

Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja PT Zat Store

Arsyid Fadillah Aqsa¹, Muhammad Afrizal², Sentot Imam Wahjono³

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi Bisnis, Universitas Muhammadiyah Surabaya

Email: arsyid010303@gmail.com

Citation: Aqsa, A.F., Afrizal, M., & Wahjono, S.I. (2025). Strategi Peningkatan Kinerja Karyawan Melalui Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja PT Zat Store. *JURNAL EKONOMI, MANAJEMEN, BISNIS, DAN SOSIAL (EMBISS)*, 5(2), 154–160.

<https://embiss.com/index.php/embiss/article/view/370>

Received: 30 Desember 2024

Accepted: 18 Januari 2025

Published: 20 Februari 2025

Publisher's Note: Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS) stays neutral with regard to jurisdictional claims in published maps and institutional affiliations.



Copyright: © 2025 by the authors. Licensee Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis, dan Sosial (EMBISS), Magetan, Indonesia. This article is an open access article distributed under the terms and conditions of the Creative Commons Attribution-NonCommercial-ShareAlike 4.0 International License.

[\(https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/\)](https://creativecommons.org/licenses/by-nc-sa/4.0/)

Abstract

This study aims to analyze the influence of organizational culture and work motivation on employee performance. Using quantitative descriptive research methods, the study was conducted on 150 employees of PT Zat Store. Data collection was carried out through questionnaires and in-depth interviews. The results of the study indicate that organizational culture and work motivation significantly affect employee performance with a contribution of 67.5%. The implications of the study indicate the importance of developing a positive organizational culture and increasing work motivation to achieve optimal performance.

Keywords: Organizational Culture; Performance Strategy; Work Motivation

Abstrak

Penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh budaya organisasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Dengan menggunakan metode penelitian deskriptif kuantitatif, studi dilakukan pada 150 karyawan PT Zat Store. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner dan wawancara mendalam. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya organisasi dan motivasi kerja secara signifikan mempengaruhi kinerja karyawan dengan kontribusi sebesar 67,5%. Implikasi penelitian menunjukkan pentingnya pengembangan budaya organisasi positif dan peningkatan motivasi kerja untuk mencapai kinerja optimal.

Kata Kunci: Budaya Organisasi; Strategi Kinerja; Motivasi Kerja

PENDAHULUAN

Dalam era globalisasi, kinerja karyawan menjadi faktor kritis keberhasilan organisasi. Persaingan bisnis yang semakin ketat menuntut perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia berkualitas tinggi. Budaya organisasi dan motivasi kerja merupakan dua variabel fundamental yang mempengaruhi kinerja karyawan dan memiliki peran signifikan dalam membentuk kinerja individu maupun tim. Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan arahan, nilai, dan norma yang menjadi pedoman perilaku karyawan. Sementara itu, motivasi kerja memengaruhi seberapa besar usaha yang diberikan karyawan dalam menjalankan tugas-tugasnya. Namun, dalam

praktiknya, masih terdapat tantangan untuk mengukur pengaruh langsung kedua faktor ini terhadap kinerja serta menentukan strategi efektif untuk meningkatkan produktivitas karyawan.

Dalam era persaingan bisnis yang semakin ketat, setiap perusahaan dituntut untuk memiliki sumber daya manusia yang berkinerja tinggi guna mencapai keunggulan kompetitif. Kinerja karyawan merupakan faktor kunci dalam menentukan keberhasilan suatu organisasi, karena karyawan yang memiliki kinerja baik akan memberikan kontribusi positif terhadap produktivitas dan pertumbuhan perusahaan. Oleh karena itu, diperlukan strategi yang tepat dalam meningkatkan kinerja karyawan agar tujuan perusahaan dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Salah satu strategi yang dapat diterapkan dalam meningkatkan kinerja karyawan adalah melalui penguatan budaya organisasi dan peningkatan motivasi kerja. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai, norma, serta keyakinan yang dianut oleh perusahaan dan berperan dalam membentuk perilaku karyawan. Budaya organisasi yang kuat dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, mendorong loyalitas, serta meningkatkan keterlibatan karyawan dalam mencapai visi dan misi perusahaan. Sementara itu, motivasi kerja merupakan dorongan yang mempengaruhi karyawan dalam bekerja secara optimal. Motivasi kerja yang tinggi akan meningkatkan semangat, produktivitas, serta komitmen karyawan terhadap perusahaan.

PT Zat Store sebagai salah satu perusahaan retail yang berkembang pesat di Indonesia menghadapi tantangan dalam mempertahankan serta meningkatkan kinerja karyawan di tengah persaingan industri yang dinamis. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis strategi peningkatan kinerja karyawan melalui budaya organisasi dan motivasi kerja di PT Zat Store.

Dalam beberapa tahun terakhir, PT Zat Store mengalami perkembangan bisnis yang signifikan, ditandai dengan ekspansi cabang dan peningkatan jumlah pelanggan. Namun, perusahaan juga menghadapi beberapa tantangan terkait dengan kinerja karyawan, seperti tingkat turnover yang tinggi, penurunan produktivitas di beberapa cabang, serta kurangnya keterlibatan karyawan dalam mencapai target perusahaan.

Hasil observasi awal menunjukkan bahwa budaya organisasi di PT Zat Store belum sepenuhnya diinternalisasi oleh seluruh karyawan, sehingga belum mampu menciptakan kohesi tim yang kuat. Selain itu, motivasi kerja karyawan bervariasi, yang disebabkan oleh faktor kompensasi, lingkungan kerja, serta kesempatan pengembangan karir yang masih terbatas. Situasi ini berpotensi menghambat pencapaian tujuan perusahaan secara optimal.

Dengan mempertimbangkan fenomena tersebut, penelitian ini penting untuk menggali lebih dalam bagaimana budaya organisasi dan motivasi kerja dapat dioptimalkan sebagai strategi dalam meningkatkan kinerja karyawan di PT Zat Store. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi strategis bagi perusahaan dalam mengelola sumber daya manusia secara lebih efektif.

Penelitian ini bertujuan untuk memahami sejauh mana budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan, mengevaluasi besarnya kontribusi motivasi kerja dalam meningkatkan kinerja, serta mengidentifikasi strategi yang dapat dikembangkan untuk mengoptimalkan kinerja karyawan dalam organisasi. Diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademisi pada pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dan dapat memberikan rekomendasi praktis bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif dengan menggunakan pendekatan survey eksplanatori. Variabel yang diteliti pada penelitian ini yaitu budaya organisasi dan motivasi kerja sebagai variabel independent sedangkan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu dengan kuisioner yang telah diuji validitas dan realibilitas, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data menggunakan uji analisis regresi berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 150 karyawan sebagai responden. Responden dikelompokkan berdasarkan jenis kelamin, usia, masa kerja, dan tingkat pendidikan, yang memberikan gambaran demografis lengkap tentang populasi penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,612 dan tingkat signifikansi $p < 0,05$. Motivasi kerja juga berkontribusi secara positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan, dengan nilai korelasi sebesar 0,583 dan tingkat signifikansi $p < 0,05$.

Nilai korelasi 0,612 untuk budaya organisasi menunjukkan hubungan yang kuat dan signifikan. Hal ini mendukung pandangan bahwa budaya organisasi memengaruhi kinerja karyawan secara langsung dengan menciptakan lingkungan yang kondusif untuk mencapai tujuan bersama. Nilai korelasi 0,583 untuk motivasi kerja menunjukkan hubungan positif yang cukup kuat, menegaskan bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong karyawan untuk mencapai kinerja maksimal.

Budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena menciptakan nilai, norma, dan pedoman perilaku yang menjadi acuan dalam bekerja. Budaya yang positif dapat meningkatkan rasa memiliki, loyalitas, dan semangat kerja karyawan, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif untuk kolaborasi dan inovasi. Hal ini mendorong karyawan untuk bekerja lebih efisien dan produktif, sehingga berkontribusi langsung pada pencapaian tujuan organisasi.

Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan karena mendorong mereka untuk berusaha lebih keras dalam mencapai tujuan. Karyawan yang termotivasi memiliki komitmen yang lebih tinggi, fokus pada tugas, dan kepuasan kerja yang lebih baik. Hal ini meningkatkan produktivitas, kualitas hasil kerja, dan kontribusi terhadap keberhasilan organisasi.

SIMPULAN DAN SARAN

Budaya organisasi memiliki pengaruh signifikan dalam meningkatkan kinerja karyawan melalui pembentukan nilai, norma, dan pedoman yang mendorong produktivitas. Selain itu, motivasi kerja berperan sebagai faktor penting yang memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja, baik secara individu maupun tim. Oleh karena itu, pengembangan kinerja karyawan membutuhkan pendekatan holistik yang mencakup budaya organisasi, motivasi, dan strategi yang terintegrasi untuk mencapai hasil yang optimal.

Organisasi perlu mengembangkan budaya kerja yang kondusif sebagai landasan untuk menciptakan lingkungan yang mendorong produktivitas dan kolaborasi. Selain itu, implementasi program motivasi yang berkelanjutan menjadi langkah strategis untuk meningkatkan semangat dan komitmen karyawan dalam mencapai target organisasi. Pengembangan kapasitas karyawan

melalui pelatihan dan program pengembangan juga menjadi faktor penting dalam memperkuat kompetensi individu, sehingga mampu menghadapi tantangan pekerjaan dengan lebih efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Basir, Nurul Muniroh. Wahjono, Sentot Imam. (2014). The Effectiveness of Training Towards Job Satisfaction with Job Performance as a Mediating Variable at Agricultural Agency: Evidence from Malaysia. *BALANCE: Economic, Business, Management and Accounting Journal*. 11/02.
- Danarti, Tri. Wahjono, Sentot Imam. Salbiyah, Siti. (2021). Theory of Planned Behavior terhadap Kinerja Mahasiswa dengan Mind Mapping sebagai mediasi. *Balance: Economic, Business, Management and Accounting Journal*. Vol. 18, No.01, Januari 2021, Pp.211-218. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/balance/article/view/7221/pdf>.
- Fam, Soo-Fen. Soo, Jia Hui. Wahjono, Sentot Imam. (2017). Online Job Search Among Millennial Student in Malaysia. *Jurnal Dinamika Manajemen (JDM)*. 8(1). 1-10. DOI:10.15294/jdm. https://journal.unnes.ac.id/artikel_nju/jdm/10406.
- Febriyanti, Nor Maulidia, Wahjono, Sentot Imam. (2022). MANAJEMEN KONTEMPORER "PT PERTAMINA". Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate. Report Number
- Fi'atuz, Zharifah. Wahjono, Sentot Imam. (2022). Gaya Kepemimpinan Sukses di Perusahaan Keluarga. Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate.
- Kuswanto, Ilham Danu. Wahjono, Sentot Imam. (2023). Manajemen Utang untuk Menghindarkan Kebangkrutan. Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate.
- Kuswanto, Ilham Danu. Wahjono, Sentot Imam. (2023). Mengelola SDM PT Indofood Sukses Makmur Tbk. Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate.
- Lopi, Paulus Elton. Wahjono, Sentot Imam. (2022). Pengaruh Motivasi meraih prestasi di Organisasi Kemahasiswaan terhadap tingkat partisipasi di dalam proses perkuliahan. Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate.
- Mahamud, Syuhaida. Fam, Soo-Fen. Saleh, Hasan. Kamarudin, Mohd Fauzi. Wahjono, Sentot Imam. (2021). Predicting Google Classroom Acceptance and Use in STEM Education Extended UTAUT2 Approach. 2nd SEA-STEM International Conference (SEA-STEM), pp: 155- 159. IEEE.
- Marina, Anna. Warsidi. Wahjono, Sentot Imam. Balafif, Sabri. Kurniawati, Tri. (2021). Faktor-faktor yang mempengaruhi minat Rumah Sakit Islam di Jawa Timur memilih Software Aplikasi "Si Aisyah" PLJSIAS UMSurabaya. Ekspansi: *Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan, dan Akuntansi*. Vol. 13 Issue 2. Pp 178-191.
- Marina, Anna & Wahjono, Sentot Imam. 2017. Business Ethics for Business Sustainability in Muhammadiyah Hospital: Evidence from Ponorogo, Indonesia. *Journal of Indonesian Economy and Business*. Vol 32 No. 3 pp178-189. DOI:<https://doi.org/10.22146/jieb.17146.12>.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Kurniawati, Tri. (2021). Penerapan Sistem Informasi Akuntansi Syariah untuk Mematuhi Etika Bisnis Rumah Sakit. *Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis*. Journal homepage: <https://ojs.unpkediri.ac.id/> Vol. 6, No. 1, Pp.109-117. Publisher: Universitas Nusantara Kediri.

- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. Rasulong, Ismail. (2020). Business Ethics for Hospital Business Sustainability. ICBAE 2020, Proceeding of the 2nd International Conference of Business, Accounting and Economics, Universitas Muhammadiyah Purwokerto, pp: 65-75.
- Marina, Anna. Wahjono, Sentot Imam. (2013). Business Ethics as a Basis for Designing the Vision and Mission Hospitals: Empirical evidences from Muhammadiyah hospital Ponorogo, Indonesia. Journal of Economics, Business, and Accountancy Ventura Volume 16, No. 3, December, pages 399-408.
- Nabilah, Wina Fardah. Imamah, Hairatul. Wahjono, Sentot Imam. (2023). Latihan dan Pengembangan UMKM Online Shop. Researchgate.
- Ningrum, Anis Rahmawati. Wahjono, Sentot Imam. Wardhana, Andi. Choidah, Nur. (2021). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja PT. Siantar Top, Tbk di Sidoarjo. Isoquant: Jurnal Ekonomi, Manajemen dan Akuntansi. Vol. 5 Issue 2, pp: 255-264. Universitas Muhammadiyah Ponorogo.
- Radel, Juergen. (2017). Organizational Change and industry 4.0 (id4). A perspective on possible future challenges for Human Resources Management. Industrie von Morgen. November.
- Rahayu, Titis, Afi Nur Masita, Sentot Imam Wahjono, dan Syamsul Hidayat. (2017). Pengendalian Manajemen sebagai Alat Penilaian Kinerja di Unit Pembiayaan Mikro di Surabaya. Jurnal Balance Vol. XIV No. 1 pp. 87-102.
- Rayyani, Wa Ode; Ahmad Abbas, Ahmad; Ayaz; Mohammad; Indrawahyuni; Wahjono, Sentot Imam. (2022). The Magnitude of Market Power between SCBs and SBUs: the Root Cause of Stagnancy of the Growth in Islamic Banking Industry and Spin-off Policy as its Solution. IKONOMIKA: Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam. 7(1). 97 – 120.
- Rohman, Fathur, Wahjono, Sentot Imam. (2022). Manajemen Pengendalian di Rumah Sakit. Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate.
- Saleh, bin Hasan. Wahjono, Sentot Imam. Ismail, Albert Feisal. Aman, Othman. Muthu, Kalimah Marie. (2015). Work-Life Balance (WLB) Relationship with Employees Satisfaction: An Evidence from Malaysia Higher Education Institution. International Journal of Science Commerce and Humanities, Volume No 3 No 2, pp: 50-60.
- Pakkanna, Mukhaer. Rasulong, Ismail. Akhmad. Wahjono, Sentot Imam. (2020). Microfinance Institutions and Women Empowerment: Evidence In The Rural Areas of Tangerang, Indonesia. International Journal of Scientific & Technology Research (IJSTR) ISSN: 2277-8616, Volume-9 Issue-02. pp. 3994-3999.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Rahim, Abdul Rahman. Rasulong, Ismail. Yani, Trilifa. (2020). Perilaku Organisasi di era revolusi industri 4.0. Rajagrafindo Persada: Depok.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Darmawan, Akhmad. (2022). PENGANTAR BISNIS & MANAJEMEN, memulai dan Mengelola Bisnis. Penerbit: UM Purwokerto Press, Purwokerto. pp: 336.
- Wahjono, Sentot Imam. (2022). Manajemen dan Peran Manajer, Bahan Ajar Manajemen. Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate. https://www.researchgate.net/publication/359826922_MANAJEMEN_DAN_PERAN2
- Wahjono, Sentot Imam. (2022). Manajemen Motivasi, Penerbit: Universitas Muhammadiyah Surabaya. Research Gate.
- Wahjono, Sentot Imam. Soo-Fen Fam. Mukhaer Pakkanna. Ismail Rasulong. Anna Marina. (2021). Promoting Creators Intentions: Measuring of Crowdfunding Performance. International

- Journal of Business and Society. Vol. 22 No. 3. Pp. 1084-1101. <https://doi.org/10.33736/ijbs.4285.2021>
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Kurniawati, Tri (2021). Crowdfunding untuk Dana UKM dan Bisnis Start-Up. Banda Aceh: Syiah Kuala University Press.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Fen, Soo Fam. Rasulong, Ismail (2021). Crowdfunding as a Business innovation to finance SMEs for sustainable development goals to anticipating the impact of corona virus pandemic disease (Covid-19) in Indonesia. 4th International Conference on Sustainable Innovation 2020-Accounting and Management (ICoSIAMS 2020). pp. 315-323. Atlantis Press.
- Wahjono, Sentot Imam. Marian, Anna. Rahim, Abdul Rahman. Rasulong, Ismail. Yani, Trilifa Indra. (2020). PERILAKU ORGANISASI di era revolusi industry 4.0. Penerbit: Rajawali Pers, Depok.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Soo Fen, Fam. Hasan, Asriani. (2020). Equity-Based Crowdfunding Project: Affect on Social Capital. Advances in Business Research International Journal (ABRIJ). 6(1). 5058. ISSN: 2462-1838. Publisher: Universiti Teknologi MARA, Malaysia.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Rasulong, Ismail. Soo Fen, Fam. (2020). Leave management information system using Inside DPS software for efficiency of human resources management. Kinetik: Game Technology, Information System, Computer Network, Computing, Electronics, and Control. Vol. 5, No.3, Pp.211-218. Publisher: Universitas Muhammadiyah Malang.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Fam, Soo-Fen. (2019). Equity-Based Crowdfunding to Finance Business Startups. International Conference on Science, Technology & Environment (ICOSTE). Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Maroah, Siti. Widayat. (2018). Pengantar Bisnis. Penerbit Prenada Media, Jakarta.
- Wahjono, S.I., Marina, A., Bachok, M.Y.K., & Mochklas, M. (2017). The Importance of MPIS on RK for further ITS implementation in Malaysia. International Journal of Advanced and Applied Sciences (IJAAS), Volume 4, Issue 9, pp. 53 – 60.
- Wahjono, Sentot Imam. (2017). Crowdfunding and a better world. The World Financial Review. EBR Media Ltd. <https://worldfinancialreview.com/crowdfunding-and-a-betterworld/>
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Widayat. (2016). Critical Analysis of Crowdfunding to Finance SMEs in Muslim Countries. Jurnal Balance Vol. XIII No. 2 pp. 1-13.
- Wahjono, S.I., Marina, A., Perumal, S. D. A/P., & Wardhana, A. (2016). The Impact of Performance Appraisal on Job Satisfaction with Quality of Supervisor-Employee as a Moderating variable at State Owned Company. International Journal of Advanced Scientific Research & Development (IJASRD), 03 (04/III), pp. 224 – 237.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Kurniawati, Tri (2016). CROWDFUNDING, Suitability to Finance Islamic Project or Business. LAP LAMBERT Academic Publishing, Saarbrücken, Germany.
- Wahjono, Sentot Imam. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Penerbit: Salemba Empat, Jakarta. pp: 264 + xii.
- Wahjono, Sentot Imam. Harnida Hanim binti Abdul Hamid, Adillah Mohd. Din, Hasan Saleh, (2014). Management Practices is Not Important for Women Entrepreneurs in Family

- Business while Enhance Their Business Performance: Evidence from Melaka, Malaysia. International Conference on Business and Economics 2014 (ICBE2014), Universitas Andalas, Padang, Indonesia, 22-23 October 2014.
- Wahjono, Sentot Imam. Marina, Anna. Wardhana, Andi. Harryono, Sumadji. (2013). Family Business in ASEAN can create the Richest people, are they Adult or Old Entrepreneur?. International Conference on Technology Management, Business and Entrepreneurship. Vol. 2 Issue 2. pp: 128-138. UTHM Malaysia.
- Wahjono, Sentot Imam. Milal, Dzo'ul. Marina, Anna. Harryono, Sumadji. (2013). Transformational Leadership at Muhammadiyah Primary Schools on Emotional Intelligence: Forward Bass & Avolio Theory. IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM), Volume 12, Issue 2 (Jul.-Aug. 2013) pp 33-41. DOI: 10.9790/487X-1223341.
- Wahjono, Sentot Imam. (2011). BISNIS MODERN. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta, DOI:10.13140/RG.2.1.3085.5204
- Wahjono, Sentot Imam (2011) Pola suksesi internal pada perusahaan keluarga (studi pada tiga perusahaan keluarga etnis Jawa, Cina, dan Pendalungan di Jawa Timur) / Sentot Imam Wahjono. Doctoral thesis, Universitas Negeri Malang. <http://repository.um.ac.id/64748/>
- Wahjono, Sentot Imam. (2011). Aktualisasi Budaya Pendalungan untuk Kesenambungan Perusahaan Keluarga dalam rangka memperkuat Ketahanan Nasional. National Conference on Meningkatkan Ketaahanan Nasional dalam menghadapi Era Globalisasi, Vol 3 Issue 1. pp: 122-132. FH Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur, Indonesia.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). Budaya Organisasi, Penerbit: ResearchGate. Wahjono, Sentot Imam. (2010). MANAJEMEN PEMASARAN BANK. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta. pp: 219.
- Wahjono, Sentot Imam. (2010). PERILAKU ORGANISASI. Penerbit: Graha Ilmu, Yogyakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. (2008). Manajemen, Tata Kelola Organisasi Bisnis. Indeks Publisher, Jakarta.
- Wahjono, Sentot Imam. (2007). Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Otentik terhadap Kecerdasan Emosional dengan Variabel Intervening: Kesamaan Nilai, Kepercayaan, dan Rasa Kagum Guru dan Karyawan di Sekolah-sekolah Muhammadiyah. Utilitas, Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Yogyakarta, Vol. XV No. 2 Juli 2007. pp: 177-196. <https://www.researchgate.net/publication/292138559>
- Wahjono, Sentot Imam. (2007). Pengaruh Perilaku Pemimpin Transformasional Otentik terhadap Kepuasan Kerja dengan Variabel Intervening: Kesamaan Nilai, Kepercayaan, dan Rasa Kagum Guru dan Karyawan di Sekolah-sekolah Muhammadiyah. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Airlangga, Fakultas Ekonomi Universitas Airlangga, Vol 17, No. 1, April 2007. DOI:10.20473/jeba.V17I12007.4212.