

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN
(STUDI KASUS PADA PT. BANK PEMBANGUNAN DAERAH JAWA TENGAH
KANTOR CABANG SUKOHARJO)
THE INFLUENCE OF ORGANIZATIONAL CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE
(CASE STUDY IN PT. BANK OF CENTRAL JAVA DEVELOPMENT OF SUKOHARJO
BRANCH OFFICE)**

Thoriq Al Huda Laksamana Putra¹, Dr.Dian Indiyati S.H., S.E., M.Si.².

¹Prodi S1 Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi dan Bisnis,
Telkom University

thoriq@student.telkomuniversity.ac.id¹, dianindiyati@telkomuniversity.ac.id²

Abstrak

Di era persaingan global yang ketat ini, sumber daya manusia dianggap sebagai salah satu faktor yang paling penting memainkan peran utama dalam menjaga keberlanjutan organisasi, kredibilitas, serta penciptaan kepercayaan publik (Kalangi, 2015:2). Oleh karena hal tersebut, maka dibutuhkan sumber daya manusia yang berkualitas, dan ini dibuktikan dengan kinerja karyawan yang memiliki loyalitas tinggi terhadap kemajuan perusahaan.

Tujuan penelitian ini Untuk mengetahui seberapa kuat budaya organisasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo. Untuk mengetahui seberapa tinggi kinerja karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo.

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data dilakukan pada karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo dengan 82 responden serta menggunakan skala likert 1-5 dengan 23 butir pertanyaan. Teknik analisis yang digunakan adalah deskriptif, regresi linier sederhana dan koefisien determinasi.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja karyawan dengan persamaan regresi linier $Y' = 33.336 + 0,58 X$. Dapat dikatakan bahwa dengan meningkatkan Budaya Organisasi, maka Kinerja Karyawan akan semakin meningkat juga. Berdasarkan hasil uji hipotesis yang dilakukan dapat diketahui nilai t hitung dalah sebesar 10,860 lebih besar dari t tabel sebesar 1,677 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$.

Maka dapat disimpulkan bahwa H₀ ditolak dan H₁ diterima, yangberarti ada pengaruh signifikan antara variabel Budaya Organisasi (X) terhadap variabel kinerja karyawan (Y) di PT Bank Pembangunan Daerah Cabang Sukoharjo. Sedangkan hasil nilai R² (koefisien determinasi) adalah bahwa nilai R Square atau R² sebesar 0,606 atau dalam persentase sebesar 60,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia, Kinerja Karyawan.

Abstract

In this era of intense global competition, human resources are considered as one of the most important factors playing a major role in maintaining organizational sustainability, credibility, and creating public trust (Kalangi, 2015: 2). Because of this, quality human resources are needed, and this is evidenced by the performance of employees who have high loyalty to the progress of the company.

The purpose of this study was to determine how strong the organizational culture in PT. Central Java Regional Development Bank Sukoharjo Branch Office. To find out how high the performance of employees at PT. Central Java Regional Development Bank Sukoharjo Branch Office. To find out how much influence the organizational culture of the performance of employees of PT. Central Java Regional Development Bank Sukoharjo Branch Office.

This research method uses a quantitative approach. Data collection was performed on employees at PT. Central Java Regional Development Bank Sukoharjo Branch Office with 82 respondents and using the Likert scale 1-5 with 23 questions. The analysis technique used is descriptive, simple linear regression and coefficient of determination.

The results showed that Organizational Culture has a positive influence on employee performance with a linear regression equation $Y' = 33.336 + 0.58 X$. It can be said that by increasing Organizational Culture,

Employee Performance will increase as well. Based on the results of the hypothesis test, it can be seen that the t value is 10.860 is greater than the table of 1.677 with a significant value of $0.000 < 0.05$.

Then it can be concluded that H_0 is rejected and H_1 is accepted, which means there is a significant influence between the variable Organizational Culture (X) on employee performance variables (Y) in PT Bank Pembangunan Daerah Sukoharjo. Order the results of the value R^2 (coefficient of determination) is that the value of R Square or R^2 amounted to 0.606 or in percentage of 60.6%. This shows that the influence of organizational culture on employee performance by 60.6%, while the remaining 39.4% is influenced by other factors outside this study.

Keywords: Organizational Culture, Human Resource Management, Employee Performance.

1. Pendahuluan

PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo merupakan salah satu Bank milik Pemerintah Daerah yang mampu berkembang pesat. Seiring dengan perkembangan tersebut, Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo menghadapi sejumlah persoalan terkait dengan manajemen sumber daya manusia yang dimilikinya. Salah satunya yaitu belum optimalnya kinerja karyawan yang ada pada Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo.

2. Tinjauan Pustaka Penelitian

2.1 Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)

Manajemen sumber daya manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi cara-cara mendesain sistem perencanaan, penyusunan karyawan, pengelolaan karier, evaluasi kinerja, kompensasi karyawan, dan hubungan ketenagakerjaan yang dilaksanakan agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat didayagunakan secara efektif dan efisien guna mencapai berbagai tujuan menurut Yusuf (2015:27).

2.1.2 Budaya Organisasi

Budaya organisasi merupakan aspek penting yang perlu mendapatkan perhatian, karena mencerminkan karakteristik dan citra organisasi. Jika organisasi memiliki karakteristik nilai-nilai budaya organisasi yang dimiliki oleh semua anggota organisasi, dapat dikatakan memiliki budaya organisasi yang kuat menurut Indiyati (2018).

2.1.3 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan mereka dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur, serta ditetapkan secara bersama-sama untuk dijadikan sebagai acuan menurut Sinambela, (2017:480).

2.2 Employee to Customer Relationship

Layanan berkualitas tinggi akan memiliki dampak positif pada *Customer Satisfaction*. Bila pelanggan tidak akan mendapatkan kualitas layanan yang mereka harapkan sebelumnya maka pelanggan akan berpindah ke penyedia jasa lain. Ehsan *et al.*, (2012). Data pelanggan mempermudah untuk mengetahui kebutuhan, keinginan dan harapan pelanggan. Perusahaan biasanya mengembangkan komunitas sebagai saluran distribusi untuk produk mereka dan menjaga hubungan di antara pelanggan mereka di segmen untuk menjaga kepuasan dan *Customer Loyalty*. Peristiwa pemasaran untuk segmen tertentu kemungkinan besar meningkatkan ikatan emosional antara pelanggan di segmen tersebut, dengan kata lain dapat meningkatkan hubungan pelanggan dengan pelanggan.

2.4 Kerangka Penelitian



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran

Sumber: Hasil Olahan Penulis, 2019

Sumber: Diadopsi dari Widodo, T dan Egin, D, (2019)

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah digambarkan, maka hipotesis dari penelitian ini adalah :

H_a : Terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo.

H_0 : Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif, karena data pendukung diperoleh dari penelitian ini berupa data kuantitatif. Peneliti menguraikan karakteristik penelitian berdasarkan metode, tujuan, tipe penyelidikan, keterlibatan peneliti, setting penelitian, unit analisis dan waktu pelaksanaan. Karakteristik pada penelitian ini digambarkan dalam tabel 3.1 berikut ini:

Tabel 3.1 *Karakteristik Penelitian*

No	Karakteristik Penelitian	Jenis
1	Berdasarkan Metode	Kuantitatif
2	Berdasarkan Tujuan	Konklusif
3	Berdasarkan Tipe Penyelidikan	Korelasional
4	Berdasarkan keterlibatan Peneliti	Tidak mengintervensi data
5	Berdasarkan unit analisis	Individu
6	Berdasarkan Waktu Pelaksanaan	<i>Cross sectional</i>

Sumber: Olahan Data Peneliti (2019)

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Karakteristik Responden

Penelitian ini menggunakan kuisioner yang disebarakan kepada responden untuk data primer. Pengambilan sampel penelitian ini dilakukan menggunakan random sampling yang ditujukan kepada karyawan PT. Bank Pembangunan Daerah Cabang Jawa Tengah Cabang Sukoharjo. Menggunakan metode analisis regresi linear sederhana serta menggunakan skala likert 1-5 dengan 23 butir pertanyaan. Karakteristik responden dipetakan berdasarkan jenis kelamin didominasi oleh laki-laki yaitu sebanyak 42 orang atau 51%, dan perempuan sebanyak 40 orang atau 49%. Berdasarkan usia bahwa responden dengan rentang usia 21 – 25 tahun mendominasi dengan sebanyak 292 orang atau 72.8%. Selanjutnya pada rentang usia 36 – 45 tahun terdapat sebanyak 35 orang atau 43%. Berdasarkan pendidikan terakhir mendominasi sarjana (S1) dengan jumlah 43 orang atau 53%. Berdasarkan Lama Bekerja didominasi dengan rentang 1-2 tahun sebanyak 38 orang atau 46%.

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Analisis Deskriptif Hasil Tanggapan Responden

4.2.1.1 Tanggapan Responden Variabel Budaya Organisasi (X)

1. Dari perhitungan tersebut didapatkan skor tertinggi dari variabel Budaya Organisasi yaitu item pernyataan nomor 6 yang memiliki skor total 319 atau 78%, Hal ini membuktikan bahwa Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo meminta karyawan untuk selalu fokus pada target perusahaan.
2. Sedangkan untuk skor terendah pada variabel Budaya Organisasi adalah item pernyataan nomor 12 yang memiliki skor total 269 atau 65%. Bernilai paling rendah bila dibandingkan dengan item pernyataan yang lain karena sebagian besar responden merasa perusahaan memberikan penugasan berupa jenis pekerjaan yang cenderung bervariasi.

4.2.1.2 Tanggapan Responden Variabel Kinerja Karyawan (Y)

1. Dari perhitungan tersebut didapatkan skor tertinggi dari variabel Kinerja Karyawan yaitu item pernyataan nomor 2 yang memiliki skor total 314 atau 76%, ini terlihat karena sebagian besar responden merasa senang karena dapat mengembangkan ketrampilan saya secara khusus yang berhubungan dengan pekerjaan.
2. Sedangkan untuk skor terendah pada variabel Kinerja Karyawan adalah item pernyataan nomor 6 yang memiliki skor total 274 atau 66%. Bernilai paling rendah bila dibandingkan dengan item pernyataan yang lain, Hal ini membuktikan bahwa kemauan karyawan rendah dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan oleh Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo.

4.3 Uji Asumsi Klasik

4.3.1 Uji Normalitas

Tabel 4.7
Hasil Uji Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters	Mean	.0000000
	Std. Deviation	3.39512895
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.059
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.861
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov pada tabel 4.7 diperoleh hasil Asymp. Sig. (2-Tailed) sebesar 0,861. Pada pengujian menggunakan Kolmogorov-Smirnov dikatakan bahwa data yang telah diolah terdistribusi normal jika nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-Tailed) > 0,05 (Sujarweni, (2015:55)). Hal ini menunjukkan bahwa data terdistribusi normal dengan nilai signifikansi Asymp. Sig. (2-Tailed) 0,861 > 0,05.

4.3.2 Uji Heterokedastisitas

Tabel 4.8
Hasil Heterokedastisitas

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.742	2.116		.823	.413
	X_TOTAL	.023	.046	.056	.500	.618

a. Dependent Variable: Abs_Res

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas menggunakan Glejser pada tabel 4.8 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,258. Sehingga dapat disimpulkan bahwa model regresi tidak mengandung adanya heteroskedastisitas dengan nilai signifikansi 0,618 > 0,05.

4.3.3 Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4.9
Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	33.336	3.783		8.812	.021
	X_TOTAL	.058	.083	.079	7.708	.000

a. Dependent Variable: Y_TOTAL

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Berdasarkan tabel 4.9 diketahui bahwa nilai konstanta (a) sebesar 33,336 dan nilai koefisien regresi (b) sebesar 0,58. Sehingga didapatkan persamaan regresi sebagai berikut.

$$Y' = 33.336 + 0,58 X$$

Persamaan regresi di atas mempunyai arti bahwa nilai konstanta sebesar 33,336 menjelaskan apabila budaya organisasi sebagai variabel independen (X) memiliki nilai (0) maka kinerja karyawan sebagai variabel dependen (Y) bernilai 33,336. Sedangkan nilai koefisien regresi sebesar 0,58 mempunyai arti bahwa jika tingkat variabel budaya organisasi sebagai variabel independen meningkat, maka tingkat variabel kinerja karyawan sebagai variabel dependen juga akan meningkat sebesar 0,58. Koefisien regresi tersebut bernilai positif (+) yang memiliki arti bahwa arah pengaruh variabel independen (budaya organisasi) terhadap variabel dependen (kinerja karyawan) adalah positif yang berarti peningkatan.

4.3.4 Uji Hipotesis

H0: Tidak terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Cabang Sukoharjo.

H1: Terdapat pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada Bank Pembangunan Daerah Cabang Sukoharjo.

Penentuan keputusan suatu hipotesis dapat diterima atau ditolak dapat dilihat dengan nilai signifikansinya, jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka H0 diterima dan sebaliknya jika nilai signifikansi $< 0,05$ maka H0 ditolak Sujarweni, (2015:103). Berdasarkan pengolahan data yang dilakukan penulis terhadap uji regresi linier yang dapat dilihat pada tabel 4.9 menunjukkan nilai signifikansi sebesar 0,000. Hal tersebut menunjukkan bahwa H0 ditolak karena nilai signifikansi yang diperoleh sebesar $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja karyawan.

4.3.5 Koefisien Determinasi

Tabel 4.10
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.792 ^a	.606	.602	3.417
a. Predictors: (Constant), X_TOTAL				

Sumber: Data primer yang diolah, 2019

Pada tabel 4.10 di atas menunjukkan hasil uji koefisien determinasi bahwa nilai R Square atau R^2 sebesar 0,606 atau dalam persentase sebesar 60,6%. Hal tersebut menunjukkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

1. Budaya organisasi pada PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo masuk dalam kategori kuat. Artinya, implementasi budaya organisasi di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo sudah baik. Budaya organisasi pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 7 (tujuh) dimensi, yaitu Inovasi dan Pengambilan resiko, Perhatian, Orientasi Hasil, Orientasi Orang, Orientasi Tim, Keagresifan, Kemantapan.
2. Kinerja Karyawan pada Bank PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo masuk dalam kategori baik. Artinya, karyawan di PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo sudah memiliki kinerja yang baik. Kinerja karyawan pada penelitian ini diukur dengan menggunakan 4 (empat) dimensi, yaitu Kualitas Kerja, Kualitas Output, Dapat tidaknya Diandalkan, dan Sikap Kooperatif.
3. Berdasarkan hasil perhitungan dan pengolahan data dapat diketahui bahwa variabel independen (X) yaitu budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen (Y) kinerja karyawan. Besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 60,6%, sedangkan sisanya yaitu sebesar 39,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

5.2 Saran

5.2.1 Saran Bagi Perusahaan

Berikut ini adalah beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan dan bahan pertimbangan untuk perusahaan sehingga dapat membantu kemajuan perusahaan secara keseluruhan :

- a. Pada budaya organisasi, terdapat item pertanyaan yang memiliki presentase terendah yaitu Memberikan penugasan berupa jenis pekerjaan yang cenderung bervariasi memiliki presentase sebesar 65%. Ketidakpuasan karyawan dalam hal pekerjaan yang dianggap kurang menarik, kurangnya kemandirian dalam bekerja, dan minimnya variasi dalam tugas-tugas yang diberikan serta rutinitas dalam bekerja. Disarankan untuk meningkatkan kemandirian kepada karyawan operasional dalam mengerjakan tugas dan memberikan rotasi kerja agar karyawan operasional tidak merasa jenuh terhadap pekerjaannya.
- b. Pada kinerja karyawan, terdapat item pertanyaan yang memiliki presentase terendah yaitu Kemauan karyawan tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan yang telah ditetapkan sebesar 66%. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas kerja karyawan khususnya pada sikap cekatan dan tuntas dalam menyelesaikan suatu pekerjaan nilainya paling rendah sehingga perlu ditingkatkan agar karyawan lebih cepat dan hasil kerja lebih maksimal dalam menyelesaikan pekerjaan, untuk meningkatkan sikap cekatan dan tuntas dalam menyelesaikan pekerjaan dapat dilakukan dengan cara memberikan penghargaan pada karyawan. Penghargaan adalah hadiah atau imbalan untuk meningkatkan motivasi karyawan agar dapat bekerja dengan cekatan, tuntas, bersemangat, disiplin dan kreatif. Penghargaan harus dialokasikan secara proporsional dengan mempertimbangkan besarnya kontribusi setiap individu

dan kelompok, dengan demikian siapa yang memberikan kontribusi yang tinggi maka penghargaan yang didapat juga akan tinggi.

- c. Budaya organisasi berhubungan positif terhadap kinerja karyawan maka disarankan PT. Bank Pembangunan Daerah Jawa Tengah Kantor Cabang Sukoharjo untuk meningkatkan penerapan dan pengawasan Budaya Organisasinya. Untuk meningkatkan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan dapat dilakukan melalui kegiatan-kegiatan bersama seperti gathering yang melibatkan antar karyawan-karyawan. Dalam kegiatan tersebut, yang nantinya kebersamaan tersebut akan muncul pada diri karyawan. Dengan adanya rasa kebersamaan yang terjalin satusama lain dapat menumbuhkan kinerja bagi diri karyawan.

5.2.2 Saran Bagi Peneliti Selanjutnya

Berdasarkan hasil penelitian, penulis mengajukan beberapa saran untuk penelitiselanjutnya sebagai berikut:

- a. Variabel yang digunakan pada penelitian ini adalah budaya organisasi dan kinerja karyawan. Bagi peneliti selanjutnya dapat meneliti dengan variabel yang berbeda diluar variabel ini seperti kepuasan kerja, motivasi, komitmenorganisasional, dan kepemimpinan.
- b. Objek penelitian, ruang lingkup penelitian, dan metode yang dipakai akan memberikan hasil penelitian yang berbeda, sehingga peneliti selanjutnya dapat memperluas objek penelitian.

Daftar Pustaka:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Baan, Wahyuningsih, T.T. (2015). *Analisis Pemetaan Budaya Organisasi Menggunakan Organizational Culture Assessment Instrument (OCAI) Pada Universitas Islam Negeri (UIN) Walisongo Semarang*. [Skripsi]. Semarang. Fakultas Ekonomi dan Bisnis. Universitas Diponegoro. 75 hal.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Cetakan 1. Yogyakarta : Gava Media.
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Emeka, N., & Philemon, A., (2012). The Impact of Organizational Culture on Employee Performance a Study of Selected Manufacturing Industry in Enugu. *Asian J. Bus. Manag. Stud.* 3, 13–19.
- Fahmi, Irham. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia : Teori dan Aplikasi*. Bandung: Alfabeta.
- Gultom, Dedek Kurniawan. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (PERSERO) Tbk Medan. *Jurnal Manajemen & Bisnis*. Vol 14 No 2.
- Hofstede, G. J. (2010). *Measuring Organizational Cultures: A Qualitative and Quantitative Stud Across Twenty Cases*. *Administrative Science Quarterly*. New York.
- Hermawan dan Husna Leila Yusran. (2017). *Penelitian Bisnis Pendekatan Kuantitatif*. Depok: Kencana.
- Hasibuan, Malayu. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Halsey., & John J. Wild, K. R. Subramanyam, (2012). *Analisis Laporan Keuangan*, Edisi 8, Buku 2. Jakarta: Salemba Empat.
- Isa Mohd Faizal Mohd , Ugheoke Solomon Ozemoyah, Noor Wan Shakizah Wan Mohd. (2017). The Influence of Organizational Culture on Employees' Performance : Evidence from Oman. *Journal of Entrepreneurship and Business*, E-ISSN: 2289-8298.
- Indrawati. (2015). *Metode Penelitian Manajemen dan Bisnis Konvergensi Teknologi Komunikasi dan Informasi*, Bandung : Aditama.
- Indiyati, D. (2018) 'The role of organisational culture, intellectual capital and competitive advantage in supporting the government policies in education', *Int. J. Economic Policy in Emerging Economies*, Vol. 11, No. 2, pp. 70 - 71.
- Indiyati, D. (2014) 'Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Pengetahuan Terhadap Keunggulan Bersaing', *Sosiohumaniora*, Volume 16 No. 2 Juli 2014, pp. 193 – 200.
- Kaswan. (2015). *Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung, Indonesia : Alfabeta.
- Kreitner, Kinicki. (2010). *Organizational Behavior*. New York: McGraw-Hil.
- Marwansyah. (2016).. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Dua. Cetakan keempat. Bandung: Alfabeta, CV.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mohamed, Ali Ibrahim, & Ahmed Ali Shiekh Abukar. (2013). The Impact Of Organizational Culture On Employees Performance Of Mogadishu Universities, 4(6), 382-391. Retrieved from Academic Research International Database.

- Mulyadi. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit In Media. Jakarta
- Mc Shane McShane, S. L., & Von Glinow, M. A. (2012). *Organizational Behavior: Emerging Knowledge and Practice for The Real World* (5th ed.). New York: The McGraw Hill Companies, Inc.
- Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayan Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumentik*, 2(1), 13–25.
- Njugi Anne wanjiku dan Nickson Lumwagi agusioma. (2014). *International Journal of Scientific and Research Publications*, Volume 4, Issue 11, November 2014. Effect of Organisation Culture on Employee Performance in Non Governmental Organizations.
- Noor. (2017). *Metodologi Penelitian: Skripsi, Tesis, Disertasi, dan Karya Ilmiah*. Jakarta: Kencana. Priyatno, Duwi. (2014). *SPSS 22 Pengolahan Data Terpraktis*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Putri, Isnandia Septia (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kota Samarinda. *eJournal Administrasi Negara* Vol. 4 No.4. Diakses 20 Oktober 2018.
- Priansa, Donni Juni. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, S.P dan Judge T.A. (2015). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Rodiathul Kusuma Wardani, et.,al. (2016). *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 31 No. 1 Februari 2016. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Karya Indah Buana Surabaya).
- Riduwan & Kuncoro. (2011). *Cara Menggunakan dan Memakai Path Analysis (Analisis Jalur)*. Bandung: Alfabeta
- Sudaryono. (2014). *Budaya dan Perilaku Organisasi*. Jakarta : Lentera Ilmu Cendekia.
- Shehri, M. Al, Mclaughlin, P., & Al-ashaab, A. (2017). The Impact of Organizational Culture on Employee Engagement in Saudi Banks. *Journal of Human Resources Management Research*, Vol. 2017:14.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta, CV.
- Sekaran, Uma dan Roger Bougie, (2017), *Metode Penelitian untuk Bisnis: Pendekatan Pengembangan Keahlian*, Edisi 6, Buku 1, Cetakan Kedua, Salemba Empat, Jakarta Selatan 12610. Silalahi, Ulber. (2015). *Metode Penelitian Sosial Kuantitatif*. Bandung: PT. Refika Aditama. Sujarweni, V.
- Wiratna. (2016). *Pengantar Akuntansi*. Yogyakarta: Pustaka Baru Press
- Sunyoto, Danang. (2015). *Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (Cetakan Pertama). Yogyakarta: CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Satriani., & Fetty. (2015). The Effect Of Organizational Culture On Employee Performance In Kruisnode Piano House (Kruisnode) Bandung. *e-Proceeding of Management : Vol.2, No.1 April 2015*.
- Sedarmayanti. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama.
- Sudarmanto. (2015). *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM, edisi tiga*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Simamora, Henry. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Bagian Penerbitan Sekolah Tinggi YKPN.
- Sinambela, Poltak. Lijan. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Wardani E.K. (2016). Psychological responses and copingstrategies among javanese woment with cervical cancer during chemotherapy in Surakarta. *Journal International Review Of Management and Business Research*. Vol 2, Issue 1 2013, ISSN: 2306-9007.
- Wibowo. (2018). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta 14240
- Wambugu, Wairimu, Lydiah. (2014). Effects of Organizational Culture on Employee Performance (Case Study of Wartsila Kipeva Power Plant). *European Journal of Business and Management*, Vol.6(32). Retrieved from The International Institute for Science, Techonology and Education.
- Widodo. (2017). *Metodologi Penelitian, Populer & Praktis*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, Burhanuddin. (2015). *Manajemen sumber daya manusia di lembaga keuangan syariah*. Jakarta : PT Raja Grafindo Persada.