

MODEL KINERJA BERBASIS NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI PADA PEGAWAI KANWIL KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BANTEN

Mohamad Duddy Dinantara¹, Hadyati Harras²
Universitas Pamulang, Banten
dosen00816@unpam.ac.id¹, dosen01046@unpam.ac.id²

Submitted: 26th July 2020/ **Edited:** 27th Sept 2020/ **Issued:** 01st October 2020
Cited on: Dinantara, M. D., & Harras, H. (2020). MODEL KINERJA BERBASIS
NILAI-NILAI BUDAYA ORGANISASI PADA PEGAWAI KANWIL
KEMENTERIAN AGAMA PROVINSI BANTEN. *SCIENTIFIC JOURNAL OF
REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 3(4), 371-380.
DOI: 10.5281/zenodo.4129187
<https://doi.org/10.5281/zenodo.4129187>

ABSTRACT

Building public trust is the core of public services, but currently at the Regional Office of Banten Religion Ministry, public trust has not been built. The negative stigma of society, such as lack of transparency, many civil servants who act on behalf of religion take advantage of the public's ignorance on Hajj and Umrah management, and poor management of religious education. Therefore, this study was conducted seeing to what extent the employees of Banten Religion Ministry performed, and to analyze work culture factors had an impact on performance. This study uses quantitative methods, research sample is 67 respondents, sampling technique is simple random, research instrument uses a questionnaire, and the analysis method uses linear regression. The results showed that professional work culture contributed dominantly to performance. This finding confirms that the professional working model in the Banten Religion Ministry is more prominent than other cultural values.

Keywords: Integrity, Professionalism, Innovative, Responsibility, Exemplary, Performance

PENDAHULUAN

Tuntutan reformasi birokrasi menjadi isu hangat di lingkungan pemerintahan, tidak terkecuali di lembaga Kementerian Agama. Menghadirkan tata kelola pemerintahan yang bersih menjadi *tag line* utama, pasalnya tuntutan globalisasi telah memaksa seluruh lembaga untuk menghadirkan daya saing yang sarat akan efektivitas dan efisiensi (Wahyudi, 2018). Tuntutan tersebut, secara eksplisit menyasar pada kualitas sumber daya manusia. Sebagaimana amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara pada pasal 3 juga memasukkan kinerja sebagai salah satu prinsip

Aparatur Sipil Negara disamping nilai dasar, kode etik dan kode perilaku, integritas moral dan tanggungjawab pada pelayanan publik, kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas, kualifikasi akademik, jaminan perlindungan hukum dalam melaksanakan tugas dan profesionalitas jabatan. Atas dasar hal tersebut, perbaikan menuju arah perubahan terus dilakukan melalui pemberdayaan SDM yang handal.

Berlatar belakang hal tersebut, Kanwil Kementerian Agama Provinsi Banten menyadari pentingnya fungsi SDM sebagai penggerak roda organisasi. Namun pada pelaksanaannya masih ditemukan perilaku kerja yang kurang sesuai di antaranya target tidak tercapai, penyerapan anggaran rendah, laporan tugas terlambat, tingkat produktivitas fluktuasi, kerja sama tim kurang solid, dan tindakan indisipliner lainnya.

Untuk menjawab dinamika tersebut di atas, diperlukan upaya nyata di antaranya membangun budaya organisasi. Melalui penanaman nilai-nilai, diharapkan terbentuk sebuah kepribadian matang, sehingga dalam seluruh aktivitas organisasi terlaksanakan dengan penuh kebaikan dan benar. Ini mengindikasikan, bahwa pegawai diarahkan untuk membangun kinerjanya sendiri berdasarkan nilai-nilai kebaikan kerja. Pegawai dituntun melihat relevansi kebaikan organisasi yang patut menjadi bagian hidup pegawai, sehingga dalam setiap melaksanakan tugas atau memberikan pelayanan, tercermin sikap profesional dan berintegritas.

Adam, *et al.* (2020) dan Yu & Wang (2018) menyatakan, budaya organisasi dalam falsafah organisasi adalah salah satu metode alami di dalam membangun lingkungan kerja berkinerja, apa artinya? Sejak berdirinya suatu organisasi, perusahaan telah melekatkan harapan atau kinerja yang diharapkan terbangun melalui serangkaian nilai-nilai yang ada, dalam hal ini bersumber pada pendiri organisasi. Tentu, dengan adanya nilai-nilai dasar ini, merupakan perwujudan nyata tentang bentuk kinerja yang harus dipraktekkan oleh setiap anggota organisasi, dan di saat yang sama para pimpinan dapat menilai sejauh mana kinerja kepribadian pegawai.

Paais (2018) mengemukakan, kinerja dapat terlahir jika terjadi sinkronisasi antara pikiran, hati dan tindakan. Artinya, pegawai membutuhkan nilai-nilai kebaikan yang telah ditetapkan organisasi untuk dapat menggunakan pikiran, hati dan tindakan sebagaimana diharapkan. Sepintas kita melihat pola pikir lama, yang memandang budaya organisasi adalah tindakan seragam. Namun, esensi dari nilai-nilai budaya adalah memberikan kepastian nilai terhadap pegawai tentang bagaimana mereka

bekerja, bahkan secara spesifik nilai-nilai budaya menuntut bagaimana berpikir dan bertindak. Adanya nilai-nilai ini, para pegawai menjadi ringan di dalam menjalankan tugas (Yu & Wang, 2018).

Lee & Kim (2016) berpendapat, dalam ilmu manajemen klasik budaya organisasi adalah sebuah metode di dalam mengarahkan para karyawan. Maka Lee & Kim (2016), berpandangan, artinya budaya organisasi adalah suatu cara di dalam meningkatkan kinerja, yang sudah ada sejak lama. Fakta membuktikan, perusahaan-perusahaan besar dapat maju karena menggunakan nilai-nilai budaya sebagai kontrol atas kinerja para pegawainya (Indiya, *et al.*, 2018).

LANDASAN TEORI

Beberapa nilai-nilai yang dianggap sebagai budaya organisasi di antaranya adalah nilai integritas. Integritas merujuk pada sebuah nilai-nilai kebaikan seperti sikap jujur (Dwiningwarni, 2017). Dalam sebuah organisasi, sikap integritas seperti jujur melingkupi seluruh aktivitas kerja, sehingga pembawaannya adalah komitmen. Komitmen yang dimaksud adalah, suatu tekad untuk bekerja sebaik-baiknya berdasarkan perintah, aturan, prosedur, dan sebagainya (Yendrawati & Narastuti 2016). Dalam penelitian Dwiningwarni (2017) dikatakan, secara umum nilai-nilai budaya merujuk pada nilai-nilai integritas, apa artinya? Maknanya, sikap dan perilaku kerja hendaknya relevan dengan nilai-nilai kebaikan yang telah ada dalam diri pegawai (seperti jujur, komitmen, konsisten, dan sebagainya).

Rani, dkk. (2018) mengemukakan, tidak dipungkiri tingginya motivasi kerja dan keinginan untuk mencapai tujuan (produktif atau kinerja) merupakan buah dari sebuah nilai yang melekat dalam diri (integritas) seperti rasa tanggung jawab. Di saat yang sama, integritas mendorong kejiwaan seorang pegawai untuk tetap pada jalur yang benar, dalam hal ini mematuhi aturan disiplin, patuh terhadap perintah pimpinan, dan mengamalkan nilai-nilai etis dalam sebuah kelompok kerja.

Selain integritas, sikap dan perilaku profesional di dalam dunia kerja sering dilekatkan sebagai sifat dalam sebuah budaya kerja. Maka tidak heran jika tuntutan akan keterampilan dan kemampuan menjadi bagian utama dalam kinerja. Tentu keadaan ini adalah hal yang paling logis dan wajar, pasalnya tuntutan dari bekerja adalah hasil, maka sudah sepatutnya menghadirkan keberhasilan, dan untuk berhasil maka diperlukan

sebuah sikap dan perilaku kompeten. Yakni sebuah sikap yang kaya akan pengetahuan sehingga mudah memahami suatu pekerjaan, kemudian memiliki keterampilan di dalam melaksanakan tugas. Dua komponen ini menjadi penting dalam bekerja. Turangan (2017), profesional merupakan sikap yang menunjukkan luasnya pengetahuan dan tingginya keterampilan. Keduanya melekat sebagai satu kesatuan. Di mana seseorang profesional akan menunjukkan kelasnya sebagai orang yang berilmu, dan hal tersebut terlihat jelas dalam kemampuan berkomunikasi (menjelaskan, diskusi, menyampaikan pendapat, dan sebagainya) dan terlihat dalam setiap pelaksanaan tugas yakni mampu mencapai target, mampu menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien.

Hal senada dikemukakan oleh Waterkamp, dkk. (2017), meskipun kata profesional tidak tertulis dalam sebuah peraturan kerja, namun secara alamiah para pegawai profesional akan senantiasa menunjukkan kualitas diri dengan menghadirkan hasil-hasil kerja yang baik, karenanya tujuan-tujuan perusahaan tercapai. Bahkan dalam banyak kajian, profesional dalam bekerja adalah faktor utama bagi sebuah kinerja. Hubungannya sangat dekat dan erat, sehingga kemungkinan kinerja akan sangat tinggi jika faktor profesional telah melekat pada diri pegawai.

Nilai-nilai budaya lain seperti tanggung jawab, juga memiliki peran tersendiri dalam meningkatkan kinerja. Tanggung jawab kaitannya dengan kinerja berarti sikap komit untuk senantiasa totalitas dalam bekerja, tuntas, konsekuen, dan berani menghadapi masalah. Mukrodi (2018), meskipun tanggung jawab tidak nyatakan secara tertulis, namun para pimpinan cenderung menuntut kepada para pegawainya untuk bekerja dengan sungguh-sungguh dan menghadirkan hasil yang terbaik. Hal tersebut, menjelaskan bahwa tanggung jawab kaitannya dengan kinerja bersifat moril, di mana emosional pegawai dituntut untuk menghadirkan sikap-sikap yang dibutuhkan dalam bekerja produktif (kerja keras, mandiri, percaya diri, dan sebagainya).

Korompis, et, al. (2017) menyatakan, dalam bekerja tidak hanya menuntut perilaku, namun juga sikap, di antaranya sikap komitmen, tanggung jawab, loyal, dan sebagainya. Sikap tanggung jawab sering dituntut pada saat pelaksanaan tugas, tidak jarang para pimpinan memberikan supervisi dan pengawasan agar pegawainya konsisten dalam menjalankan tugas yang diberikan. Selain itu pimpinan melihat, sikap tanggung jawab perlu ditekankan, karena potensinya di dalam mencapai tujuan-tujuan yang telah ditetapkan sangat besar.

Nilai budaya organisasi yang juga dipandang penting dalam menunjukkan sebuah kinerja adalah inovasi. Secara bahasa kata inovasi merujuk pada hal-hal baru. Dalam penelitian ini inovasi dimaknai sebagai upaya atau tindakan yang dapat menghadirkan efektivitas dan efisiensi. Efektif sendiri memiliki terjemahan sebagai suatu tindakan yang relevan dengan prosedur dan perintah, dengan demikian tujuan organisasi tercapai. Sedangkan efisien diterjemahkan sebagai suatu upaya memanfaatkan seluruh sumber daya organisasi untuk mencapai target-target yang ditetapkan. Chalifa & Nugrohoseno (2018) menjelaskan, perilaku inovatif sangat dibutuhkan dalam pencapaian tugas, namun demikian perilaku ini sangat bergantung pada tingkat kecerdasan pegawai.

Pernyataan di atas, menjadi isyarat, bahwa sikap inovatif penting bagi pencapaian tujuan, dan tercapainya tujuan mengindikasikan baiknya kinerja. Namun demikian, budaya inovasi ini tergolong satu sikap yang sulit, sehingga membutuhkan sumber daya yang besar, termasuk waktu dan keterlibatan pimpinan. Dalam riset Sujarwo, & Wahjono (2017) dijelaskan, perilaku kerja inovatif memiliki kontribusi nyata terhadap kinerja, bahkan korelasinya sangat besar. Hal ini menjelaskan, perilaku inovasi secara langsung dapat mempengaruhi seberapa baik tugas dikerjakan, diselesaikan, dan hasil sesuai harapan.

Berikutnya nilai budaya yang juga dinilai sangat penting adalah keteladanan. Makna keteladanan dalam bekerja adalah suatu sikap dan perilaku yang dapat mempengaruhi orang lain agar melakukan hal yang sama, bisa dibilang seperti contoh atau referensi. Tentu, sikap ini sangat membantu pimpinan di dalam menciptakan lingkungan yang kondusif. Di mana setiap orang akan saling mendorong dan mengajak untuk maju bersama, dengan saling berbagi dan berlomba-lomba melakukan kebaikan. Dalam tinjauan kinerja, faktor ini termasuk variabel psikologis, di mana pengaruhnya tidak secara langsung berpengaruh kepada hasil kerja, melainkan pada keadaan yang memungkinkan kinerja tercapai.

METODE PENELITIAN

Keniscayaan dalam sebuah riset adalah metode. Pasalnya, metode adalah inti dari cara seorang peneliti dapat melakukan sebuah penelitian dengan baik dan benar. Begitupun dalam penelitian ini, digunakan beberapa cara ilmiah untuk dapat menyelesaikan penelitian, di antaranya:

1. Menggunakan pendekatan kuantitatif.
2. Teknik analisis menggunakan analisis regresi.
3. Teknik sampel menggunakan acak sederhana.
4. Secara keseluruhan jumlah populasi berjumlah 139, termasuk unsur pimpinan. Namun, yang bersedia mengisi kuesioner sejumlah 67 pegawai. Dengan demikian, unit analisis dalam penelitian ini sebanyak 67 sampel.
5. Parameter yang digunakan dalam kuesioner penelitian menggunakan skala *likert*.

HASIL PENELITIAN

Tabel 1. Uji Hipotesis

Variabel Terikat	Variabel Bebas	Koefisien Regresi	t_{hitung} / F_{hitung}	Hasil uji
Kinerja	Nilai budaya integritas	0,210	2,052	Signifikan
	Nilai budaya profesionalitas	0,388	3,359	Signifikan
	Nilai budaya inovatif	0,008	0,071	Tidak Signifikan
	Nilai budaya tanggung jawab	0,156	1,190	Tidak Signifikan
	Nilai budaya keteladanan	0,161	1,342	Tidak Signifikan
	Pengaruh simultan	$R^2 = 0.410$	10.154	Signifikan

Sumber : Data Penelitian, 2020

Keterangan: $t_{tabel} = 2.011$; $F_{tabel} = 2.80$

Berdasarkan hasil analisis di atas, maka dapat diuraikan penjelasan sebagai berikut:

1. Secara statistik nilai budaya integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,210. Makna dari temuan ini adalah:
 - a. Secara matematis, makna nilai pengaruh regresi sebesar 0,210 berarti bahwa sikap integritas yang tertanam memiliki potensi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika, sikap integritas meningkat sebesar satu satuan (secara matematis), maka berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,210.
 - b. Secara teoritis, temuan ini bermakna, senyatanya temuan ini mengonfirmasi kebenaran teori, yang menyatakan bahwa sikap integritas dapat mendorong lahirnya perilaku kerja yang terkendali sehingga berpengaruh terhadap peningkatan kinerja.
2. Secara statistik nilai budaya profesionalitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,388.

- a. Secara matematis, makna nilai pengaruh regresi sebesar 0,388 berarti bahwa sikap profesional yang melekat pada diri memiliki potensi yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Jika, sikap profesional ini meningkat sebesar satu satuan (secara matematis), maka berpeluang besar meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,388.
- b. Secara teoritis, temuan ini bermakna, senyatanya temuan ini mengonfirmasi kebenaran teori, yang menyatakan bahwa sikap profesional dalam bekerja dapat mendorong lahirnya perilaku kerja yang mumpuni dan teruji, sehingga dapat melahirkan manfaat yang dapat dirasakan oleh banyak pihak.
3. Secara statistik nilai budaya inovasi berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,008.
 - a. Secara matematis, makna nilai pengaruh regresi sebesar 0,008 berarti jika, model kerja inovasi ini meningkat sebesar satu satuan (secara matematis), maka berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,008.
 - b. Secara teoritis, temuan ini tidak mengonfirmasi logika teori, apa artinya? Maksudnya ada banyak dimensi dan kondisi yang berbeda pada objek penelitian dengan logika teori, sehingga hasilnya belum sejalan dengan apa yang seharusnya. Tentu temuan ini, dapat menjadi salah satu bahan diskusi, guna memperjelas peran nilai budaya inovasi bagi pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Banten di dalam meningkatkan kinerja.
4. Secara statistik nilai budaya tanggung jawab berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,156.
 - a. Secara matematis, makna nilai pengaruh regresi sebesar 0,156 berarti jika sikap tanggung jawab ini meningkat sebesar satu satuan (secara matematis), maka berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,156.
 - b. Secara teoritis, temuan ini tidak mengonfirmasi logika teori, apa artinya? Maksudnya ada banyak dimensi dan kondisi yang berbeda pada objek penelitian dengan logika teori, sehingga hasilnya belum sejalan dengan apa yang seharusnya. Tentu temuan ini, dapat menjadi salah satu bahan diskusi, guna memperjelas apa-apa saja bentuk sikap dan perilaku tanggung jawab di dalam melaksanakan tugas.

5. Secara statistik nilai budaya keteladanan berpengaruh namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien regresi sebesar 0,161.
 - a. Secara matematis, makna nilai pengaruh regresi sebesar 0,161 berarti jika sikap teladan meningkat sebesar satu satuan, maka berpotensi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,161.
 - b. Secara teoritis, temuan ini tidak mengonfirmasi logika teori, apa artinya? Maksudnya ada banyak dimensi dan kondisi yang berbeda pada objek penelitian dengan logika teori, sehingga hasilnya belum sejalan dengan apa yang seharusnya. Tentu temuan ini, dapat menjadi salah satu bahan diskusi, guna memperjelas peran keteladanan bagi pegawai Kanwil Kemenag Provinsi Banten di dalam meningkatkan kinerja.
6. Secara statistik nilai budaya integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai kontribusi sebesar 0,410. Artinya variabel nilai budaya integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan memiliki peluang sebesar 41% untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan kata lain, ini adalah nilai prediksi yang dimungkinkan terjadi jika nilai budaya integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan meningkat secara bersama-sama. Secara teoritis makna kontribusi sebesar 41% menjelaskan peran dari variabel budaya integritas, profesionalitas, inovasi, tanggung jawab, dan keteladanan dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Di mana, kinerja dalam kajian ini sangat dipengaruhi oleh; 1) sikap integritas, sikap pegawai dalam mengamalkan nilai-nilai kebaikan dan kebenaran (sebagaimana ditetapkan oleh Kanwil Kemenag Provinsi Banten). 2) sikap profesional, yakni para pegawai bekerja didasari oleh pengetahuan dan kompetensi, sehingga pekerjaan terlaksana dengan lancar dan hasil kerja sesuai tujuan. 3) sikap inovatif, yakni upaya nyata di dalam mewujudkan efektivitas dan efisiensi. 4) sikap tanggung jawab, yakni kesungguhan di dalam menjalankan tugas sesuai deskripsi tugas. 5) sikap teladan, yakni senantiasa bersikap dan bekerja dengan mengedepankan etika dan moral, sehingga melahirkan citra atau persepsi positif bagi khalayak banyak.

KESIMPULAN

Nilai budaya profesional menjadi indikator utama di dalam menjelaskan kinerja pegawai di lingkungan Kanwil Kemenag Provinsi Banten. Artinya, hal mendasar dan menjadi tolak ukur baik atau tidaknya kinerja seseorang pegawai sangat ditentukan oleh sikap dan perilaku profesional. Sikap profesional yang dimaksud merujuk pada sistematis dan konsistensi. Sedangkan perilakunya merujuk pada keterampilan dan keahlian. Terbentuknya sikap dan perilaku profesional itulah menjadi tolak ukur pertama bagi kinerja pegawai.

Nilai budaya integritas menjadi faktor kedua yang terbukti mempengaruhi kinerja. Artinya, dalam bekerja diperlukan keseimbangan antara kemampuan dengan kepribadian. Artinya, bersikap dan berperilaku baik dapat memperkuat perilaku kerja benar. Bahkan secara faktual, integritas di lingkungan pemerintahan menjadi isu yang paling disorot oleh masyarakat, hal ini berkaitan dengan penyelenggaraan pemerintahan yang baik (*good governance*)

Nilai budaya tanggung jawab dan keteladanan terbukti menjadi indikator yang belum optimal dalam membangun kinerja, apa maknanya? Kinerja yang dibangun berdasarkan kepribadian sangat subjektif, dan sulit untuk diorganisasi secara formal, terlebih sikap keteladanan ini murni wilayah pribadi masing-masing pegawai. Sedangkan nilai budaya inovatif menjadi satu-satunya faktor yang paling lemah. Fakta ini menjelaskan, membentuk sikap dan perilaku inovatif atau kreatif bukanlah hal mudah, terlebih ini akan berkaitan dengan tingkat kecerdasan dan keterampilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Adam, A., Yuniarsih, T., Ahman, E., & Kusnendi, K. (2020, February). The Mediation Effect of Organizational Commitment in the Relation of Organization Culture and Employee Performance. In *3rd Global Conference On Business, Management, and Entrepreneurship (GCBME 2018)* (pp. 260-264). Atlantis Press.
- Chalifa, N., & Nugrohoseno, D. (2018). Pengaruh Berbagi Pengetahuan terhadap Kinerja Karyawan melalui Kerja Tim. *BISMA (Bisnis dan Manajemen)*, 7(1), 1-8.
- Dwiningwarni, S. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Dengan Pendekatan Integritas, Etos Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Organisasi. *Eksis: Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 12(2), 149-160.
- Indiya, G. D., Obura, J., & Mise, J. K. (2018). Effect of Organization Culture on organization performance on Public Universities in Kenya. *European Scientific Journal*, 14(19), 15-35.

- Korompis, R. C., Lengkong, V. P., & Walangitan, M. D. (2017). Pengaruh Sikap Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Bank Negara Indonesia (Persero) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Lee, Y. B., & Kim, S. H. (2016). Mediating effect of the knowledge sharing in the relationship among self-efficacy, organization culture, and team performance. *Journal of Korean Library and Information Science Society*, 47(4), 219-239.
- Mukrodi, M. (2018). The Commitment Analysis Of Religion Ministry In Banten Province. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 161-170.
- Paais, M. (2018). Effect of Work Stress, Organization Culture and Job Satisfaction toward Employee Performance in Bank Maluku. *Academy of Strategic Management Journal*, 17(5), 1-12.
- Rani, F. K., Lambey, L., & Pinatik, S. (2018). Pengaruh Integritas, Kompetensi, Dan Profesionalisme Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Bagian Akuntansi Pada Pt. Bank Mandiri (Persero) Tbk Manado. *Going Concern: Jurnal Riset Akuntansi*, 13(03).
- Shaari, N. (2019). Organization Culture As The Source Of Competitive Advantage. *Asian Journal of Research in Education and Social Sciences*, 1(1), 26-38.
- Sujarwo, A., & Wahjono, W. (2017). Pengaruh motivasi kerja dan perilaku inovatif terhadap kinerja karyawan dengan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (studi kasus pada LKP Alfabank Semarang). *INFOKAM*, 13(1).
- Turangan, J. K. (2017). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Guru Di SMA Negeri 1 Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(2).
- Wahyudi, W. (2018). The Influence of Emotional Intelligence, Competence and Work Environment on Teacher Performance of SMP Kemala Bhayangkari Jakarta. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 1(2), 211-220.
- Waterkamp, C. I., Tawas, H. N., & Mintardjo, C. (2017). Pengaruh Profesionalisme, Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Rakyat Indonesia (PERSERO) Cabang Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 5(3).
- Yendrawati, R., & Narastuti, N. R. (2016). Pengaruh Integritas, Obyektivitas, Kerahasiaan, dan Kompetensi Terhadap Kinerja Auditor Pemerintah. *Journal of Accounting and Investment*, 15(1), 28-35.
- Yu, S. O., & Wang, Y. (2018). AN ANALYSIS OF THE RELATIONSHIP BETWEEN ORGANIZATION CULTURE AND PERFORMANCE: CASE STUDY OF A CHINESE UNIVERSITY. *Social work and education*, 5(2), 121-133.