*. Ghalia Indonesia.
- Nursalim, M. F., Pratiwi, A., Farasi, S. N., & Anshori, M. I. (2023). Kepemimpinan Pendekatan Sifat dalam Organisasi. *Journal of Management and Social Sciences (JMSS)*, 1(3), 86–108. <https://doi.org/10.59031/jmss.v1i3.158>
- Olise, M. C., & Okolocha, C. B. (2021). Effect of Organizational Culture and Employee Performance of Selected Banks in Anambra State. *International Journal of Trend in Scientific Research and Development (IJTSRD)*, 5(4), 844–854.
- Pandita, N. K. B. P., Widayani, A. A. D., & Saraswati, N. P. A. S. (2021). Peran Motivasi Sebagai Pemeditasi Pengaruh Pengalaman Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LPD Desa Pakraman Kesiman. *Jurnal Emas*, 2(3), 122–132.
- Prasetyo, B., & Jannah, L. M. (2022). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Deepublish.
- Pratama, G. D. (2020). Effect of Motivation and Work Environment on Employee Performance in Work Unit Implementation on the Jakarta Metropolitan. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi Publik*, 10(1), 25–34. <https://doi.org/10.26858/jiap.v10i1.13566>
- Prihantoko, C., & Ferijani, A. (2021). Effect of Compensation and Benefit on Employee Performance with Motivation as Moderating Variable (A Case on Millennial Employees of a Bank in Semarang). *Journal of Management and Business Environment (JMBE)*, 2(2), 188–211.

- Puplambu, B. B. (2017). Return to Africa to Mine an African Understanding of Employee Motivation in Africa: Sankofa. *African Journal of Management*, 3(3–4), 213–235. <https://doi.org/10.1080/23322373.2017.1375811>
- Rachman, M. M. (2022). The Impact of Motivation on Performance: The Role of Organizational Commitment. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan*, 15(3), 376–393. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v15i3.37848>
- Rahayu, E. S., Amanda, H., & Dewi, K. H. (2022). The Effect of Compensation on Employee Performance at KSU Tandangsari, Tanjungsari District, Sumedang Regency. *Sintesa: Jurnal Ilmiah Rumpun Ekonomi*, 13(1), 60–65.
- Sawitri, J., Basalamah, S., Nasir, M., & Murfat, M. Z. (2022). Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Pada Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Bandara I Laga Ligo Bua Kota Palopo). *Center of Economic Student Journal*, 5(3), 228–240.
- Sudarso, A. P., Abid, M., & Rukmana, I. J. (2020). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Unggul Abadi di Jakarta. *Jurnal Ekonomi Efektif*, 3(1), 1–6. <https://doi.org/10.32493/JEE.v3i1.7268>
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Bisnis*. Alfabeta.
- Sukartini, & Gaol, P. L. (2022). Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kelurahan Pejagalan Kota Administrasi. *Jurnal Sumber Daya Aparatur*, 4(2), 43–52.
- Syafrizal, R. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada PT. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 277–300.
- Syahputra, F. P., Badri, J., Susanti, F., & Ramafina, S. F. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Tenaga Kerja dan Perindustrian Kota Padang. *Economina*, 2(5), 1075–1087. <https://doi.org/10.55681/economina.v2i5.520>
- Thapa, R. (2023). The Impact of Compensation towards Employees' Performance: Employees' Motivation as the Mediating Role. *The Spectrum*, 1(1), 79–95. <https://doi.org/10.3126/spectrum.v1i1.54942>
- Ullah, A. A., Aziz, A., Ibrahim, H., Mehmood, W., & Ullah, A. A. (2023). The Role Of Compensation in Shaping Employee's Behaviour: A Mediation Study Through Job Satisfaction During The Covid-19 Pandemic. *Revista de Gestao*, 30(2), 221–236. <https://doi.org/10.1108/REGE-04-2021-0068>
- Vo, T. T. D., Tulião, K. V., & Chen, C.-W. (2022). Work Motivation: The Roles of Individual Needs and Social Conditions. *Behavioural Sciences*, 12(49), 1–19.
- Wijaya, N. A., Purwanto, H., & Sulistiyowati, L. N. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi kasus pada PT. Bhirawa Steel Surabaya). *SIMBA: Seminar Inovasi Manajemen, Bisnis, Dan Akuntansi*, 1, 11271–11287.
- Zaim, H., Erzurum, E., Zaim, S., Uluyol, B., & Secgin, G. (2022). The Influence of Islamic Leadership on Work Performance in Service Industry: an Empirical Analysis. *International Journal of Ethics and System*, 40(1), 127–152. <https://doi.org/10.1108/IJOES-12-2021-0242>