

**PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD)
KABUPATEN SIJUNJUNG**

*The Effect Of Organizational Culture And Competency On The Performance Of
Employees In The Regional Public Hospital (RSUD) Sijunjung District*

Eka Yulianti; Jhon Rinaldo; Novi Yanti

Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Ekasakti

ekayulianti125@gmail.com; dienqu955@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan mengetahui Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuisioner, dokumentasi, dan wawancara. Jenis data adalah data kualitatif yang dijadikan data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung yang berjumlah 156 orang dengan sampel menggunakan proportionate stratified random sampling dengan menggunakan rumus slovin maka jumlah sampel penelitian ini adalah 61 orang karyawan. Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda, koefisien determinasi, dan pengujian hipotesis uji t dan uji F. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. (2) Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. (3) Variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. (4) Kontribusi persentase sumbangan variabel independen budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189 atau 18,9%. Sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan faktor lainnya.

Kata Kunci : Budaya Organisasi, Kompetensi, Kinerja.

Abstract

This study aims to analyze and determine the influence of organizational culture and competence on employee performance at the Sijunjung Regency General Hospital (RSUD). Data collection techniques used are questionnaires, documentation, and interviews. The type of data is qualitative data which is used as quantitative data with primary data sources. The population used in this study were employees of the Regional General Hospital (RSUD) Sijunjung Regency, amounting to 156 people with a sample using proportionate stratified random sampling using the Slovin formula, the number of samples in this study was 61 employees. The data analysis method in this study uses multiple linear regression analysis, coefficient of determination, and hypothesis testing t test and F test. The results of this study indicate that: (1) Organizational culture variables partially have a positive and significant effect on the performance of Regional General Hospital employees (Hospital) Sijunjung Regency. (2) The competence variable partially has a positive and significant effect on the performance of the employees of the Sijunjung Regency General Hospital (RSUD). (3) The variables of organizational culture and competence simultaneously have a significant effect on the performance of the employees of the Sijunjung Regency General Hospital (RSUD). (4) the contribution percentage contribution of the independent variables of organizational culture (X1) and competence (X2) to the dependent variable of employee performance (Y) is 0.189 or 18.9%. While the remaining 81.1% is influenced by other variables outside this study such as work stress, work conflict, work environment, work motivation, compensation and other factors.

Keywords: Organizational Culture, Competence, Performance

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan salah satu unit usaha yang memberikan jasa pelayanan dibidang kesehatan. Sebagai salah satu unit usaha yang memberikan pelayanan jasa, rumah sakit memiliki misi sosial, selain sebagai unit bisnis. Sebagai unit bisnis, Rumah Sakit dituntut untuk meningkatkan kualitas layanannya. Namun, tidak semua dapat melaksanakan kinerjanya dengan baik. Kinerja 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. Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Oleh karena itu, jika tanpa tujuan dan target yang ditetapkan dalam pengukuran, maka kinerja pada seseorang atau kinerja organisasi tidak mungkin dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya. (Moehariono, 2012: 95)

Selain itu Kinerja menurut Mangkunegara (2015) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan. Kinerja karyawan merupakan hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau kualitas yang lebih tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang karyawan dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung merupakan tenaga profesional yang mempunyai kemampuan baik intelektual, teknis, interpersonal, moral dan bertanggung jawab serta berwenang melaksanakan pelayanan kesehatan dalam mengimplementasikan sebaik mungkin untuk suatu wewenang dalam rangka untuk mencapai tujuan tugas pokok profesi dan terwujudnya tujuan dan sasaran unit organisasi kesehatan tanpa melihat keadaan dan situasi waktu.

Kinerja adalah suatu catatan mengenai akibat-akibat yang dihasilkan pada sebuah fungsi pekerjaan atau aktivitas selama periode tertentu yang berhubungan dengan tujuan organisasi (Anggara, 2010). Kinerja merupakan suatu hasil karya nyata dari pekerjaan karyawan yang dapat diukur secara kualitas maupun kuantitas yang sesuai dengan standar pekerjaan dalam suatu organisasi (Mangkunegara, 2013). Kinerja merupakan bentuk nyata dari kesuksesan atau kegagalan seseorang dalam menunjukkan hasil kerjanya. Kinerja atau performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok yang dalam suatu organisasi sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan, secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan norma dan etika.

Budaya organisasi merupakan faktor yang sangat berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan. Budaya organisasi merupakan seperangkat sistem nilai-nilai (values), keyakinan-keyakinan (belief), 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 (Killmann, dalam Sutrisno 2010).

Budaya organisasi mengarahkan perilaku Karyawan untuk meningkatkan kemampuan kerja, komitmen dan loyalitas, serta perilaku extra roll. Budaya organisasi memiliki tujuan untuk mengubah sikap dan perilaku sumber daya manusia yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja. Manfaat dari penerapan budaya organisasi yang baik adalah dapat meningkatkan jiwa gotong-royong, meningkatkan kebersamaan, saling terbuka satu sama lain, meningkatkan jiwa kekeluargaan, membangun komunikasi yang lebih baik, meningkatkan produktivitas kerja, tanggap dengan perkembangan dunia luar

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan dan falsafah dasar pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan yang digunakan sebagai pedoman dalam berfikir dan bertindak dalam mencapai tujuan organisasi. Budaya yang tumbuh menjadi kuat mampu memacu organisasi kearah perkembangan yang lebih baik. Budaya organisasi dapat mempengaruhi kerja karyawan, karena menciptakan interaksi antar karyawan dan pola perilaku bagi karyawan untuk memberikan kemampuan terbaiknya dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya. Nilai-nilai yang dianut bersama dalam organisasi membuat karyawan merasa nyaman bekerja, memiliki komitmen dan kesetiaan serta membuat karyawan berusaha lebih keras, meningkatkan *profesionalisme* kerja karyawan, dan mempertahankan keunggulan kompetitif. Budaya organisasi merupakan strategi penting yang efektif bagi organisasi dalam mendorong profesionalisme kerja pegawai negeri sipil.

Selain Budaya Organisasi, kompetensi juga merupakan faktor yang berpengaruh terhadap peningkatan kinerja karyawan, kinerja mempunyai hubungan dengan kompetensi. Kinerja merupakan fungsi dari kompetensi, sikap dan tindakan. Kompetensi merupakan karakteristik pengetahuan, keterampilan, perilaku, dan pengalaman untuk melakukan suatu pekerjaan atau peran tertentu secara efektif. Kompetensi secara objektif dapat diukur dan dikembangkan melalui supervise, manajemen kerja, dan program pengembangan sumber daya manusia. Kompetensi bukan sekedar pengetahuan dan ketrampilan. Kompetensi merupakan kemampuan khusus yang sangat komplek. Apabila kompetensi, sikap, dan tindakan pegawai terhadap pekerjaannya tinggi, maka dapat di prediksikan bahwa perilakunya akan bekerja keras untuk mencapai tujuan organisasi.

Menurut Emron, Yohny, Imas (2017,P.140) kompetensi adalah kemampuan individu untuk melaksanaka suatu pekerjaan dengan benar dan memiliki keunggulan yang didasarkan pada hal-hal yang menyangkut pengetahuan, keahlian dan sikap. Kompetensi merupakan kemampuan yang dimiliki seseorang dalam berpikir dan bertindak secara konsisten pada setiap tugas atau pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Peningkatan kompetensi kerja Karyawan dalam suatu organisasi yang memadai berperan serta dalam kinerja pegawai yang nantinya dapat meningkatkan kinerja organisasi. Setiap organisasi pasti mempunyai suatu tujuan dan untuk mencapai tujuan tersebut, diperlukan pelaksanaan tugas yang efektif dari para pegawai. Pencapaian tujuan itu sendiri merupakan suatu sasaran yang dikehendaki dan sudah ditetapkan sebelumnya. Kompetensi kerja yang tinggi, seorang Karyawan akan mampu berbuat banyak bagi organisasi, sebaliknya dengan kompetensi yang rendah seorang Karyawan

tidak akan dapat menyelesaikan tugasnya dengan sebaik-baiknya, yang akhirnya akan menghambat pencapaian tujuan organisasi

Pada perkembangannya, semakin banyak tantangan-tantangan baru yang begitu kompleks sehingga sudah menjadi satu keharusan bahwa betapa pentingnya memiliki kompetensi atau sumber daya manusia yang berkualitas. Untuk itu perlu dilakukan upaya-upaya untuk meningkatkan dan mengembangkan kompetensi, pengetahuan serta keterampilan sumber daya manusia. Dalam suatu organisasi atau instansi kualitas pegawai merupakan salah satu faktor untuk meningkatkan produktivitas kinerja. Oleh karena itu, diperlukan Karyawan yang selain profesional juga harus mempunyai motivasi dalam budaya organisasi dan kompetensi tinggi karena hal ini akan dapat mendukung peningkatan kinerja Karyawan di suatu organisasi atau instansi. Selain itu adanya kompetensi di dalam suatu organisasi atau instansi sangat penting untuk mendorong tingkat kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung

Tabel berikut merupakan tabel yang menunjukkan unsur-unsur penilaian kinerja yang terdiri dari delapan unsur diatas yang mana pada saat penilaian dicocokkan dengan standar nilai yang ada di tabel berikutnya

Standar-standar Nilai Untuk Menentukan Kinerja Pegawai

No	Nilai	Keterangan
1	91 – 100	Amat Baik
2	76 - 90	Baik
3	61 - 75	Cukup
4	51 - 60	Sedang
5	50 ke bawah	Kurang

(Sumber: Peraturan Pemerintah No.30 Tahun 2019)

Tabel diatas merupakan tabel yang digunakan untuk unsur penilaian kinerja ini yang pada akhirnya dapat menentukan kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Terkait dengan kurangnya pelayanan yang diberikan Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung, maka dalam penelitian ini peneliti akan menyoroti aspek Kinerja Karyawan. Berikut ini kondisi kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung yang dilihat dari hasil penilaian kinerja dari 2019 sampai 2020 dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Persentase Nilai Kinerja Pegawai Tahun 2019 – 2020

No	Penilaian	2019	2020
1	Cukup	0 %	1,3%
2	Baik	92,3%	88,5%
3	Sangat Baik	7,7%	10,3%

Sumber : Data Diolah Penulis 2021.

Dari Tabel diatas dapat di lihat kondisi kinerja pegawai saat ini di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung mengalami fluktuatif. Pegawai yang mencapai nilai sangat baik hanya beberapa saja. Mayoritas pegawai memiliki nilai pada penilaian baik, bahkan ada yang memiliki nilai cukup. Rumah sakit merupakan tempat dimana masyarakat yang sakit akan menggantungkan hidupnya dmei kesembuhan mereka, maka sudah sepantasnya jika pegawai memiliki nilai kinerja sangat baik agar masyarakat dapat tertolong dengan maksimal.

Hasil penilaian kinerja tersebut mengindikasikan bahwa kinerja yang ada di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung kurang atau belum sesuai dengan Peraturan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten

Sijunjung. Perusahaan dituntut untuk selalu meningkatkan kinerja karyawan, agar Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung dapat terus bisa berkembang. Karena dengan adanya kinerja karyawan dalam diri setiap karyawan, maka mampu mengoptimalkan kemampuannya untuk melakukan pekerjaannya. Banyak faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya Budaya Organisasi dan Kompetensi di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung.

Penulis telah melakukan wawancara terhadap beberapa karyawan RSUD Kabupaten Sijunjung, mereka mengatakan bahwa budaya yang ada di instansi adalah ikut – ikutan, apabila ada seorang karyawan yang memiliki nilai kinerja yang sama dari tahun ke tahun dan tidak menerima sanksi maka karyawan lain juga akan mengikuti karyawan tersebut sehingga kinerja karyawan mayoritas menjadi jalan ditempat tanpa peningkatan. Lebih lanjut karyawan telah bekerja sesuai kompetensi yang dimiliki karyawan RSUD Kabupaten Sijunjung namun kompetensi yang mereka miliki tidak menjadi maksimal karena adanya budaya ikut – ikutan yang tergolong negatif didalam perusahaan.

Berdasarkan uraian–uraian permasalahan diatas, maka peneliti semakin terdorong untuk mengetahui lebih lanjut bagaimana Budaya Organisasi yang dijalankan dan Kompetensi apa saja yang diberikan pihak Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung kepada karyawan dalam bekerja. Maka peneliti tertarik melaksanakan penelitian di Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung dengan mengambil judul penelitian **”PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RUMAH SAKIT UMUM DAERAH (RSUD) KABUPATEN SIJUNJUNG”**.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka dapat dirumuskan permasalahannya yang akan dikemukakan adalah:

1. Apakah budaya organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung ?
2. Apakah kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung ?
3. Apakah budaya organisasi dan kompetensi berpengaruh secara simultan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung ?

LANDASAN TEORI

Budaya Organisasi

Menurut Kasmir (2014: 42), menjelaskan budaya organisasi sebagai sebagai sistem yang 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. Menurut Wibowo (2013: 17) bahwa budaya organisasi adalah nilai-nilai dan norma- norma bersama yang terdapat dalam suatu organisasi dan mengajarkan pada pekerja yang datang.

Indikator budaya organisasi menurut Edison (2016:131) adalah

1. Kesadaran Diri
2. Keagresifan
3. Kepribadian
4. Performa
5. Orientasi tim

Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Wibowo (2016, p.271). Menurut McClelland mendefinisikan kompetensi (competency) sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap, atau dapat mendeskripsikan, kinerja yang sangat baik.

Menurut edison (2016:143) ada 3 indikator untuk mengukur kompetensi yaitu

1. Pengetahuan
2. Keahlian
3. Sikap

Kinerja

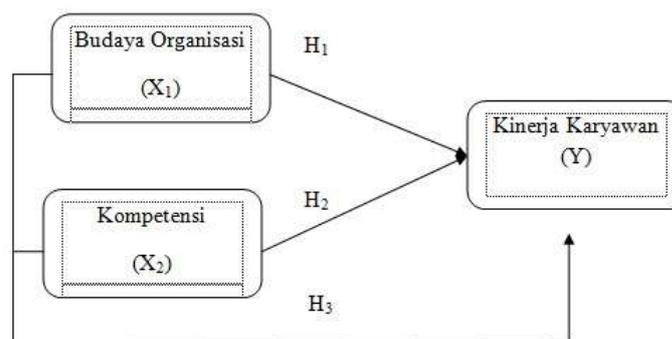
Menurut Abdullah (2014,hal.3) bahwa, kinerja adalah hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategi organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi. Menurut Irham Fahmi (2016,hal.176) bahwa, kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat "*profit oriented dan non profit oriented*" yang dihasilkan selama satu periode waktu.

Menurut Sriwidodo (2010) indikator untuk mengukur kinerja yaitu

1. Kualitas pekerjaan
2. Kuantitas pekerjaan
3. Penertian terhadap pekerjaan
4. Kerja sama

KERANGKA KONSEPTUAL

Kerangka konseptual dimaksud sebagai konsep untuk menjelaskan, mengungkapkan dan menunjukkan keterkaitan antar variabel yang akan diteliti. Kerangka konseptual dari penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Dari kerangka konseptual diatas maka dapat diajukan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- H1. Diduga bahwa secara parsial Budaya Organisasi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung
- H2. Diduga bahwa secara parsial Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung
- H3. Diduga bahwa Budaya Organisasi Dan Kompetensi Berpengaruh Terhadap Kinerja Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung.

METODE PENELITIAN

Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan riset lapangan dan riset pustaka. Teknik Pengumpulan Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket, dokumentasi, wawancara. Jenis data adalah data kuantitatif dengan sumber data primer. Populasi penelitian ini adalah Karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung yang berjumlah 156 orang dengan pengambilan sampel secara *probability sampling* maka didapatkan sampel sebanyak 61 karyawan. Uji instrumen penelitian yang digunakan ada 2 (dua) yaitu uji validitas dan uji reliabilitas. Uji Asumsi Klasik yang digunakan ada 3 (tiga) yaitu uji normalitas, uji multikolinearitas dan uji heteroskedastisitas. Metode Analisis Data yang digunakan adalah analisa regresi linear berganda dan koefisien determinasi. Metode Pengujian Hipotesis diuji dengan 2 cara yaitu uji t (parsial) dan uji F (simultan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisa Kualitatif

1. Analisa Linear Berganda

Analisis regresi linier berganda adalah pengaruh secara linear antara dua atau lebih variabel independen dengan variabel dependen. Analisis ini untuk mengetahui arah pengaruhantara variabel independen dengan variabel dependen apakah masing- masing variabel independen berpengaruh positif atau negatif dan untuk memprediksi nilai dari variabel dependen apabila nilai variabel independen mengalami kenaikan atau penurunan. Persamaan regresi linear berganda yang dihasilkan dari pengolahan data diadopsi dari tabel *coefficients* yang disajikan pada tabel berikut ini.

Coefficients

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.407	12.486		2.595	.012
	BUDAYA_ORGANISASI	.226	.092	.287	2.465	.017
	KOMPETENSI	.439	.147	.347	2.976	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel di atas dapat ditarik persamaan regresinya sebagai berikut :

$$Y = 32,407 + 0,226X1 + 0,439X2$$

- a. Dari persamaan tersebut dapat dilihat bahwa konstanta sebesar 32,407 satuan secara matematis menyatakan bahwa jika nilai budaya organisasi dan kompetensi sama dengan nol maka nilai kinerja karyawan adalah sebesar 32,407 satuan. Dengan kata lain nilai kinerja karyawan tanpa budaya organisasi dan kompetensi adalah sebesar 32,407 satuan.
 - b. Nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sebesar 0,226. Koefesien bernilai positif artinya antara variabel budaya organisasi dan kinerja karyawan memiliki dampak positif. Kenaikan variabel budaya organisasi berakibat peningkatan pada variabel kinerja karyawan. jika terjadi peningkatan variabel budaya organisasi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,226 satuan.
 - c. Nilai koefisien regresi variabel kompetensi sebesar 0,439. Koefesien bernilai positif artinya antara variabel kompetensi dan kinerja karyawan memiliki dampak positif. Kenaikan variabel kompetensi berakibat peningkatan pada variabel kinerja karyawan. Jika terjadi peningkatan variabel kompetensi sebesar satu satuan maka kinerja karyawan akan meningkat sebesar 0,439 satuan.
2. Analisa Determinasi

Analisa koefisien determinasi dalam regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui persentasi sumbangan pengaruh variabel independen yang terdiri dari budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) secara simultan terhadap kinerja karyawan (Y).

Koefesien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.465 ^a	.216	.189	5.32538
a. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI				
b. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN				

Sumber : Hasil Olah Data.

Berdasarkan tabel diatas diperoleh angka *Adjusted R Square* sebesar 0,189 atau 18,9%. Hal ini menunjukkan bahwa persentase sumbangan variabel independen budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189 atau 18,9%. Sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan faktor lainnya.

Pengujian Hipotesis

1. Uji t

Uji t digunakan untuk menguji apakah terdapat pengaruh yang signifikan secara individual dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Hasil uji t dari penelitian ini dapat disajikan pada tabel berikut ini.

Hasil Uji t

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	32.407	12.486		2.595	.012
	BUDAYA_ORGANISASI	.226	.092	.287	2.465	.017
	KOMPETENSI	.439	.147	.347	2.976	.004

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN

Sumber : Hasil Olah Data.

Dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ($\alpha = 5\%$) dan t tabel pada signifikansi 0,05 uji dua arah dengan derajat kebebasan $df = n - k - 1 = 61 - 2 - 1 = 58$ (n adalah jumlah responden dan k adalah jumlah variabel bebas) dengan nilai t tabel sebesar 2.00172. Hasil uji t dapat dilihat pada output SPSS dari tabel diatas diketahui sebagai berikut :

- a. Nilai t hitung dari variabel budaya organisasi adalah sebesar 2.465 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00172. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,017 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_1 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.
- b. Nilai t hitung dari variabel kompetensi adalah sebesar 2.976 yang nilainya lebih besar dari nilai t tabel sebesar 2.00172. Sehingga t hitung > t tabel dan nilai sig perhitungan yang diperoleh adalah sebesar $0,017 < 0,05$ jadi H_0 ditolak H_2 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa variabel kompetensi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

2. Uji F

Uji F dilakukan dengan melihat nilai F hitung dan nilai sig. Tabel ANOVA dari output SPSS. Hasil pengujian disajikan pada table berikut :

ANOVA

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	454.120	2	227.060	8.006	.001 ^b
	Residual	1644.864	58	28.360		
	Total	2098.984	60			

a. Dependent Variable: KINERJA_KARYAWAN
 b. Predictors: (Constant), KOMPETENSI, BUDAYA_ORGANISASI

Sumber : Hasil Olah Data.

Dari tabel tersebut diketahui nilai F hitung 8.006 yang nilainya lebih besar dari nilai F tabel sebesar 4.00 dan nilai sig yang dihasilkan dari perhitungan adalah 0,001 yang lebih kecil dari α yang digunakan sebesar 5% jadi H_0 ditolak H_3 diterima. Dengan demikian dapat disimpulkan variabel budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung.

PEMBAHASAN

Dari pembahasan hasil penelitian diatas menunjukkan bahwa budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), secara simultan/bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Rincian pembahasan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel budaya organisasi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan yang bernilai positif berarti setiap peningkatan budaya organisasi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Dengan pengaruh positif diharapkan dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan budaya organisasi perusahaan.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Afrizon (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Hendra (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syarif Arbain (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Mangindan Bellania Bernhard (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Rivai dan Mulyadi (2012:374) menyatakan bahwa budaya organisasi adalah suatu kerangka kerja yang menjadi pedoman tingkah laku sehari-hari dan membuat keputusan untuk karyawan dan mengarahkan tindakan mereka untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai - nilai (*values*) organisasi yang dipahami, dijiwai, dan dipraktikkan oleh organisasi, sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Suatu organisasi, baik itu pemerintah maupun swasta, selalu digerakkan oleh sekelompok orang yang berperan aktif untuk mencapai tujuan yang ingin dicapai dari organisasi tersebut. Tujuan organisasi tentunya tidak akan tercapai jika kinerja anggota atau karyawannya tidak maksimal. Budaya organisasi identik dengan studi individu dan kelompok dalam sebuah organisasi. Interaksi orang dalam sebuah organisasi menggambarkan budaya pada organisasi tersebut. Budaya organisasi yang kuat mendukung tujuan-tujuan perusahaan, sebaliknya yang lemah atau negatif menghambat atau bertentangan dengan tujuan- tujuan perusahaan.

Budaya organisasi tidak akan menjadi efektif tanpa adanya hubungan yang baik antar karyawan. Untuk membangun budaya organisasi, semua pelaku organisasi harusnya memiliki perasaan membutuhkan dan melaksanakan pekerjaan dengan hati yang ikhlas. Dengan memiliki perasaan tersebut setiap

karyawan akan bekerja dengan penuh tanggung jawab untuk mengerjakan apa yang sudah menjadi beban kerjanya, sehingga semua karyawan bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi.

2. Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis parsial (uji t) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompetensi terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Pengaruh kompetensi terhadap kinerja karyawan yang bernilai positif berarti setiap peningkatan kompetensi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Dengan pengaruh positif diharapkan dapat diketahui salah satu cara meningkatkan kinerja karyawan adalah dengan meningkatkan kompetensi karyawannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Reynaldi Hendy (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Syarif Arbain (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Aprikristanti Rina Eka (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Puspita Sari (2020) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja. Penelitian yang dilakukan oleh Muhammad Idris (2015) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.

Menurut Wibowo (2016:271) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Dimana kompetensi dijadikan tolak ukur untuk karyawan dalam menempati suatu jabatan tertentu. Kompetensi karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian tujuan perusahaan. Banyak fakta menunjukkan adanya kegagalan yang dialami oleh suatu perusahaan disebabkan salah satunya oleh lemahnya faktor kompetensi. Hal ini mengandung makna bahwa kinerja yang dicapai oleh para karyawan secara empirik memang membutuhkan kompetensi yang mumpuni, sehingga para karyawan benar - benar dapat melaksanakan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan.

Tingkat keberhasilan kompetensi karyawan dalam meningkatkan kinerja karyawan salah satunya ditentukan oleh pemahaman karyawan terhadap *job description*. Selain itu juga ditentukan oleh adanya penerapan komponen-komponen yang terkait dengan kompetensi karyawan itu sendiri. Hal tersebut dapat dimengerti, karena implementasi dari komponen-komponen kompetensi karyawan sesungguhnya merupakan faktor kunci dalam memahami *job description* secara utuh.

3. Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil analisis regresi linear berganda dan uji hipotesis simultan (uji F) menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2), secara simultan / bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung. Dengan pengaruh yang signifikan diharapkan dapat diketahui beberapa faktor yang akan mempengaruhi peningkatan kinerja karyawan adalah budaya organisasi perusahaan dan kompetensi yang dimiliki karyawannya.

Hasil ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Puspitasari (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian yang dilakukan oleh Hendri Dunan (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Aprikristanti Rina Eka (2020) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan. Penelitian yang dilakukan oleh Nofi Naifatul Muslimah (2016) yang mendapatkan hasil bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif secara parsial terhadap kinerja karyawan. Terakhir penelitian yang dilakukan oleh Salsabila (2021) yang mendapatkan hasil bahwa budaya organisasi dan kompetensi memiliki pengaruh positif baik secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan.

Menurut Suyadi (2015), kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Suatu organisasi atau perusahaan jika ingin maju atau berkembang maka dituntut untuk memiliki karyawan yang berkualitas. Karyawan yang berkualitas adalah karyawan yang kinerjanya dapat memenuhi target atau sasaran yang ditetapkan oleh perusahaan. Kinerja karyawan tidak hanya sekedar informasi untuk dapat dilakukannya promosi atau penetapan gaji bagi perusahaan. Akan tetapi bagaimana perusahaan dapat memotivasi karyawan dan mengembangkan suatu rencana untuk memperbaiki kemerosotan kinerja dapat dihindari. Beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah budaya organisasi yang ada di perusahaan dan kompetensi yang dimiliki karyawan itu sendiri.

Budaya organisasi sebagai sistem makna bersama yang dianut oleh anggota- anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi-organisasi yang lain. 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. Sedangkan kompetensi merupakan kemampuan untuk menjalankan tugas atau pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan, dan didukung oleh sikap yang menjadi karakteristik individu. Dimana kompetensi dijadikan tolak ukur untuk karyawan dalam menempati suatu jabatan tertentu. Kompetensi karyawan merupakan salah satu bagian penting dalam memudahkan pencapaian tujuan perusahaan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel budaya organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung.
2. Variabel kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung.
3. Variabel budaya organisasi dan kompetensi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung.
4. Kontribusi persentase sumbangan variabel independen budaya organisasi (X1) dan kompetensi (X2) terhadap variabel dependen kinerja karyawan (Y) sebesar 0,189 atau 18,9%. Sedangkan sisanya sebesar 81,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini seperti stres kerja, konflik kerja, lingkungan kerja, motivasi kerja, kompensasi dan faktor lainnya.

Saran

Dari hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja karyawan Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Sijunjung dipengaruhi oleh budaya organisasi dan kompetensi, maka dapat disarankan :

- a. Pada variabel budaya organisasi diperoleh tingkat capaian responden terendah berada pada indikator kepribadian sebanyak 80%. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu memberikan perhatian lebih kepada masing – masing karyawan untuk meningkatkan kualitas pribadi yang mereka miliki seperti memberikan pelatihan kepada karyawan.
- b. Pada variabel kompetensi diperoleh tingkat capaian responden terendah berada pada indikator sikap memiliki inisiatif sebanyak 79%. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu lebih mengarahkan karyawan agar memiliki inisiatif dalam bekerja demi mencapai tujuan perusahaan sesuai dengan bidang keahlian karyawan masing – masing.
- c. Pada variabel kinerja karyawan diperoleh tingkat capaian responden terendah berada pada indikator kerjasama sebanyak 81%. Hal ini mengindikasikan bahwa manajemen perlu mengadakan beberapa metode baru untuk lebih meningkatkan kekompakan karyawan dalam bekerja agar karyawan bisa saling bahu membahu untuk mencapai tujuan perusahaan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta : Penerbit Aswaja Pressindo.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing
- Afrizon. 2020. Pengaruh Pemberdayaan Karyawan, Keyakinan Diri dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Batang Hari Barisan Padang. *Matua Jurnal*. Vol 2 No 2 Hal 255 – 276.
- Agussalim Manguluang, 2015. *Statistik Lanjutan*, Ekasakti Press, Padang
- Agussalim Manguluang, 2016. *Metodologi Penelitian*, Ekasakti Press, Padang
- Amin Nikpour (2017) The Impact of Organizational Culture on Organizational Performance, *And Competency: the Mediating Role of Employee's Organizational Commitment International Journal of Organizational Leadership*, Vol.6, pp.65-72
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2015. *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Cetakan kedua belas. Remaja Rosdakarya:Bandung
- Aprikristanti, Rina Eka. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo." *Prosiding Seminar Nasional*. Vol. 1. No. 01. 2020.
- Aprikristanti, Rina Eka. "Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Melalui Motivasi Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Pendidikan Kabupaten Probolinggo." *Prosiding Seminar Nasional*. Vol. 1. No. 01. 2020.
- Danang, Sunyoto. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Dyah Sawitri, Endang Suswati, dan Khasbulloh Huda (2016) The Impact of Job Satisfaction, Organization Commitment, Organization Citizenship Behavior (OCB) on Employees' Performance The International Journal of Organizational Innovation, Vol. 9, No 2, pp.24-45
- Edison, Emron. Yohny anwar, Imas komariyah. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta
- Edison,2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bandung : Alfabeta

- Edy Sutrisno. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Pertama. Cetakan Pertama. Jakarta : Penerbit Kencana
- Fadilah, Nur. 2017. Aktivitas Produksi Kapitalis dalam Perspektif Ekonomi Islam, Jurnal An-Nisbah, Vol. 04, No. 01, diakses Juni 2017
- Fahmi, Irham. 2016. *Teori dan Teknik Pengambilan Keputusan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Ghozali, Imam. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 23*. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Ghozali, Imam. 2011. "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Spss". Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, Imam. 2016. Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Handoko, T. Hani. 2014. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. BPFE, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu Sp. 2012. Manajemen SDM. Edisi Revisi, Cetakan Ke Tigabelas. Jakarta : Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Bumi Aksara
- Hendra, Hendra. "Pengaruh Budaya Organisasi, Pelatihan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Universitas Tjut Nyak Dhien Medan." *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 3.1 (2020): 1-12.
- Hendrik, Nim. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Buluh Cawang Plantations Ogan Komering Ilir Sumatera Selatan*. Diss. Universitas Muhammadiyah Palembang, 2020.
- Kasmir. (2014:129). Analisis Laporan Keuangan . Edisi Pertama, Cetakan Ketujuh. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki.2013. Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangindaan, Bellania, Bernhard Tewal, and Lucky OH Dotulong. "Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Kompetensi Terhadap Organizational Citizenship Behavior Pada Hotel Sutan Raja Amurang."

Jurnal Emba: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi 8.1 (2020).

Moehariono. 2012. "Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi". Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Moekijat. 2016. *Perencanaan Sumber Daya Manusia*. Bandung: Mandar Maju.

Muhammad Idris (2015) *The Impact of Organisational Commitment, Competency and Financial Compensation on Work Satisfaction and Employees' Performance: an Evidence From Small Business Firms in South Sumatera-Indonesia* IJABER, Vol. 13, No. 4, (2015):1549-1562

Nofi Naifatul Muslimah. 2016. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*. Vol 1 No 2 Hal 152– 161.

Notoatmodjo, Soekidjo, *Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Rineka Cipta, 2015

Puspitasari, Nunik. *Pengaruh Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Rumah Sakit Umum Daerah Al Ihsan Jawa Barat*. Diss. Perpustakaan Pascasarjana, 2020.

Reynaldi, Hendy, And R. Wasisto Ruswidiono. "Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pt Phintraco Sekuritas." (2020).

Rivai, Veitzhal dan Mulyadi, Deddy. (2012). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Rivai. 2014. *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada

Robbins, P.Stephen dan Timothy A. Judge.2012. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta

Robbins, S.P dan Judge T.A. 2015. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. *Organizational Behavior Edition 15*. New Jersey: Pearson Education

Robbins, Stephen P dan Timothy A Judge. 2014. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.

Robbins, Stephen P. & A. Judge, Timothy (2011). *Organizational behavior*. Fourteenth Edition. Pearson education. New Jersey 07458. 77-89*.

- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Salim Musabah Bakhit Al Zefeiti dan Noor Azmi Mohamad (2017) The Influence of Organizational Commitment on Omani Public Employees' Work Performance International Review of Management and Marketing, 2017, 7(2), 151-160
- Salsabila (2021) Pengaruh Kompetensi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Purwakarta. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*. Vol 26 No 1 Hal 41 – 53.
- Satio, dkk. (2015). Buku Ajar Keperawatan Jiwa. Lampung: LP2M.
- Sinambela. Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia: Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja, Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono (2015). Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods). Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono, 2015. Memahami Penelitian Kualitatif, cetakan ke sebelas November 2015, ALFABETA, CV Bandung.
- Suhendi, H., Anggara, S. (2010). Perilaku Organisasi, Bandung : C.V. Pustaka Setia
- Suprihanto, 2011, dalam Rifandi (2017) Penilaian Kinerja dan Pengembangan Sumber Daya. Manusia, BPFE, Yogyakarta
- Sutrisno, Edi. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi pertama. Jakarta: Kencana Prenada Media Group
- Suyadi. 2015. Panduan Penelitian Tindakan Kelas. Diva Press: Jogjakarta
- Syarif, Arbain. "Analisis Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Tim Produksi CPU PHM." *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia* 6.1 (2020): 12-18.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 13 Tahun 2003 Tentang Ketenagakerjaan.
- Veithzal Rivai Zainal, S. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan . Edisike-7. Depok: PT RAJAGRAFINDO.
- Veithzal Rivai. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan, Edisi ke 6, PT. Raja Grafindo Persada, Depok, 16956.

- Wibowo, 2016. Manajemen Kinerja, Edisi Kelima, PT.Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.
- Wibowo. 2013. Perilaku dalam Organisasi.. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Wibowo. 2016. Manajemen kinerja. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. 2015. Manajemen Sumber Daya Manusia Indonesia. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Ye-Chuen Li. 2014. Impact of Leisure Farm Resource Base on Organizational Commitment and Performance The International Journal of Organizational Innovation, Vol.6, No.4, pp.122-134