



IKHTISAR:

Jurnal Pengetahuan Islam

Number Accredited of Journal: 152/E/KPT/2023

Volume. 6, Nomor.1, Mei 2026, Page: 179-196



**MEMBANGUN KOMITMEN ORGANISASI MELALUI MOTIVASI KERJA DAN
BUDAYA ORGANISASI: STUDI PADA KARYAWAN
MASJID NAMIRA LAMONGAN**

Rudi Wibowo,¹ Erna Nur Faizah,² Nuning Nurna Dewi³

^{1,2,3}Universitas Muhammadiyah Lamongan

rudiw@umla.ac.id¹

History Article

Submission:

16 Maret 2026

Revised:

1 April 2026

Accepted:

29 April 2026

Published:

30 Mei 2026

E-ISSN:

2797-7668

P-ISSN:

2807-405X

DOI:

<https://doi.org/10.55062/2021/IJPI>

Publisher:

Institut Agama Islam
Sumatera Barat Pariaman

Abstract

This research is motivated by the importance of organizational commitment in improving organizational performance and sustainability, especially in religious-based organizations such as mosques, where employees are still found to have less than optimal commitment due to a lack of work motivation and organizational culture support. This study aims to analyze the influence of work motivation and organizational culture on organizational commitment among employees of the Namira Mosque in Lamongan. The research method used is a quantitative approach with multiple linear regression analysis techniques. The population in this study were all 45 employees of the Namira Mosque in Lamongan with a sampling technique using total sampling. Data collection was carried out through questionnaires that had been tested for validity and reliability. The results of the study indicate that work motivation and organizational culture have a positive and significant effect on organizational commitment, both partially and simultaneously. The R Square value is 0.961 or 96.1%. Organizational culture has a more dominant influence than work motivation. The coefficient of determination value shows that both variables are able to explain most of the variation in organizational commitment. The conclusion of this study confirms that increasing work motivation and implementing a positive organizational culture consistently can strengthen employee commitment to the organization.

Keyword: *Work Motivation; Organizational Culture; Organizational Commitment*

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh pentingnya komitmen organisasi dalam meningkatkan kinerja dan keberlangsungan organisasi, khususnya pada organisasi berbasis keagamaan seperti masjid, dimana masih ditemukan karyawan yang belum memiliki komitmen optimal akibat kurangnya motivasi kerja dan dukungan budaya organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi pada karyawan Masjid Namira Lamongan. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Masjid Namira Lamongan yang berjumlah 45 orang dengan teknik pengambilan sampel menggunakan total sampling. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi, baik secara parsial maupun simultan. Nilai R Square sebesar 0.961 atau 96,1%. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang lebih dominan dibandingkan motivasi kerja. Nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa kedua variabel mampu menjelaskan sebagian besar variasi komitmen organisasi. Kesimpulan penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan motivasi kerja dan penerapan budaya organisasi yang positif secara konsisten dapat memperkuat komitmen karyawan terhadap organisasi.

Kata Kunci: Motivasi Kerja; Budaya Organisasi; Komitmen Organisasi.

PENDAHULUAN

Komitmen organisasi tidak hanya dilakukan pada perusahaan atau instansi, komitmen organisasi juga dapat digunakan pada beberapa organisasi lainnya salah satunya masjid. Masjid menjadi tempat beribadah yang merupakan tempat berkumpul untuk melakukan kegiatan keberagamaan umat yang menganut agama muslim, dimana tempat ini digunakan untuk beribadah, membaca Al-Qur'an, mendiskusikan masalah agama dan bahkan melangsungkan acara pernikahan atau akad. Masjid memiliki beberapa peran dan fungsi yang strategis untuk digunakan sebagai pusat pembelajaran umat islam dalam memberdayakan, melindungi, dan mempertemukan umat untuk mewujudkan umat muslim yang berkualitas (Wibowo & Djawoto, 2024).

Fungsi masjid secara garis besar tidak hanya digunakan sebagai tempat beribadah saja, tetapi dapat dijadikan tempat melakukan kegiatan-kegiatan lainnya seperti kajian rutin, akad nikah, taman pendidikan qur'an dan masih banyak lagi. Masjid Namira Lamongan telah mengalami perkembangan yang dapat dikatakan cukup signifikan, Masjid Namira Lamongan

melakukan rencanakegiatan, ataupun visi dan misi agar masjid mempunyai perkembangan fungsi, dengan demikian kegiatannya bisa dikaitkan dengan kebutuhan jama'ah dari berbagai bidang kehidupan, seperti ibadah dan kegiatan pendidikan. Tentunya dari semua kegiatan yang ada di masjid ini, peran pengelola masjid begitu besar dalam membentuk sebuah ide dan gagasan untuk diimplementasikan dalam berbagai kegiatan untuk mengaplikasikan fungsi masjid yang sesungguhnya (Umah & Avif Alfiah, 2023). Komitmen yang dimiliki karyawan tinggi terhadap organisasi yaitu dengan adanya suatu kepercayaan dan penerimaan yang kuat terhadap tujuan (Maulana et al., 2024).

Berdasarkan beberapa variabel yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi dan sesuai dengan permasalahan pada objek yang diteliti yaitu komitmen organisasi sudah terbilang baik, akan tetapi masih banyak karyawan yang tidak merasakan komitmen pada pekerjaannya sudah baik dikarenakan kurangnya dukungan dari pimpinan (Puji Dariani et al., 2025). Oleh karena itu peneliti mengambil motivasi kerja dan budaya organisasi sebagai variabel bebas sebagai faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi pada karyawan Masjid Namira Lamongan. Motivasi kerja dan budaya organisasi menjadi faktor terpenting dalam komitmen yang ada pada organisasi, hal ini yang dapat menyebabkan komitmen pada organisasi dapat semakin kuat, tinggi, dan bertahan lama (Imransyah et al., 2024).

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan sebuah kekuatan dan dorongan yang akan membuat seseorang berperilaku untuk mencapai tujuankepuasan dalam dirinya. Karyawan dengan komitmen organisasi yang tinggi dan secara sukarela melakukan pekerjaan dan memberikan yang terbaik untuk perkembangan dan kemajuan organisasi (Krisna et al., 2025). Dorongan atau motivasi penting karena adanya motivasi diharapkan setiap karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi (Febriana et al., 2025). Motivasi menjadi bentuk dari segala sesuatu yang membuat seseorang bertindak laku tertentu atau melakukan keinginan sikap tertentu. Seseorang yang bekerja karena adanya dorongan atau motivasi tertentu akan semakin baik dalam meningkatkan pekerjaannya (Nathasya, 2024).

Sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Sinambela, 2021); (A. Umar & Norawati, 2022) menjelaskan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sedangkan berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Rosiawan et al., 2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Hal ini dapat diartikan bahwa keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh faktor dari anggotanya dalam melakukan pekerjaan. Faktor yang berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kerja dari anggota organisasi adalah komitmen organisasi yang dimiliki, semakin tinggi motivasi yang diberikan pada karyawan maka akan semakin baik komitmen pada organisasi begitupun juga sebaliknya (N. E. Umar et al., 2025).

Menurut (Nurmeisya & Prayekti, 2023) Budaya organisasi juga menjadi salah satu variabel yang sering digunakan seiringan dengan komitmen organisasi. Sejalan dengan penelitian (Jazilah, 2023) menunjukkan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi, sedangkan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berbanding terbalik dengan penelitian (Gusmery & Susanti, 2023), dengan hasil budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepercayaan diri berpengaruh

positif dan signifikan terhadap komitmen kerja.

Beberapa unsur yang tergolong di dalam budaya organisasi antara lain keyakinan yang dipegang, asumsi dasar, pemimpin atau kelompok pencipta dan pedoman mengatasi masalah, pengembangan organisasi, pewarisan (*learning process*), berbagi nilai (*sharing of value*) dan penyesuaian (Priyasmimana et al., 2023) Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan dari organisasi, sebaliknya jika budaya organisasi lemah dan negatif hal tersebut dapat menghambat atau bertentangan dengan tujuan awal perusahaan. Budaya yang kuat dan positif sangat berpengaruh terhadap organisasi dalam penumbuhan budaya dan memanfaatkan teknologi digital untuk peluang keberhasilan (Wibowo et al., 2025).

Sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh (Aritonang & Hutauruk, 2024); (Puji Dariani et al., 2025); (Daslim et al., 2023) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi. Sedangkan berbanding terbalik dengan hasil penelitian (Heriyanti & Zayanti, 2020) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Sehingga dapat diartikan bahwa budaya organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap tingkat komitmen para anggota di dalam organisasi. Hal ini dapat dipahami dalam mengelola budaya organisasi pemimpin dapat menciptakan lingkungan yang mendukung tingkat komitmen dari para anggota organisasi (Dewi & Wibowo, 2020).

Persamaan penelitian ini dengan penelitian sebelumnya dari sisi variabel penelitian, sebagian besar penelitian terdahulu sama-sama menggunakan variabel motivasi kerja, budaya organisasi, dan komitmen organisasi. Hal ini juga konsisten dengan penelitian pada jurnal template yang menempatkan motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) sebagai variabel independen, serta komitmen organisasi (Y) sebagai variabel dependen. Penelitian seperti (Syamsu & Syam, 2021) serta (Sinambela, 2021) juga menunjukkan hubungan yang sama antar variabel tersebut. Selain itu dari sisi pendekatan penelitian, mayoritas penelitian menggunakan metode kuantitatif dengan analisis regresi linier berganda,

Penelitian (Sinambela, 2021) menambahkan variabel dukungan organisasi, sedangkan (Rosiawan et al., 2025) menggunakan pendekatan mediasi dan metode SEM-PLS. Sementara itu, penelitian pada jurnal template hanya berfokus pada dua variabel utama (motivasi kerja dan budaya organisasi). Hasil penelitian, terdapat perbedaan (*research gap*) pada beberapa penelitian terdahulu. Misalnya penelitian (Jazilah, 2023) menemukan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh langsung terhadap komitmen organisasi, melainkan melalui motivasi kerja. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian pada hasil penelitian ini yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh langsung dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

Berdasarkan penjelasan fenomena yang dijelaskan diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa setiap kejadian yang dialami manusia itu tidak sesuai dengan teori yang ada. Hal ini diperkuat dengan adanya *research gap* dalam penelitian terdahulu, hasil dari penelitian diatas menunjukkan adanya pengaruh yang berbeda dari variabel motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Penelitian ini juga memiliki nilai kebaruan (*novelty*) yang terletak pada objek penelitian berbasis organisasi keagamaan (masjid), penyederhanaan variabel utama dan konfirmasi ulang hubungan variabel dalam konteks yang berbeda

KAJIAN LITERATURE

Menurut (Wiratama et al., 2022) komitmen organisasi adalah sikap atau perilaku seseorang dalam sebuah kesetiaan terhadap organisasi dan perusahaan dalam mencapai visi, misi, nilai dan tujuan organisasi. Komitmen organisasi yang dirasakan oleh karyawan dapat memberikan kesediaan untuk mengembangkan organisasi. Menurut (Baru et al., 2023) menjelaskan bahwa karyawan dapat memiliki komitmen organisasi yang tinggi apabila karyawan tersebut memiliki kepercayaan dan berkeinginan lebih dalam untuk mencapai tujuan organisasi.

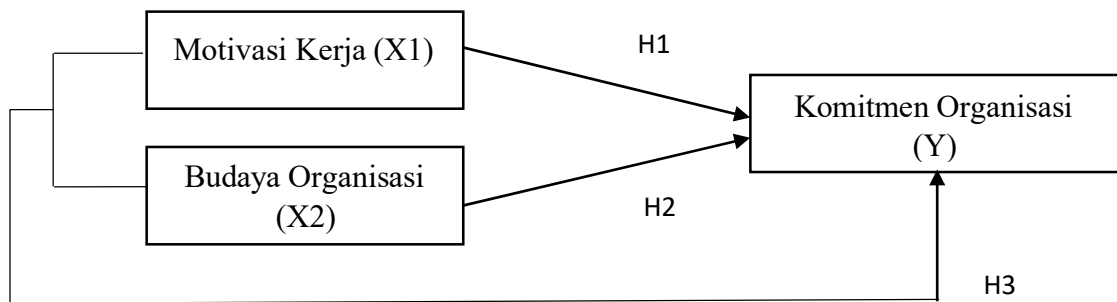
Menurut (Susiwati, 2019) motivasi adalah penentu kinerja dan didasari pada asumsi bahwa tanpa dorongan, sebuah pekerjaan akan dapat lebih menurun dan tanpa diberikan motivasi etos kerja akan tidak stabil. Motivasi merupakan faktor penting bagi sumber daya manusia, motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah (Soejarminto & Hidayat, 2022). Organisasi perlu memahami apa saja motivasi yang dibutuhkan para karyawan, pada keadaan ini akan menentukan organisasi dalam mencapai tujuannya, untuk sikap karyawan maka organisasi perlu memberikan motivasi sesuai dengan kebutuhan para karyawan (Wibowo & Kumalasari, 2025).

Budaya organisasi merupakan sistem nilai bersama dalam suatu organisasi yang digunakan untuk menentukan tingkatan para karyawan dalam melakukan sebuah pekerjaan di organisasi (Imransyah et al., 2024). Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang bisa didapatkan dan dikembangkan dengan menggunakan model dan metode dasar organisasi, budaya yang berkembang dapat membuat organisasi untuk mencapai perkembangan yang lebih baik (Heriyanti & Zayanti, 2020). Budaya organisasi memerlukan perkembangan yang dilakukan dengan prosessosialisasi yang mencakup suatu kegiatan para anggota organisasi mempelajari lebih dalam bagaimana mereka harus bertindak dan berkomunikasi diantara anggota lainnya untuk menjalankan aktivitas organisasi (Wibowo, 2024).

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan eksplanatori. Menurut (Sinambela, 2021), penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menggunakan angka-angka dalam mengolah data untuk menghasilkan informasi atau jawaban yang terstruktur. Populasi penelitian sendiri membantu untuk menentukan ruang lingkup dan generalisasi hasil penelitian. Dalam hal ini populasinya adalah karyawan Masjid Namira Lamongan yang berjumlah 45 orang. Peneliti mengambil seluruh populasi karyawan, sehingga teknik sampling yang digunakan adalah total sampling. Dari uraian diatas, teknik penarikan sampel digunakan sebagai penelitian dengan jumlah seluruh karyawan Masjid Namira Lamongan.

Menurut (Sugiyono, 2019) kerangka konseptual adalah model konseptual tentang suatu teori yang berhubungan dengan berbagai faktor yang sudah diidentifikasi. Permasalahan dalam penelitian ini mencakup beberapa faktor yang dapat mempengaruhi komitmen organisasi (Y) yang terdiri dari motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2).



Gambar 1 Model Kerangka Konseptual

Hipotesis Penelitian ini adalah :

H1: Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H2: Budaya organisasi berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

H3: Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh simultan terhadap komitmen organisasi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Deskriptif Data Umum

Tabel 1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Persentase
Laki-laki	28	62,2%
Perempuan	17	37,8%
Total	45	100%

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 1 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki berdominan dari pada perempuan pada organisasi ini dengan presentase 100% yang merupakan keseluruhan dari total karyawan. Laki-laki mendominasi karena peran, pandangan, dan kebijakan organisasi yang memiliki kekuatan maupun keberanian dalam melakukan suatu pekerjaan dengan tingkat resiko tinggi. Peran laki-laki di Masjid Namira Lamongan menjadi sanggahan terkuat, dimana hampir seluruh bidang pekerjaan dapat dilakukan oleh laki-laki.

Tabel 4. 2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Persentase
18-22	6	13,3%
23-27	11	24,4%
28-32	18	40,0%
33-37	7	15,6%
>37	3	6,7%
Total	45	100%

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan usia 28-32 tahun berdominan dari pada usia >37 dengan presentase 100% yang merupakan keseluruhan dari total karyawan. Usia 28-32 tahun mendominasi karena pengalaman, keterampilan, dan kemampuan dalam menjalani pekerjaan secara individu maupun tim. Pada usia ini rata-rata karyawan yang sudah bekerja lama dan merasa cukup atas pekerjaan yang mereka lakukan saat ini, Masjid Namira Lamongan tidak membatasi usia maksimal karyawan yang bekerja di dalamnya.

Tabel 3 Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Bekerja

Jenis Kelamin	Jumlah (karyawan)	Persentase
1-3	19	42,2%
4-6	9	20,0%
7-9	10	22,2%
>9	7	15,6%
Total	45	100%

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.3 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan masa kerja 1-3 tahun berdominan dari pada masa kerja > 9 tahun dengan presentase 100% yang merupakan keseluruhan dari total karyawan. Masa kerja 1-3 tahun mendominasi karena setiap tahunnya Masjid Namira Lamongan mengalami *turnover* yang tidak dapat dicegah oleh para pengurus sumber daya manusia di Masjid Namira Lamongan.

Tabel 4 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenjang Pendidikan

Jenjang Pendidikan	Jumlah (karyawan)	Persentase
SMP	6	13,3%
SMA	32	71.1%
S1	7	15,6%
Total	45	100%

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 4.4 diatas dapat dilihat bahwa responden dengan jenjang pendidikan SMA berdominan dari pada jenjang pendidikan SMP dengan presentase 100% yang merupakan keseluruhan dari total karyawan. Jenjang pendidikan SMA mendominasi karena Masjid Namira Lamongan membatasi lowongan pekerjaan dengan jenjang pendidikan minimal lulusan SMA.

Hasil Analisis Uji Instrumen

Uji Validitas

Dalam pengujian ini menggunakan 45 responden, sehingga r tabel pada 45 responden adalah $df-2 = 45-2 = 43$ sebesar 0,2876. Oleh karena itu penelitian ini memiliki 28 butir instrumen yang terdiri dari 20 butir untuk variabel independen dan 8 butir variabel dependen, yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian. Berikut adalah hasilnya:

Tabel 5 Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	R Hitung	R Tabel	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	X1.1	0.885	0.2876	Valid
	X1.2	0.902	0.2876	Valid
	X1.3	0.907	0.2876	Valid
	X1.4	0.889	0.2876	Valid
	X1.5	0.894	0.2876	Valid
	X1.6	0.915	0.2876	Valid
	X1.7	0.902	0.2876	Valid
	X1.8	0.870	0.2876	Valid
	X1.9	0.884	0.2876	Valid
	X1.10	0.873	0.2876	Valid
	X1.11	0.880	0.2876	Valid
	X1.12	0.880	0.2876	Valid
	X1.13	0.898	0.2876	Valid
	X1.14	0.903	0.2876	Valid
Budaya Organisasi (X2)	X2.1	0.711	0.2876	Valid
	X2.2	0.699	0.2876	Valid
	X2.3	0.823	0.2876	Valid
	X2.4	0.779	0.2876	Valid
	X2.5	0.679	0.2876	Valid
	X2.6	0.682	0.2876	Valid
Komitmen Organisasi (Y)	Y.1	0.701	0.2876	Valid
	Y.2	0.800	0.2876	Valid
	Y.3	0.789	0.2876	Valid
	Y.4	0.783	0.2876	Valid
	Y.5	0.743	0.2876	Valid
	Y.6	0.905	0.2876	Valid
	Y.7	0.755	0.2876	Valid
	Y.8	0.788	0.2876	Valid

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 5 hasil uji validitas bahwa semua item pertanyaan untuk variabel motivasi kerja (X1), budaya organisasi (X2), dan komitmen organisasi (Y) memiliki r hitung $> r$ tabel 0,2876, sehingga dapat dikatakan semua item pertanyaan pada variabel (X1), (X2), dan (Y) terbukti valid. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh pertanyaan layak digunakan sebagai penelitiandan dapat dilanjutkan ke uji selanjutnya.

Uji Reliabilitas

Tabel 6 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Item Pertanyaan	Cronbach's Alpha	Taraf	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	14	0.980	0.600	Reliabel
Budaya Organisasi (X2)	6	0.871	0.600	Reliabel
Komitmen Organisasi (Y)	8	0.911	0.600	Reliabel

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel diatas menjelaskan bahwa hasil uji reliabilitas menghasilkan nilai *cronbach's alpha* pada variabel motivasi kerja sebesar 0,980, variabel budaya organisasi sebesar 0,871, dan variabel komitmen organisasi sebesar 0,911. Dapat dikatakan bahwa seluruh pernyataan dalam kuesioner ini reliabel karena *cronbach's alpha* $> 0,60$ atau lolos ke uji berikutnya.

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Tabel 7 Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
N		Unstandardized Residual
		45
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	-.0067194
	Std. Deviation	1.10041242
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.064
	Negative	-.087
Test Statistic		.087
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200

Sumber: diolah dengan SPSS 26

Berdasarkan pada tabel 7 diatas menjelaskan bahwa nilai signifikan uji normalitas metode *Kolmogorov-Smirnov* adalah sebesar 0,200 atau lebih besar dari 0,05 yang artinya data pada penelitian ini terdistribusi normal, sehingga layak digunakan untuk uji analisis lainnya lebih lanjut.

Uji Multikolinearitas

Tabel 8 Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel Bebas	Tolerance	VIF	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.998	1.002	Tidak Terjadi Multikolinearitas
Budaya Organisasi (X2)	0.998	1.002	Tidak Terjadi Multikolinearitas

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 8 diatas menunjukkan nilai *tolerance* seluruh variabel independen > 0,10 dan nilai VIF < 10 untuk variabel dependen. Makapada variabel yang digunakan dalam penelitian ini tidak terdapat gejala multikolinearitas.

Uji Heterokedastisitas

Menurut (Ghozali, 2021) uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dan residual pada satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 9 Hasil Uji Heterokedastisitas

Variabel Bebas	Sig	Keterangan
Motivasi Kerja (X1)	0.808	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas
Budaya Organisasi (X2)	0.081	Tidak Terjadi Heteroskedastisitas

Sumber: diolah oleh peneliti

Berdasarkan tabel 9 diatas menunjukkan bahwa seluruh variabel memiliki nilai signifikan > 0,05. Nilai signifikan pada variabel X1 sebesar 0,808 dan nilai signifikan X2 sebesar 0,081 artinya data variabel independen

Pada penelitian ini terhindar dari gejala heterokedastisitas dan layak digunakan untuk menguji pada penelitian dengan model regresi linier berganda.

Uji Autokorelasi

Tabel 10 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	0.978 ^a	0.957	0.955	0.98743	1.890

Sumber: diolah oleh peneliti 2025

Berdasarkan tabel 10 diatas menunjukkan nilai Durbin Watson sebesar 1.890 dengan pembanding menggunakan nilai signifikan 5%. Jika nilai $dU < d < 4-dU$ maka tidak teradi autokorelasi, pada penelitian ini jumlah sampel 45 (n) dan jumlah variabel independen 2 (k=2). Maka nilai Durbin Watson yang didapatkan adalah 1.890, nilai dU sebesar 1.6148 dan nilai 4-dU sebesar 2.3852. Oleh karena itu dasar pengambilan keputusan diatas bahwa nilai tersebut sudah sesuai dengan ketentuan teori dengan hasil yang didapat 1.6148 - 1.890 - 2.3852 dan disimpulkan tidak terjadi gejala autokorelasi pada variabel yang digunakan.

Hasil Teknik Analisis Data

Analisis Regresi Linier Berganda

Tabel 11 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Coefficiens ^a						
Model		Unstandardized	Coefficiens	Standardized	t	Sig
		B	Std. Error	Coefficiens Beta		
1	(Constant)	-7.731	1.259		-6.14	.000
	Motivasi Kerja	0.144	0.009	0.492	15.327	.000
	Budaya Organisasi	1.220	0.048	0.822	25.572	.000
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						

Sumber: diolah dengan SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 11 diatas perolehan hasil persamaan regresi linier berganda yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y = -7.731 + 0,144 X_1 + 1,220 X_2 + e$$

Persamaan ini dijelaskan berdasarkan nilai a sebesar -7,731 yang merupakan konstanta keadaan variabel komitmen organisasi (Y) belum dipengaruhi oleh variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2). Jika variabel independent tidak ada maka variabel dependen tidak mengalami perubahan, yang berarti apabila variabel X1 dan X2 memiliki nilai nol. Seperti tabel diatas nilai variabel dependen sebesar -7,731 yang berarti analisis regresi linier didapati memiliki koefisien regresi untuk masing-masing variabel independent sebagai berikut:

a. Motivasi Kerja

Koefisien regresi variabel ini sebesar 0,144, menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja (X1) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

b. Budaya organisasi

Koefisien regresi variabel ini sebesar 1,220, menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi (Y).

Hasil Uji Hipotesis

Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Tabel 12 Hasil Uji Koefisien Determinasi (Uji R²)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the
				Estimate
1	.980 ^a	.961	.959	.946
a. Predictors: (Constan), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja				

Sumber: diolah SPSS 26, 2025

Berdasarkan tabel 12 menjelaskan bahwa adanya korelasi antara variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) terhadap komitmen organisasi (Y) dapat dilihat nilai R Square sebesar 0.961 atau 96,1%. Angkatersebut menunjukkan besarnya pengaruh variabel X1 dan X2 secara bersamaterhadap variabel Y, dengan sisa 3,9% yang dpengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Uji Simultan (Uji Statistika F)

Tabel 13 Hasil Uji F

Anova ^a						
Model		Sum of Square	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	923.718	2	461.859	51.641	.000 ^b
	Residual	37.563	42	0.894		
	Total	961.281	44			
a. Dependent Variable: Komitmen Organisasi						
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Motivasi Kerja						

Sumber: diolah oleh SPSS 26,2025

Berdasarkan Tabel 13 diatas bahwa nilai F_{hitung} lebih besar dari pada nilai F_{tabel} yang sebesar $(51.641 > 3.21)$, dengan nilai signifikan sebesar 0.0000,05. F_{tabel} diperoleh sebesar 3.21 dengan perhitungan $(F_{tabel} = (n-k) = (45-2) = F_{tabel} 45 = 3.21)$ dengan nilai signifikan $\alpha = 5\%$. Demikian H_0 ditolak danhipotesis diterima yang artinya variabel motivasi kerja (X1) dan budaya organisasi (X2) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh terhadap variabel komitmen organisasi (Y).

Uji Parsial (Uji Statistika t)

Tabel 14 Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandarlized B	Coefficiens Std. Error	Standardized Coefficients Beta	t	Sign.
1	(Constant)	-8.116	1.206		-6.731	.000
	Motivasi	0.144	0.009	0.488	15.996	.000
	Budaya	1.236	0.046	0.826	27.062	.000
a. Dependent Variable: Y						

Sumber: diolah oleh SPSS 26,2025

Berdasarkan pada tabel 14 diatas hasil uji t diperoleh nilai t_{tabel} sebesar 2.01808, dengan perhitungan $t_{\text{tabel}} (n-k-1) = (45-2-1) = 42 = (2.01808)$ dan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$.

a. Variabel X1 (Motivasi Kerja)

Berdasarkan tabel uji t diatas adanya pengaruh variabel X1 terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t_{hitung} sebesar $15.996 > t_{\text{tabel}} (2.01808)$. Dimana hipotesis pertama diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi kerja terhadap komitmen organisasi.

b. Variabel X2 (Budaya Organisasi)

Berdasarkan tabel uji t diatas adanya pengaruh variabel X2 terhadap variabel Y sebesar $0,000 < 0,050$ sedangkan untuk nilai t_{hitung} sebesar $27.062 > t_{\text{tabel}} (2.01808)$. Dimana hipotesis kedua diterima yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara budaya organisasi terhadap komitmen organisasi.

Pembahasan

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis adanya pengaruh motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi. Berdasarkan hasil analisis yang sudah didapatkan, maka pembahasan mengenai hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pertama menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel komitmen organisasi yang artinya diterima. Disimpulkan bahwa motivasi kerja mampu mempengaruhi hubungan secara langsung terhadap komitmen organisasi, artinya dengan kerja keras yang maksimal merupakan aspek terpenting dalam mencapai tujuan dan memastikan pekerjaan yang dilakukan sudah baik dan benar. Karyawan dituntut untuk bekerja keras salah satunya ialah untuk orientasi hasil kerja karyawan. Orientasi juga menekankan pentingnya mempersiapkan dan merencanakan tujuan masa depan untuk keterlibatan dan loyalitas setiap karyawan, orientasi ini juga mencakup beberapa aspek penting yaitu perencanaan strategis, pengembangan karyawan, adaptasi terhadap perubahan.

Hal ini dibuktikan dengan fokus pada orientasi masa depan, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan meningkatkan komitmen serta tingkat cita-cita secara keseluruhan. Tingkat cita-cita yang tinggi terhadap komitmen organisasi menggambarkan bahwa adanya ambisi dan dedikasi yang tinggi dari karyawan untuk ikut berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi. Orientasi tugas dan sasaran merupakan konsep yang saling berhubungan antara seseorang dengan tugas-tugas pekerjaan, ketekunan menjadi hal terpenting dalam menjalankan orientasi tugas dan sasaran, keduanya sangat penting untuk kesuksesan jangka panjang organisasi. Selain itu, rekan kerja dan pemanfaatan waktu juga menjadi hal terpenting, salah satunya produktivitas, manajemen waktu, kolaborasi, komunikasi menjadipengaruh dalam hasil akhir dari pekerjaan.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Syamsu & Syam, 2021) bahwa motivasi kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang menyatakan motivasi kerja ialah hal yang seharusnya dilakukan oleh organisasi untuk memberi pengakuan terhadap karyawan, mengembangkan keterampilan dan kompetensi yang dimiliki untuk terus belajar dan berkembang dengan tujuan untuk mencapai pekerjaan secara efektif dan efisien serta membangun lingkungan kerja yang positif. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Aritonang & Hutauruk, 2024); (Indriyani et al., 2024) menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya ketika motivasi yang diberikan sudah kuat, organisasi akan mendapatkan hasil pekerjaan karyawan dengan loyalitas yang tinggi.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis kedua menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang artinya diterima. Disimpulkan bahwa budaya organisasi mampu mempengaruhi secara langsung terhadap komitmen organisasi, artinya dengan inovatif memperhitungkan resiko dengan memastikan keberlangsungan jangka panjang dan mengembangkan sistem manajemen resiko yang efektif dan responsif terhadap tantangan masa dimasa depan. Dalam organisasi perlu adanya identifikasi masalah yang perlu diperhatikan, pengambilan keputusan dengan tetap mengutamakan tindakan yang harus diambil untuk mengatasi masalah.

Hal ini terjadi sebagai bentuk perhatian pada saat terjadinya masalah, berorientasi pada hasil yang ada di organisasi berarti fokus pada pencapaian tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Berorientasi terhadap kepentingan organisasi ini melibatkan berbagai aspek, termasuk perencanaan strategis, pelaksanaan yang efektif, dan penyesuaian strategi untuk hasil yang diperoleh. Menjadi agresif dalam bekerja menunjukkan semangat, inisiatif, dan dedikasi tinggi dalam menyelesaikan tugas. Namun, untuk menjaga stabilitas kerja agar organisasi tetap berjalan dengan baik dengan menentukan prioritas, komunikasi efektif, dan cara pemecahan masalah yang menjadi budaya agar diterapkan kepada karyawan.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Mitha Virgina Rusady et al., 2024) bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang menyatakan jika budaya organisasi berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan komitmen organisasi dan keberhasilan dalam organisasi. Budaya pada Masjid Namira Lamongan ini merujuk pada keyakinan dan norma-norma yang dianut serta wajib diterapkan oleh anggota organisasi. Karyawan dituntun untuk selalu ikut berpartisipasi dalam setiap kegiatan yang dilakukan oleh organisasi. Dengan membangun budaya organisasi yang positif dan mendukung dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi. Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Riatmaja et al., 2024); (Imransyah et al., 2024) menyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya ketika budaya yang ada pada organisasi sudah diterapkan dan diterima oleh seluruh karyawan, maka organisasi akan berani menghadapi tantangan dan mampu mengintegrasikan budaya yang positif ke kehidupan sehari-hari.

Pengaruh Motivasi Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis ketiga menunjukkan bahwa adanya pengaruh variabel motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang artinya diterima. Disimpulkan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi mampu mempengaruhi secara bersama-sama terhadap komitmen organisasi, komitmen merupakan suatu keadaan dimana karyawan merasa terikat dan memiliki tekad untuk terus bekerja secara maksimal dan berkontribusi pada organisasi.

Motivasi kerja menjadi dorongan internal dan eksternal yang dapat mempengaruhi semangat maupun keinginan karyawan untuk mencapai suatu tujuan. Penghargaan dan pengakuan menjadi salah satu hal terpenting yang dipertimbangkan karyawan dalam tetap bekerja di suatu organisasi, lingkungan kerja yang nyaman memberikan dampak positif untuk keberlangsungan pekerjaan. Budaya organisasi menjadi kebiasaan dan kepercayaan yang dianut dan dijalankan dalam organisasi, budaya juga sangat mempengaruhi cara karyawan berperilaku dan berinteraksi kepada karyawan lainnya. Hubungan motivasi kerja dan budaya organisasi ini saling berkaitan dalam meningkatkan komitmen organisasi di Masjid Namira Lamongan, motivasi kerja yang tinggi didukung dengan budaya yang positif akan membuat karyawan merasa terikat dengan organisasi.

Hasil pengujian hipotesis ini sejalan dengan penelitian (Hikmah Perkasa et al., 2023) bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh secara simultan dan signifikan terhadap komitmen organisasi yang menyatakan jika motivasi kerja dan budaya organisasi berjalan dengan baik maka akan dapat meningkatkan dan mempertahankan komitmen organisasi serta keberhasilan dalam organisasi. Motivasi dan budaya pada Masjid Namira Lamongan ini merujuk pada keyakinan dan norma-norma yang dianut serta wajib diterapkan dan diberikan secara maksimal oleh pemimpin terhadap seluruh sumber daya manusianya. Dengan membangun motivasi kerja dan budaya organisasi secara beriringan, hal ini meminimalisir keinginan untuk mencari pekerjaan ditempat lain dan memiliki rasa tanggung jawab yang besar terhadap peran dan tugas yang positif serta mendukung untuk dapat meningkatkan komitmen karyawan terhadap organisasi.

Hasil penelitian ini diperkuat oleh penelitian (Daslim et al., 2023); (Rosawan et al., 2025) menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap komitmen organisasi. Artinya ketika motivasi dan budaya yang ada pada organisasi sudah diterapkan dan diterima oleh seluruh karyawan, maka karyawan akan termotivasi dan bekerja dalam budaya yang mendukung serta karyawan cenderung menunjukkan loyalitas yang lebih tinggi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui motivasi kerja dan budaya organisasi terhadap komitmen organisasi di Masjid Namira Lamongan. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dapat ditarik kesimpulan Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Masjid Namira Lamongan. Hal ini diartikan semakin tinggi motivasi kerja yang diberikan maka karyawan cenderung lebih memiliki rasa kepuasan pada hasil pekerjaan dan berkomitmen terhadap Masjid Namira Lamongan.

Budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Masjid Namira Lamongan. Hal ini diartikan semakin besar penerapan budaya organisasi yang positif, organisasi dapat meningkatkan komitmen yang dimiliki karyawan terhadap Masjid Namira Lamongan. Motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi pada Masjid Namira Lamongan. Hal ini diartikan semakin baik motivasi kerja dan budaya organisasi yang ada didalam organisasi, maka komitmen organisasi karyawan Masjid Namira Lamongan juga semakin meningkat.

Berdasarkan hasil kesimpulan diatas, maka penulis memberikan saran yaitu masjid Namira Lamongan Kabupaten lamongan diharapkan untuk terus meningkatkan komitmen organisasi yang sudah ada, dalam aspek motivasi kerja sebaiknya pemimpin mampu memberikan motivasi yang seimbang dengan hasil pekerjaan dari karyawan. Hal ini digunakan sebagai dorongan bagi karyawan untuk terus menjalankan pekerjaan dengan loyalitas terhadap organisasi. Selanjutnya, dalam aspek budaya organisasi untuk lebih menekankan agar karyawan ikut berkontribusi pada setiap kegiatan yang diadakan oleh Masjid Namira Lamongan. disarankan bagi peneliti selanjutnya dengan menambah atau mengembangkan variabel lain yang akan diteliti untuk mengidentifikasi adanya faktor-faktor lain yang mempengaruhi komitmen organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aritonang, E., & Hutaeruk, D. S. (2024). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformatif Kepala sekolah, Motivasi Berprestasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi Guru SMP Negeri di Kecamatan Tanjung Morawa. *Jurnal Pendidikan Sains Dan Komputer*, 4(01), 1–9. <https://doi.org/10.47709/jpsk.v4i01.3639>
- Daslim, C., Syawaluddin, S., Okta, M. A., & Goh, T. S. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pada PT. Tahta Sukses Abadi Medan. *Jesya*, 6(1), 136–146. <https://doi.org/10.36778/jesya.v6i1.893>
- Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2020). The effect of leadership style, organizational culture and motivation on employee performance. *Management Science Letters*, 2037–2044. [https://doi.org/https://doi.org/10.31004/https://doi.org/10.310.5267/j.msl.2020.2.0081967/jpm.v6i1.1684jerk.v4i3.4833](https://doi.org/10.31004/https://doi.org/10.310.5267/j.msl.2020.2.0081967/jpm.v6i1.1684jerk.v4i3.4833)
- Febriana, S., Bait, J. F., Wibowo, R., & Dewi, N. N. (2025). Analisis Faktor-Faktor Kritis Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan KUD Di Era Disrupsi. *Jurnal Education And Development*, 13(3), 437–442. <https://doi.org/10.37081/Ed.V13i3.7554>
- Gusmery, N., & Susanti, F. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan Dan Kepercayaan Diri Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kota Padang. 1(2).
- Heriyanti, S. S., & Zayanti, R. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi yang di Mediasi Kepuasan Kerja. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 4(1), 267–277. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.319>
- Hikmah Perkasa, D., . A., Imelda Novita Susiang, M., Dhyan Parashakti, R., Purwanto, S., & Nina Rostina, C. (2023). The Influence of Work Culture, Work Motivation, and Job Satisfaction on the Organizational Commitment of Administrative Personnel Members of the PKS Faction of the House of Representatives of the Republic of Indonesia. *KnE Social*

Sciences. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i12.13647>

- Imransyah, I., Dewi, N. N., & Wibowo, R. (2024). Organizational Culture, Leadership Style And Motivation On Employee Performance. *International Conference of Business and Social Sciences*, 3(1), 548–556. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v3i1.416>
- Indriyani, I., Subiyanto, D., & Hadi, S. (2024). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, dan Lingkungan Kerja terhadap Komitmen Karyawan. *Jurnal Samudra Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 376–385. <https://doi.org/10.33059/jseb.v15i2.9770>
- Jazilah, K. (2023). Pengaruh budaya organisasi terhadap komitmen organisasi melalui motivasi kerja. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 445–457. <https://doi.org/10.26740/jim.v11n2.p445-457>
- Krisna, A. L., Faizah, E. N., Rosiawan, R. W., & Wibowo, R. (2025). Kualitas Pelayanan, Word Of Mouth, Dan Kepuasan Konsumen: Perspektif Industri Perhotelan Modern. *Jurnal Education And Development*, 13(3), 443–447. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i3.7555>
- Maulana, R., Munizu, M., & Mustafa, F. (2024). Economics and Digital Business Review Pengaruh Pengembangan Karir Dan Komitmen Organisasi. *Economics and Digital Business Review*, 5(1), 585–593.
- Mitha Virgina Rusady, Achmad Fauzi, Athiyyah, A., Gafur, A., & Hidayat, W. (2024). Pengaruh Corporate Branding, Perilaku Organisasi, Budaya Organisasi dan Kinerja Pegawai Terhadap Komitmen Organisasi di Lingkungan Kepolisian Daerah Nusa Tenggara Barat (Studi Kasus pada Anggota Polri di lingkungan Polda NTB). *Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial*, 5(3), 348–360. <https://doi.org/10.38035/jmpis.v5i3.1950>
- Nathasya, H. (2024). Motivasi Kerja, Disiplinkerja Dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja karyawan Di Pt Kalimutu Mitra Perkasa. *Edu Research Indonesian Institute For Corporate Learning And Studies (IICLS)*, 5(1), 70–80.
- Nurmeisya, A. P. wida, & Prayekti, P. (2023). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Motivasi Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Komitmen Afektif Studi Pegawai Balai Besar Kulit Karet Dan Plastik Umbulharjo Yogyakarta. *Publik: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, Administrasi Dan Pelayanan Publik*, 10(1), 303–315. <https://doi.org/10.37606/publik.v10i1.555>
- Priasmimana, Fitria, H., & Fitriani, Y. (2023). Pengaruh Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Di Universitas PGRI Palembang. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 20(1), 151–175. <https://doi.org/10.31851/jmwe.v20i1.11223>
- Puji Dariani, Suyitno Suyitno, & Rudi Wibowo. (2025). Analisis Penerapan Kepemimpinan Visioner Terhadap Performa Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Lamongan. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 5(2), 761–770. <https://doi.org/10.55606/jaemb.v5i2.7029>
- Riatmaja, D. S., Gusneli, G., Wardhani, E. N. K., Sugiharti, S., & Muafiqie, H. (2024). Pengaruh Organizational-Based Self Esteem Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Di Koperasi Guyub Rukun Kelurahan Semaki. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (MEA)*, 8(2), 115–129. <https://doi.org/10.31955/mea.v8i2.3976>
- Rosiawan, R. W., Taufik, D. H., Majid, A., & Wibowo, R. (2025). Membangun Kinerja Guru Melalui Disiplin Dan Motivasi Kerja: Studi Pada Pondok Pesantren. *Jurnal Education And Development*, 13(3), 433–436. <https://doi.org/10.37081/ed.v13i3.7553>

- Septiawan, B. E. M. M. R. (2020). *Motivasi Kerja dan Generasi Z (Teori dan Penerapan)*. Zaida Digital Publishing.
- Sinambela, E. A. (2021). Motivasi Kerja Dan Dukungan Organisasi Serta Pengaruhnya Terhadap Komitmen Organisasi. *Jurnal Baruna Horizon*, 4(1), 34–42. <https://doi.org/10.52310/jbhorizon.v4i1.55>
- Soejarminto, Y., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Star Korea Industri MM2100 Cikarang. *IKRAITH-EKONOMIKA*, 6(1), 22–32. <https://doi.org/10.37817/ikraith-ekonomika.v6i1.2465>
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D* (1st ed.). Alfabeta.
- Susiwati, E. (2019). *Motivasi Kerja* (1st ed.). Media Nusa Creative.
- Syamsu, N., & Syam, J. (2021). The Influence of Organizational Culture and Work Motivation on Organizational Commitment. *Jurnal Economic Resource*, 4(2). <https://doi.org/10.57178/jer.v4i2.394>
- Umah, K. A., & Avif Alfiyah. (2023). Rekonstruksi Peran Dan Fungsi Masjid Sebagai Ruang Publik. *Al-Musthofa: Journal of Sharia Economics*, 6(2), 175–190. <https://doi.org/10.58518/al-musthofa.v6i2.2206>
- Umar, A., & Norawati, S. (2022). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 5(1), 835–853. <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.656>
- Umar, N. E., Faizah, E. N., Wibowo, R., & Majid, A. (2025). Strategi Manajemen Sdm Berbasis Analisis Swot Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Pada Cv Cendana. *Jurnal Lentera Bisnis*, 14(2), 2159–2168. <https://doi.org/10.34127/jrlab.v14i2.1591>
- Wibowo, R. (2024). *Human Relations, Promoting Position, And Work Environment On Employee Performance*. 877–890.
- Wibowo, R., & Djawoto, D. (2024). Human Relations, Promoting Position, And Work Environment On Employee Performance. *International Conference of Business and Social Sciences*, 3(1), 877–890. <https://doi.org/10.24034/icobuss.v3i1.460>
- Wibowo, R., & Kumalasari, A. N. (2025). Perceptions of Small and Medium Industry (IKM) Actors Regarding the Role of Packaging Houses in Business in Tuban. *Journal of Economics, Finance And Management Studies*, 08(09). <https://doi.org/10.47191/jefms/v8-i9-53>
- Wibowo, R., Suyitno, S., Arifatin, F. W., & Hakim, A. L. (2025). A Path Analysis of Leadership, Organizational Culture, Job Satisfaction Intervention, and Employee Performance. *Journal of Office Administration : Education and Practice*, 5(1), 11–21. <https://doi.org/10.26740/joaep.v5n1.p11-21>