

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PERAWAT DAN BIDAN DI RUMAH SAKIT IBU DAN ANAK (RSIA) PURI BUNDA DENPASAR

Ni Nyoman Diliyanti¹⁾, Gde Bayu Surya Parwita²⁾, Gede Gama³⁾

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi, Universitas Mahasaraswati Denpasar

Email: ¹dili_238@yahoo.com, ²gdebayusurya@gmail.com, ³salasa_pc@yahoo.co.id

Abstract: *The purpose of the research is to understand the organization culture and working satisfaction on the performance of nurse and midwife in RSIA Puri Bunda Denpasar. The data collection technique in this research is observation, interview and questioner with likert measurement. The population of the research is 143 nurses and midwives where 105 of the respondents are selected as samples. The sampling technique is probability sampling which is proportionate stratified random sampling. The analysis method is double linear regression analysis. The result of the research shows: 1) Partially, the culture of the organization has positive and significant effect on the performance of nurses and midwives. 2) Working satisfaction has positive and significant effect on the performance of nurses and midwives. 3) Simultaneously, organization culture and working satisfaction has positive and significant effect on the performance of nurses and midwives in RSIA Puri Bunda Denpasar. There is great hope that there is clear rule and system regarding the organization culture and working satisfaction so the performance of nurses and midwives in RSIA Puri Bunda Denpasar can be increased. The increasing in performance will lead to better and continuous service given to the society.*

Keywords: *organization culture, working satisfaction, performance of nurse and midwife*

PENDAHULUAN

Kinerja merupakan hal yang begitu penting di dalam sebuah organisasi, karena kinerja karyawan merupakan tolok ukur bagi perusahaan untuk menilai kemampuan, produktivitas dan memberikan informasi yang berguna bagi hal-hal yang berkaitan dengan karyawan. Budaya organisasi merupakan pola kegiatan manusia yang secara sistematis diturunkan dari generasi ke generasi melalui berbagai proses pembelajaran untuk menciptakan cara hidup tertentu yang paling cocok dengan lingkungannya (Wibowo, 2013).

Penelitian yang dilakukan Ojo (2010), menyatakan bahwa terdapat hubungan positif antara budaya organisasi dan kinerja perusahaan, hal ini berarti budaya organisasi memiliki peran penting dalam perusahaan. Namun hasil tersebut berbeda dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Edward (2016) yang membuktikan bahwa budaya organisasi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Rumah Sakit (RS) merupakan salah satu fasilitas yang memberikan pelayanan kesehatan kepada masyarakat. Dimana perawat dan bidan menjadi salah satu tulang punggung penting bagi RS dalam memberikan pelayanan kepada pasien yang tugas utamanya adalah memberikan pelayanan medis kepada pasien, sehingga kinerja perawat dan bidan menjadi indikator dari berhasil tidaknya RS dalam meningkatkan kinerja organisasinya.

Pengukuran kinerja perawat dan bidan di RS dapat dilihat melalui seberapa jauh pemahaman perawat terhadap budaya organisasi dan kepuasan kerja yang nantinya berdampak terhadap kinerja perawat dan bidan di RS. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar adalah salah satu RS swasta yang cukup dipandang oleh masyarakat dalam memberikan pelayanan kesehatan, dimana fokus pelayanannya adalah untuk ibu dan anak dengan teknologi yang canggih. Oleh karena itu, RSIA Puri Bunda Denpasar berupaya meningkatkan

pelayanannya dengan cara meningkatkan kemampuan SDM yang dimiliki.

Dilihat dari *turnover* yang mengalami fluktuasi setiap tahunnya dapat diindikasikan bahwa penerapan budaya organisasi yang ada di RS masih perlu dikembangkan lagi, karena menurut Fahmi (2014), suatu organisasi jika ingin mempertahankan budaya yang kuat maka organisasi tersebut harus konsisten dan berusaha semaksimal mungkin menerapkannya secara terus-menerus kepada para karyawannya. Lemahnya perusahaan akan memberikan pengaruh pada penurunan kualitas kinerja. Selain itu terjadinya *turnover* juga bisa disebabkan karena karyawan merasa tidak puas akan pekerjaannya sehingga menimbulkan perasaan tidak nyaman atau tidak betah akan pekerjaannya sehingga mereka memilih untuk *resign* sehingga terjadi *turnover*.

Berdasarkan latar belakang masalah serta perbedaan hasil penelitian dari Ojo (2010), Edward (2016) serta hasil penelitian di instansi lain, maka penulis tertarik melakukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana sebenarnya pengaruh budaya organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja perawat dan bidan di Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar.

KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Kinerja

Kinerja dalam bahasa Inggris disebut dengan *job performance* atau *actual performance* atau *level of performance*, yang merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya (Priansa, 2014).

Kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu (Fahmi, 2014). Menurut Marwansyah (2014), kinerja adalah pencapaian/prestasi kerja seseorang berkenaan dengan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya. Kinerja

individu adalah bagian hasil dari kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan, sedangkan kinerja organisasi adalah gabungan dari kinerja individu dan kinerja kelompok (Widodo, 2015). Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja (Sutrisno, 2015).

Budaya Organisasi

Menurut (Robbins, 2003 dalam Wibowo, 2013), budaya organisasi adalah sebuah persepsi umum yang dipegang oleh anggota organisasi, suatu sistem tentang keberartian bersama. Menurut Fahmi (2014), budaya organisasi adalah suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan dipakai serta diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu pendorong untuk meningkatkan kualitas kerja para karyawan dan manajer perusahaan. Sedangkan menurut Torang (2014), budaya organisasi dapat juga dikatakan sebagai kebiasaan yang terus berulang-ulang dan menjadi nilai (*value*) dan gaya hidup oleh sekelompok individu dalam organisasi yang diikuti oleh individu berikutnya.

Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2014), kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini nampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Departemen personalia atau pihak manajemen harus senantiasa memonitor kepuasan kerja, karena hal ini dapat mempengaruhi tingkat absensi, perputaran tenaga kerja, semangat kerja, keluhan dan masalah personalia vital lainnya.

Hubungan Antar Variabel

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

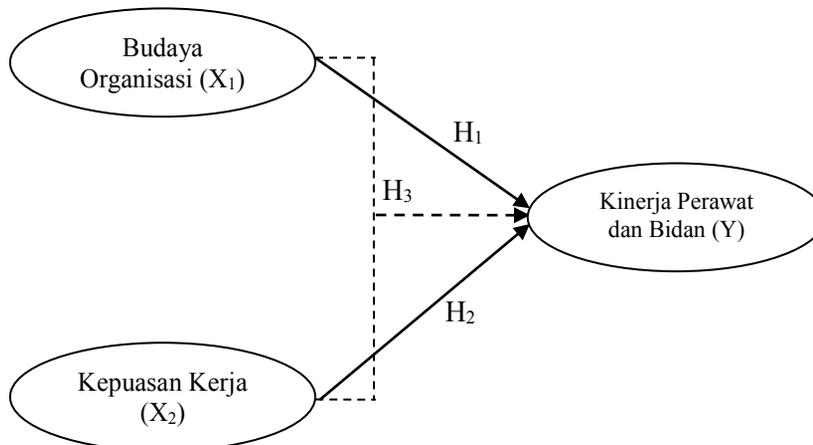
Budaya organisasi merupakan suatu kebiasaan yang telah berlangsung lama dan diterapkan dalam kehidupan aktivitas kerja sebagai salah satu faktor untuk meningkatkan kinerja para karyawan (Fahmi, 2014). Maka dari itu sangat penting bagi karyawan untuk memahami bagaimana budaya organisasi di tempat kerjanya agar dapat menunjukkan kinerja sesuai dengan harapan perusahaan. Menurut penelitian Simbolon (2012) membuktikan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat pelaksana di ruang rawat inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan. RS perlu meningkatkan implementasi pembinaan dan menanamkan nilai-nilai budaya organisasi dan mempertahankan serta menjaga stabilitas kerja.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya. Penelitian Indrawati (2013) juga menjelaskan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan yang positif terhadap kinerja karyawan, kinerja karyawan juga berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan pelanggan, dan kepuasan kerja berpengaruh positif secara langsung terhadap dan tidak langsung melalui kinerja karyawan terhadap kepuasan pelanggan.

Kerangka Pemikiran

Adapun kerangka model pemikiran dalam penelitian ini dapat dijelaskan sebagai berikut:



Gambar 1. Kerangka Berpikir Penelitian Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Hipotesis

- 1) Semakin kuat budaya organisasi, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan
- 2) Semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan

- 3) Semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan di RSIA Puri Bunda Denpasar. Obyek penelitian ini adalah

perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Definisi Operasional Variabel

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai dan pola kebiasaan yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berpikir dan bertindak oleh perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar. Indikator dari budaya organisasi ini antara lain gaya kepemimpinan, pola komunikasi, standar kinerja, harapan kinerja, norma, dan perilaku.

Kepuasan kerja merupakan sikap perawat terhadap bagaimana mereka memandang pekerjaannya di RSIA Puri Bunda Denpasar. Indikator dari kepuasan kerja ini antara lain gaji, promosi, tunjangan tambahan, penghargaan, rekan kerja, dan pekerjaan itu sendiri.

Kinerja perawat dan bidan merupakan prestasi kerja perawat yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan oleh perusahaan/organisasi di RSIA Puri Bunda Denpasar. Indikator dari kinerja perawat ini antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, kemandirian, inisiatif, adaptabilitas, dan kerjasama.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah berupa observasi, wawancara dan angket/kuesioner. Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar yang berjumlah 143 orang (Data Karyawan Bulan Maret tahun 2017). Penelitian ini menggunakan teknik probability

sampling yaitu *proportionate stratified random sampling* dengan menggunakan rumus slovin sehingga responden yang digunakan dalam penelitian ini berjumlah 105 orang.

Teknik Analisis Data

Alat ukur/uji instrumen penelitian yang digunakan untuk mengumpulkan data yang berupa kuesioner yang telah diuji validitas, reliabilitas. Analisis data yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan komputer program *SPSS (Statistical Product and Service Solutions)* 23.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Analisis Data

Dari hasil uji validitas menunjukkan bahwa nilai r_{hitung} (*Corrected Item-Total Correlation*) untuk semua item pertanyaan $\geq 0,30$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan valid. Dari hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua variabel $\geq 0,70$. Oleh karena itu instrumen pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini dinyatakan reliabel.

Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi ini untuk memprediksi suatu variabel berdasarkan beberapa variabel lainnya. Serta untuk menjelaskan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil pengujian dapat dilihat pada tabel 1 di bawah ini:

Tabel 1. Rekapitulasi Hasil Analisis Regresi Linear Berganda Pengaruh Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Variabel	Koefisien Regresi		T	Sig.T
	B	β		
Konstanta	-0,415	-	-,366	0,715
Budaya Organisasi (X_1)	0,539	0,521	8,370	0,000
Kepuasan Kerja (X_2)	0,457	0,445	7,141	0,000
R = 0,851	F _{hitung} = 133,784			
Adjusted R Squared = 0,719	Signifikansi F = 0,000			

Variabel Terikat: Kinerja Perawat dan Bidan (Y)

Sumber: Data yang diolah

Berdasarkan rekapitulasi hasil analisis yang tersaji dalam tabel 1, maka dapat dikatakan bahwa budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) memiliki makna sebagai prediktor kinerja perawat dan bidan (Y) dengan persamaan regresi yang diperoleh:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

$$Y = -0,415 + 0,539X_1 + 0,457X_2$$

Berdasarkan nilai konstanta (α), b_1 dan b_2 diperoleh persamaan garis regresi memberikan informasi bahwa:

$\alpha = -0,415$ artinya apabila tidak ada perhatian terhadap budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) maka kinerja perawat dan bidan (Y) sebesar rata-rata -0,415.

$b_1 = 0,539$ artinya apabila kepuasan kerja (X_2) dianggap konstan maka kuatnya budaya organisasi (X_1) sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat dan bidan (Y).

$b_2 = 0,457$ artinya apabila budaya organisasi (X_1) dianggap konstan maka tingginya kepuasan kerja (X_2) sebesar satu-satuan akan diikuti oleh meningkatnya kinerja perawat dan bidan (Y).

Dari hasil persamaan di atas, maka dapat dijelaskan pola pengaruh variabel bebas budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap variabel terikat kinerja perawat dan bidan (Y) adalah positif (+). Artinya apabila variabel budaya organisasi kuat dan kepuasan kerja tinggi, maka kinerja perawat dan bidan akan tinggi pula dan sebaliknya.

Uji F-test (simultan)

Berdasarkan Tabel 1 diketahui bahwa nilai $F_{hitung} = 133,784$ dan $F_{tabel} = 3,09$. Jadi $133,784 > 3,09$ hal ini berarti H_0 ditolak, dan H_a diterima ini berarti secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar. Maka hipotesis yang diajukan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, semakin tinggi kinerja perawat dan bidan terbukti.

Uji t-test (parsial)

Signifikansi t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) yaitu $t_{hitung} = 8,370$ dan $t_{tabel} = 1,65993$. Jadi $8,370 > 1,65993$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara budaya

organisasi (X_1) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar, dan Hipotesis terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin kuat budaya organisasi (X_1) yang dimiliki responden maka kinerja perawat dan bidan (Y) semakin tinggi.

Signifikansi t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_2) yaitu $t_{hitung} = 7,141$ dan $t_{tabel} = 1,65993$. Jadi $7,141 > 1,65993$ yang artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti ada pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar, dan hipotesis terbukti. Hal ini memberikan makna, semakin tinggi kepuasan kerja (X_2) yang dimiliki responden maka kinerja perawat dan bidan (Y) semakin tinggi.

Pembahasan

Hubungan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Dari hasil penelitian ini adalah peran budaya organisasi (X_1) yang dominan mendorong responden untuk meningkatkan kinerja mereka. Dinyatakan dari hasil penelitian adanya pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y). Hasil ini memberikan makna semakin kuat budaya organisasi yang dimiliki perawat dan bidan maka kinerja perawat dan bidan semakin tinggi. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Simbolon (2012), menyatakan bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kinerja perawat, hal ini menunjukkan bahwa faktor budaya organisasi sangat penting untuk diperhatikan agar meningkatkan kinerja perawat dan bidan.

Hubungan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Dari hasil penelitian ini, adanya pengaruh signifikan antara kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y). Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Nugraheti (2011), menyatakan bahwa kepuasan

kerja berpengaruh terhadap kinerja tenaga paramedik keperawatan, hal ini menandakan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan maka karyawan akan menunjukkan kinerja terbaiknya.

Hubungan Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat dan Bidan

Dari hasil penelitian ini, adanya pengaruh positif signifikan antara budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar. Hasil penelitian ini didukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Isvandiari, dkk (2017), menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan budaya organisasi, disiplin kerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan. Hal ini memberikan makna bahwa apabila budaya organisasi kuat dan kepuasan kerja tinggi maka kinerja perawat dan bidan akan semakin tinggi dan menjadi lebih baik.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Pengaruh budaya organisasi (X_1) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) adalah positif dan signifikan dengan hasil signifikansi t_{hitung} untuk variabel budaya organisasi (X_1) yaitu $t_{hitung} = 8,370$ dan $t_{tabel} = 1,65993$. Jadi $8,370 > 1,65993$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa semakin kuat budaya organisasi (X_1) yang dimiliki responden, maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Pengaruh kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) adalah positif dan signifikan dengan hasil signifikansi t_{hitung} untuk variabel kepuasan kerja (X_2) yaitu $t_{hitung} = 7,141$ dan $t_{tabel} = 1,65993$. Jadi $7,141 > 1,65993$ artinya H_0 ditolak dan H_a diterima. Hasil Penelitian ini menunjukkan pengaruh bahwa semakin tinggi kepuasan kerja (X_2) yang dimiliki responden, maka semakin tinggi kinerja karyawan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Secara simultan ada pengaruh signifikan antara budaya organisasi (X_1) dan kepuasan kerja (X_2) terhadap kinerja perawat dan bidan (Y) di RSIA Puri Bunda Denpasar dengan hasil nilai $F_{hitung} = 133,784$ dan $F_{tabel} = 3,09$. Jadi $133,784 > 3,09$ H_0 ditolak, dan H_a diterima. Ini menunjukkan bahwa semakin kuat budaya organisasi dan semakin tinggi kepuasan kerja, maka semakin tinggi kinerja perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Saran

Pihak manajemen RSIA Puri Bunda Denpasar diharapkan meningkatkan peran budaya organisasi yang ada di RSIA Puri Bunda agar tidak berpengaruh terhadap kinerja perawat dan bidan. Adapun cara yang dapat ditempuh yaitu melalui sosialisasi secara rutin setiap ada pertemuan karyawan, terutama bagi karyawan baru agar karyawan selalu ingat dengan budaya organisasi yang ada terutama dalam indikator perilaku perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

Pihak manajemen RSIA Puri Bunda Denpasar diharapkan memperhatikan kepuasan kerja perawat dan bidan. Hal-hal yang harus diperhatikan misalnya seperti gaji, tunjangan tambahan, penghargaan, terutama dari segi promosi karyawan sehingga dapat memberikan kepuasan kerja yang baik dan meningkatkan kinerja perawat dan bidan di RSIA Puri Bunda Denpasar.

DAFTAR PUSTAKA

- Edward, S. M. 2016. Pengaruh Kepemimpinan, Orientasi Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Dispenda Sulut UPTD Tondano). *Jurnal Berkala Ilmiah Efisiensi*. 16 (01).
- Fahmi, I. 2014. *Perilaku Organisasi: Teori, Aplikasi, dan Kasus*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Handoko, T Hani. 2014. *Manajemen Personalia & Sumberdaya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Indrawati, A. D. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan dan Kepuasan Pelanggan pada Rumah Sakit Swasta di Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. 7 (2): 135-142.
- Isvandari, dkk. 2017. Pengaruh Budaya Organisasi, Disiplin Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan Non Medis Rumah Sakit Islam Malang. *Jurnal Jibeka*. 11 (1): 38-43.
- Marwansyah. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Kedua)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Nugraheti, Y. 2011. Analisis Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Stres Kerja terhadap Kinerja Tenaga Paramedis Keperawatan di RSUD Simo Kabupaten Boyolali. *Tesis*. Program Pascasarjana, Universitas Sebelas Maret Surakarta.
- Ojo, Olu. 2010. Organisational Culture and Corporate Performance: Empirical Evidence from Nigeria. *Journal of Business, Governance and Ethics*. Osun State University, Nigeria. 5 (2)
- Priansa, D. J. 2014. *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Simbolon, R. 2012. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Ruang Rawat Inap Rumah Sakit Santa Elisabeth Medan Tahun 2012. *Tesis*, Program Studi S2 Ilmu Kesehatan Masyarakat, Universitas Sumatera Utara.
- Sutrisno, E. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenadamedia Group. Jakarta.
- Torang, S. 2014. *Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Penerbit Alfabeta. Bandung.
- Wibowo. 2013. *Budaya Organisasi: Sebuah kebutuhan untuk meningkatkan kinerja jangka panjang*. Rajawali Pers. Jakarta.

Widodo, 2015. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.