Jurnal Ekonomika dan Bisnis

Journal homepage: <https://journal.feb-uniss.ac.id/home>

ISSN Paper : 2356-2439, ISSN Online : 2685-2446

Determinan Kinerja Karyawan (Studi Pada Yayasan Wakaf Selamat Rahayu)

Muhammad Fauzi⁽¹⁾ Kholilur Rohman⁽²⁾

⁽¹⁾Prodi Manajemen FEB Universitas Selamat Sri ⁽²⁾Universitas Selamat Sri

⁽¹⁾fauzinahrowisaid@gmail.com ⁽²⁾cholil050@gmail.com

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel:

Diterima pada 16 November 2020

Disetujui pada 23 November 2020

Dipublikasikan pada 30 November 2020

Halaman 59 - 68

Kata Kunci:

*Kinerja Pegawai, Organizational
Culture, Kompensasi*

ABSTRAK

Kinerja pegawai merupakan faktor terpenting dalam mensukseskan kinerja instansi. Biasanya dikaitkan dengan budaya organisasi dan kompensasi. Yayasan Wakaf Selamat Rahayu (YWSR) merupakan sebuah payung lembaga pendidikan di Kendal. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas budaya organisasi dan kompensasi dalam menjaga kinerja karyawan YWSR. Responden dalam penelitian ini adalah 74 karyawan Yayasan. Analisis data menggunakan analisis jalur, Metode pengumpulan data menggunakan kuesioner melibatkan semua Karyawan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu yang terdiri dari guru, dosen dan tenaga pendidikan. Dari penelitian ini diketahui bahwa terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi terhadap kinerja karyawan, dan terdapat pengaruh yang signifikan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan (secara parsial). Dan terdapat pengaruh yang signifikan kompensasi dan budaya organisasi terhadap kinerja (simultan).

PENDAHULUAN

Globalisasi saat ini merupakan waktu dimana sebuah institsi/industri harus siap hadapi tuntutan menghasilkan keunggulan-keunggulan kompetitif yang diperlukan untuk bersaing baik di level dalam negeri ataupun internasional. Aspek-aspek yang dapat menciptakan keunggulan kompetitif merupakan hal yang harus terpenuhi seperti terwujudnya SDM yang unggul, karyawan dengan skill yang baik, loyalitas serta produktifitas. Faktor diatas biasanya difungsikan sebagai andalan keunggulan organisasi dalam mewujudkan visi misi dan tujuannya. "Organisasi" sebagaimana didefinisikan oleh Robbin adalah sebuah "unit sosial" yang dikoordinasikan secara terstruktur, terdiri dari dua orang maupun lebih yang kerjanya

relatif berkesinambungan antara satu dengan lainnya dalam rangka mencapai serangkaian tujuan yang dikehendaki (Robbins, 1998: 2).

Wujud organisasi tentu banyak dikaitkan dengan dunia kerja, baik di sektor industri (profit) maupun di organisasi sosial (non profit). Ada aspek aspek yang bisa menjadi sebab terpengaruhnya kinerja pegawai, diantaranya adalah lain pemberian kompensasi serta budaya organisasi (Golung, 2013: 811). Wirawan (2009: 6) dalam penelitiannya menyatakan tenaga kerja yang berkualitas baik adalah salah satu kontribusi untuk menciptakan produktivitas kerja. Agar supaya karyawan menampilkan kinerja yang maksimal, tentunya banyak aspek yang seharusnya dicermati, tidak hanya aspek di atas saja, ternyata masih banyak aspek lain yang memberi pengaruh pada "kinerja" antara lain adalah motivasi kerja, leadership style, lingkungan kerja, komitmen organisasi dan lain sebagainya. Seluruh aspek tersebut tentu mempengaruhi dan tetapi bergantung juga pada situasi sesungguhnya dilapangan, tentu ada yang pengaruhnya dominan, tetapi ada pula yang tidak dominan.

Dalam sebuah perusahaan, karyawan diberikan kompensasi. Kompensasi bisa berwujud barang ataupun bukan barang. Pemberian kompensasi sangatlah penting karena akan berdampak pada meningkat tidaknya kinerja pegawai. Jika dalam sebuah perusahaan atau instansi, para karyawan menerima kompensasi sesuai dengan kinerjanya, bisa dipastikan akan menjaga kualitas kerja karyawan lainnya. Meningkatnya kinerja para pegawai juga diperlukan perusahaan untuk menjaga tercapainya visi, misi tujuan dan sasaran perusahaan/instansi.

Apabila organisasi/industri dapat melaksanakan pemberian kompensasi dengan baik hal ini tentu akan ampu menaikkan kinerja karyawan, dengan loyalitas mereka juga terus menjadi baik. Jelas, dengan demikian jika pemberian kompensasi bisa dilaksanakan secara terencana, terprogram maka sangat mempengaruhi terhadap kinerja. Hal ini berujung pada tercapainya tujuan industri sehingga dapat disesuaikan dengan program-program yang telah ditetapkan.

Hasil tersebut masih didukung oleh studi yang digalakkan oleh Golung (2013: 815), ia menyatakan sebetulnya pemberian kompensasi itu merupakan salah satu pendekatan yang sesuai, dalam rangka memacu semangat kerja. Hasil dari Golung jika mengindikasikan bahwa dengan adanya kompensasi yang layak maka hal itu akan berdampak pada kinerja karyawan (Studi di Sedona hotel). Senada dengan Golung, Studi yang dilakukan Ahmad pada tahun 2014 juga membuktikan bahwa pemberian imbalan atau kompensasi mempengaruhi secara tegas terhadap kinerja karyawan. Tetapi ada juga yang sebaliknya, seperti yang dilakukan oleh Murty (2012: 225) ia menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh lemah terhadap kinerja para pegawai.

Penemuan riset Ahmad diatas kontras dengan riset yang digagas oleh Anoki pada tahun 2010 yang masing masing menampilkan hasil positif signifikan antara pemberian kompensasi dengan kinerja karyawan. Kompensasi boleh dikatakan sebagai "imbalan" sebagai imbalan dari industri kepada karyawannya. Adapun pemberian kompensasi diharuskan memenuhi rasa keadilan untuk karyawan serta besarnya wajib disesuaikan dengan yang kinerja yang ditunjukkan.

Sementara itu faktor kebiasaan, tata norma atau yang lebih dikenal dengan *organisational culture* (budaya organisasi) adalah faktor yang menjadikan kebiasaan atau budaya sebagai kontrol sikap para pekerja. Tidak melulu sebagai sebuah konsep yang bisa digunakan untuk mengukur dan menguasai sikap orang serta kelompok dalam sesuatu organisasi saja. Budaya organisasi juga bermakna sebagai cara untuk mengontrol dan memberntuk sikap perilaku para karyawan. Luthans (2006) memberikan definisi jelas tentang budaya organisasi, ia mengartikan *organizatinal culture* sebagai norma dan nilai yang memusatkan sikap anggota organisasi. Tiap anggota sebuah instansi tentunya akan menunjukkan perilaku atau attitude mereka dengan menyesuaikan nilai budaya diligkungnya, hal ini agar perilaku mereka bisa masuk dalam lingkungan kerja. Budaya organisasi bagaikan pemersatu jalinan antar karyawan, media untuk meredakan konflik, juga sebagai motivator karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik, sehingga memiliki efek positif bagi kinerja karyawan. Dalam sebuah industri maupun organisasi yang mempunyai budaya atau nilai yang kuat, maka akan menghasilkan kinerja baik dalam jangka waktu panjang.

Variabel "budaya organisasi" juga menampilkan *research gap*, seperti yang dikemukakan Shahzad (2013: 59) menjelaskan tentang budaya organisasi. Menurutnya budaya organisasi mempengaruhi secara jelas terhadap kinerja karyawan. Demikian juga hasil riset Shahzad dan Koesmono (2005) juga tegas menyatakan ada pengaruh kuat budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Tetapi dari beberapa penelitian tersebut ada sebaliknya hasil riset Syauta(2012: 73) yang menyatakan bahwa wujud budaya dalam institusi memiliki pengaruh yang lemah dan tidak kuat terhadap kinerja. Ia bahkan mengemukakan alasan bahwa nilai "budaya organisasi" yang ada (birokrasi, inovatif serta sokongan) wajib dikomunikasikan diumumkan dengan pertimbangan yang memadai, dengan tujuan wujud dari *organizational culture* nantinya supaya mampu membawa dampak positif dan perubahan berarti. Dengan harapan nantinya mereka para karyawan mampu bekerja lebih baik. Hasil riset tersebut pula memunculkan hasil yang berbeda terkait hubungan pengaruh budaya organisasi dan tingkat kinerja.

Berbicara tentang budaya organisasi, adalah hal yang sangat berkaitan dengan kinerja pegawai. Wujud budaya organisasi juga hal yang bisa memacu kinerja. Para

karyawan akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan menyesuaikan dengan lingkungan tempat kerja. Riset ini mengambil studi pada Yayasan Wakaf Selamat Rahayu (YWSR) yang berlokasi di Kendal, Jawa Tengah. YWSR memiliki karyawan yang semuanya dikondisikan untuk mematuhi peraturan - peraturan yang ada, seperti yang tertuang dalam budaya “Tawadhu” yang merupakan manifestasi dari budaya lingkungan pondok pesantren.

Yayasan Wakaf Selamat Rahayu (YWSR) merupakan organisasi non profit yang memayungi beberapa lembaga pendidikan seperti SMP Pondok Modern Selamat, SMA Pondok Modern Selamat dan Universitas Selamat Sri. Yayasan ini berdiri sejak tahun 1992, tepatnya pada 27 Maret 1992. Berlokasi di Desa Jamboraum Patebon Kab. Kendal. Saat pertama kali menjalankan operasional pendidikan, YWSR membuka sekolah Menengah (SMP Pondok Selamat) dan STM Pondok Selamat. Seiring waktu maka lembaga lembaga tersebut dimerger menjadi SMP dan SMA Pondok Modern Selamat. YWSR didirikan oleh H. Slamet Soemadyo yang memiliki background pengusaha. Saat ini YWSR terus mengembangkan sayap dan sudah membuka lahan pendidikan baru yang berlokasi di Desa Clapar, Subah Kab. Batang Jawa Tengah.

Menurut profil sejarah berdirinya YWSR, lembaga ini merupakan institusi pendidikan yang membuka program pendidikan formal, ketrampilan yang diimbangi pendidikan agama. Hal ini bertujuan untuk mendidik dan menggembleng peserta didik agar dapat menjadi manusia siap pakai untuk berperan serta menciptakan kelestarian kehidupan dalam kemajuan zaman dan laju perkembangan teknologi yang semakin canggih.

Dalam mengawali riset, peneliti datang ke lokasi YWSR dan melakukan dialog dengan Ketua Yayasan, Pada umumnya karyawan di Yayasan Wakaf Selamat Rahayu adalah orang-orang sekitar kendal dan beberapa luar Kendal yang bernukim di asrama, sehingga pemilik Yayasan sudah mengenal karyawannya dengan baik. Kehidupan berorganisasi di lingkungan YWSR saat ini masih kondusif dengan tatanan nilai dan budaya yang coba dibangun oleh pendiri serta pemilik yayasan. Hal yang menarik dari fenomena pendidikan di lingkungan YWSR adalah, keberadaan struktural di sekolah dan perguruan tinggi belum sepenuhnya mau menerapkan budaya organisasi yang diharapkan, sehingga sangat berdampak pada kinerja. Sementara itu kompensasi yang diberikan juga masih perlu dikaji lagi dan disesuaikan dengan beban kerja para karyawan. Hal ini yang menarik peneliti melakukan riset di YWSR. Dengan mencoba mengangkat masalah yang berkaitan dengan budaya organisasi dan pemberian kompensasi di lingkungan pendidikan YWSR.

Metode

Kinerja Karyawan YWSR diukur dengan melibatkan dua variabel bebas, yaitu budaya organisasi dan kompensasi. Responden yang dilibatkan sebanyak 74 civitas di lingkungan pendidikan YWSR. Uji validitas, reliabilitas, dan heteroskedastisitas digunakan untuk mengukur kualitas butir pertanyaan pada tiap-tiap variabel. Untuk selanjutnya data diolah dengan menggunakan SPSS untuk melihat pengaruh adanya budaya organisasi dan pemberian kompensasi terhadap kinerja karyawan YWSR.

Hasil

Pada penelitian ini kuesioner disebarkan kepada 74 karyawan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu. Berikut ini ditampilkan ringkasan masing-masing anggota civitas YWSR dilihat dari karakteristik biografinya yang secara garis besar dibagi menjadi 8 karakteristik.

Tabel 1. Karakteristik Biografis Responden

NO	Biografi Responden	Dominan	Frek	%
1.	Gender	Wanita	46	48,6
2	Usia	26 - 30 tahun	52	70,3
3	Status Pernikahan	Menikah	60	81,1
4	Pendidikan	Sarjana	68	91,9
5	Status Karyawan	Karyawan Tetap	71	95,9
6	Lama Kerja	5 - 10 tahun	41	55,3
7	Jabatan	Divisi guru	55	74,3
8	Penghasilan	Rp 1.350.000 - Rp 3.000.000	64	86,5

Bisa dilihat dari tabel bahwa responden dengan jenis kelamin wanita menempati posisi pertama dari sisi kuantitas, sejumlah 46 orang, berumur antara 26 – 30 tahun sebanyak 52 orang. Sementara itu dilihat dari sisi matrimonial responden, kebanyakan responden memiliki status menikah sebanyak 60 orang sudah menikah. Sementara dilihat dari tingkat pendidikan, terdapat ada 68 orang dengan tamatan sarjana S1. Berdasarkan karakteristik responden diketahui bahwa mayoritas responden sudah menjadi karyawan tetap sebanyak 71 orang dengan masa kerja yang paling dominan antara 5 – 10 tahun yakni sebanyak 41 orang.

Analisis Kuantitatif

Tabel 2. Olah Data Persamaan Regresi

Koefisien						
Model		Unstandardized		Standardized	Nilai t	Taraf signifikansi
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.725	10.026		2.167	0.034
	Budaya Organisasi	0.289	0.125	0.256	2.309	0.024
	Kompensasi	0.326	0.104	0.347	3.130	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Rumus regresi:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = 35.241 + 0,163 X_1 + 0,291 X_2 + e$$

Dimana:

Kinerja = Y

Budaya Organisasi = X₁

Kompensasi = X₂

Standart Error = e₁

Nilai konstant sebesar dari rumus diatas adalah 21,725 ini berarti bahwa jika tidak terjadi perubahan pada variabel budaya organisasi dan kompensasi (nilai X₁ dan X₂ adalah 0) maka besarnya nilai kinerja karyawan 21,725 satuan. Pada tabel 2 nilai koefisien regresi budaya organisasi adalah 0,289 artinya adalah jika variabel X₁ (Budaya Organisasi) meningkat sebesar 1% dengan asumsi variabel kompensasi (X₂) dan angka konstanta (a) adalah 0 (nol) maka kinerja karyawan meningkat sebesar 0,289. Dengan kata lainhal ini menunjukkan bahwa variabel X₁ (budaya organisasi) memiliki pengaruh yang positif terhadap X₂ (kinerja karyawan), sehingga semakin kuat budaya organisasi di lingkungan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu maka akan meningkatkan kinerja karyawan.

Tabel 3. Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	21.725	10.026		2.167	0.034
	Budaya Organisasi	0.289	0.125	0.256	2.309	0.024
	Kompensasi	0.326	0.104	0.347	3.130	0.003

a. Dependent Variable: Kinerja

Besarnya t hitung untuk X₁ adalah 2,309 > t tabel sebesar 1,99346 sehingga bisa disimpulkan Ho ditolak dan Ha diterima. Artinya hipotesis 1 yang mengatakan “Ada

pengaruh secara signifikan dari variabel X1 (Budaya organisasi) terhadap kinerja karyawan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu secara parsial.” **terbukti**. Sementara itu besarnya nilai t hitung untuk X2 sebesar $3.130 > t$ tabel 1.99346 hal ini menandakan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis ke2 yang menyatakan “Ada pengaruh secara signifikan dari variabel X2 (Kompensasi) terhadap kinerja karyawan YWSR secara parsial **“terbukti”**”.

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1117.494	2	558.747	12.013	.000 ^b
	Residual	3302.344	71	46.512		
	Total	4419.838	73			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

hasil analisis diperoleh nilai sigifikansi uji F sebesar $0,000 < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya hipotesis ketiga “Ada pengaruh signifikan dari Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja karyawan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu secara simultan.” **terbukti**.

Tabel 5. Tabel R² Uji Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.503 ^a	0.253	0.232	6.820

a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi

Besarnya pengaruh variabel Budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kinerja dapat dilihat pada Tabel 4.24 di atas. Dari Tabel 4.24 di atas diperoleh hasil adjusted R square sebesar 0,232. Sehingga besar kontribusi variabel budaya organisasi dan kompensasi terhadap kinerja sebesar 23,2%

PEMBAHASAN

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja

Dari penelitian ini telah terbukti Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Ini dibuktikan dengan nilai t hitung 2,309 dengan taraf signifikansi 0,024. Nilai koefisien hasil regresi sebesar 21,725 maksudnya adalah terdapatnya pengaruh positif dari budaya organisasi terhadap Kinerja. Jika budaya

organisasi pada Yayasan Wakaf Selamat Rahayu naik, maka kinerja karyawan juga akan naik. Nilai koefisien tersebut pula bisa dimaksud terdapatnya kenaikan sebesar 21, 725 dari kinerja tiap peningkatan satu- satuan dari variabel budaya organisasi.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja

Kompensasi telah terbukti mempengaruhi signifikan terhadap kinerja. Perihal ini dibuktikan dengan nilai t hitung 3, 130 serta taraf signifikansi 0, 003. Adapun nilai koefisien hasil regresi ialah 0, 326 yang berarti bahwa ada pengaruh positif dari variabel kompensasi. Hal ini berarti, apabila nilai kompensasi karyawan tinggi, maka nilai kinerja karyawan juga akan semakin tinggi. Nilai koefisien regresi sebesar 0, 326, dapat diartikan bahwa jika semakin tinggi kompensasi karyawan maka kinerja karyawan juga semakin tinggi. Nilai koefisien tersebut dapat diartikan adanya peningkatan sebesar 0,326 dari kinerja setiap kenaikan satu-satuan dari variabel kompensasi.

Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kinerja

Secara simultan, variabel budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan YWSR, Ini ini dibuktikan dengan nilai F hit sebesar 12,013 dan taraf signifikansi 0,000. Adapun nilai adjusted r square sebesar 0,232, ini berarti bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh terhadap kinerja karyawan YWSR sebesar 23,2%. Adapun 76,8% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini.

Budaya organisasi dan kompensasi memberikan kontribusi yang cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini berarti dengan adanya budaya yang mendukung karyawan dan adanya kompensasi yang cukup tinggi maka mampu meningkatkan kinerja karyawan. Terkait dengan Kinerja, maka aspek ini menjadi hal yang harus dicermati oleh yayasan. Kinerja karyawan merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap produktivitas YWSR secara keseluruhan. Produktivitas YWSR akan menurun manakala kinerja karyawan yayasan tersebut rendah. Kebalikannya YWSR akan semakin produktif apabila level kinerja karyawan naik. Kinerja karyawan sangat dipengaruhi hasil kerjanya.

KESIMPULAN

Dapat disimpulkan dari analisis yang dilakukan peneliti mengenai kompensasi dan budaya organisasi pada para karyawan di lingkungan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu, maka di simpulkan hal-hal dibawah ini:

1. Adanya pengaruh secara signifikan budaya organisasi di lingkungan YWSR terhadap kinerja para karyawan (uji parsial)
2. Adanya secara signifikan dari variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan YWSR (uji parsial).
3. Variabel budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja karyawan (Uji simultan).

SARAN

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan di atas, adapun saran untuk Yayasan Wakaf Selamat Rahayu, yaitu:

1. Pimpinan Yayasan Wakaf Selamat Rahayu
 - a. Pimpinan YWSR disarankan mampu menciptakan budaya kerja yang kondusif supaya karyawan lebih meningkatkan kinerja mereka dan lebih loyal terhadap Yayasan.
 - b. Pimpinan atau pihak terkait lebih memperhatikan pekerjaan dan tanggung jawab setiap karyawan, memperhatikan hak dan kewajiban yang berhak diperoleh karyawan seperti gaji, promosi jabatan, dan atasan yang bertanggung jawab. Adanya pemberian yang sesuai dengan apa yang sudah dikerjakan karyawan akan meningkatkan kinerja karyawan. Yayasan Wakaf Selamat Rahayu harus mengelola yayasan dengan baik supaya karyawan tetap bertahan dan setia terhadap organisasi.
2. Bagi Peneliti Selanjutnya
Penulis menyarankan untuk lebih menambah sampel penelitian dan menyertakan variabel-variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan yang belum digunakan dalam penelitian ini, misalnya: lingkungan kerja dan Kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Ahmed, Mashal. 2014. *The impact of indirect compensation on employee performance: an overview*. Jurnal ISSN vol 4.
- Anoki, H Dito, 2010, '*Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan PT, Slamet Langgeng Purbalingga Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening*', Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Diponegoro, (Online), (<http://eprints.undip.ac.id/23253/1/Lengkap.pdf>, diakses 15 Agustus)
- Golung, Hana D. 2013. *Relationship between compensation, work environment, organizational culture, and employee performance at hotel Sedona Manado*. Jurnal EMBA vol 1

- Koesmono, H Teman. 2005. *Pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sector industry pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur*. Universitas Katholik Widya Mandala, Surabaya.
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi* 10th. Edisi Indonesia. Penerbit ANDI. Yogyakarta
- Murty, Windy Aprilia. 2012. Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Perusahaan Manufaktur di Surabaya. *The Indonesian Accounting Review* Vol. 2, July 2012: 215-228.
- Robbins, Stephen P. 2002. *Perilaku Organisasi*. Edisi kelima . Jakarta: Erlangga.
- Shahzad, Fakhar dkk. 2013. *Impact of organizational culture on employee job performance : an empirical study of software house in Pakistan*. *Journal of business studies quarterly* vol 5.
- Syauta, Jack Henry et al, 2012. The Influence of Organizational Culture, Organizational Commitment to Job Satisfaction and Employee Performance (Study at Municipal Waterworks of Jayapura, Papua Indonesia). *International Journal of Business*, Volume 1 No. 1 December. 2012 PP.69-76
- Wirawan. 2009. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.
- YWSR, Profil Pondok Modern Selamat, 2010