



SKRIPSI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT PUSAT ANGKATAN DARAT
GATOT SOEBROTO JAKARTA
TAHUN 2017**

OLEH :

**ESTI NURISTA
1305015045**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
JAKARTA
2017**

SKRIPSI



UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PROF. DR. HAMKA

**HUBUNGAN BUDAYA ORGANISASI DENGAN KINERJA
PERAWAT DI RUMAH SAKIT PUSAT ANGKATAN DARAT
GATOT SOEBROTO JAKARTA
TAHUN 2017**

**Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana
Kesehatan Masyarakat**

OLEH :

**ESTI NURISTA
1305015045**

**FAKULTAS ILMU-ILMU KESEHATAN
PROGRAM STUDI KESEHATAN MASYARAKAT
JAKARTA
2017**

PENGESAHAN TIM PENGUJI

Nama : Esti Nurista
NIM : 1305015045
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul Skripsi : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Gatot Soebroto Tahun 2017

Skripsi dari mahasiswa tersebut di atas telah berhasil dipertahankan di hadapan tim penguji dan diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh Gelar Sarjana Kesehatan Masyarakat pada Program Studi Kesehatan Masyarakat, Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan, Universitas Muhammadiyah Prof. D.R. HAMKA.

Jakarta, 15 November 2017

TIM PENGUJI

Pembimbing I : Dr. Emma Rachmawati, Dra., M.Kes

Penguji I : dr. Zulazmi Mamdy, MPH

Penguji II : Nur Asiah, SKM, M.Kes



Nama : Esti Nurista
Program Studi : Kesehatan Masyarakat
Judul : Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di
Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Tahun 2017

ABSTRAK

Dalam menyelenggarakan suatu upaya kesehatan, rumah sakit harus memiliki suatu organisasi yang membutuhkan keunggulan kompetitif. Interaksi setiap orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang positif diperlukan untuk membangun komitmen yang tinggi di rumah sakit. Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat yang dilakukan di RSPAD Gatot Soebroto. Populasi pada penelitian ini sebanyak 1134 perawat dengan sampel seluruh perawat sebanyak 110. Metode penelitian ini adalah kuantitatif dengan desain *Cross Sectional* dan teknik pengambilan sampel *Propotional Stratified Random Sampling*, serta menggunakan data primer yang diambil dengan uji kuesioner. Analisis yang digunakan adalah univariat dan bivariat. Hasil penelitian ini adalah (51.8%) responden menyatakan budaya organisasi yang baik. Hasil uji statistic menunjukkan bahwa ada hubungan yang bermakna antara sistem imbalan dengan kinerja perawat (Pvalue: 0.015) dan tidak ada hubungan bermakna antara inisiatif individual (Pvalue 1.000), toleransi terhadap tindakan berisiko (Pvalue 0.752), integrasi (Pvalue 0.142), dukungan manajemen (Pvalue 0.115), kontrol (Pvalue 0.846), identitas (Pvalue 0.189), toleransi terhadap konflik (Pvalue 0.726), pola komunikasi (Pvalue 0.089) dengan kinerja perawat. Dengan demikian, diharapkan pimpinan dapat meningkatkan pengawasan terhadap perawat, memberikan motivasi, penghargaan kepada perawat yang berprestasi serta sanksi yang tegas kepada perawat yang melanggar peraturan.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kinerja Perawat

Name : EstiNurista
Study Program : Public Health
Title : Organizational Culture Relationships with Nurses Performance
at Gatot Soebroto Army Central Hospital Years 2017

ABSTRACT

In organizing a health effort, a hospital must have an organization that requires a competitive advantage. The interaction of everyone in an organization represents the culture of the organization. A positive organizational culture is needed to build a high commitment in the hospital. The purpose of this research is to know the relationship of organizational culture with the performance of nurses conducted in RSPAD Gatot Soebroto. The population in this study is 1134 nurses with the sample of all nurses as much as 110. This research method is quantitative with Cross Sectional design and technique of sampling Propotional Stratified Random Sampling, and using primary data taken by questionnaire test. The analysis used is univariate and bivariate. The analysis used is univariate and bivariate. The result of this research is (51.8%) respondents stated good organizational culture. The result of statistic test shows that there is a significant relationship between reward system and nurse performance (Pvalue: 0.015) and there is no significant relationship between individual initiative (Pvalue 1,000), tolerance to risk action (Pvalue 0.752), integration (Pvalue 0.142), management support (Pvalue 0.846), control (Pvalue 0.189), tolerance to conflict (Pvalue 0.726), communication pattern (Pvalue 0.089) with nurse performance. Thus, it is expected that the leadership can improve supervision of nurses, provide motivation, rewards to outstanding nurses and harsh sanctions to nurses who violate regulations.

Keywords : Organizational Culture, Nurse Performance

DAFTAR ISI

LEMBAR COVER	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN PUBLIKASI.....	iv
HALAMAN PENGESAHAN PEMBIMBING.....	v
DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	vi
KATA PENGANTAR.....	vii
ABSTRAK.....	ix
ABSTRACT.....	x
DAFTAR ISI.....	xii
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR GAMBAR.....	xix
DAFTAR LAMPIRAN.....	xx
BAB I PENDAHULUAN	
A. Latar Belakang	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	5
C.1 Tujuan Umum.....	5
C.2 Tujuan Khusus.....	5
D. Manfaat Penelitian.....	6
D.1 Bagi Peneliti	6
D.2 Bagi Rumah Sakit	6
D.3 Bagi Mahasiswa	6
E. Ruang Lingkup	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A. Budaya	8
B. Organisasi	8
C. Budaya Organisasi.....	9
C.1 Fungsi Budaya Organisasi	10
C.2 Karakteristik Budaya Organisasi	12
C.3 Pembentukan Budaya Organisasi	15
D. Kinerja.....	17
D.1 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja.....	18
D.2 Kinerja Pegawai	19
BAB III KERANGKA TEORI, KERANGKA ISTILAH DAN DEFINISI OPERASIONAL	
A. Kerangka Teori.....	20
B. Kerangka Konsep	21
C. Hipotesis	22
D. Definisi Operasional.....	23

BAB IV METODE PENELITIAN

A. Desain penelitian	31
B. Lokasi dan Waktu Penelitian	31
C. Populasi dan Sampel	31
C.1 Populasi	31
C.2 Sampel	31
D. Teknik Pengumpulan Data	33
D.1 Data Primer	33
D.2 Data Sekunder	33
E. Pengolahan Data	34
F. Penyajian Data	35
G. Analisis Data	35
G.1 Analisis Univariat	35
G.2 Analisis Bivariat	35
H. Uji Validitas dan Reliabilitas	35

BAB V HASIL

A. Gambaran Umum RSPAD Gatot Soebroto	36
A.1 Sejarah RSPAD Gatot Soebroto	36
B. Visi, Misi dan Tugas Pokok RSPAD Gatot Soebroto	37
C. Ketenagaan Perawat di RSPAD Gatot Soebroto	38
D. Fasilitas Pelayanan	39
E. Analisis Univariat	40
E.1 Budaya Organisasi	41
E.2 Inisiatif Individual	45
E.3 Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko	45
E.4 Pengarahan	46
E.5 Integrasi	47
E.6 Dukungan Manajemen	48
E.7 Kontrol	48
E.8 Identitas	49
E.9 Sistem Imbalan	50
E.10 Toleransi Terhadap Konflik	51
E.11 Pola Komunikasi	51
E.12 Kinerja Perawat	52
E.13 Rekapitulasi Hasil Univariat	55
F. Analisis Bivariat	56
F.1 Hubungan Inisiatif Individual dengan Kinerja Perawat	56
F.2 Hubungan Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko dengan Kinerja	57
F.3 Hubungan Pengarahan dengan Kinerja Perawat	57
F.4 Hubungan Integrasi dengan Kinerja Perawat	57
F.5 Hubungan Dukungan Manajemen dengan Kinerja Perawat	58
F.6 Hubungan Kontrol dengan Kinerja Perawat	58
F.7 Hubungan Identitas dengan Kinerja Perawat	59
F.8 Hubungan Sistem Imbalan dengan Kinerja Perawat	59
F.9 Hubungan Toleransi Terhadap Konflik dengan Kinerja Perawat	60
F.10 Hubungan Pola Komunikasi dengan Kinerja Perawat	60
F.11 Rekapitulasi Hasil Bivariat	61

BAB VI PEMBAHASAN

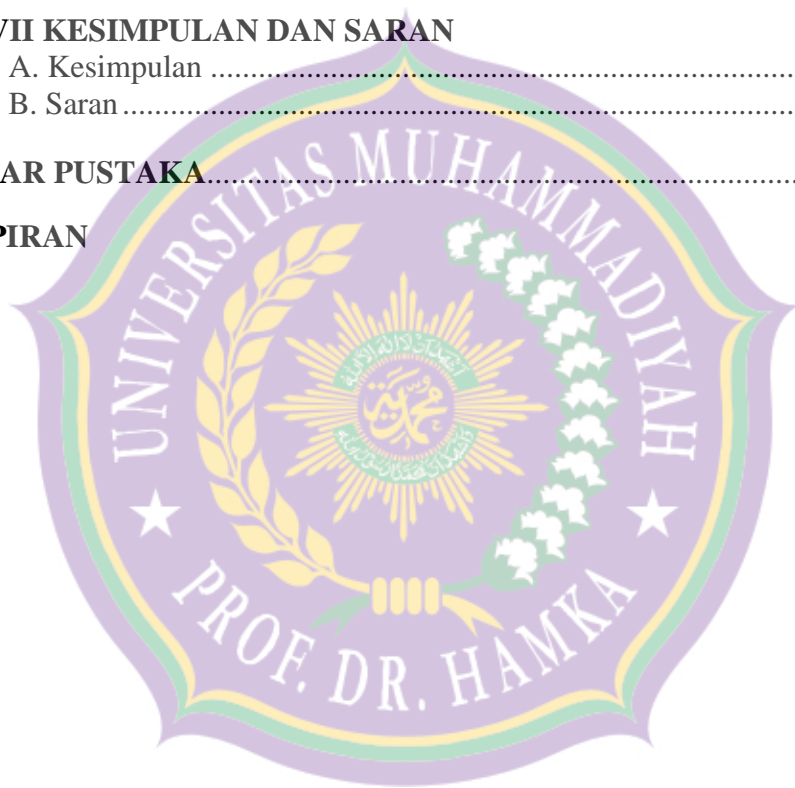
A. Keterbatasan Penelitian	65
A.1 Budaya Organisasi	65
A.2 Inisiatif Individual	66
A.3 Toleransi Terhadap Tindakan Berisiko	67
A.4 Pengarahan	68
A.5 Integrasi	69
A.6 Dukungan Manajemen	69
A.7 Kontrol	70
A.8 Identitas	71
A.9 Sistem Imbalan	71
A.10 Toleransi Terhadap Konflik	72
A.11 Pola Komunikasi	73

BAB VII KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan	74
B. Saran	75

DAFTAR PUSTAKA	76
-----------------------------	----

LAMPIRAN



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah sakit adalah institusi pelayanan kesehatan yang menyelenggarakan pelayanan kesehatan perorangan secara paripurna yang menyediakan pelayanan rawat inap, rawat jalan dan gawat darurat (Undang-Undang tentang rumah sakit No. 44 tahun 2009). Kesehatan merupakan bagian dari kesejahteraan masyarakat Indonesia. Pengertian kesehatan itu sendiri disebutkan dalam Undang-Undang Kesehatan Nomor 36 Tahun 2009 pasal 1 ayat 1 bahwa kesehatan adalah keadaan sehat, baik secara fisik, mental, spiritual maupun sosial yang memungkinkan setiap orang untuk hidup produktif secara sosial dan ekonomis. Kebutuhan akan kesehatan tersebut bisa dipenuhi jika tersedianya fasilitas layanan kesehatan yang baik dan memadai.

Dalam menyelenggarakan suatu upaya kesehatan, rumah sakit harus memiliki suatu organisasi yang membutuhkan keunggulan kompetitif. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Tingkat komitmen anggota rumah sakit terhadap nilai-nilai dan keyakinan dari pimpinan hingga kesemua lapisan pegawai dapat dilihat dari tinggi rendahnya budaya organisasi. Dan untuk membangun komitmen yang tinggi di rumah sakit diperlukan budaya organisasi yang positif. Budaya organisasi yang kuat atau positif mendukung tujuan-tujuan perusahaan. Sebaliknya, budaya organisasi yang lemah atau negatif menghambat tujuan-tujuan perusahaan. Menurut Robbins dan Judge dalam Tika (2008) budaya organisasi adalah sistem makna bersama yang diselenggarakan oleh anggota yang membedakan satu organisasi dengan organisasi lain. Budaya organisasi sebagai perangkat sistem nilai-nilai (*values*), keyakinan-keyakinan (*beliefs*), asumsi-asumsi (*assumptions*), atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya. Druicker dalam Tika (2008) mengemukakan budaya

organisasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya dilakukan secara konsisten oleh suatu kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat untuk memahami, memikirkan dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Amnuai dalam Tika (2008) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi, kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Di Indonesia budaya organisasi mulai dikenal di era 1990-an ketika saat itu banyak dibicarakan perihal konflik budaya, bagaimana mempertahankan budaya Indonesia serta pembudayaan nilai-nilai baru. Seiring dengan itu, budaya organisasi kemudian dimasukkan dalam kurikulum berbagai program pendidikan, pelatihan, bimbingan dan penyuluhan, baik di lingkungan perguruan tinggi dan instansi pemerintah. Budaya organisasi juga dapat menjadi instrument keunggulan kompetitif yang utama, yaitu bila budaya organisasi dapat menjawab atau mengatasi tantangan lingkungan dengan cepat dan tepat. Menurut Sutrisno (2010) budaya organisasi juga disebut budaya perusahaan, yaitu seperangkat nilai-nilai atau norma-norma yang telah relatif lama berlakunya, dianut bersama oleh para anggota organisasi sebagai norma perilaku dalam menyelesaikan masalah-masalah organisasi.

Dalam kebanyakan organisasi, nilai-nilai dan praktik-praktik yang dianut bersama (*shared*) ini telah berkembang pesat seiring dengan perkembangan zaman dan benar-benar sangat mempengaruhi bagaimana sebuah organisasi dijalankan. Menurut Ndraha dalam Tika (2008) budaya organisasi merupakan genus dan budaya perusahaan salah satu spesies-spesiesnya. Temuan-temuan kajian budaya organisasi bisa berlaku untuk budaya perusahaan, tetapi temuan-temuan kajian dalam budaya perusahaan mungkin tidak seluruhnya berlaku untuk budaya organisasi. Budaya organisasi terdiri dari karakteristik yang harus diukur yang meliputi inisiatif individu, toleransi terhadap tindakan beresiko, arah integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan

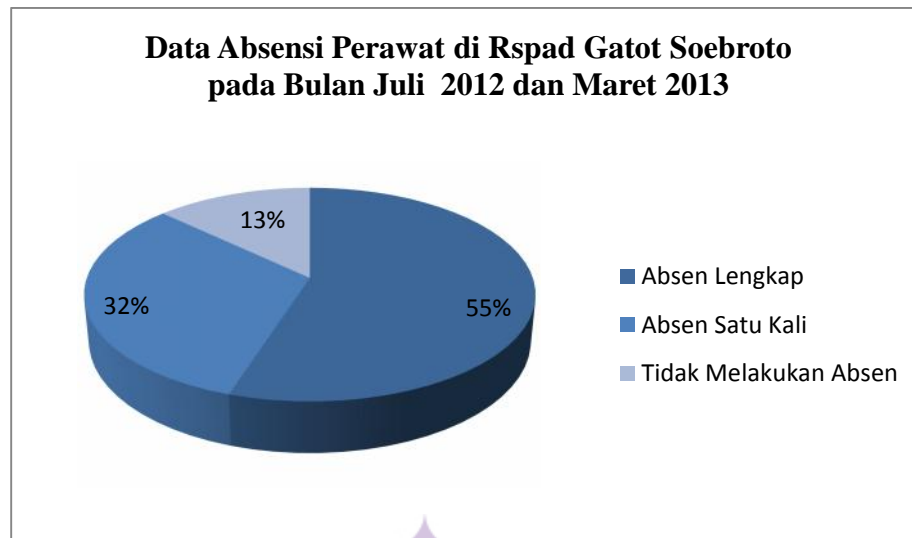
pola-pola komunikasi (Mangkunegara, 2006), (Ndraha, 2005) dan (Suwanto, 2009).

Penelitian Zannah (2012) menyatakan bahwa salah satu organisasi yang membutuhkan keunggulan kompetitif adalah rumah sakit. Tinggi rendahnya budaya organisasi dapat dilihat dari tingkat komitmen anggota rumah sakit terhadap nilai-nilai dan keyakinan dari pimpinan hingga semua karyawan. Dan untuk membangun komitmen yang tinggi diperlukan dukungan suatu budaya organisasi rumah sakit yang positif. Menurut Mangkunegara dalam Zannah (2012) Budaya organisasi yang kuat akan memberikan stabilitas pada organisasi yang dapat mendorong peningkatan kinerja organisasi. Kinerja organisasi merupakan suatu yang telah dicapai oleh organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit* maupun *impact* (Sobandi, 2006). Kinerja sebagai hasil-hasil fungsi pekerjaan/kegiatan seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi yang dipengaruhi oleh berbagai faktor untuk mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu (Tika, 2008). Kinerja yang baik dihasilkan oleh sumber daya manusia yang baik pula. Sebaliknya, kinerja yang buruk dihasilkan oleh sumber daya manusia yang buruk.

Sumber daya manusia adalah salah satu bentuk asset internal yang paling berharga yang dimiliki suatu organisasi, artinya dengan kebijakan dan usaha yang kuat untuk selalu menjaga dan mempertahankan sumber daya manusia maka diharapkan akan mampu menghindari faktor-faktor yang mengakibatkan tidak tercapainya tujuan organisasi (Fahmi, 2013). Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil pekerjaan/prestasi kerja seseorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan ekstern. Faktor intern yang mempengaruhi kinerja karyawan terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik seseorang dan karakteristik kelompok kerja. Sedangkan pengaruh eksternal antara lain berupa peraturan ketenaga kerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai social, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja, dan kondisi pasar (Tika, 2008).

Penelitian Pratiwi (2012), menyebutkan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar. Sementara, Dalimunthe (2009) pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan menyatakan bahwa terdapat hubungan yang cukup kuat antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dengan koefisien bersifat positif, sehingga hipotesa menyatakan ada hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja pegawai dapat diterima. Penelitian Alindra (2015) di Depok Sports Center menyatakan bahwa budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Seringkali budaya dalam suatu organisasi berkembang dengan kuat, sehingga dalam kondisi apapun setiap anggota mengetahui dengan baik tujuan organisasi yang akan dicapainya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari penelitian terdahulu Rusman (2015) didapatkan angka *turn over* di RSPAD Gatot Soebroto pada tahun 2013 sebanyak 17 orang. Dan dari data absensi dan tingkat kehadiran kerja maupun apel pagi pada bulan Juli 2012 dan Maret 2013 menunjukkan pencapaian yang belum 100% dengan rincian masing-masing perbulan adalah absen lengkap (datang dan pulang) sebanyak 55% dan 60%, absen satu kali (datang dan pulang) 32% dan 25% dan tidak melakukan absensi 13% dan 15%. Heneman III, Schwab, Fossum dan Dyer dalam Mulyani (2009), menyatakan bahwa standar tingkat *turn over* pegawai yang bisa di tolerir pada setiap perusahaan berbeda-beda. Namun jika tingkat *turn over* yang mencapai lebih dari 10% per tahun adalah terlalu tinggi menurut banyak standar. Menurut Gregory, dkk dalam Rahmawati (2015) menyatakan penyebab kejadian *turn over* pegawai dipengaruhi oleh faktor organisasi. Sementara menurut Yasin dalam Rahmawati (2015) mengatakan bahwa budaya organisasi suatu perusahaan dapat mempengaruhi retensi pegawai, untuk itu rumah sakit harus memberi perhatian khusus terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja.



Gambar 1.1

Data Absensi Perawat di RSPAD Gatot Soebroto

Sumber : Rusman (2015)

Berdasarkan hasil data yang telah dijelaskan di atas, maka peneliti bermaksud untuk melakukan suatu penelitian mengenai hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di rumah sakit pusat angkatan darat gatot soebroto tahun 2017.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang di atas, permasalahan *turn over* pada penelitian terdahulu Rusman (2015) di RSPAD Gatot Soebroto pada tahun 2013 sebanyak 17 orang. Sedangkan dari data absensi dan tingkat kehadiran kerja maupun apel pagi pada bulan Juli 2012 dan Maret 2013 menunjukkan pencapaian yang belum 100%. Dari permasalahan tersebut, akan menyebabkan penurunan kinerja yang dipengaruhi oleh faktor budaya organisasi di dalam rumah sakit. Untuk itu rumah sakit harus memberi perhatian khusus terhadap budaya organisasi dan lingkungan kerja. Maka permasalahan yang akan diteliti oleh peneliti adalah Bagaimana Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Perawat di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Tahun 2017.

C. Tujuan Penelitian

C.1 Tujuan Umum

Secara umum penelitian ini bertujuan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja pegawai non medis di Rumah Sakit Perawat di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Tahun 2017.

C.2 Tujuan Khusus

1. Diketahui gambaran budaya organisasi perawat yang meliputi inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi
2. Diketahui gambaran kinerja perawat di RS Gatot Soebroto
3. Diketahui hubungan inisiatif individual, toleransi terhadap tindakan beresiko, pengarahan, integrasi, dukungan manajemen, kontrol, identitas, sistem imbalan, toleransi terhadap konflik dan pola komunikasi dengan kinerja perawat
4. Diketahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Tahun 2017.

D. Manfaat Penelitian

D.1 Bagi Peneliti

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi sarana bagi peneliti untuk mengaplikasikan ilmu yang telah didapat selama menempuh pendidikan di Fakultas Ilmu-Ilmu Kesehatan Universitas Muhammadiyah Prof. Dr. HAMKA, serta untuk mendapatkan pengalaman dan mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Tahun 2017.

D.2 Bagi Rumah Sakit

Hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan untuk meningkatkan budaya organisasi yang kuat atau positif demi tercapainya tujuan-tujuan yang telah direncanakan.

D.3 Mahasiswa

Bagi mahasiswa Kesehatan Masyarakat, hasil penelitian ini dapat menambah referensi dan masukan bagi pembaca yang membutuhkan informasi mengenai budaya organisasi, khususnya bagi mahasiswa peminatan manajemen rumah sakit.

E. Ruang Lingkup

Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui hubungan budaya organisasi dengan kinerja perawat di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto Tahun 2017. Penelitian dilakukan pada bulan Agustus-September 2017 di Rumah Sakit Pusat Angkatan Darat Gatot Soebroto. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode observasional dengan pendekatan kuantitatif. Data-data dalam penelitian ini diperoleh dengan menyebarkan kuesioner langsung kepada responden.



DAFTAR PUSTAKA

- Andriyani, Emilia Ika. 2016. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Administrasi Non-Medis Rumah Sakit Panti Rapih Yogyakarta)*. Yogyakarta. Universitas Sanata Dharma.
- Burdahyat. 2009. *Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Perawat Pelaksana di RSUD Sumedang Tahun 2009*. Depok. Universitas Indonesia.
- Dalimunthe, Asfar Halim. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dinas Informasi Komunikasi dan Pengolahan Data Elektronik Kota Medan)*. Medan. Universitas Sumatera Utara.
- Deal T.E. dan Kennedy A. 1982. *Corporate Culture*. London. Addison Wesley Publishing Company.
- Fahmi, Irham. 2011. *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi*. Bandung. Alfabeta, cv.
- Hasibuan, Malayu. 2006. *Manajemen dasar pengertian dan masalah*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Hutapea, Parulian & Nurianna Thoha. 2008. *Kompetensi Plus*. Jakarta. PT Gramedia Pustaka Utama.
- Isyanto, Sonny Hersona dan Lisnawati. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Pengembangan Karyawan Pada PT Tamindo Permai Glass Kawasan Industry Jababeka Cikarang Utara Bekasi*.
<http://feunsika.ac.id/Jurnal-online/wp-content/uploads/2015/12/SONY-PUJI-090312.pdf>
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mulyani, Eni. 2009. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Panorama Convex Indah*. Bandung. Universitas Pendidikan Indonesia.

- Pratama, Yoga. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Nanggung Kabupaten Bogor*. Depok. Universitas Indonesia.
- Pratiwi, Riska. 2012. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Kekayaan Negara dan Lelang Makassar*. Makassar. Universitas Hasanuddin.
- Primananda, Natasya. 2014. *Pengaruh Disiplin Kerja, Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*. Semarang. Universitas Diponegoro.
- Robbins, Stephen P. 2003. *Organizational Behavior*. New Jersey : Prentice Hall International, Inc.
- Rusman, Asep I S. 2015. *Peran Kepemimpinan dan Kebijakan Disiplin dalam Mempengaruhi Kinerja Perawat di RSPAD Gatot Soebroto DITKESAD Jakarta*.
<http://ejurnal.stikes-bth.ac.id/index.php/P3M/article/viewFile/35/35>
- Sari, Elsa Vosva. 2013. *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Taspen (Persero) Cabang Yogyakarta*. Yogyakarta. Universitas Yogyakarta.
- Sugiyono. 2003. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung. CV Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Budaya Organisasi*. Jakarta. Kencana Prenada Media Group.
- Suwarto F.X dan D. Koeshartono. 2009. *Budaya Organisasi (Kajian Konsep dan Implementasi)*. Yogyakarta. Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Tika, Pabundu. 2006. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta. PT Bumi Aksara.
- Wahyuni, Evi. 2015. *Pengaruh Budaya Organisasi dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Bagian Keuangan Organisasi Sektor Publik dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Pegawai Pemerintah Kota Tasikmalaya)*. <http://journal.uny.ac.id> di unduh pada 06-03-2017 pukul 1.43 WIB.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi*. Jakarta. PT Raja Grafindo Persada

Zannah, Nur. 2012. *Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Berdasarkan Persepsi Pegawai di Rumah Sakit Ketergantungan Obat (RSKO) Jakarta Tahun 2011*. Depok. Universitas Indonesia.

