



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

**Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja
Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai
Variabel Moderasi Di Masjid Agung Tuban**

SKRIPSI

Diajukan kepada Universitas Islam Negeri Sunan Ampel
Surabaya, Guna memenuhi Salah Satu Syarat Memperoleh
Gelar Sarjana Ilmu Sosial (S. Sos)

Oleh

Alifia Putri Rochmatun Nazila

NIM. 04020420019

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN DAKWAH
FAKULTAS DAKWAH DAN KOMUNIKASI
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL
SURABAYA**

2023

PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Alifia Putri Rochmatun Nazila

NIM : 04020420019

Program Studi : Manajemen Dakwah

menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi berjudul *Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi di Masjid Agung Tuban* adalah benar merupakan karya sendiri. Hal-hal yang bukan karya saya, dalam skripsi tersebut diberi tanda sitasi dan ditunjukkan dalam daftar pustaka.

Apabila di kemudian hari terbukti pernyataan saya tidak benar dan ditemukan pelanggaran atas karya skripsi ini, saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan skripsi dan gelar yang saya peroleh dari skripsi tersebut.

Surabaya, 11 Desember 2023



Alifia Putri Rochmatun Nazila

NIM. 04020420019

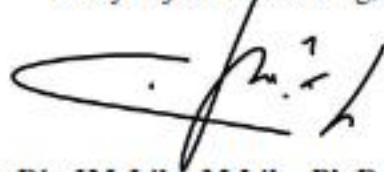
PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING

Nama : Alifia Putri Rochmatun Nazila
NIM : 04020420019
Program Studi: Manajemen Dakwah
Judul : Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi di Masjid Agung Tuban.

Skripsi ini telah diperiksa dan disetujui untuk diujikan

Surabaya, 11 Desember 2023

Menyetujui Pembimbing,



Dra. Imas Maesaroh, Dip.IM-Lib., M.Lib., Ph.D
NIP. 196605141992032001

LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI
DI MASJID AGUNG TUBAN**

SKRIPSI

Disusun Oleh:
Alifia Putri Rochmatun Nazila
04020420019

Telah diuji dan dinyatakan lulus dalam ujian Sarjana Strata Satu
Pada tanggal 26 Desember 2023

Tim Penguji

Penguji I



Dra. Imas Maesaroh, Dip. IM-Lib., M.Lib., Ph.D

NIP. 196605141992032001

Penguji III



Yunita Ardilla, S.Kom., M.MT.

NIP. 199206042020122015

Penguji II



Drs. Syaifudin Zuhri, M.Si

NIP. 196610242014111001

Penguji IV

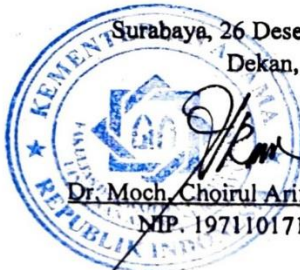


Moh. Ilham, MM

NIP. 199101222020121010

Surabaya, 26 Desember 2023

Dekan,



Dr. Moch. Choirul Arif, S.Ag, M.Fil.I

NIP. 197110171998031001



UIN SUNAN AMPEL
SURABAYA

KEMENTERIAN AGAMA
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI SUNAN AMPEL SURABAYA
PERPUSTAKAAN

Jl. Jend. A. Yani 117 Surabaya 60237 Telp. 031-8431972 Fax.031-8413300
E-Mail: perpus@uinsby.ac.id

LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
KARYA ILMIAH UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademika UIN Sunan Ampel Surabaya, yang bertanda tangan di bawah ini, saya:

Nama : Alifia Putri Rochmatun Nazila
NIM : 04020420019
Fakultas/Jurusan : Dakwah dan Komunikasi/Manajemen Dakwah
E-mail address : alifiapmazila@gmail.com

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif atas karya ilmiah :

Sekripsi Tesis Desertasi Lain-lain (.....)
yang berjudul :

PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN
BUDAYA ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL MODERASI DI MASJID AGUNG TUBAN

beserta perangkat yang diperlukan (bila ada). Dengan Hak Bebas Royalti Non-Eksklusif ini Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya berhak menyimpan, mengalih-media/format-kan, mengelolanya dalam bentuk pangkalan data (database), mendistribusikannya, dan menampilkan/mempublikasikannya di Internet atau media lain secara *fulltext* untuk kepentingan akademis tanpa perlu meminta ijin dari saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan atau penerbit yang bersangkutan.

Saya bersedia untuk menanggung secara pribadi, tanpa melibatkan pihak Perpustakaan UIN Sunan Ampel Surabaya, segala bentuk tuntutan hukum yang timbul atas pelanggaran Hak Cipta dalam karya ilmiah saya ini.

Demikian pernyataan ini yang saya buat dengan sebenarnya.

Surabaya, 11 Januari 2024

Penulis

(Alifia Putri Rochmatun Nazila)

ABSTRAK

Alifia Putri Rochmatun Nazila, NIM. 04020420019, 2023. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderasi di Masjid Agung Tuban.

Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan dan untuk mengetahui apakah hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan dapat dimoderasi oleh budaya organisasi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Penelitian ini menggunakan hipotesis deskriptif. Peneliti menggunakan teknik analisis data berupa PLS untuk menjawab tujuan dari penelitian.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Masjid Agung Tuban. Dari hasil uji hipotesis, diketahui nilai *t-statistic* menunjukkan $1.98 > 1.96$ dan nilai *p value* sebesar $0.048 < 0.05$ sehingga menunjukkan adanya pengaruh dan nilai koefisien jalur sebesar 0.445 menunjukkan nilai positif atau searah. Oleh karena itu, apabila semakin baik lingkungan kerja maka akan semakin baik pula kinerja karyawan, begitupun sebaliknya, semakin rendah lingkungan kerja maka semakin rendah pula kinerja karyawan. (2) Lingkungan kerja memiliki hubungan terhadap kinerja karyawan sebesar 0.697. Perolehan nilai tersebut menjelaskan bahwa kemampuan lingkungan kerja dalam mempengaruhi kinerja karyawan masuk dalam kategori moderat yaitu 69.7% (pengaruh sedang). sedangkan 30.3% sisanya merupakan pengaruh variabel lain yang tidak diukur dalam penelitian ini. Maka, variabel lingkungan kerja mengandung hubungan dengan kekuatan moderat terhadap kinerja karyawan di Masjid Agung Tuban dengan nilai pengaruh 69.7%. (3) Budaya organisasi tidak dapat memoderasi hubungan antara lingkungan kerja dengan kinerja karyawan. Kesimpulan tersebut dibuktikan dengan nilai signifikansi nilai *t-statistics*

sebesar $1.314 < 1.96$. Sedangkan nilai *p-values* yang didapatkan sebesar $0.189 > 0.05$, sehingga hipotesis ditolak. Kemudian, nilai koefisien jalur adalah negatif (-0.104) dan berlawanan arah. Oleh karena itu, budaya organisasi tidak dapat memperkuat pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun budaya organisasi memiliki pengaruh langsung secara signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci: Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan, Lingkungan Kerja, Variabel Moderasi



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

ABSTRACT

Alifia Putri Rochmatun Nazila, NIM. 04020420019, 2023. The Influence of the Work Environment on Employee Performance with Organizational Culture as a Moderating Variable at the Great Mosque of Tuban.

The purpose of this research is to determine the influence of the work environment on employee performance and to find out whether the relationship between the work environment and employee performance can be moderated by organizational culture. The method used in this research is a quantitative method. This research uses a descriptive hypothesis. Researchers used data analysis techniques in the form of PLS to answer the objectives of the research.

The results of this research show that: (1) the work environment influences employee performance at the Tuban Great Mosque. From the results of the hypothesis test, it is known that the t-statistic value shows $1.98 > 1.96$ and the p value is $0.048 < 0.05$, thus indicating that there is an influence and the path coefficient value of 0.445 indicates a positive value or in the same direction. Therefore, the better the work environment, the better the employee's performance, and vice versa, the lower the work environment, the lower the employee's performance. (2) The work environment has a relationship with employee performance of 0.697. The obtained value explains that the ability of the work environment to influence employee performance is in the moderate category, namely 69.7% (moderate influence). while the remaining 30.3% is the influence of other variables not measured in this study. So, the work environment variable contains a relationship with moderate strength on employee performance at the Tuban Great Mosque with an influence value of 69.7%. (3) Organizational culture cannot moderate the relationship between the work environment and employee performance. This conclusion is proven by the significance value of the t-statistics value of 1.314

< 1.96 . Meanwhile, the p-values obtained were $0.189 > 0.05$, so the hypothesis was rejected. Then, the path coefficient value is negative (-0.104) and in the opposite direction. Therefore, organizational culture cannot strengthen the influence of the work environment on employee performance. However, organizational culture has a significant direct influence on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Work Environment, Moderating Variables



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR ISI

PERSETUJUAN DOSEN PEMBIMBING	ii
LEMBAR PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI.....	iii
LEMBAR PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKAS	iv
PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT	viii
KATA PENGANTAR	x
MOTTO DAN PERSEMBAHAN	xiii
DAFTAR ISI	xiv
DAFTAR TABEL.....	xviii
DAFTAR GAMBAR	xix
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	13
C. Tujuan Penelitian.....	14
D. Manfaat Penelitian.....	14
1. Manfaat Teoritis.....	14
2. Manfaat Praktis	15
E. Definisi Operasional	15
1. Kinerja Karyawan (Variabel Y).....	15
2. Lingkungan Kerja (Variabel X)	17
3. Budaya Organisasi (Variabel Z).....	18

F. Sistematika Pembahasan	20
BAB II KAJIAN TEORETIK	22
A. Penelitian Terdahulu Yang Relevan	22
B. Kerangka Teori.....	33
1. Kinerja (Variabel Y).....	33
2. Lingkungan Kerja (Variabel X)	44
3. Budaya Organisasi (Variabel Z).....	53
C. Paradigma Penelitian	61
D. Hipotesis.....	63
BAB III METODE PENELITIAN.....	64
A. Pendekatan dan Jenis Penelitian	64
B. Objek Penelitian	65
C. Populasi, Sampel, dan Teknik Sampling.....	65
1. Populasi.....	65
2. Sampel.....	66
3. Teknik Sampling.....	66
D. Variabel, Dimensi, dan Indikator Penelitian	67
E. Tahap-Tahap Penelitian	70
1. Tahap Pra-Penelitian.....	70
2. Tahap Pelaksanaan Penelitian	71
3. Tahap Pengolahan Data.....	72
F. Teknik Pengumpulan Data	72
1. Kuesioner.....	72
2. Dokumentasi	74

G.	Teknik Reliabilitas dan Validitas Instrumen Penelitian	
	75	
1.	Uji Validitas	76
2.	Uji Reliabilitas	76
H.	Teknik Analisis Data	77
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		83
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	83
1.	Sejarah Masjid Agung Tuban	83
2.	Arsitektur Masjid Agung Tuban	84
3.	Struktur Organisasi Masjid Agung Tuban	86
4.	Program Kegiatan Masjid Agung Tuban	86
B.	Penyajian Data	87
1.	Uji Statistik Deskriptif	87
2.	Uji Pengukuran Model atau <i>Outer Model</i>	92
3.	Uji Model Struktural atau <i>Inner Model</i>	106
4.	Uji Efek Moderasi	109
5.	Uji Reliabilitas Dan Validitas	110
C.	Pengujian Hipotesis	111
D.	Pembahasan Hasil Penelitian	115
BAB V PENUTUP		127
A.	Kesimpulan	127
B.	Saran	129
C.	Rekomendasi	130
D.	Keterbatasan Penelitian	130

DAFTAR PUSTAKA132
LAMPIRAN: HASIL JAWABAN KUESIONER140



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR TABEL

Tabel 3. 1 Variabel, Dimensi, dan Indikator	68
Tabel 3. 2 Skala Likert	74
Tabel 4. 1 Nilai Loading Factor Kinerja Karyawan	93
Tabel 4. 2 Nilai Loading Factor Lingkungan Kerja	94
Tabel 4. 3 Nilai Loading Factor Budaya Organisasi	96
Tabel 4. 4 Nilai Loading Factor Seluruh Konstruk	98
Tabel 4. 5 Heterotrait-Monotrait (HTMT)	100
Tabel 4. 6 Nilai Cross Loading	102
Tabel 4. 7 Average Variance Extracted (AVE)	104
Tabel 4. 8 Cronbach's Alpha	105
Tabel 4. 9 Composite Reliability	106
Tabel 4. 10 R-Square	107
Tabel 4. 11 Estimate for Path Coefficient	108
Tabel 4. 12 Effect Size (F-Square)	109
Tabel 4. 13 Construct Realibility and Validity	111
Tabel 4. 14 Path Coefficient	112

UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2. 1 Paradigma Penelitian	61
Gambar 4. 1 Prasasti Peresmian Masjid Agung Tuban Tahun 1894	84
Gambar 4. 2 Bagan Struktur Kepengurusan Masjid Agung Tuban	86
Gambar 4. 3 Diagram Pie Jenis Kelamin	88
Gambar 4. 4 Diagram Pie Usia	89
Gambar 4. 5 Diagram Pie Pendidikan	90
Gambar 4. 6 Diagram Pie Lama Bekerja	91
Gambar 4. 7 Diagram Outer Model 1	93
Gambar 4. 8 Diagram Outer Model 2	97



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A

DAFTAR PUSTAKA

- Abu Abdullah Ahmad bin Muhammad bin Hanbal bin Hilal bin Asad Asy-Syaybany. *Musnad Ahmad, Dalam Maktabah Syameela*. (Terjemahan Kementerian Waqaf Mesir, n.d.), n.d.
- Adhari, Iendy Zelvian. *Optimalisasi Kinerja Karyawan Menggunakan Pendekatan Knowledge Management & Motivasi Kerja*. 1st ed. CV. Penerbit Qiara Media, 2021.
- Almaida Agustyna, and Arif Partono Prasetio. “Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Great Citra Lestari.” *Jurnal Mitra Manajemen* 4, no. 1 (2020): 28–38. <https://doi.org/10.52160/ejmm.v4i1.319>.
- Amstrong, Michael, and Stephen Taylor. *ARMSTRONG’S MANAGEMENT HUMAN RESOURCE HANDBOOK OF PRACTICE. The SAGE Handbook of Human Resource Management*, 2014. <https://doi.org/10.4135/9780857021496>.
- Andriani, Rian, Disman, Eeng Ahman, and Budi Santoso. *Conditional Process Pada Manajemen SDM: Perspektif Polychronicity, Kepuasan Kerja, Engagement Karyawan, Lingkungan Kerja, Dan Turnover Intention*. Ponorogo: Gracias Logis Kreatif, 2021.
- Apriyanto, Prahjudi, and Siswoyo Haryono. “Pengaruh Tekanan Kerja, Beban Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Intensi Turnover: Peran Mediasi Kepuasan Kerja.” *Manajemen Dewantara* 4, no. 1 (2020): 33–45. <https://doi.org/10.26460/md.v4i1.7672>.
- Arikunto, Suharsimi. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktis*. Jakarta: Bina Aksara, 2006.
- Asike, Ades, and Ulyana Muslimin. “Pengaruh Kepuasan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Latihan Kerja Kab. Pangkep.” *Jurnal Ilmiah Multidisiplin*

Amsir 1, no. 1 (2022): 115–22.
<https://www.journal.stieamsir.ac.id/index.php/abrij/article/view/181>.

- Ayu Nur, L., Kharismasyah, A. Y., Astuti, H. J., & Widhiandono, H. “Pengaruh Motivasi , Lingkungan , Disiplin , Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan.” *Technomedia Journal* 8, no. 2 (2023): 313–30.
<https://ijc.ilearning.co/index.php/TMJ/article/view/2100/776>.
- Budiastuti, Dyah, and Agustinus Bandur. *Validitas Dan Reliabilitas Penelitian*. Jakarta: Mitra Wacana Media, 2019.
- Fatma, Nur, Hardiyono Hardiyono, Maria Kaok, and Adrianus Aprilius. “Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja.” *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial* 11, no. 2 (2020): 113–22.
<https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2754>.
- Firdian, Cici. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA DENGAN LINGKUNGAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Pada Karyawan Balai Penelitian Tanaman Pemanis Dan Serat Malang).” *Manajemen Bisnis* 7, no. 1 (2017): 45–55.
<https://doi.org/10.22219/jmb.v7i1.6930>.
- Ghozali, I. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23*. 8th ed. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro, 2016.
- Ghozali, Imam. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang, 2018.
- Hafidhuddin, D, and H Tanjung. *Manajemen Syariah Dalam Praktik*. Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service, 2013.
- Hartiyansyah, Ajeng. “Pengaruh Budaya Organisasi Islami, Lingkungan Kerja Dan Pengalaman Kerja Terhadap

- Kinerja Karyawan Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus Pada Pegawai Badan Keuangan Umum Daerah Kabupaten Semarang).” *Skripsi*, 2022. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/13127/>.
- Hasan. *Analisis Data Penelitian Statistik*. Jakarta: Bumi Aksara, 2014.
- Hikmah, Lailatul, and Shallya Yudha Tama. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Work Life Balance Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Wanita Pekerja Di Jawa Timur).” *Dialektika : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial* 8, no. 2 (2023): 244–56. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v8i2.3105>.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. “Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukitbarisan Medan.” *Jurnal Darma Agung* 28, no. 2 (2020): 187--210. <https://doi.org/10.46930/ojsuda.v28i2.625>.
- Indiana, Febya. “PENGARUH BUDAYA ORGANISASI ISLAMI, MOTIVASI, DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Pada PT Inti Sukses Garmindo Kabupaten Semarang),” 2022. <http://e-repository.perpus.uinsalatiga.ac.id/15163/>.
- Irma, Ade, and Muhammad Yusuf. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai.” *Jurnal Manajemen* 12, no. 2 (2020): 25. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/JURNALMANAJEMEN%0APengaruh>.
- Jalaluddin, Imam. “Tafsir Jalalain,” n.d. <https://ia803106.us.archive.org/22/items/etaoin/TerjemahTafsirJalalainJilid2.pdf>.
- Jr, Hair, Joseph F, and et. al. *Multivariate Data Analysis*. Fifth

- Edit. New Jersey: PrenticeHall, Inc., 2011.
- Jufrizen, and Tiara Safani Sitorus. “Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening.” *Prosiding Seminar Nasional Teknologi Edukasi Sosial Dan Humaniora* 1, no. 1 (2021): 841–56. <https://jurnal.ceredindonesia.or.id/index.php/sintesa/article/view/419>.
- Kasmir. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo, 2020.
- . *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik)*. Raja Grafindo Persada, 2016.
- Kretner, and Kinichi. *Organization Behavior*. 9th ed. Jakarta: Salemba Empat, 2014.
- Kriyantono, Rachmat. *Tehnik Praktisi Riset Komunikasi*. Jakarta: Kencana, 2014.
- Mangkunegara. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya, 2017.
- Mangkunegara, A. A. A. P. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya, 2016.
- Megantara, Ilma, Suliyanto Suliyanto, and Ratno Purnomo. “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Rotasi Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai.” *Jurnal Ekonomi, Bisnis, Dan Akuntansi* 21, no. 1 (2019): 462–77. <https://valuasi.lppmbinabangsa.id/index.php/home/article/view/200>.
- Moheriono. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Edisi Revi. Jakarta: Raja Grafindo Persada, 2012.
- Munawaroh, N. *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada PT. Sun Star Motor Probolinggo*, 2021. <http://etheses.uin-malang.ac.id/29974/%0Ahttp://etheses.uin-malang.ac.id/29974/7/17510087.pdf>.

- Nasution, Hijja Mardhiya, Sri Sudarti, and Isnaini Harahap. "Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan." *Attawasuth: Jurnal Ekonomi Islam* 4, no. 1 (2019): 66–88. <http://jurnal.uinsu.ac.id/index.php/tawassuth/article/view/4087>.
- NitiseMITO, and Alex S. *Manajemen Personalialia (Manajemen Sumber Daya Manusia)*. Jakarta: Ghalia Indonesia, 2012.
- Onsardi. "EMPLOYEE LOYALTY IN PRIVATE UNIVERSITY IN BENGKULU CITY." *Journal of Economic, Business and Accounting (COSTING)* 2, no. 1 (2018): 1. <https://doi.org/https://doi.org/10.31539/costing.v2i1.326>.
- Paembong, Diana, Adriana Madya Marampa, and Rahma G. Tammu. "Pengaruh Budaya Organisasi , Work Life Balance Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Sinar Kasih Toraja" 1, no. 3 (2023). <https://ukitoraja.id/index.php/jumek/article/view/205>.
- Priyono. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edited by Teddy Chandra. 2nd ed. Sidoarjo: Zifatama Publisher, 2010. https://www.binadarma.ac.id/wp-content/uploads/2016/03/NASKAH_MSDM_PDF LENG KAP.pdf.
- QS. Al-A'raf [7]: 56, n.d.
- QS. Al-Qhasas[28]: 77, n.d.
- QS. An-Nisaa'[4]: 59, n.d.
- Rivai, Ahmad. "Pengaruh Kepemimpinan Tranformasional Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan." *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3, no. 2 (2022): 85–95. <https://doi.org/10.55606/jupumi.v1i1.243>.
- Robbins, S.P. *Organizational Behavior*. 15th ed. New York: Prentice-Hall, Inc., 2012.

- Robbins, S.P., and A. Judge. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Index Kompleks Gramedia, 2015.
- Saifuddin, Azwar. *Sikap Manusia: Teori Dan Pengukurannya*. Yogyakarta: Liberty, 2012.
- Sedarmayanti, S. *Sumber Daya Manusia Dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Penerbit Mandar Maju., 2009.
- Sekaran, U., and R.J. Bougie. *Research Methods for Business: A Skill Building Approach*. 7th ed. New York: John Wiley & Sons Inc., 2016.
- Selfanita, Selly, and ira meirana Chair. “Analisis Kualitas Dan Kuantitas Kerja Karyawan Receptionist Di Rocky Hotel Padang.” *Jurnal Pariwisata Bunda* 1, no. 2 (2021): 33–38. <https://ejournal.akparbundapadang.ac.id/index.php/jurnal-pariwisata-bunda/article/view/35>.
- Serdamayanti. *NManajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: Rafika Aditama, 2013.
- Shofiudin, Achmad. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderasi Pada Bawaslu Kota Malang.” *Skripsi*, 2022, 1–160. <http://etheses.uin-malang.ac.id/39080/>.
- Siregar, Syofian. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2015.
- Stephen P., Robbins. *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks, 2007.
- Subandi, Sri Langgeng Ratnasari, Herni Widiyah Nasrul, T. Munzir, Gandhi Sutjahjo, and Widyono Winarso. “PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, PENGHARGAAN, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI.” *Dimensi* 11, no. 3 (2022): 559–66. <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>.
- Sugiono. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&B*. Bandung: Alfabeta, 2019.
- Sukanto, and Indriyo. *Manajemen Personalialia*. Jakarta:

Erlangga, 2000.

Sutrisno. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Pertama)*. Jakarta: Prenada Media Group., 2009.

Sutrisno, Edy. *Budaya Organisasi*. Jakarta: Prenadamedia Group, 2018.

[https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi&ots=mcVCqLJG6I&sig=JsakiLyyWi6Wrfs9CX5md9YX04o&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya organisasi&f=false](https://books.google.co.id/books?hl=id&lr=&id=pd6VDwAAQBAJ&oi=fnd&pg=PP1&dq=budaya+organisasi&ots=mcVCqLJG6I&sig=JsakiLyyWi6Wrfs9CX5md9YX04o&redir_esc=y#v=onepage&q=budaya%20organisasi&f=false).

“Tafsir Al-Muyasar Surat Al-A”Raf 51-60,” 2016. [https://ibnumar.sch.id/tafsir-al-muyasar-surat-al-araf-51-60/#:~:text=AL A RAF %3A 56&text=Sesungguhnya rahmat Allah amat dekat,memakmurkannya dengan ketaatan kepada-Nya](https://ibnumar.sch.id/tafsir-al-muyasar-surat-al-araf-51-60/#:~:text=AL%20A%20RAF%20%3A%2056&text=Sesungguhnya%20rahmat%20Allah%20amat%20dekat,memakmurkannya%20dengan%20ketaatan%20kepada-Nya).

Tebay, Vince. *Perilaku Organisasi*. Pertama. Sleman: Deepublish, 2021.

Umar, Husein. *Metode Penelitian Untuk Skripsi Dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada, 2011.

Wahyudi, Baharuddin Semmaila, and Zaenal Arifin. “Influences of Work Discipline, Motivation and Working Environment Non Physical on Civil Apparatus Performance.” *Point of View Research Management* 1, no. 3 (2020): 1–08. <https://journal.accountingpointofview.id/index.php/povrema>.

Wicaksana, Arif, and Tahar Rachman. “Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja.” *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952. 3, no. 1 (2018): 10–27. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>.

Wiratama, Rai Agus Adi, Anak Agung dwi Widyani, and Ni Putu Ayu Sintya Saraswati. “Pengaruh Budaya Organisasi, Stres Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Koperasi Lumbung Sari Sedana Buduk

- Kabupaten Badung.” *Jurnal Emas* 3, no. 9 (2022): 190–99. <https://e-journal.unmas.ac.id/index.php/emas/article/view/4242>.
- Yuliantari, Kartika, and Ines Prasasti. “Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada LLDIKTI Wilayah III Jakarta.” *Widya Cipta: Jurnal Sekretari Dan Manajemen* 4, no. 1 (2020): 76–82. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v4i1.7699>.
- Yulianto, Mochamad Rizal, Wahyu Saputro, Hasan Ubaidillah, and Mochamad Nashrullah. “Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Kewirausahaan Pengaruh Lingkungan Kerja, Komitmen Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Efektivitas Kerja Melalui Organizational Citizenship Behavior.” *Jimak* 2, no. 1 (2023): 2809–2406. <http://ejurnal.stie-trianandra.ac.id/index.php/jimak>.
- Yusup, Febrianawati. “UJI VALIDITAS DAN RELIABILITAS INSTRUMEN PENELITIAN KUANTITATIF.” *Jurnal Tarbiyah: Jurnal Ilmiah Kependidikan* 7, no. 1 (2019): 17–23.



UIN SUNAN AMPEL
S U R A B A Y A