

Pengaruh Implementasi Budaya Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung

Adinda Shella All'Anugrah

Program Studi Manajemen, Universitas Islam Bandung, Bandung, Jalan Tamansari No.1 Bandung 40116

Abstrak. RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung menyadari bahwa Sumber Daya Manusia memegang peranan penting dalam melancarkan kegiatan operasional perusahaan. Agar karyawan memiliki sikap positif terhadap pekerjaannya, perusahaan harus mengetahui faktor – faktor apa saja yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan pada perusahaan. Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan cara memenuhi kebutuhan sumber daya tersebut berupa pengelolaan budaya kerja. Dengan kata lain memberikan pedoman atau panduan kepada karyawan dalam bekerja dan berperilaku. Dengan pengelolaan budaya kerja yang baik dan benar maka Sumber Daya Manusia tersebut akan merasa puas dengan apa yang telah diterapkan dan diberikan oleh organisasi kepadanya. Berkaitan dengan hal tersebut diatas, yang menjadi permasalahan dalam penelitian ini adalah “bagaimana budaya kerja, bagaimana kinerja karyawan, seberapa besar pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Pada penelitian ini penyusun menyimpulkan dengan menyebarkan kuesioner. Sebagai sampel penelitian diambil 40 orang karyawan dari keseluruhan 40 orang karyawan. Penyusun melakukan analisis terhadap data yang dikumpulkan dengan bantuan SPSS for Window version 18,0. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa tingkat budaya kerja dan kinerja karyawan tinggi. Berdasarkan hasil pengelolaan kuesioner, budaya organisasi berpengaruh cukup tinggi terhadap kepuasan kerja karyawan dengan R Square 44,5%. Berarti kepuasan kerja karyawan dipengaruhi budaya organisasi sebesar 44,5% dan sisanya 55,5% dipengaruhi faktor lain.

Kata Kunci : *budaya kerja, kinerja karyawan*

A. Pendahuluan

Suatu instansi didirikan karena mempunyai tujuan yang ingin dicapai. Dalam mencapai tujuannya setiap instansi dipengaruhi oleh perilaku dan sikap orang-orang yang terdapat dalam instansi tersebut. Keberhasilan untuk mencapai tujuan tersebut tergantung kepada keandalan dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan unit-unit kerja yang terdapat di instansi tersebut, karena tujuan instansi dapat tercapai hanya dimungkinkan karena upaya para pelaku yang terdapat dalam setiap instansi.

Organisasi merupakan suatu sistem yang saling mempengaruhi satu sama lain, apabila salah satu dari sub sistem tersebut rusak, maka akan mempengaruhi sub-sub sistem yang lain. Sistem tersebut dapat berjalan dengan semestinya jika individu-individu yang ada di dalamnya berkewajiban mengaturnya, yang berarti selama anggota atau individunya masih suka dan melaksanakan tanggung jawab sebagaimana mestinya maka organisasi tersebut akan berjalan dengan baik.

Sumber Daya Manusia (pegawai) merupakan unsur yang strategis dalam menentukan sehat tidaknya suatu organisasi. Pengembangan SDM yang terencana dan berkelanjutan merupakan kebutuhan yang mutlak terutama untuk masa depan organisasi. Dalam kondisi lingkungan tersebut, manajemen dituntut untuk mengembangkan cara baru untuk mempertahankan pegawai pada produktifitas tinggi serta mengembangkan potensinya agar memberikan kontribusi maksimal pada organisasi. Masalah sumber daya manusia yang kelihatannya hanya merupakan masalah intern dari suatu organisasi sesungguhnya mempunyai hubungan yang erat dengan masyarakat luas sebagai pelayanan publik yang diukur dari kinerja.

Manajemen sumber daya manusia merupakan sarana untuk meningkatkan kualitas manusia, dengan memperbaiki sumber daya manusia, meningkatkan pula kinerja dan daya hasil organisasi, sehingga dapat mewujudkan pegawai yang memiliki disiplin dan kinerja yang tinggi sehingga diperlukan pula peran yang besar dari pimpinan organisasi. Dalam meningkatkan kinerja pegawai diperlukan analisis terhadap faktor-faktor yang mempengaruhinya dengan memperhatikan kebutuhan dari para pegawai, diantaranya adalah terbentuknya budaya organisasi yang baik dan terkoordinasi.

Setiap individu selalu mempunyai sifat yang berbeda satu dengan yang lainnya. Sifat tersebut dapat menjadi ciri khas bagi seseorang sehingga kita dapat mengetahui bagaimana sifatnya. Sama halnya dengan manusia, organisasi juga mempunyai sifat-sifat tertentu. Melalui sifat-sifat tersebut kita juga dapat mengetahui bagaimana karakter dari organisasi tersebut. Sifat tersebut kita kenal dengan budaya organisasi atau *organization culture*. Budaya-budaya yang dimiliki oleh setiap suku bangsa memiliki sistem nilai dan norma dalam mengatur masing-masing anggotanya dari suku bangsa tersebut maupun orang yang berasal dari suku lain, dengan demikian dapat dikatakan bahwa suatu organisasi juga memiliki budaya yang mengatur bagaimana anggota-anggotanya untuk bertindak.

Budaya memberikan identitas bagi para anggota organisasi dan membangkitkan komitmen terhadap keyakinan dan nilai yang lebih besar dari dirinya sendiri. Meskipun ide-ide ini telah menjadi bagian budaya itu sendiri yang bisa datang di manapun organisasi itu berada. Suatu organisasi budaya berfungsi untuk menghubungkan para anggotanya sehingga mereka tahu bagaimana berinteraksi satu sama lain. Maka dari itu kita perlu menciptakan budaya organisasi.

Seperti yang kita tahu budaya organisasi mempunyai keterkaitan dengan kinerja dimana budaya itu sendiri adalah sesuatu atau nilai – nilai yang dibuat oleh perusahaan agar karyawan mengikutinya. Budaya organisasi berpengaruh pada perilaku karyawan itu sendiri. Didalam budaya organisasi itu sendiri ada yang dinamakan budaya kerja, budaya kerja itu adalah seperangkat asumsi atau keyakinan, nilai- nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal. Menurut Nawawi (2003) budaya kerja merupakan kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sanksi yang tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Peran budaya kerja mempunyai peran yang sangat besar dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Peran budaya budaya diantaranya identitas organisasi yang berisi satu set karakteristik yang melukiskan organisasi dan membedakannya dengan organisasi yang lain, menyatukan organisasi merupakan *lem normative* yang merekatkan unsur-unsur organisasi menjadi satu, reduksi konflik memperkecil perbedaan dan terjadinya konflik diantara anggota organisasi, komitmen kepada anggota organisasi dan kelompok ini akan mengembangkan rasa memiliki dan komitmen tinggi terhadap organisasi dan kelompok kerjanya, menciptakan konsistensi, budaya kerja menciptakan konsistensi berpikir, berperilaku, dan merespon lingkungan organisasi.

Dalam menegakkan komitmen berarti mengaktualisasikan budaya kerja secara total. Jika sebagian dari karyawan ternyata berkomitmen rendah maka berarti ada gangguan terhadap budaya. Karena itu sosialisasi dan internalisasi budaya kerja sejak

karyawan masuk ke perusahaan seharusnya menjadi program utama. Selain itu pengembangan sumberdaya manusia karyawan utamanya yang menyangkut kecerdasan emosional dan kecerdasan sosial harus menjadi prioritas disamping ketrampilan teknis. Jika tidak diprogramkan secara terencana, maka pengingkaran pada komitmen sama saja memperlihatkan adanya kekeroposan suatu organisasi. Penurunan kredibilitas atau kepercayaan terhadap karyawan pada gilirannya akan mengakibatkan hancurnya kredibilitas perusahaan itu sendiri. Dan ini akan memperkecil derajat loyalitas pelanggan dan mitra bisnis kepada perusahaan tersebut.

Dari peran – peran tersebut kita dapat mengubah perilaku karyawan itu sendiri. Pada penelitian yang saya teliti budaya kerja pada Rumah Sakit Hasan Sadikin itu sendiri terlihat perbedaan seperti kurang ramahnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat, lebih mengutamakan ekonomi menengah keatas dibanding ekonomi menengah kebawah dan kurangnya disiplin pada karyawan sehingga mengakibatkan tujuan organisasi itu tidak tercapai, karena karyawan merupakan faktor penentu sukses tidaknya suatu organisasi.

Rumah Sakit Hasam Sadikin Bandung dalam hal melakukan pembangunan kesehatan tentunya harus didukung dengan kemampuan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas. Untuk itu perlu adanya pengembangan SDM sehingga dapat memberikan kinerja yang maksimal dalam melaksanakan tugasnya. Banyak faktor yang mempengaruhinya dan salah satunya adalah budaya kerja dalam organisasi tersebut.

Seperti yang telah disebutkan bahwa budaya kerja dapat mendukung tingkat kinerja karyawan dari suatu organisasi. Menurut pengamatan penulis, budaya kerja pada Rumah Sakit Hasan Sadikin tidak begitu diperhatikan oleh aparat yang ada, sehingga kinerja organisasi sangat tergantung pada model dan gaya kepemimpinan. Lain pemimpin, lain juga tingkat kinerja pegawainya. Organisasi ini seperti tidak memiliki karakteristik positif yang harusnya terus dijaga dan dipertahankan siapapun juga pemimpinya. Dengan latar belakang tersebut maka penulis tertarik untuk mengkaji tentang Implementasi Budaya kerja pada Rumah Sakit Hasam Sadikin Bandung.

Berdasarkan paparan singkat diatas menarik perhatian penulis untuk melakukan sebuah penelitian yang berjudul “**Pengaruh Implementasi Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bagian Sumber Daya Manusia Di RSUP Dr. Hasan Sadikin, Bandung**”.

B. Kajian Pustaka

2.1 Budaya Kerja

Budaya organisasi disebut juga budaya perusahaan, Budaya perusahaan sering juga disebut budaya kerja, karena tidak bisa dipisahkan dengan kinerja (performance) Sumber Daya Manusia (SDM); makin kuat budaya perusahaan, makin kuat pula dorongan untuk berprestasi.

Oleh karena suatu organisasi terbentuk dari kumpulan individu yang berbeda baik sifat, karakter, keahlian, pendidikan, dan latar belakang pengalaman dalam hidupnya, perlu ada pengakuan pandangan yang akan berguna untuk pencapaian misi dan tujuan organisasi tersebut, agar tidak berjalan sendiri-sendiri.

Penyatuan pandangan dari Sumber Daya Manusia (SDM) di dalam perusahaan ini diperlukan dalam bentuk ketegasan dari perusahaan, yang dituangkan dalam bentuk budaya kerja yang akan mencerminkan spesifikasi dan karakter perusahaan tersebut. Budaya kerja ini akan menjadi milik dan pedoman bagi seluruh lapisan individu yang

ada di dalam perusahaan/organisasi tersebut dalam menjalankan tugasnya. Budaya kerja inilah yang sering kita dengar sekarang dengan istilah *Corporate Culture*.

2.2 Kinerja Karyawan

Kinerja berasal dari kata (*job performance*) atau (*actual performance*) yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang di capai oleh seseorang. Kinerja adalah suatu fungsi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Kinerja seseorang sangat tergantung pada kontribusinya di perusahaan meliputi, kemampuannya, keinginannya serta cara motivasi diri sendiri untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik. Kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas serorang karyawan maupun organisasi secara keseluruhan yang mengacu pada pekerjaan yang diberikan dan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja juga merupakan hasil kerja sama antar individu dalam perusahaan. Kinerja individu seseorang yang baik akan berdampak baik kepada perusahaan. Namun kinerja yang baik tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dari individu itu sendiri dalam menyelesaikan tugasnya dengan baik namun dipengaruhi juga oleh dukungan dan lingkungan sekitar perusahaan.

2.3 Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, oleh karena itu rumusan masalah penelitian biasanya disusun dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2005 : 51).

Berdasarkan permasalahan yang telah uraikan. untuk menjawab identifikasi masalah, maka penulis dapat merumuskan suatu hipotesis sebagai berikut:
“Terdapat pengaruh implementasi budaya kerja terhadap kinerja karyawan”

C. Metode

Penelitian ini menggunakan analisis deskriptif dan verifikatif, menurut **sugiyono (2009:29)** statistik yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang di teliti melalui data sampel atau populasi sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum.

Metode analisis data yang dilakukan adalah :

1. Metode deskriptif, yaitu metode pembahasan masalah dengan memaparkan, menafsirkan dan menulis suatu keadaan atau peristiwa kemudian menganalisis serta mengambil kesimpulan dari masalah yang di bahas.
2. Metode verifikatif yaitu, metode untuk menguji hipotesis dengan menggunakan perhitungan statistik. Dalam hal ini dihitung koefisien korelasi antara variabel budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y) dan uji signifikansi yang menunjukkan tingkat kebenaran dari hasil pengujian hipotesis, serta uji determinasi untuk mengetahui berapa besar presentasi pengaruh variabel budaya organisasi (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Metode atau teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan cara menyebarkan kuesioner kepada seluruh karyawan sumber daya manusia sebanyak 40 orang dan mencatat dokumentasi yang dapat menunjang penelitian. Kuesioner merupakan daftar pertanyaan yang disebarkan kepada seluruh responden (daftar pertanyaan yang diajukan sesuai dengan pokok permasalahan yang diteliti). Dokumentasi dilakukan dengan cara mencatat dokumen yang dianggap penting untuk menunjang penelitian. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala likert. Skala likert digunakan untuk mengukur jawaban dari setiap responden melalui kuesioner. Kuesioner yang dipergunakan dalam penelitian ini menggunakan lima alternatif jawaban yang harus dipilih oleh responden dengan

pemberian bobot sesuai dengan item yang disusun dan dalam penelitian bobot yang dipergunakan adalah satu sampai lima.

D. Hasil dan Pembahasan

a. Uji Signifikansi

Uji signifikan bertujuan untuk mengetahui signifikan atau tidaknya koefisien regresi (*R Square*). Adapun untuk menentukan kriteria signifikan atau tidaknya koefisien regresi, yaitu sebagai berikut.

- Jika Signifikansi hitung $> 0,05$, maka H_0 diterima
- Jika signifikansi hitung $< 0,05$ maka H_0 ditolak

Berikut merupakan hasil dari pengolahan data dengan bantuan program SPSS version 17.0

Tabel 4.46
Nilai t Hitung

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	22.837	10.002		2.283	.028
	Budaya_kerja	.958	.174	.667	5.519	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_karyawan

Berdasarkan pada tabel 4.46 diatas pengujian hipotesis dengan menggunakan uji t hitung, diketahui bahwa nilai uji t hitung variabel budaya kerja sebesar 5,519 dengan demikian karena nilai t hitung $> t$ tabel yaitu 2,02. Artinya, terdapat pengaruh antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan ke-2 uji tersebut, maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%, yang berada pada kriteria cukup. Artinya Terdapat pengaruh yaitu sebesar 0,445 atau sebesar 44,5%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia. Sesuai dengan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sig (0,000) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dengan demikian H_a diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yaitu berdasarkan hasil dari uji-t diperoleh nilai t hitung 5,519 $> 2,02$ dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUP Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia.

Sebelum melakukan pengolahan data untuk mengukur tingkat pengaruh dengan analisis regresi, maka data hasil kuisioner yang berupa data ordinal harus terlebih dahulu di rubah menjadi interval melalui uji validitas dan uji reliabilitas. Hasil uji validitas variabel budaya kerja dapat dilihat pada Tabel 3.84 hasil uji validitas kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.5, sedangkan hasil perhitungan reliabilitas variabel budaya kerja dapat dilihat pada Tabel 3.6 dan hasil perhitungan reliabilitas variabel kinerja karyawan dapat dilihat pada Tabel 3.7.

Setelah melalui tahap itu maka dilakukan pengolahan data untuk mengukur pengaruh dengan menggunakan program *SPSS for windows version 17.0* maka akan didapat output yang terdapat pada tabel 4.40 sebagai berikut.

Tabel 4.45
Pengaruh Budaya Kerja dengan Kinerja Karyawan

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.667 ^a	.445	.430	9.95964

a. Predictors: (Constant), Budaya_kerja

Tabel diatas menunjukkan informasi sebagai berikut:

1. Besarnya pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan sebesar 44,5%, berada dalam kriteria cukup dengan melihat pada nilai R sebesar 66,7% artinya budaya kerja yang terjadi di RSUP Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia cukup mempengaruhi kinerja karyawan.
2. Besarnya pengaruh faktor lain diluar budaya kerja terhadap kinerja karyawan adalah 55,5% yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

E. Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah penulis lakukan, maka peneliti dapat mengambil beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Budaya Kerja pada RSUP Dr.Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai tinggi. Hal ini dapat dilihat dari skor skala nilai rata-rata dimensi budaya yaitu 3,65 yang mana rata-rata termasuk kedalam kategori tinggi. Ini berarti bahwa budaya kerja pada RSUP Dr.Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia dapat dikategorikan sangat baik. Artinya budaya kerja yang telah diterapkan oleh RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia dapat diterima oleh seluruh karyawan.
2. Kinerja Karyawan pada RSUP Dr.Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia menunjukkan bahwa sebagian besar responden cenderung memberikan nilai sangat baik. Hal ini dapat dilihat dari skor rata-rata dimensi kinerja karyawan yaitu 4,25 yang mana rata-rata termasuk kedalam kategori sangat baik, artinya karyawan RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat.
3. Terdapat pengaruh yaitu sebesar 0,445 atau sebesar 44,5%. Hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang cukup antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan di RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia. Sesuai dengan hasil uji signifikansi diperoleh hasil sig (0,000) < 0,05 maka Ho ditolak dengan demikian Ha diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara budaya kerja terhadap kinerja karyawan. Selanjutnya yaitu berdasarkan hasil dari uji-t diperoleh nilai t hitung 5,519 > 2,02 dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima, artinya terdapat pengaruh antara Budaya Kerja terhadap Kinerja karyawan pada RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia.

5.2 Saran

1. RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia telah menerapkan budaya kerja yang baik dan sesuai sebagai acuan para karyawannya dalam meningkatkan kinerja dalam bekerja. Diharapkan kedepannya, penerapan budaya kerja lebih ditingkatkan lagi agar benar-benar dapat meningkatkan mutu pekerjaan menjadi lebih baik.
2. Kinerja Karyawan RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia juga dapat mendukung karena turut dipengaruhi oleh budaya kerja yang kuat. Karena budaya kerja yang kuat akan membantu perusahaan memberikan kepastian bagi seluruh sumber daya manusia untuk berkembang bersama perusahaan dan bersama-sama meningkatkan kegiatan usaha dalam menghadapi persaingan. Budaya kerja juga dapat meningkatkan kinerja karyawan, apabila budaya kerja meningkat maka kinerja karyawan juga ikut meningkat. Diharapkan kedepannya kinerja pegawai tetap dipertahankan dan lebih ditingkatkan demi tercapainya tujuan organisasi sehingga memberikan pengaruh yang positif kepada instansi.
3. Dari 40 orang karyawan yang seluruhnya di dominasi oleh yang berpengalaman dibidangnya, diharapkan agar mereka mau memberikan pengalaman dan mengayomi karyawan yang lebih muda sehingga dapat memberikan nilai-nilai positif terutama nilai-nilai yang terdapat pada perusahaan itu sendiri. Karyawan yang lebih muda dapat mengadopsi nilai-nilai positif yang nantinya akan dilanjutkan kepada generasi penerus organisasi pada RSUP Dr. Hasan Sadikin Bandung Bagian Sumber Daya Manusia.
4. Jika skripsi ini dijadikan bahan referensi disarankan lebih baik dikaji kembali karena peneliti sadar bahwa skripsi ini masih jauh dari sempurna sehingga kemungkinan saran dan kesimpulan masih banyak kelemahan mengingat kemampuan peneliti yang masih kurang karena baru pertama kali melakukan penelitian.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A. Anwar Prabu. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manulang, M. 1988. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 1. BBPE: Yogyakarta
- Mathis, Robert L. .2002. *Managemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Salemba Empat.
- Suyadi, Prawirosentono 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, Yogyakarta.
- Tika, Moh. Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta : Bumi Aksara
- Triguno. 2004. *Budaya Kerja: Menciptakan Lingkungan Yang Kondusif Untuk Meningkatkan Produktifitas Kerja*, Ed. PT. Golden Trayon Press, Jakarta.
- Muluk, Mujibur Rahman Khairul (1994). *Budaya Pelayanan Organisasi Publik (Kasus pada Rumah Sakit X di Malang*.
- Singgih Santoso, 2001, *SPSS Versi 10 Mengolah Data Statistik Secara Profesional*, PT. Alex Media Komputindo, Jakarta
- Timpe, 2004, *Seri Manajemen Sumber Daya Manusia "Kinerja"*
- Denison, Daniel R. 1990. *Corporate Culture and Organizational Efektiveness*. New York: John Wiley & Sons

- Eric W. MacIntosh 2008. *The Influence of organizational culture on job satisfaction and intention to leave*
- Gomes, Faustino Cardoso (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset
- Hani Handoko, 1995, “*Manajemen Personalia dan SDM*”, Edisi ke dua, BPFE, Yogyakarta
- Hasibuan, M. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara
- Sutanto, Aftoni, 2002, *Peran Budaya Organisasi untuk Meningkatkan Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, Benefit, Vol 6, No.2.*
- Sobirin, Achmad 2007. *Budaya Organisasi Pengertian, Makna dan Aplikasinya Dalam Kehidupan Organisasi*. Yogyakarta : IIPP STIM YKPN
- Rizka Pratiwi (2012) *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*
- Tika, Moh. Pabunda (2006) *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Jakarta : Bumi Aksara
- Velly Angelia M, 2011. *Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Telekomunikasi Indonesia Regional VII Makassar*. Skripsi Fakultas Ekonomi Universitas Hasanuddin Makassar.