

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
KARYAWAN PT PEGADAIAN (PERSERO) KANTOR PUSAT JAKARTA
PUSAT**

***THE EFFECT OF ORGANIZATION CULTURE ON EMPLOYEE
PERFORMANCE IN PT PEGADAIAN (PERSERO) HEAD OFFICE OF
CENTRAL JAKARTA***

Ginna Atikah Putri¹, Hani Gita Ayuningtias, S.Psi., M.M²

Program Studi Manajemen Bisnis Telekomunikasi dan Informatika, Fakultas Ekonomi Bisnis,
Universitas Telkom

¹ginnaatikah@student.telkomuniversity.ac.id ²hanigita@telkomuniversity.ac.id

Abstrak

PT Pegadaian (Persero) merupakan perusahaan BUMN sektor keuangan Indonesia yang bergerak pada tiga lini bisnis perusahaan yaitu pembiayaan, emas, dan aneka jasa. Perusahaan ini terkenal dengan bisnis gadainya yang memiliki semboyan "mengatasi masalah tanpa masalah". Kondisi yang dihadapi PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat terkait budaya organisasi dan kinerja karyawan yang ditemukan oleh penulis melalui *preliminary test* terhadap kedua variabel menghasilkan tingkat budaya organisasi tergolong baik dan tingkat kinerja karyawan tergolong tinggi.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui tingkat budaya organisasi perusahaan, tingkat kinerja karyawan perusahaan, serta pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat. Pengumpulan data pada penelitian ini diperoleh menggunakan kuesioner skala 4 likert dengan sampel 211 responden. Metode *sampling* yang digunakan pada penelitian ini adalah metode *non probability sample* dengan teknik *accidental sampling*. Dalam menjelaskan hasil penelitian, teknik analisis yang digunakan adalah analisis deskriptif dan analisis regresi linear sederhana.

Hasil yang diperoleh pada penelitian ini menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat dengan nilai koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.392 bersifat positif. Hal ini juga dibuktikan pada uji koefisien determinasi yang memperoleh nilai sebesar 0.659, artinya budaya organisasi memiliki kontribusi pengaruh sebesar 65.9% terhadap kinerja karyawan.

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

Abstract

PT Pegadaian (Persero) is a state-owned Indonesian financial sector company that is engaged in three lines of business, namely financing, gold, and various services. This company is famous for its pawned businesses that have the motto "overcome problems without problems". The condition faced by PT Pegadaian (Persero) Central Jakarta Central Office related to organizational culture and employee performance found by the writer through preliminary tests on both variables resulted in a good level of organizational culture and a high level of employee performance.

This study aims to determine the level of corporate organizational culture, the level of company employee performance, and the influence of organizational culture on employee performance at PT Pegadaian (Persero) Central Jakarta Head Office. Data collection in this study was obtained using a 4 Likert scale questionnaire with a sample of 211 respondents. The sampling method used in this study is the non probability sample method with a accidental sampling technique. In explaining the results of the study, the analysis technique used is descriptive analysis and simple linear regression analysis.

The results obtained in this study indicate that organizational culture has a positive effect on the performance of employees of PT Pegadaian (Persero) Central Jakarta Central Office with a regression coefficient of 0.392. This is also evidenced in the coefficient of determination test which obtained a value of 0.659, meaning that organizational culture has a contribution of 65.9% influence on employee performance.

Keywords: Organizational Culture, Employee Performance, Human Resources

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi dan informasi terus menciptakan perubahan yang mempengaruhi dunia pekerjaan di masa yang akan datang sehingga perusahaan harus dapat bersaing secara maksimal untuk menyesuaikan perkembangan zaman yang telah terjadi (Sutriyanto, 2018). Dengan adanya perubahan pada model bisnis di dunia industri, karakter pekerjaan, dan keterampilan yang dibutuhkan akan berubah sehingga dunia industri perlu melakukan investasi sumber daya manusia agar bisa bersaing dengan negara lain (Lestari, 2018).

Sumber daya yang memiliki pemikiran inovatif dapat berkontribusi dalam perusahaan untuk beradaptasi dan berkompetisi pada era sekarang (Yunita, 2018). Selain itu, keterampilan juga sangat penting karena dengan adanya hal tersebut, karyawan dapat membangun sesuatu yang brilian, namun tergantung pada kemampuan kinerja yang dapat membuat sesuatu dari perusahaan tempatnya bekerja (Nurfadilah, 2018). Menurut Lusri dan Siagian (2017) kinerja karyawan juga dapat menjadi faktor sebagai penentu kesuksesan organisasi dan perusahaan.

Kinerja karyawan juga dapat muncul karena beberapa faktor. Menurut Andriani (2016) mengatakan bahwa budaya organisasi, gaya kepemimpinan, dan lingkungan kerja merupakan faktor dari kinerja karyawan. Lain halnya dengan penelitian Aboazoum, *et al* (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi, kepuasan kerja, stress kerja, pelatihan dan pengembangan dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Sengottuvel dan Aktharsha (2016) mengatakan bahwa kinerja karyawan dipengaruhi oleh budaya organisasi karena budaya memberikan kepuasan, komitmen, kohesi, dan implementasi strategi dalam organisasi.

Budaya organisasi merupakan sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu (Novziransyah, 2017). Budaya organisasi juga dapat berfungsi sebagai identitas, penambah komitmen, alat pengorganisasian anggota, menguatkan nilai-nilai dalam organisasi dan mekanisme kontrol perilaku (Brury, 2016). Organisasi dengan budaya yang kuat akan mempengaruhi perilaku dan efektifitas kinerja karyawan. Kinerja karyawan akan berjalan sesuai dengan budaya yang dianutnya dalam organisasi tersebut. Selain itu, penerapan budaya dalam suatu perusahaan juga akan membentuk karakter karyawannya dengan sendirinya dalam menjalankan tugasnya dan mencapai tujuan dari perusahaan (Wardani *et al*, 2016).

Pada era globalisasi ini, perusahaan-perusahaan harus beradaptasi dengan hal-hal yang lebih baru dan modern. Adanya perkembangan era ekonomi digital saat ini, kondisi bisnis pergadaian telah jauh berbeda. Pasar pergadaian sudah sangat terbuka dengan masuknya perusahaan pergadaian swasta, perbankan syariah, bahkan perusahaan *fintech* (Hatta, 2018). Perusahaan harus beradaptasi dan mempertahankan kestabilan perusahaan dimasa yang akan datang. PT Pegadaian (Persero) telah mengakui bahwa hal itu dapat membuat pertumbuhan perusahaan tidak bisa tumbuh secara agresif.

PT Pegadaian (Persero) yang sudah memiliki cabang yang tersebar hampir diseluruh Indonesia ini melakukan perubahan pada budaya organisasinya. Berdasarkan hasil wawancara dari Manajer Operasional Syariah PT Pegadaian (Persero), bahwa PT Pegadaian (Persero) melakukan perubahan terhadap budaya organisasi yang harus selalu dipelajari, dipahami, dihayati, dan dilaksanakan oleh seluruh karyawan. Perubahan itu dilakukan karena perlu disesuaikan untuk mendukung perubahan sistem lama menjadi sistem digitalisasi. Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat harus melakukan penyesuaian kembali terhadap budaya organisasi yang sekarang. Berikut merupakan data kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat:

Tabel 1 *Performance Management System* Karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat 2018

Januari – Juni 2018			
Nilai	Predikat	Jumlah Karyawan	Persentase
99-112	Sangat Baik	130	29.15%
86-100	Baik	310	69.50%
80-85	Cukup	6	1.35%
< 79	Kurang	0	-
Juli – Desember 2018			
99-112	Sangat Baik	100	22.42%
86-100	Baik	335	75.11%
80-85	Cukup	8	1.79%
< 79	Kurang	3	0.68%

Sumber: Data Internal PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat 2018

Tabel 1 menjelaskan bahwa *Performance Management System* karyawan pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat bahwa mengalami penurunan pada periode bulan Juli – Desember 2018. Pada predikat sangat baik mengalami penurunan sebesar 6.73% sedangkan untuk predikat kurang yang semulanya tidak ada menjadi bertambah sebanyak 3 orang dengan persentase sebesar 0.68%. Pada predikat baik dan cukup pun pada jumlah karyawannya bertambah sehingga pada predikat baik mengalami kenaikan sebesar 5.61% sedangkan pada predikat cukup mengalami kenaikan sebesar 0.44%. Berdasarkan data penilaian tersebut, terbukti bahwa para karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat belum bisa beradaptasi pada budaya yang baru karena data tersebut mengalami penurunan.

2. Dasar Teori

2.1 Perilaku Organisasi

Perilaku organisasi merupakan studi yang dilakukan oleh orang-orang dan perilakunya dalam suatu organisasi, serta studi yang memperhatikan individu dan organisasi yang berkaitan dengan kinerja, produktivitas, *absenteeism*, *turnover*, dan berbagai perilaku lainnya (Triatna, 2015:2). Perilaku organisasi juga sebagai aktualisasi pengetahuan dan wawasan tentang sikap, karakteristik, dan sifat seseorang dalam suatu organisasi (Mulyadi, 2015:11) mendefinisikan. Sedangkan menurut Wardiah (2016:184) mengatakan bahwa perilaku organisasi adalah suatu pengetahuan yang mempelajari aspek tingkah laku manusia dalam suatu organisasi. Griffin dan Moorhead (2014:4) mendefinisikan perilaku organisasi sebagai studi yang mempelajari tentang manusia dalam organisasi, antar muka antara perilaku manusia dengan organisasi, serta tentang organisasi itu sendiri.

2.2 Manajemen Sumber Daya Manusia

Elfrianto (2016) menyebutkan manajemen sumber daya manusia sebagai kegiatan yang semuanya memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan sesuai yang direncanakan. Manajemen sumber daya manusia juga dapat didefinisikan sebagai proses memperoleh, melatih, menilai, dan memberi kompensasi kepada karyawan yaitu tentang hubungan kerja, kesehatan keselamatan kerja, serta masalah keadilan (Dessler, 2013:3). Pendapat yang dikemukakan oleh Seputra (2014:3) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu untuk mencapai tujuan bersama perusahaan, karyawan, dan masyarakat secara efisien dan efektif.

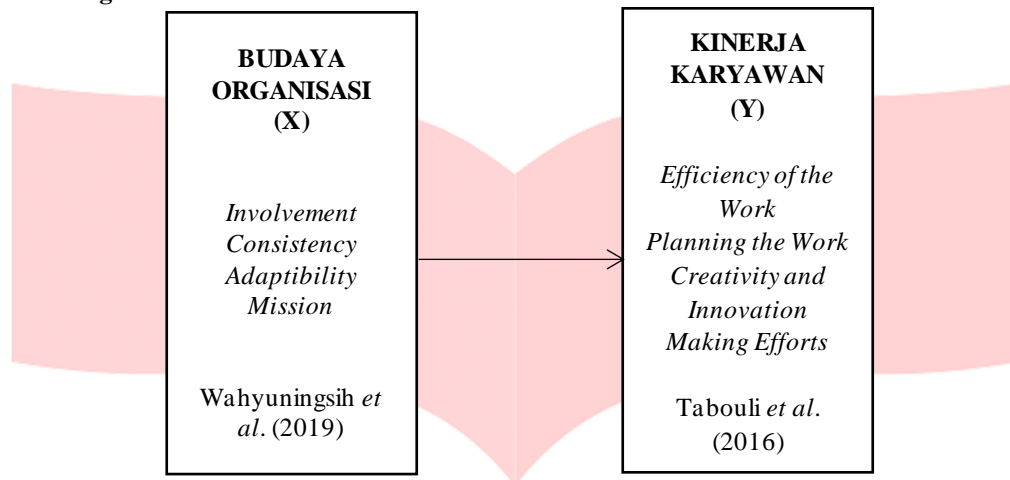
2.3 Budaya Organisasi

Budaya organisasi dapat mempengaruhi keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Budaya organisasi juga dapat merubah dampak transformasi organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Menurut Amir (2017:192) budaya organisasi merupakan nilai-nilai, simbol-simbol, cerita-cerita, kepahlawanan, dan sumber daya yang memiliki arti khusus bagi orang-orang dalam perusahaan. Wahyuningsih *et al.* (2019) mengemukakan bahwa ada beberapa dimensi pada budaya organisasi, diantaranya 1) *involvement*, yaitu memberdayakan orang, membangun tim, dan mengembangkan kemampuan karyawan disemua tingkatan dalam suatu organisasi 2) *consistency*, ditandai berdasarkan nilai-nilai inti, kesepakatan, koordinasi, serta integrasi 3) *adaptability*, kemampuan organisasi untuk menyesuaikan diri dengan kebutuhan konsumen, mengambil risiko, belajar dari kesalahan, dan membuat perubahan, 4) *mission*, menggambarkan kemampuan untuk mengekspresikan visi masa depan. Menurut Nikpour (2017) budaya organisasi dapat diukur melalui *involvement* (keterlibatan), *emotional commitment* (komitmen emosional), *continuum commitment* (komitmen kontinum), serta *normative commitment* (komitmen normative).

2.4 Kinerja Karyawan

Kinerja karyawan menurut pemahaman Sasono dan Purwaningsih (2015) adalah sesuatu yang memengaruhi seberapa banyak para karyawan memberikan kontribusi dari segi kuantitas dan kualitas output dari pekerjaan yang mereka lakukan, lamanya waktu yang dibutuhkan untuk menghasilkan output, kehadiran karyawan, dan lain sebagainya. Kinerja karyawan menurut Arifin *et al.* (2015) adalah kualitas dan kuantitas pencapaian pekerjaan yang dilakukan oleh individu, kelompok, atau organisasi. Tabouli *et al.* (2016) berpendapat bahwa kinerja karyawan memiliki empat dimensi, diantaranya, 1) *efficiency of the work*, yaitu pencapaian tugas yang diukur terhadap standar akurasi, kelengkapan, biaya, dan kecepatan yang telah ditetapkan sebelumnya, 2) *planning the work*, yaitu merencanakan pekerjaan sebelum memulai pekerjaan tersebut yang diliputi oleh sikap kerja yang inisiatif dan efisien, 3) *creativity and innovation*, diukur melalui kemampuan karyawan untuk mengatur pekerjaan yang baik dengan cara yang berbeda serta sikap cepat tanggap dalam menghadapi masalah, 4) *making efforts*, upaya bekerja sehingga mencapai efektivitas dan prestasi kerja.

2.5 Kerangka Pemikiran



Gambar 1. Kerangka Pemikiran
Sumber: hasil olahan penulis, 2020

2.6 Hipotesis

Berdasarkan teori-teori yang telah dijelaskan sebelumnya, maka dugaan sementara atau hipotesis penelitian ini adalah sebagai berikut:

- H₀: Budaya organisasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat.
- H₁: Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat

3. Metode Penelitian

3.1 Teknik Analisis

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini adalah teknik analisis deskriptif. Penelitian deskriptif menurut Siregar (2016:107) merupakan penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih tanpa membuat perbandingan dengan variabel lain.

3.2 Alat Ukur

Kuesioner dalam mengukur kedua variabel pada penelitian ini terdiri dari 38 pertanyaan. Penggunaan skala terdiri dari 4 skala *likert* yaitu, Sangat Tidak Setuju (STS), Tidak Setuju (TS), Setuju (S), Sangat Setuju (SS). Nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,905 pada variabel budaya organisasi dan *Cronbach's Alpha* sebesar 0,843 pada variabel kinerja karyawan. Dalam proses pengolahan data menggunakan *IBM SPSS*. Penelitian ini menguji budaya organisasi sebagai variabel bebas dan kinerja karyawan sebagai variabel terikat.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Uji Asumsi Klasik

Perhitungan uji asumsi klasik pada penelitian ini menggunakan *Service Solution* (SPSS). Uji asumsi klasik yang dilakukan terdiri dari perhitungan uji normalitas dan uji heteroskedastisitas. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diketahui bahwa nilai *Asymp. Sig (2-tailed)* pada uji normalitas adalah sebesar 0.062. Dikarenakan hasil signifikansi sebesar $0.062 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi secara normal. Berdasarkan uji heteroskedastisitas diperoleh hasil signifikansi sebesar $0.782 > 0.05$, maka dapat dinyatakan bahwa data dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heteroskedastisitas. Sehingga jika varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya tetap, maka disebut homoskedastisitas. Sehingga penelitian ini dapat dilanjutkan.

4.2 Uji Analisis Regresi Linear

Penelitian ini memilih analisis dengan menggunakan regresi linier sederhana karena variabel yang digunakan hanya terdapat dua variabel yaitu satu variabel bebas dan satu variabel terikat.

Tabel 2 Regresi Linier Sederhana

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.008	1.646		1.220	.224
	Budaya Organisasi	.392	.020	.812	20.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Dari persamaan di atas dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 2.008, artinya jika budaya organisasi, bernilai 0 (nol) dan tidak ada perubahan, maka kinerja karyawan akan tetap bernilai sebesar 2.008.
2. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar 0.392 yang bernilai positif, yang artinya jika budaya organisasi meningkat satu-satuan, maka kinerja karyawan akan mengalami kenaikan sebesar 0.392.

4.3 Uji Hipotesis

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan uji t. Kegunaan dari uji t dalam penelitian ini, untuk menguji ada tidaknya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.

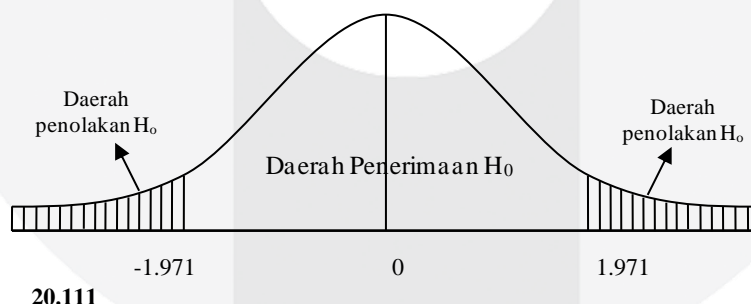
Tabel 3 Uji T

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	2.008	1.646		1.220	.224
	Budaya Organisasi	.392	.020	.812	20.111	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Sumber: Hasil olahan SPSS, 2020

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis dengan uji t, diperoleh hasil t_{hitung} sebesar 20.111 dengan signifikansi sebesar 0.000, selanjutnya dibandingkan dengan t_{tabel} dengan probabilitas 5% dan $df = 211 - 2 = 209$, maka diperoleh hasil sebesar 1.971, dikarenakan hasil $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($20.111 > 1.971$) dan signifikansi ($0.000 < 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_a diterima, sehingga dapat dinyatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat. Dari hasil pengujian hipotesis tersebut, maka dapat digambarkan kurva uji t, sebagai berikut:



Gambar 2 Kurva Uji T

(Sumber: Hasil Pengolahan Data, 2020)

5. Kesimpulan

Budaya organisasi pada PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta Pusat berada pada kategori kuat dengan nilai persentase sebesar 79.0%. Hal tersebut menunjukkan bahwa perusahaan memiliki visi dan misi yang jelas bagi karyawan maupun perusahaannya sendiri. Dengan adanya

visi misi *G-Values* karyawan dapat lebih memahami pekerjaan yang dikerjakan dan tujuan mereka bekerja.

Kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat di Jakarta Pusat berada pada kategori tinggi dengan nilai persentase sebesar 77.4% sehingga dapat dinyatakan sudah berjalan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa karyawan memiliki sikap yang kreatif dan inovatif dalam menemukan solusi. Karyawan selalu menemukan cara baru untuk menghadapi suatu peristiwa yang terjadi. Selain itu, karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat juga selalu melakukan perubahan metode bekerja dengan detail dan hati-hati.

Penelitian ini menghasilkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif secara signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pegadaian (Persero) Kantor Pusat Jakarta Pusat dengan besaran kontribusi pengaruhnya sebesar 65.9%. Hal ini dapat diartikan bahwa semakin baik budaya organisasi akan semakin tinggi tingkat kinerja karyawannya. Begitu sebaliknya, semakin buruk budaya organisasi pada perusahaan, semakin rendah juga tingkat kinerja karyawan pada perusahaan tersebut.

Daftar Pustaka

- [1] Aboazoum, H. M., Nimran, U., & Musadieg, M. A. (2015). Analysis Factors Affecting Employees Job Performance in Libya. *Journal of Business and Management*, 17(7), 42-49. DOI: 10.9790/487X-17714249.
- [2] Amir, M. T. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta 13220: Kencana.
- [3] Andriani, D. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. "X" Sidoarjo. *Jurnal Bisnis, Manajemen dan Perbankan*, 2(2), 121-140. DOI: 10.21070/jbmp.v2i2.1096.
- [4] Arifin, F., Haming, M., Ramlawati, & Lamo, M. (2015) Merging Paramedic Performance And Service Quality. An Empirical Test Of An Integrative Model. *International Journal of Business and Management Invention*, 4(2), 52-58. [http://www.ijbmi.org/v4i2\(version1\).html](http://www.ijbmi.org/v4i2(version1).html)
- [5] Brury, M. (2016). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor SAR Sorong. *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen*, 4(1), 1-16. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jrbm/article/view/12348/11926>.
- [6] Dessler, G. (2013). *Human Resource Management (15th ed.)*. USA: Pearson Education.
- [7] Elfrianto. (2016). Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Mutu Lulusan. *Jurnal EduTech*, 2(2), 46-58. DOI: <https://doi.org/10.30596/edutech.v2i2.596>.
- [8] Griffin, R. W., & Moorhead, G. (2014). *Organizational Behavior: Managing People and Organizations (11th ed.)*. South-Western: Cengage Learning.
- [9] Hatta, A. (2018). Pegadaian Bertransformasi menuju Financial Company. [online] <https://www.wartaekonomi.co.id/read177363/pegadaian-bertransformasi-menuju-financial-company>. [11 Januari 2020]
- [10] Lestari, M. (2018). Agar bisa Bersaing, ini Saran Pemerintah Dunia Industri [online]. <https://finance.detik.com/industri/d-3909158/agar-bisa-bersaing-ini-saran-pemerintah-untuk-dunia-industri>. [11 Januari 2020]
- [11] Lusri, L., & Siagian, H. (2017). Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada Karyawan PT Borwita Citra Prima Surabaya. *Agora*, 5(1). <http://publication.petra.ac.id/index.php/manajemen-bisnis/article/view/5259/4844>.
- [12] Mulyadi, D. (2015). *Perilaku Organisasi Dan Kepemimpinan Pelayanan*. Bandung: Alfabeta, cv.
- [13] Nikpour, A. (2017). The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance: The Mediating Role of Employee's Organizational Commitment. *International Journal of Organizational Leadership*, 6(1), 65-72. DOI:10.19236/IJOL.2017.01.05
- [14] Novziransyah, N. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan PT. PLN (Persero) Kantor Wilayah Sumatera Utara Medan. *Jurnal Jumantik*, 2(1), 13-25. DOI: <http://dx.doi.org/10.30829/jumantik.v2i1.961>.
- [15] Nurfadilah, P. S. (2018). Kebahagiaan Karyawan itu Penting, ini Alasannya [online]. <https://ekonomi.kompas.com/read/2018/11/07/093000426/kebahagiaan-karyawan-itu-penting-ini-alasannya>. [11 Januari 2020]
- [16] Sasono, E., & Purwaningsih, D. (2015). Analisis Pengaruh Suasana Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Para Guru Dan Pegawai Pada SMP Negeri 6 Kecamatan Batang Kabupaten Batang. *Jurnal STIE Semarang*, 7(3), 31-50.
- [17] Sengottuvel, Mr. A., & Aktharsha, Dr. U. S. (2016). The Influence of Organizational Culture on Organizational Performance in Information Technology Sector. *Journal of Business and Management*, 18(10), 56-64. DOI: 10.9790/487X-1810075664.
- [18] Seputra, Y. E. A. (2014). *Manajemen Dan Perilaku Organisasi*. Yogyakarta 55283: Graha Ilmu.
- [19] Siregar, S. (2016). *Statistika Deskriptif Untuk Penelitian*. Depok 16956: PT Raja grafindo Persada.
- [20] Sutriyanto, E. (2018). Inovasi Kunci Penting agar Perusahaan Mampu Bertahan dan Bersaing [online]. <https://www.tribunnews.com/pendidikan/2018/08/04/inovasi-kunci-penting-agar-perusahaan-mampu-bertahan-dan-bersaing>. [11 Januari 2020]

- [21] Tabouli, E. M. A., Habtoor N., & Nashief, M. S. (2016). Employee Performance Scale: Using (CFA) On Jumhouria Bank in Libya. *International Journal of Science and Research (IJSR)*, 5(6), 735-739. DOI: <http://dx.doi.org/10.21275/v5i6.NOVI164278>.
- [22] Triatna, C. (2015). *Perilaku Organisasi dalam Pendidikan*. Bandung: PT Remaja Roesdakarya.
- [23] Wahyuningsih, S. H., Sudiro, A., Troena, E. A., & Irawanto D. W. (2019). Analysis of Organizational Culture with Denison's Model Approach for International Business Competitiveness. *Problems and Perspectives in Management*, 17(1), 142-151. DOI: [http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17\(1\).2019.13](http://dx.doi.org/10.21511/ppm.17(1).2019.13).
- [24] Wardani, K. R., Mukzam, D., & Mayowan, Y. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT Karya Indah Buana Surabaya). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 31(1), 58-65. <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/1213>.
- [25] Yunita, N. W. (2018). *Jurus Kemnaker Ciptakan DM di Era Teknologi Digital* [online]. <https://finance.detik.com/berita-ekonomi-bisnis/d-3906226/jurus-kemnaker-ciptakan-sdm-di-era-teknologi-digital>. [11 Januari 2020]