

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA
PEGAWAI BAGIAN RAWAT INAP PADA RUMAH SAKIT UMUM
DAERAH TELUK KUANTAN KABUPATEN KUANTAN SINGINGI**

ARWINENCE PRAMADEWI
Staf Pengajar Fakultas Ekonomi Universitas Riau

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Tujuan penelitian ini dilakukan adalah untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan. Untuk itu diambil sampel sebanyak 63 orang dari populasi atau jumlah pegawai dengan menggunakan metode simpel random sampling yaitu teknik pengambilan sampel dari semua anggota populasi dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam anggota populasi itu. Analisa yang dilakukan bersifat kuantitatif dan deskriptif serta menggunakan rumus regresi linear sederhana dengan menggunakan data program SPSS (Statistical Package of Social Science) dimana pembuktian hipotesa dilakukan dengan uji- t. Untuk menguji apakah ada pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi di gunakan regresi linear sederhana. Hal ini dapat ditunjukkan dari nilai t — tabel ($t\text{-hitung} = 3,176$) > ($t\text{-tabel} = 1,670$) dengan persamaan regresi linear sederhana adalah sebagai berikut $Y = 24,812 + 0,332X$. Besar pengaruh yang disumbangkan oleh variabel bebas dapat dilihat dari koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,142 (14,2%) dan koefisien korelasi (r) sebesar 0,377(37,7%). Sehingga terbukti bahwa dari tanggapan responden terhadap budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan tetapi ada faktor lain yang juga cukup berpengaruh terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan Kabupaten Kuantan Singingi.

Keywords: Kinerja, Budaya Organisasi

LATAR BELAKANG PENELITIAN

Keberadaan suatu perusahaan atau organisasi pada umumnya mempunyai tujuan jangka panjang yang dilandasi dengan motif ekonomi bagi stakeholders yang meliputi para pemegang saham, pegawai, mitra kerja, dan masyarakat pada umumnya. Untuk mewujudkan nilai-nilai tambah dan manfaat ekonomi tersebut, perusahaan diharapkan mempunyai visi, misi, strategi, program kerja yang terencana, terfokus, dan berkesinambungan.

Sumber daya manusia merupakan faktor penggerak dari keseluruhan kegiatan yang dilakukan, hal ini menunjukkan bahwa tanpa adanya tenaga kerja maka kegiatan perusahaan tidak akan dapat berjalan meskipun perusahaan memiliki sumber daya lainnya.

Untuk memiliki pegawai yang terampil, memiliki kemampuan kerja dan

loyal terhadap perusahaan, bukanlah suatu hal yang mudah. Banyak faktor yang menentukan diantaranya adalah budaya organisasi (*organization culture*) atau budaya perusahaan (*corporate culture*). Budaya organisasi mengarahkan perilaku untuk meningkatkan komitmen atau loyalitas pegawai terhadap organisasi sehingga mampu meningkatkan kinerja dan kepuasan ke pegawai.

Budaya organisasi pada umumnya merupakan pernyataan filosofis, dengan membakukan budaya organisasi, sebagai acuan bagi ketentuan atau peraturan yang berlaku, dapat membentuk sikap dan perilaku sesuai dengan visi dan misi serta strategi perusahaan. Pada intinya setiap perusahaan harus memiliki "*corporate culture*" yang disesuaikan dengan jenis, visi dan misi perusahaan.

Budaya organisasi dapat membantu kinerja pegawai, meningkatkan kinerja dan kepuasan kerja pegawai serta mempertahankan keunggulan kompetitif.

Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan merupakan sebuah institusi atau sebuah organisasi yang bergerak dibidang pelayanan kesehatan. Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan mempunyai misi :

- 1) Mewujudkan Pelayanan Kesehatan yang paripurna melalui peningkatan kualitas dan kuantitas Sumber Daya Manusia Rumah Sakit.
- 2) Mewujudkan ketersediaan pelayanan yang bermutu dan terjangkau melalui peningkatan fasilitas pelayanan rumah sakit yang memadai.
- 3) Mewujudkan system pelayanan prima melalui manajemen rumah sakit yang professional
- 4) Mengalang kemitraan dalam upaya meningkatkan pelayanan di rumah sakit

Sedangkan visi rumah sakit adalah "Rumah Sakit dengan pelayanan paripurna dan sebagai pusat rujukan di Kabupaten Kuantan Singingi dan sekitarnya tahun 2010". Maksudnya Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan pada tahun 2010 mampu memberikan pelayanan kesehatan perorangan secara maksimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh Departemen Kesehatan Republik Indonesia dan mampu melayani kasus – kasus rujukan dari puskesmas di Kabupaten Kuantan Singingi maupun daerah – daerah sekitarnya.

Sebagai rumah sakit rujukan Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan perlu mempunyai fungsi pelayanan medis, penunjang medis, pelayanan dan asuhan keperawatan, rujukan, pendidikan dan pelatihan, penelitian dan pengembangan serta menyelenggarakan administrasi umum dan keuangan (Candra Yoga, 2003 : 5). Dengan nilai - nilai dan komitmen yang dianut dimana budaya yang dipahami di Rumah Sakit ini adalah transparan dan kerja sama.

Selain itu, kewajiban pegawai yang ada pada Rumah Sakit Umum Daerah Kuantan Singingi antara lain (1) Setia dan taat sepenuhnya kepada pancasila, Undang – Undang Dasar 1945, negara dan pemerintah. (2) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat dan bersemangat. (3) Mentaati ketentuan jam kerja. (4) Menciptakan dan memelihara suasana kerja yang baik. (5) Memberikan pelayanan dengan sebaik- baiknya kepada masyarakat menurut bidang tugas masing – masing. (6) Membimbing bawahannya dalam melaksanakan tugas. (7) Menjadi dan memberikan contoh serta teladan yang baik terhadap bawahan. (8). Berpakaian rapi dan sopan serta bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap masyarakat.

Dalam suatu organisasi, budaya melakukan sejumlah fungsi antara lain : menetapkan tapal batas, artinya menciptakan perbedaan yang jelas antara satu organisasi dengan organisasi lain, memberikan standar yang tepat untuk apa yang harus dikatakan dan apa yang dilakukan oleh para karyawan, sebagai

mekanisme pembuat makna dan kendali memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

Selain mempunyai fungsi dan dampak positif, organisasi justru dapat ditimpa kegagalan karena budaya organisasi itu sendiri yaitu antara lain bila kualitas kinerja tidak benar-benar menjadi bagian penting dari organisasi tersebut. Selain itu, organisasi yang mempekerjakan pegawai yang nilai-nilainya tidak sejajar dengan nilai-nilai organisasi tersebut, mungkin akan menghasilkan pegawai yang kurang memiliki motivasi dan komitmen, serta yang tidak terpuaskan oleh pekerjaan mereka dan oleh organisasi.

Berdasarkan hasil pengamatan sementara yang dilakukan di Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan khususnya bagian rawat inap mengindikasikan masih kurang baiknya budaya organisasi tersebut dalam meningkatkan kinerja pelayanan. Hal tersebut dapat diketahui melalui berbagai gejala-gejala yang terjadi di lapangan, dimana sebagian perawat sebagai berikut: Adanya sebagian perawat yang kurang saling menghargai terhadap sesama perawat dalam melaksanakan pekerjaannya, kurang ikhlas bekerja dalam memberikan pelayanan terhadap pasien, kurang perhatian terhadap pasien dalam memberikan pelayanan, kurang melakukan komunikasi terhadap pasien dan sesamanya, khususnya yang menyangkut dengan tugas dan tanggung jawab bersama, kurang saling memiliki komitmen terhadap tugas yang diembannya, kurang mentaati ketentuan jam kerja.

Dalam rangka mewujudkan budaya organisasi yang cocok diterapkan pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan, maka sangat diperlukan Adanya dukungan dan partisipasi dari semua anggota yang ada dalam lingkup organisasi tersebut. Para pegawai membentuk persepsi keseluruhan berdasarkan karakteristik budaya seperti yang ada dalam organisasi atau perusahaan mereka. Persepsi pegawai mengenai kenyataan terhadap budaya organisasinya menjadi dasar pegawai berperilaku. Dari persepsi tersebut memunculkan suatu tanggapan berupa para karakteristik organisasi yang selanjutnya mempengaruhi kinerja pegawai.

Tabel 1

Data Jumlah Tenaga Perawat dan Jumlah Pasien Rawat Inap dari tahun 2003 s/d 2007 pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan.

No.	Tahun	Jumlah Perawat	Jumlah Pasien Rawat Inap	Rata-rata Jumlah Perawat Setiap Jam Dinas (orang)
1	2003	127	1180	32
2	2004	168	1293	42
3	2005	170	1512	43
4	2006	150	5740	37
5	2007	172	6659	43

Sumber : Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan

Dari Tabel 1 di atas dapat kita lihat bahwa jumlah tenaga perawat dan jumlah pasien tidak seimbang. Hal ini pulalah salah satu yang mempengaruhi mutu pelayanan yang diberikan perawat, sehingga kinerja pelayanannya kurang dimana perawat tidak sempat berdialog dengan bahasa yang menyentuh.

Dari segi pelayanan, tenaga perawat dituntut untuk mampu memberikan pelayanan secara teratur dan tepat waktu juga harus didukung oleh sikap

ramah tamah, sopan santun dan mau berabar serta menyisihkan waktunya untuk mendengarkan keluhan-keluhan pasien dengan memberikan informasi-informasi yang jelas dan mudah dimengerti. Bagaimana kinerja pelayanan akan lebih bagus jika hal tersebut belum bisa dilakukan dengan baik, hal ini akan mendatangkan keluhan-keluhan dari pasien tentang kinerja pelayanan yang telah diberikan.

Suatu budaya organisasi dianggap kuat apabila nilai-nilainya sudah terinternalisasi secara intensif dan dipegang teguh oleh segenap anggota dalam organisasi tersebut, maka orang-orang akan merasa tenang dalam organisasi tersebut karena tabu apa yang harus dikerjakan.

Perasaan ini akan berkembang menjadi loyalitas yang memacu pegawai untuk bekerja lebih keras, sehingga akan meningkatkan kinerja dan penuh semangat, serta berusaha untuk tetap mengikuti perkembangan baru dalam hubungan pegawai.

Dari Latar belakang masalah dan teori-teori yang telah dikemukakan maka penulis merumuskan hipotesis yaitu "Budaya organisasi memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai bagian rawat inap pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan."

KAJIAN PUSTAKA

Pengertian Budaya Dan Organisasi

Taliziduhu Ndraha (2002) mengemukakan definisi budaya sebagai berikut : Budaya mempunyai pengertian teknografis yang luas meliputi ilmu pengetahuan, keyakinan, seni, moral, hukum, adat istiadat, dan berbagai kemarnpuan dan kebiasaan lainnya yang didapat sebagai anggota masyarakat.

Menurut Edgar H. Schein mendefinisikan budaya dalam bukunya *Organizational Culture and Leadership* (Tika Pabundu, 2005:3) budaya adalah suatu pola asumsi dasar yang di ciptakan, ditemukan atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik dan oleh karena itu diajarkan/diwariskan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang tepat memahami, memikirkan, dan merasakan terkait dengan masalah-masalah tersebut.

Organisasi didefinisikan oleh beberapa para ahli organisasi dan manajemen antara lain:

- a. J.R Schermerhorn organisasi adalah kumpulan orang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama
- b. Chester J. Benard, Organisasi adalah kerjasama dua orang atau lebih, suatu sistem dari aktivitas-aktivitas atau kekuatan-kekuatan perorangan yang dikoordinasi secara sadar.
- c. Philip Selznick, organisasi adalah pengaturan personil guna memudahkan pencapaian beberapa tujuan yang telah ditetapkan melalui alokasi fungsi dan tanggung jawab.

Karakteristik budaya organisasi dan fungsi budaya organisasi

Steven P. Robins menyatakan ada 10 karakteristik yang jika dicampur dan dicocokkan akan menjadi budaya organisasi (Tika, 2005): 1) Inisiatif Individual. 2) Toleransi terhadap Tindakan berisiko. 3) Pengarahan. 4) Integrasi. 5)

Dukungan manajemen. 6) Kontrol 7) Identitas 8) Sistem imbalan. 9) Toleransi terhadap konflik, dan 10) Pola Komunikasi.

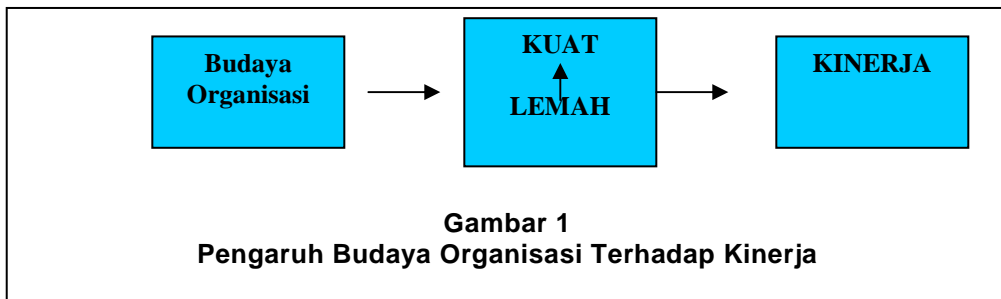
Dengan demikian, fungsi budaya organisasi adalah sebagai perekat sosial dalam mempersatukan anggota-anggota dalam mencapai tujuan organisasi berupa ketentuan-ketentuan atau nilai-nilai yang harus dikatakan dan dilakukan oleh para pegawai. Hal tersebut dapat berfungsi pula sebagai kontrol atas perilaku para pegawai.

Pengertian Kinerja

Pengertian kinerja oleh beberapa ahli manajemen yakni (Tika,2005) :

- 1) *Stoner*, 1978 dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- 2) *Handoko* dalam bukunya *Manajemen Personalia dan Sumber Daya* mendefinisikan kinerja. sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- 3) *Prawiro Santoro*, bahwa kinerja. adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja



Sumber : Robbins (2002)

Dari Gambar 1 terlihat bahwa kuat dan lemahnya suatu budaya organisasi pada perusahaan memiliki dampak pada kinerja pegawai. Apabila budaya organisasi itu kuat maka perusahaan akan menghasilkan kinerja pegawai yang tinggi. Dan disisi lain apabila budaya organisasi lemah, maka kinerja akan rendah.

METODE PENELITIAN

Lokasi penelitian yaitu Rumah Sakit Umum Daerah Teluk- Kuantan Jalan Kesehatan No. Telp. (0760) 20008 Teluk Kuantan.

Populasi dalam penelitian adalah semua perawat yang bertugas pada Rumah Sakit Umum Daerah Teluk Kuantan, yaitu sebanyak 172 orang. Peneliti menetapkan sampel sebanyak 63 orang dengan menggunakan rumus Slovin metode *Sample Rndom Sampling* (SRS) yaitu dengan mendasarkan jenis pekerjaan secara kelompok (Hasan. 2000).

Analisa Data

Dalam menganalisis data penulis menggunakan metode secara analisis kuantitatif dan analisa statistik yang deskriptif. Rumus data yang digunakan untuk melakukan analisa, data regresi sederhana (Dajar, 1995:367):

$$Y = a + bx + c$$

Dimana :

- y = Variabel Dependen : Kinerja pegawai
- x = Variabel Independen : Budaya Organisasi
- a = Bilangan Konstan, yang merupakan titik potong dengan sumbu vertikal, pada gambar kalau $x = 0$
- b = Slop yaitu kecondongan (hasil penelitian)
- c = Epsilon (variabel lain yang mempengaruhi)

PEMBAHASAN

Analisis Budaya organisasi pada RSUD Teluk Kuantan Rasa Independensi dalam rangka tanggung jawab terhadap pekerjaan

Secara, keseluruhan, rasa independensi dalam rangka tanggung jawab terhadap pekeadaan yang dilaksanakan oleh para pegawai berada pada interval baik. Ini dapat dilihat dari jumlah hasil perkalian antara skor dengan jumlah responden yang menjawab alternative jawaban pada pertanyaan tersebut diperoleh nilai sebesar 230, yang terletak pada interval baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa indikator sbb:

- 1) Toleransi terhadap pekerjaan – pekerjaan beresiko, diperoleh nilai 234, yang terletak pada interval baik.
- 2) Upaya organisasi terciptanya koordinasi antar unit organisai, diperoleh nilai sebesar 236, yang terletak pada interval baik.
- 3) Dukungan atasan termasuk berkomunikasi, diperoleh nilai sebesar 227, yang terletak pada interval baik.
- 4) Pengaturan dan pengawasan langsung untuk pengendalian perilaku karyawan, diperoleh nilai 209, terletak pada interval cukup baik.
- 5) Komitmen karyawan secara keseluruhan terhadap organisasi,
- 6) diperoleh nilai sebesar 200, terletak pada interval baik.
- 7) Toleransi terhadap konflik terbuka, diperoleh nilai 206, yang terletak pada interval cukup baik.

Analisis kinerja pegawai, analisis terhadap kinerja juga dapat dilihat dari beberapa indikator sbb:

- 1) Pengertian terhadap tugas,
- 2) diperoleh nilai sebesar 239, yang terletak pada interval baik.
- 3) Inisiatif terhadap penyelesaian tugas,
- 4) diperoleh nilai sebesar 229, yang terletak pada interval baik.
- 5) Kemampuan mengambil keputusan,
- 6) diperoleh nilai sebesar 227, yang terletak pada interval baik.
- 7) Pekerjaan diselesaikan dengan tuntas baik jumlahnya maupun kualitasnya diperoleh nilai 226 yang terletak pada interval baik.
- 8) Pekerjaan yang diselesaikan semua tepat waktu,
- 9) diperoleh nilai sebesar 222, yang terletak pada interval baik.
- 10) Kesadaran tentang tugas yang dibebankan harus diselesaikan dengan baik, diperoleh nilai sebesar 227, yang terletak pada interval baik.

Analisis Hasil Penelitian

Analisis hasil penelitian ini di buat untuk membuktikan hipotesis yang diajukan. Untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja RSUD Teluk Kuantan, maka dalam penelitian ini data primernya hasil kuesioner dan data sekundernya jumlah karyawan, sejarah dan struktur organisasi dengan metode regresi linear sederhana yang dibantu dengan program SPSS untuk pengolahan data.

R Square (koefisien determinasi) sebesar 0,142 atau sebesar 14,2% Koefisien determinasi digunakan untuk mempengaruhi persentase pengaruh variable independent (budaya organisasi/X) terhadap perubahan variable dependen (kinerja/Y). Dari hasil olahan tersebut diperoleh nilai koefisien determinasi = 0,142. Artinya, besarnya pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja Pegawai adalah 14,2% sedangkan sisanya 85,8% dipengaruhi oleh variable lain selain budaya organisasi

Uji - t (korelasi parsial)

Uji-t digunakan untuk mengetahui pengaruh variable bebas terhadap variable terikat secara individual dan untuk mengetahui variable bebas yang mempunyai pengaruh yang dominant terhadap variable terikat dengan mengukur hubungan antara variable bebas dengan variable terikat. Jika $t_{hitung} < t_{table}$, maka variabel independen tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Ho diterima, Hi ditolak). Jika $t_{hitung} > t_{table}$, maka *variable independent* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap *variable dependent* (Ho ditolak, Hi diterima). Untuk mengetahui nilai t_{table} dilihat dari derajat bebas = $n - k$ yakni $63 - 2$, maka t_{table} hasilnya 1,670. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh indikator budaya organisasi atau *variable (X)* $t_{hitung} > t_{table}$ yaitu $3,176 > 1,670$, sehingga dapat dikatakan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan oleh budaya organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dari hasil perhitungan regresi menggunakan SPSS For Windows. Diperoleh persamaan $Y = 24,812 + 0,332X$. Persamaan regresi yang sudah ditemukan dapat digunakan untuk melakukan prediksi (estimasi) bagaimana, pengaruh variable independent dalam hal ini budaya organisasi terhadap kinerja sebagai *variable dependent*.

Dapat dilihat bahwa nilai $a = 24,812$ menunjukkan bahwa apabila nilai dimensi budaya organisasi naik 1% maka tingkat kinerja pegawai akan naik sebesar 24,812 satuan. Untuk mengukur pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai secara parsial, pengaruh ini adalah budaya organisasi ini secara, simultan mempengaruhi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 0,142. Sedangkan sisanya dipengaruhi oleh *variable* lain selain budaya, organisasi. Hal ini dapat dilihat dari R Square.

Saran

1. Pengukuran dan penilaian kinerja pegawai RSUD Teluk Kuantan bagian rawat inap harus dilakukan pihak RSUD untuk mendapatkan mutu pelayanan yang berkualitas dan terdepan, sehingga visi dan misi yang ingin dicapai dapat terwujud.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
Bagian Rawat Inap RSUD Taluk Kuantan (Arwinence Pramadewi)**

2. Pihak RSUD hendaknya memperhatikan kerjasama pegawai rawat inap dalam menjalankan aktivitas kerja, sehingga kinerja yang diinginkan RSUD sebagai salah satu pusat pelayanan kesehatan dapat terwujud, baik itu dalam hal menangani pasien maupun mananggapi setiap keluhan yang diterima dari masyarakat.
3. Pimpinan RSUD Teluk Kuantan harus mengambil peran aktif dalam penerapan budaya organisasi yang tepat. Penerapan budaya organisasi perlu ditangani karena menunjukkan pengaruh terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Candra Yoga, Aditama, 2003. *Manajemen Administrasi Rumah Sakit*, Penerbit Universitas Indonesia (UI — Press), Jakarta,
- Chatab, Navizond, 2007. *Profit Budaya Organisasi*, Penerbit Alfabeta, Bandung,
- Dajan, Anto, 1995, *Pengantar Metode Statistik*, Jilid 1, Cetakan Dua. Betas, Penerbit Lembaga Pendidikan dan Pengembangan Penerangan Ekonomi dan Sosial, Jakarta,
- Hasan, 2002, *Statistik Induktif*, Penerbit Ekonisia, Jogjakarta,
- Kasali, Rhenald, 2003. *Manajemen Public Relation; Konsep dan Aplikasinya di Indonesia*, Penerbit Pustaka Graffiti, Jakarta,
- Moeljono, Djoko Santoso, 2005. *Budaya Organisasi dalam Tantangan*, Penerbit PT. Elekomputindi, Jakarta,
- Mathis L, Robert dan Jackson H. Jhon, 2001 *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta,
- Robins P. Stephen, 2001. *Perilaku Organisasi, Konsep, Kontroversi, Aplikasi*, Jilid 1, Penerbit PT. Prenhallindo, Jakarta,
- Siagian, Sondang, P, 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara. Jakarta.
- Sedarmayanti, 2002. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*, Penerbit CV. Mandar.
- Tika, Pabundu, Moh, H, 2006, *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,