

---

**PROFESIONALISME DAN BUDAYA ORGANISASI SERTA PENGARUHNYA  
TERHADAP KINERJA KARYAWAN GRAGE HOTEL KOTA BENGKULU**

Fauzan

Universitas Prof. Dr. Hazairin, SH. Bengkulu  
fauzanunihaz@gmail.com*Abstract*

*This research is an explanatory study, because it sees the relationship between the variables of professionalism (X1) and organizational culture (X2) with the employee performance variable (Y) as well as hypothesis testing. The problem raised is how much influence professionalism and organizational culture have on employee performance at Grage Hotel Bengkulu. In general, this study aims to assist government programs in promoting tourism in Indonesia including all its derivatives, specifically the purpose of this study is (1). participate in promoting tourism, especially hotels in Bengkulu Province. (2) Provide input to Grage Hotel Bengkulu in improving employee performance. The data used in this study are quantitative data obtained from the results of distributing questionnaires to 65 respondents, then processed into statistical analysis. Based on the results of data analysis, it can be concluded that (1) the professionalism variable (X1) organizational culture (X2) has a significant effect on employee performance (Y). This information can be seen from the regression equation, multiple correlation, determination, t-test and f-test. (2) The contribution of the two variables to employee performance is almost the same. As a suggestion, professionalism and organizational culture need to be developed.*

*Keywords: Professionalism, Organizational Culture, Employee Performance*

---

**PENDAHULUAN**

Kota Bengkulu adalah salah satu kota di Pulau Sumatera yang mengandalkan pariwisata bahari, hal ini dikarenakan Kota Bengkulu dikelilingi oleh samudra dan pantai. Pantai-pantai yang menjadi ikon Kota Bengkulu antara lain adalah Pantai Panjang dan pantai zakat selain itu masih ada pula pantai-pantai yang lain. Untuk mendukung pariwisata maka di Kota Bengkulu sudah didukung oleh sarana dan prasarana yang sangat memadai, diantaranya adalah perhotelan. Geliat perhotelan di Kota Bengkulu terus berkembang sejalan dengan perkembangan dunia bisnis dan pariwisata hal ini dapat dilihat dari perkembangan jumlah hotel di Kota Bengkulu yang terus bertambah dengan berbagai klasifikasi mulai hotel taraf melati sampai hotel dengan taraf bintang tiga, salah satu diantaranya adalah Grage Hotel Bengkulu. Dari sudut pandang yang lain ini artinya persaingan bisnis perhotelan di Kota Bengkulu semakin kompetitif, karena calon konsumen ditawarkan dengan berbagai fasilitas dan pelayanan andalan masing-masing hotel. Oleh karena itu untuk tetap eksis dan berkembang maka Grage Hotel Bengkulu harus didukung oleh karyawan yang profesional dan menjalankan budaya organisasi sehingga mereka dapat menunjukkan kinerja yang baik dan maksimal sehingga mampu memberikan service of excellent.

“Profesionalisme merupakan faktor yang sangat penting dalam diri karyawan karena akan memperlihatkan kemampuan, keahlian, sikap, disiplin, minat dan semangat, untuk bekerja dengan kinerja yang optimal. Profesionalisme (professionalism) adalah sebuah kata benda yang berarti ciri khas kemahiran dari seorang yang profesional (the expertness characteristic of a profesional person). Dengan katagori sebagai berikut: state(status), skillfulness

(kemahiran), *expertness*, *expertise* (pengalaman, keahlian), profesionalisme (profesionalisme)” (Dewi, 2010: 74). Dalam pandangan Tjokrowinoto dijelaskan bahwa yang dimaksud dengan “profesionalisme adalah kemampuan untuk menjalankan tugas dan menyelenggarakan pelayanan publik dengan mutu tinggi, tepat waktu, dan prosedur yang sederhana. Terbentuknya kemampuan dan keahlian juga harus diikuti dengan perubahan iklim dalam dunia birokrasi yang cenderung bersifat kaku dan tidak fleksibel”. (1996 : 191) Mangkunegara (2005 : 113) mendefinisikan budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem 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. Mas’ud (2004), budaya organisasional adalah system makna, nilai-nilai dan kepercayaan yang dianut bersama dalam suatu organisasi yang menjadi rujukan untuk bertindak dan membedakan organisasi satu dengan organisasi lain.

Sedangkan kinerja secara umum dapat diartikan sebagai pencapaian atau hasil kerja terbaik dari seseorang karyawan. Definisi kinerja karyawan mengacu pada bagaimana seorang pekerja (karyawan) berperilaku di tempat kerja dan seberapa baik ia melakukan tugas/pekerjaan yang diberikan kepadanya. Menurut Moehariono “Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi”. (2012:95). Menurut Simanjuntak (dalam Widodo : 2015:131 Kinerja adalah tingkatan pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu.

Sebagai hasil pengamatan awal, peneliti melihat bahwa kinerja karyawan Grage Hotel Kota Bengkulu belum maksimal dan masih dapat ditingkatkan melalui profesionalisme karyawan dan budaya organisasinya. Hal ini sangatlah dimaklumi karena profesionalisme dan budaya organisasi bersifat dinamis dan selalu membutuhkan pembaharuan dan penyesuaian agar kinerja dapat ditingkatkan. Secara umum penelitian ini bertujuan untuk membantu program pemerintah dalam menggalakan pariwisata di Indonesia termasuk semua turunannya, Secara spesifik tujuan penelitian ini untuk (1). turut mempromosikan pariwisata khususnya perhotelah di Provinsi Bengkulu. (2) Memberikan masukan kepada pihak Grage Hotel Bengkulu dalam meningkatkan kinerja karyawannya. Manfaat dari penelitian ini (1) menjadi bahan pertimbangan dalam peningkatan kinerja karyawan (2) menjadi tambahan referensi dalam penelitian dibidang manajemen sumber daya manusia.

## LANDASAN TEORI

Profesionalisme adalah sebutan yang mengacu kepada sikap mental dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi untuk senantiasa mewujudkan dan meningkatkan kualitas profesionalnya. Jadi yang dimaksud dengan profesionalisme dalam jurnal ini adalah profesionalisme yang dimiliki oleh karyawan Grage Hotel Bengkulu. “Profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan” (Sondang P Siagian : 2009 : 163)

Menurut Oerip dan Utomo (2012 : 264-265) “Profesionalisme adalah mutu, kualitas dan tindak –tanduk yang merupakan ciri suatu profesi atau orang yang profesional. Profesionalisme diartikan sebagai perilaku, cara dan kualitas yang menjadi ciri suatu profesi. Seseorang dikatakan profesional apabila pekerjaannya memiliki ciri standar teknis atau etika suatu profesi”. Kemudian menurut Agung Kurniawan “Profesionalisme adalah kecocokan (fitness), antara kemampuan yang dimiliki oleh birokrasi (bureaucratic-

competence) dengan kebutuhan tugas (task-requirement), terpenuhi kecocokan antara kemampuan dengan kebutuhan merupakan syarat terbentuknya aparatur yang profesional. Artinya keahlian dan kemampuan aparat merefleksikan arah dan tujuan yang ingin dicapai oleh sebuah organisasi, (2009:74)

Profesionalisme dapat diartikan suatu watak yang diwujudkan dalam suatu tingkah laku, suatu tujuan dalam menjalankan profesi atau pekerjaan yang akan menghasilkan kualitas terbaik dari karyawan. Dengan demikian akan terlihat dengan jelas perbedaan antara karyawan yang profesional dengan yang belum profesional, baik dari cara bekerja maupun hasil pekerjaannya. "Budaya sekumpulan nilai kunci, keyakinan, pemahaman, dan norma pokok yang dibagi bersama oleh anggota suatu organisasi. Budaya merupakan pola nilai dan asumsi bersama mengenai bagaimana sesuatu hal dapat dilakukan dalam sebuah organisasi. Pola ini dipelajari oleh para anggota karena mereka berhubungan dengan persoalan eksternal dan internal, sekaligus mengajarkan anggota baru bahwa pola ini merupakan cara yang benar untuk diterima, dipikirkan, dan dirasakan". (Daft : 2009:125)

Menurut Schein (dalam Gibson : 2005) mendefinisikan "budaya sebagai pola dari asumsi dasar yang telah ditentukan atau dikembangkan untuk mempelajari cara-cara berintegrasi, yang telah berfungsi dengan baik yang telah dianggap baru oleh karenanya harus diajarkan kepada anggota baru sebagai cara yang besar untuk memikirkan, memandang dan merasa berkepentingan dengan masalah tersebut". Berbagai definisi tentang budaya perusahaan tersebut menyimpulkan betapa budaya perusahaan sangat mempengaruhi berbagai aspek kehidupan bisnis. Budaya organisasi atau perusahaan bersifat sangat persuasif dan mempengaruhi hampir keseluruhan aspek kehidupan organisasi. Demikian juga budaya organisasi mampu menumpulkan atau membelokkan dampak perubahan organisasi yang sudah direncanakan secara matang. Pada dasarnya, budaya organisasi atau perusahaan menjelma dalam berbagai wujudnya dan karena bisa mendukung atau menghambat perubahan atau kemajuan perusahaan.

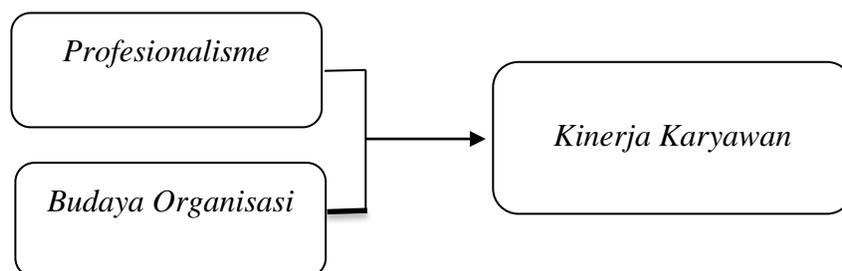
Steers, et. al. (2010) "menyimpulkan bahwa budaya dibagi oleh anggota kelompok yang belajar melalui keanggotaan dalam kelompok dengan asumsi memperoleh, perilaku dan nilai-nilai yang mempengaruhi sikap dan perilaku sosial anggota kelompok. Budaya organisasi selanjutnya menjadi identitas atau karakter utama organisasi yang dipelihara dan dipertahankan. Dari pendapat-pendapat yang dikemukakan maka budaya perusahaan dapat dikatakan suatu kebiasaan yang baik yang telah dijalankan oleh perusahaan dan dapat mendukung kemajuan".

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Peningkatan kinerja tidak dapat terwujud apabila tidak ada pengelolaan atau manajemen yang baik, yang dapat mendorong upaya-upaya organisasi untuk meningkatkan kinerja. Menurut Prawirosentono (2012:120) "kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab dan wewenang masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Terdapat hubungan erat antara kinerja perorangan dengan kinerja organisasi, dengan kata lain, bila kinerja karyawan baik maka kemungkinan kinerja organisasi juga baik".

Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. "Kinerja adalah prestasi kerja yang merupakan hasil dari implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja diinstansi baik

pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi”. (M.Abdullah : 2014:4). Kinerja mengacu pada prestasi karyawan yang diukur berdasarkan standar atau kriteria yang ditetapkan perusahaan. Pengertian kinerja atau prestasi kerja diberi batasan oleh Maier dalam As’ad, (2008:47) sebagai “kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”.

Berdasarkan uraian yang telah dikemukakan tersebut di atas, maka kerangka analisa dari penelitian ini dapat digambarkan dalam skema teoritis:



Hipotesis dalam penelitian ini adalah diduga adanya pengaruh antara Profesionalisme dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada Grage Hotel Bengkulu baik secara parsial maupun secara simultan.

## METODOLOGI

Sifat penelitian ini adalah eksplanatory research, yaitu melihat hubungan variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) terhadap Kinerja Karyawan Grage Hotel Bengkulu ( $Y$ ) serta menguji hipotesa. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif yang diperoleh dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden untuk diolah kedalam analisa statistik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Grage Hotel Bengkulu yang berjumlah 65 orang. Pengambilan sampel menggunakan *non probability sampling*, dengan metode sampel jenuh, keseluruhan populasi yang berjumlah 65 orang karyawan dijadikan sampel. Analisa data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Analisis (1) regresi linear berganda, yang digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh antara variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). Menurut Sugiyono (2013:269) persamaan regresi linear berganda dengan dua variabel independen adalah sebagai berikut :  $Y = b_0 + b_1x_1 + b_2x_2 + e$  (2) korelasi berganda untuk melihat tingkat keeratan antara variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) dengan variabel Kinerja Karyawan ( $Y$ ). (3) koefisien determinasi akan memberikan informasi seberapa besar persentase variasi variabel bebas yang digunakan dalam model mampu menjelaskan variasi variabel terikat. (Prayitno : 2013 : 143). (4) Pengujian hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini ialah uji signifikansi simultan atau uji statistik F dan uji signifikansi parameter individual atau uji statistik t. Uji F untuk menunjukkan apakah semua variabel independen secara simultan berpengaruh pada variabel dependen. Uji t dipakai untuk mengetahui seberapa besar pengaruh dari variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Utama : 2009: 68-69).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Grage Hotel Bengkulu berdiri sejak 7 Agustus 1991 dan saat ini sudah level bintang tiga dan perkembangannya cukup pesat untuk ukuran Provinsi Bengkulu yang relatif lebih kecil dibandingkan dengan provinsi-provinsi lainnya di Indonesia. Hal ini karena didukung oleh

banyak faktor salah satunya adalah pemandangan di lokasi hotel langsung menghadap ke samudra sehingga memberikan kesan tersendiri bagi konsumen yang menginap di hotel ini. Berdisi diatas lahan seluas 27.567 m2 dan berada tepat di pinggiran Pantai Panjang yang menjadi ciri khas Kota Bengkulu. Jumlah kamar 89 dengan tipe superior, deluxe, junior suite, business suite dan grage suite, ocean view dan grage royal suite. Kemudian menyediakan berbagai fasilitas dan juga didukung oleh 65 orang karyawan yang profesional.

Berdasarkan hasil analisa data didapat nilai-nilai sebagai berikut :

#### Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	95,0% Confidence Interval for B	
	B	Std. Error	Beta	Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	12,559	1,616		9,330	15,789
Profesionalisme	,226	,076	,326	,074	,379
Budaya Organisasi	,220	,065	,375	,091	,349

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Persamaan regresi  $Y = 12,559 + 0,226X_1 + 0,220X_2$ , persamaan terseebut menunjukkan bahwa nilai kinerja karyawan pada Grage Hotel Bengkulu adalah sebesar 12,599 dengan asumsi bila profesionalisme dan budaya organisasi adalah nol. Koefisien regresi  $0,226X_1$  artinya bila ada peningkatan satu satuan terhadap variabel profesionalisme maka akan mengakibatkan peningkatan terhadap variabel kinerja karwayan sebesar 0,226 satuan dengan asumsi bahwa variabel budaya organisasi tidak mengalami perubahan. Koefisien regresi budaya organisasi sebesar  $0,220X_2$ , mengandung pengertian bahwa bila terjadi peningkatan terhadap variabel budaya organisasi akan mengakibatkan peningkatan variabel kinerja karyawan sebesar 0,220 satuan dengan asumsi bahwa variabel profesionalisme tidak mengalami perubahan. Kalau kita cermati kedua variabel (profesionalisme dan bdaya organisasi) memberikan kontribusi hampir sama terhadap kinerja karyawan.

#### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,572 <sup>a</sup>	,327	,305	,93782

a. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Profesionalisme

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Koefisen korelasi berganda R sebesar 0,572 adanya hubungan keeratan yang positif dan searah antara variabel profesionalisme dan budaya organisai terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu. Hal ini mengandung pengertian bahwa semakin baik profesionalisme dan budaya organisasi maka akan semakin baik pula kinerja karyawan. Sedangkan nilai *RSquare* sebesar 0,327 artinya 32,70% variabel profesionalisme dan budaya organisasi dapat menjelaskan variabel kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu, sedangkan 67,30% dijelaskan oleh variabel-variabel yang lain diluar penelitian ini. Ini arinya membutuhkan penelitian yang berkelanjutan.

Coefficients <sup>a</sup>				
Model	t	Sig.	95,0% Confidence Interval for B	
			Lower Bound	Upper Bound
1 (Constant)	7,774	.000	9,330	15,789
Profesionalisme	2,962	,004	,074	,379
Budaya Organisasi	3,408	,001	,091	,349

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

Hasil uji hipotesis secara parsial (*t-test*) terbukti bahwa variabel profesionalisme berpengaruh significant terhadap variabel kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu, hal ini dapat dilihat dari nilai t-hitung sebesar 2,962 dengan tingkat *significansi*  $0,004 < 0,05$ . Demikian juga dengan variabel budaya organisasi juga berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu, hal ini dibuktikan dengan nilai t-hitung 3,408 dengan tingkat significant  $0,001 < 0,05$

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	26,486	2	13,243	15,057	,000 <sup>b</sup>
	Residual	54,529	62	,880		
	Total	81,015	64			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Profesionalisme

Secara simultan variabel Profesionalisme dan Budaya Organisasi berpengaruh secara significant terhadap kinerja karyawan Grage Hotel Bengkulu. Hal ini ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 15,057 dengan tingkat significant  $0,000 < 0,05$ .

Berdasarkan hasil analisis regresi berganda, korelasi berganda, determinasi serta uji-t dan uji-f menunjukkan bahwa variabel profesionalisme dan variabel budaya organisasi berpengaruh secara significant terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Bahtiar Maddatuang (2017) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah Kabupaten Gowa. Dimana hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa adanya pengaruh significant antara variabel profesionalisme dengan variabel kinerja pegawai. Kemudian penelitian Kartono (2018) yang berjudul Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang. Dimana hasil penelitian menunjukkan bahwa profesionalisme berpengaruh significant terhadap kinerja karyawan. Demikian juga dengan penelitian yang dilakukan oleh Bolung et. al. (2018) dengan judul Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja serta dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Sulawesi Utara.

Sedangkan penelitian berkenaan dengan budaya organisasi, Reza Zarvedi et. al. (2016) dengan judul Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai serta Implikasinya pada Kinerja Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. Berdasarkan hasil penelitiannya terbukti bahwa budaya organisasi berpengaruh significant terhadap kinerja pegawai Sekretariat Kabupaten Pidie Jaya. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Rizaldi

(2019) dengan judul *Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus)*. Hasil analisa menunjukkan bahwa budaya organisasi (profesionalisme, integritas, orientasi pelanggan, dan perbaikan tiada henti) berpengaruh terhadap kinerja pegawai PT. BNI (Persero) Tbk. Kanwil 07 Makassar.

## SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisa data dan pembahasan dapat ditarik beberapa simpulan yaitu (1) variabel Profesionalisme ( $X_1$ ) dan Budaya Organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap variabel Kinerja Karyawan Graze Hotel Bengkulu (Y) Informasi ini dapat dilihat dari koefisien regresi kedua variabel, korelasi berganda, determinasi, uji-t dan uji-f. (2) Kontribusi kedua variabel terhadap kinerja karyawan hampir sama dimana profesionalisme sebesar 0,226 dan budaya organisasi 0,220. Sebagai saran karena variabel profesionalisme dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan maka profesionalisme karyawan perlu dikembangkan melalui berbagai program seperti pelatihan-pelatihan, pemberian motivasi oleh motivator atau melalui program-program yang relevan. Juga budaya organisasi perlu selalu diusahakan agar tercipta nilai-nilai dan kebiasaan yang dapat menunjang kinerja karyawan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta, Aswaja Pressindo
- Bolung. dkk, *Pengaruh Profesionalisme dan Keterampilan Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Bapeda Sulawesi Utara*. Jurnal EMBA Unsrat. ISSN 2303-1, volume 6 No. 4, 2018.
- Daft. 2009, *Management*, Edisi 6 Buku 1, Salemba Empat, Jakarta
- Gibson. L & Ivancevich, 2005. *Organizations (Behavior, structure and Process)*, Richard D. Irwin, Inc.terjemah PT. Binarupa aksara, Jakarta
- Kartono. *Pengaruh Profesionalisme dan Iklim Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Bank Tabungan Negara Kantor Cabang Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen dan Inovasi Bisnis. STIE Kertanegara Malang. E-ISSN (Online) : 2621 – 3230 Volume 1, No. 1, Agustus 2018
- Maddatuang, Bahtiar. *Pengaruh Kepemimpinan, Komunikasi dan Profesionalisme Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pengelolaan Keuangan Daerah (DPKD) Kabupaten Gowa*. Jurnal Journal of Management & Business SEIKO Prodi Pascasarjana STIE Amkop Makasar, ISSN 2598-831X (Print) ISSN : 2598-8301 (Online) VOL. 1 NO. 1, 2017.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung, Refika Aditama
- Mas'ud, Fuad. 2004, *Survai Diagnosis Organisasional (Konsep dan Aplikasi)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang.
- Moehersono.2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta, Raja Grafindo Persada.
- Oerip, S. P., dan Utomo, T. T. 2012. *Mengatasi Krisis Manusiadi Perusahaan*. Jakarta, PT. Gramedia Widiasarana Indonesia
- Priyatno. 2013. *Mandiri Belajar Analisis Data Dengan SPSS*. Jakarta, Mediakom
- Rizaldi, Andi Risfan. *Kinerja Pegawai Dalam Tinjauan Budaya Organisasi (Studi Kasus) PT. BNI (Persero) Tbk. Kanwil 07 Makassar*. Jurnal Journal of Management & Business SEIKO Prodi Pascasarjana STIE Amkop Makasar, ISSN 2598-831X (Print) ISSN : 2598-8301 (Online) VOL. 2 NO. 2, 2019.

Siagian, Sondang P. 2009, *Administrasi Pembangunan*. Jakarta, Bumi Aksara.  
Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung, Alfabeta