



THE INFLUENCE ORGANIZATIONAL CULTURE ON THE PERFORMANCE ON HEALTH EMPLOYEES IN THE CLINIC OF DR. HERMANTONI CARDIAC CENTER

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI KESEHATAN DI KLINIK DR. HERMANTONI CARDIAC CENTER

Pandu Purba¹⁾, Solehudin²⁾

Fakultas ekonomi, Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
pandu.purba@student.unsika.ac.id

Abstract

Health is a condition or state of complete physical, mental and social. The purpose of this study was to determine whether the parties involved in realizing the performance of health employees through health services. This research is a descriptive and quantitative research, and data collection techniques are carried out through observation, interviews, and recording literature to managers and tourist at Dr. Clinic's Hermanto Cardiac Center. The results of testing the coefficients of organizational culture and performance show the value of t count $>$ t table ($4.754 > 1.701$), so H_0 is rejected indicating that there is a significant influence between organizational culture and performance in serving patients at Dr. Hermanto Cardiac Center. This answered the hypothesis of the research on the influence of organizational culture on the performance of health workers at Dr. Hermanto Cardiac Center. Clinic managers need efforts to improve health facilities, and infrastructure, accessibility, and facilities available at the clinic, so that patients feel comfortable, considering that patients are one of the sources of community income.

Keywords : *organizational culture; performance*

Abstrak

Kajian ini bertujuan guna mengetahui apakah masing-masing pihak terkait dalam mewujudkan kinerja pegawai kesehatan melalui pelayanan kesehatan. Kajian ini tergolong sebagai penelitian deskriptif dan kuantitatif, sedangkan teknik mengumpulkan data terlaksana dengan observasi, wawancara, maupun pencatatan literatur ke pengelola dan wisatawan di klinik Dr. Hermanto Cardiac Center. Hasil pengujian koefisien budaya organisasi dan kinerja memperlihatkan nilai t hitung $>$ t tabel ($4.754 > 1,701$) sehingga H_0 tertolak memperlihatkan bila budaya organisasi memengaruhi signifikan bagi kinerja terkait upaya melayani pasien di klinik Dr. Hermanto Cardiac Center. Atas dasar itulah, terjawab hipotesis dari kajian bila budaya organisasi memengaruhi kinerja pegawai kesehatan di klinik Dr. Hermanto Cardiac Center. Pengelola klinik membutuhkan usaha meningkatkan sarana maupun prasarana kesehatan, aksesibilitas, serta fasilitas yang terdapat pada klinik itu supaya pasien merasa nyaman, karena pasien sebagai salah satu sumber pendapatan masyarakat.

Kata Kunci : *budaya organisasi; kinerja*

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan kunci pokok bagi organisasi dalam menjalankan tujuannya. Kecanggihan alat atau teknologi dalam perusahaan kalau tidak dibarengi dengan kemampuan SDM nya maka dipastikan proses organisasi tidak dapat berjalan dengan lancar. Begitu pula dengan modal, sebanyak apapun modal usaha yang dimiliki, kalau tidak didukung dengan SDM yang andal maka organisasi tersebut siap-siap merugi dikarenakan pengelolaan organisasi yang tidak maksimal.

Kinerja merupakan output yang dihasilkan melalui prestasi kerja seseorang atau sekelompok orang dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Kinerja sesama pegawai tidak sama satu dengan yang lain, dikarenakan pegawai memiliki kekurangan dalam meningkatkan output yang diinginkan oleh organisasi. Kinerja pegawai harus disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh pegawai. Pegawai yang memberikan output kerja yang rendah, maka organisasi harus memberikan perhatian yang lebih dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui peningkatkan kualitas kemampuan dengan pemberian pelatihan, etos kerja, dan motivasi kerja, peningkatan sarana pendukung berupa keselamatan kerja, kesehatan kerja, serta jaminan sosial. serta peningkatkan supra sarana dengan cara bekerja sama serta berhubungan dengan pemerintah baik pusat maupun daerah serta industrial manajemen.

Budaya organisasi diyakini sebagai penentu keberhasilan kinerja suatu organisasi, keberhasilan suatu organisasi dalam mengimplementasikan nilai-nilai budaya organisasinya dapat mendorong organisasi tersebut tumbuh dan berkembang secara berkelanjutan. Suatu budaya organisasi yang kuat menunjukkan suatu kerjasama dan kesepakatan yang kuat antara unit kerja yang berada dalam organisasi. Berkembangnya suatu organisasi tergantung bergantung kepada anggota organisasi dalam mengimplementasi dalam kehidupan berorganisasi. Budaya organisasi diharapkan mampu meningkatkan kinerja yang optimal baik pegawai maupun unit yang berada dalam organisasi, sehingga karyawan maupun unit kerja mampu memenuhi ekspektasi yang diharapkan oleh organisasi.

Indonesia merupakan negara yang berusaha memenuhi dan membangun kesehatan masyarakat indonesia melalui UUD 1945, Pasal 28 H Ayat 1, menyebut bila masing-masing individu berhak hidup sejahtera lahir maupun batin, memperoleh tempat tinggal dan memperoleh lingkungan yang baik, sehat, termasuk mendapat layanan kesehatan, terutama wilayah provinsi jawa barat.

Provinsi jawa barat merupakan salah satu provinsi dengan jumlah masyarakat terbanyak di indonesia disertai dengan potensi perkembangan kesehatan, ekonomi, maupun pendidikan dengan cara mengoptimalkan akses pemerataan serta kualitas layanan kesehatan masyarakat, melalui upaya mempercepat pembangunan infrastruktur kesehatan, meliputi membangun puluhan rumah sakit atau puskesmas baru di jawa barat, tentu tentang dibangunnya infrastruktur kesehatan akan menyerap tenaga kesehatan baik dokter, perawat, maupun tenaga lab, khususnya di wilayah kabupaten karawang.

Kabupaten karawang saat ini berusaha dalam meningkatkan derajat kesehatan masyarakat kabupaten karawang melalui hubungan kerjasama Rumah Sakit Umum Daerah kabupaten karawang, Pemerintah kabupaten karawang, dan beberapa beberapa rumah sakit dalam rangka mendukung kebijakan kementerian kesehatan dalam

pembentukan jejaring rujukan pada center pelayanan prioritas. Perihal ini berdasar pada Kemenkes No. HK.01.07/MENKES/7182/2020, telah ditetapkan sebagai rumah sakit jejaring rujukan kardiovaskuler, dengan adanya kerjasama tersebut, maka itu menjadi awal mula peningkatan pelayanan bagi masyarakat kabupaten karawang, salah satunya melalui klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center

Klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center merupakan klinik jantung dan spesialis, serta klinik praktek pribadi yang beralamat di jl. Tarumanegara No.2 Ds. Tangjung Pura Kabupaten Karawang. Penentu keberhasilan suatu klinik ditentukan oleh kompetensi pegawai baik itu dokter, perawat, staff administrasi, maupun tenaga laboratorium melalui sikap, perilaku, disiplin, dan patuh terhadap tanggung jawab dalam melaksanakan tugas dan fungsinya, melalui absensi menggunakan finger print yang diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai. Perihal ini terlampirkan pada Tabel 1.1: Kehadiran Karyawan di Klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center Tahun 2022

Tabel 1.1. Kehadiran Karyawan Klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center

No	Bulan	Jumlah Hari	Alph a	Sakit	Izin	Jumlah Pertemuan	%
1	Januari	31	-	3	3	25	81%
2	Februari	28	-	2	4	22	79%
3	Maret	31	-	1	4	26	84%
4	April	30	-	1	5	24	80%
5	Mei	31	-	4	2	25	81%

Sumber : Bagian Umum Klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center Tahun 2022

Uraian di atas memperjelas bila kehadiran karyawan Dr. Hermantoni Cardiac Center pada tahun 2022 bulan januari mencapai angka 81 %, bulan februari turun menjadi 79 %, bulan maret naik menjadi 84 %, dan pada bulan april turun menjadi 80 %, serta pada bulan mei naik menjadi 81 %, penyebab naik turunnya kehadiran karyawan di klinik Dr.Hermantoni Cardiac Center disebabkan oleh banyaknya anggota karyawan yang mengalami sakit serta izin dengan alasan pribadi. (Sumber Bagian Umum Klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center)

Disiplin ialah bagian dari budaya organisasi itu sendiri sebagai keyakinan dan nilai yang terdapat pada individual masing-masing, dan tentang bagaimana anggota karyawan merasakan serta memikirkan segala hal yang mempengaruhi budaya organisasi dalam meningkatkan kualitas kinerja klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center.

Tinggi rendahnya kualita kinerja pelayanan klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center dipengaruhi oleh kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan terbaik kepada pasien. Kinerja itu sendiri merupakan sesuatu yang diperoleh dari pegawai selama merancang banyak sedikitnya pihak yang berkontribusi kepada perusahaan atau organisasi (salman, juli, M Fahmi, 2020).

Sesuai pemaparan di atas, rumusan permasalahan pada kajian ini, meliputi l:

1. Bagaimanakah pengaruh budaya organisasi pegawai yang terdapat di klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center
2. Bagaimanakah pengaruh kinerja pegawai yang terdapat di klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center

3. Bagaimanakah hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan di klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center

II. TINJAUAN PUSTAKA

Yudi Ardian Rahman, (2020) menuturkan bila manajemen sebagai tahap untuk melaksanakan suatu tujuan yang perusahaan selenggarakan dalam memperoleh tujuan. Di dalam manajemen, tentu memerlukan keberadaan aktivitas, tujuan, dan strategi terkait upaya merencanakan, mengorganisasi, melaksanakan, maupun mengawasi tahap penggunaan produksi barang atau jasa secara efektif, efisien, dan produktif. Penerapan perihal itu tentu memerlukan manajemen sumber daya manusia: manajemen sumber daya manusia. Yudi Ardian Rahman, (2020) menuturkan bila manajemen sumber daya manusia sebagai tahap dalam mengoptimalkan potensi pada diri manusia selaku pekerja secara manusiawi supaya potensi pada dirinya berperan optimal untuk mencapai tujuan perusahaan melalui budaya organisasi. Budaya organisasi meliputi bermacam aspek yang cukup luas, serta mendalam, serta sebagai landasan dalam menciptakan iklim organisasi yang sesuai agar menghasilkan kualitas kinerja yang professional. imelda Andayani dan Satria Tirtayasa, (2019) menuturkan bila budaya organisasi sebagai pola pemikiran yang diperoleh pegawai sebagai metode untuk berpikir, merasakan, maupun bertindak secara benar di tiap harinya. Pada asumsi dasar tersebut terdapat keyakinan yang harus dipatuhi mengenai perilaku kepada anggota tentang bagaimana memikirkan segala hal yang menyangkut masalah budaya organisasi berikut solusi yang ditawarkan. Sedangkan menurut Yakup, (2019) budaya organisasi merupakan nilai-nilai bersama dan kepercayaan yang diberikan oleh anggota kepada organisasi yang kemudian menghasilkan aturan-aturan yang berperilaku dalam kehidupan berorganisasi.

Terdapat tujuh dimensi budaya organisasi, sesuai penuturan Lita oktaviani dan Anissa Lestari Kadiyono, (2019) yakni:

1. *Innovation and risk taking*. Seberapajauh pegawai diarahkan agar bisa berinovasi dan bersedia mengambil risiko.
2. *Attention to detail*. Tingkatan ketika pegawai didorong untuk memperlihatkan ketepatan dalam menganalisis maupun mencermati tiap detail.
3. *Outcome orientation*. Seberapa jauh manajemen terfokus ke hasil dibanding metode serta proses dalam memperolehnya.
4. *People orientation*. Seberapa jauh keputusan manajemen melakukan pertimbangan atas dampak hasil pada anggota organisasi
5. *Team orientation*. Seberapa jauh keputusan manajemen melakukan pertimbangan terhadap dampak hasil pada pihak yang ada di organisasi.
6. *Aggressiveness*. Mengutamakan seberapa jauh pihak agresif dan berkompetitif dibanding mudah bersosialisasi.
7. *Stability*. Tingkat ketika aktivitas organisasi memberi penekanan ke status quo dibanding pertumbuhan.

Tujuan bisnis jasa Dr. Hermantoni Cardiac Center terlaksana dengan menciptakan atau merancang kepuasan pasien: kunjungan pasien sebagai prioritas utama dalam bisnis, serta memerlukan budaya organisasi yang mengombinasikan kepuasan konsumen dengan kebijakan, visi, misi, maupun rencana jangka panjang organisasi, termasuk mempergunakan pemahaman perilaku pelanggan ketika merancang kinerja anggota karyawannya dalam melayani pasien. Masing-masing individu sebenarnya ialah konsumen: perusahaan/organisasi mempelajari bagaimana melayani

pelanggan secara puas melalui kinerja anggota karyawannya yang optimal melalui sub variabel kinerja.

Menurut Ajabar, (2020) Kinerja merupakan hasil output atau prestasi kerja seseorang maupun sekelompok orang atau unit kerja dalam mencapai tujuan organisasi. Salman, Juli, M Fahmi, (2020) menuturkan bila kinerja sebagai kompetensi yang diperlihatkan oleh seseorang setiap menjalankan pekerjaan dan tugasnya. Kinerja bisa dianggap baik bila tujuan yang sudah direncanakan oleh standar perusahaan tercapai melalui penilaian yang terlaksana secara terstruktur untuk mengetahui kinerja karyawan.

Menurut Salman, Juli, M Fahmi, 2020) ada 4 dimensi kinerja yakni:

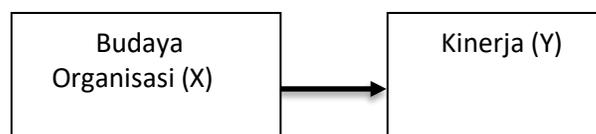
1. Mutu kerja ialah hasil kerja yang dikerjakan
2. Kuantitas kerja merupakan seberapa banyak pekerjaan yang perlu terselesaikan.
3. Hambatan kerja ialah dapatkan karyawan sesuai arahan, inisiatif, kehati-hatian, maupun rajin bekerja.
4. Sikap kerja merupakan sikap yang mempunyai tanggung jawab ke perusahaan serta bekerjasama dengan karyawan lainnya.

Ke 4 tahap kinerja di atas berperan krusial sebagai penentu bermacam indikator pada kajian ini.

Kajian milik (Imelda Andayani dan Satria tirtayasa, 2019) memaparkan bila budaya organisasi sebagai aspek utama dalam memberikan kenyamanan dan kepuasan pasien dengan tujuan mempertahankan perkembangan bisnis serta memenangkan persaingan.

Lita oktaviani dan Anissa Lestari Kadiyono, (2019) menuturkan bila budaya organisasi ialah pengendalian dana rah dalam pembentukan sikap maupun perilaku manusia untuk memengaruhi aktivitas organisasi. tentunya, memengaruhi produktivitas, kinerja, komitmen, kepercayaan diri, maupun perilaku etis. Kajian milik (Jufrizen dan Khairani Nurul Rahmadhani, 2020) memaparkan bila kinerja sebagai indikator kesuksesan perusahaan untuk memperoleh misi dan penyelesaian terhadap tugas/pekerjaan yang perlu mempunyai tingkat kapabilitas tertentu. Ukuran tersebut bisa dipergunakan agar bisa menentukan perbandingan hasil penerapan tugas, pertanggungjawaban yang diperoleh dari organisasi dalam periode tertentu dan cenderung dipergunakan untuk menentukan prestasi kerja.

Berdasar uraian tersebut, konsep kerangka penelitian sebagai berikut.



Gambar 1. Kerangka Penelitian Sumber : Data terolah, 2022

III. METODE PENELITIAN

Kajian ini berpendekatan dekriptif dan kuantitatif dengan desain kajian formal memuat definisi sesuai filosofi positivisme, yang berguna untuk melakukan pemeriksaan terhadap populasi atau sampel, serta mempergunakan alat kajian sebagai metode pengumpulan data dan analisis data statistik yang terancang menguji hipotesis yang sudah direncanakan dari target yang dianalisis, termasuk kebutuhan informasi. Kajian ini berlokasi di Dr. Hermantoni Cardiac Center, Kab. Karawang, Provinsi Jawa Barat. Populasi yang diteliti adalah 95,

Sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 95 anggota karyawan, mempergunakan teknik *sampling jenuh*.

Teknik untuk menganalisis kajian ini ialah regresi linear sederhana. Sebelum melaksanakan pengujian dengan analisis regresi, terlebih dahulu data kajian teruji mempergunakan uji asumsi klasik, meliputi pengujian normalitas. Selama pengumpulan data kajian ini, peneliti mempergunakan data asli dan data penunjang, meliputi literatur melalui bermacam buku dan jurnal, pengamatan, ataupun wawancara.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Selama menganalisis pengaruh terdapat dua tahapan. Pertama, mempergunakan alat uji validitas dan reliabilitas

Tabel 1.1. Hasil Analisis Pengujian *Validitas* dan *Reliabilitas*

Variabel	Item	Nilai r-hitung	Simpulan ($r > 0,05$)
Budaya Organisasi (X1)	X1.1.	429	Valid
	X1.2.	569	Valid
	X1.3.	718	Valid
	X1.4.	557	Valid
	X1.5.	490	Valid
	X1.6.	491	Valid
	X1.7.	528	Valid
Kinerja (Y1)	Y1.	449	Valid
	Y2.	598	Valid
	Y3.	504	Valid
	Y4.	516	Valid

Sumber : Data terolah, 2022

Tabel 1.2. Hasil Uji Reliabilitas

Budaya Organisasi	Simpulan (t>0,700)	
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.811	7	Reliabel
Kinerja		
Cronbach's Alpha	N of Items	
0.726	4	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 1.3. Hasil Analisis Uji Deskriptif Konstruk Penelitian

KODE	DIMENSI	SKOR RATA
X 1.1	<i>Innovation and risk taking.</i>	314
X 1.2	<i>Attention to detail</i>	337
X 1.3	<i>Outcome orientation.</i>	360
X 1.4	<i>People orientation.</i>	349
X 1.5	<i>Team orientation.</i>	321
X 1.6	<i>Aggressiveness.</i>	313
X 1.7	<i>Stability.</i>	357
Y 1.1	Kualitas Kerja	329
Y 1.2	Kuantitas Kerja	363
Y 1.3	Kendala Kerja	354
Y 1.4	SIKAP KERJA	338

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 1.4. Hasil Uji Normalitas

Uji Asumsi Klasik	Hasil Uji	Simpulan
Uji Normalitas	Sig. 0.20 > 0.05	Residual normal

Sumber : Data diolah, 2022

Tabel 1.5. Hasil Analisis Data

Variabel	Koefisien Regresi	Beta	T Hitung	Sig	Ket
Konstanta(b0)	2.461		1.356	0.178	Signifikan
Budaya Organisasi	0.405	0.407	4.297	0.000	Signifikan

(x)
R square = 0.166 R= 0.407
F hitung = 18.468 Sig. F = 0.000 N = 95
F tabel = 3.94 T tabel = 1.661

Sumber : Data terolah, 2022

Uji Validitas dan Reliabilitas

Pengujian alat ukur validitas, pada tabel 1.1 dan 1.2, memperlihatkan bila nilai r-hitung di atas nilai r-tabel (0.05), sehingga dapat memberi simpulan jika variabel indikator valid di atas. Lalu, reliabilitas *Cronbach's Alpha* budaya organisasi maupun kinerja di atas 0.700 atau reliabel.

Uji Deskriptif Konstruk Penelitian

Sesuai kajian yang sudah tersampaikan, memperlihatkan bila skor rerata pada dimensi, meliputi *innovation and risk taking* ialah 314 yang berkategori cukup baik. *attention to detail* 337 berkategori baik, *outcome orientation* ialah 360 berkategori baik, *people orientation* sejumlah 349 berkategori baik, *team orientation* sejumlah 321 berkategori baik, *Aggressiveness* sejumlah 313 masuk kategori baik, *Stability* sejumlah 357 berkategori baik. Kinerja meliputi kualitas kerja adalah 329 berkategori baik, kuantitas kerja sejumlah 363 berkategori baik, kendala kerja sejumlah 354 berkategori baik, serta berdasar sikap kerja sejumlah 338 berkategori baik.

Pengujian Normalitas

Melalui hitungan itu, memperlihatkan bila uji hasil 0.20 di atas 0.05 atau data terdistribusikan normal dengan signifikansi.

Pengujian Hasil Analisis Data

Sesuai hitungan yang sudah tersampaikan, persamaan regresi sederhana ialah $Y = 2.461$ artinya apabila budaya organisasi sama seperti nol, berarti kinerja pegawai konstan pada angka 2.461. nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi sejumlah 0.407 yang menjelaskan bila budaya organisasi mempengaruhi positif bagi kinerja pegawai. Sementara r-square ialah 0.166 atau 16 %, besarnya organisasi memengaruhi kinerja dalam melayani pasien klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center, sedangkan 84 % dipengaruhi oleh variabel lain. mencermati signifikansi koefisien determinasi bisa melalui nilai f hitung 18.468 di atas f tabel bernilai 3.94 artinya koefisien determinasi signifikan secara statistik, tidak hanya itu, nilai signifikansi 0.000 di bawah 0.05 atau variabel budaya organisasi mempengaruhi secara partial variabel kinerja. Lalu, nilai t-hitung

budaya organisasi $4.297 > 1.661$ yang memperlihatkan bila dampak secara signifikan antara budaya organisasi maupun kinerja.

V. PEMBAHASAN

Budaya Organisasi Memengaruhi Kinerja Pegawai Kesehatan di Klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center.

Berdasarkan hasil penelitian diatas, dapat dijelaskan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja karyawan kesehatan di klinik Dr. Hermantoni cardiac center bisa diperlihatkan dari nilai uji t sebesar 4.297 dan bersignifikan sejumlah 0.000. Melalui nilai yang lebih tinggi, tingkat signifikansi $\alpha = > 0.05$, sehingga H_1 diterima. Perihal ini memperlihatkan bila budaya organisasi mempengaruhi secara partial dan koefisien regresi positif sejumlah 0.405, yang memberikan penjelasan apabila budaya organisasi semakin baik. Serta variabel lainnya yang tidak mengalami perubahan sehingga tingkat kinerja pegawai kesehatan yang dipengaruhi oleh budaya organisasi mengalami peningkatan sejumlah 0.166 (16 %) di klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center. Sesuai uraian itu, memperlihatkan bila pengaruh budaya organisasi bernilai koefisien terhadap kinerja pegawai kesehatan.

Hasil *penelitian* ini berhubungan dengan temuan penelitian Yakup, Dkk (2019) yang menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, hal tersebut menjelaskan bahwa budaya organisasi yang diterapkan dalam kehidupan berorganisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas, fungsi, dan kewajibanya untuk mencapai tujuan organisasi.

VI. PENUTUP & SARAN

t hitung di atas t tabel ($4.297 > 1,661$) sehingga H_0 tertolak. Hasil itu memperjelas bila budaya organisasi secara efektif mempengaruhi secara partial terhadap kinerja pegawai kesehatan Dr. Hermantoni Cardiac Center. Kendati hasil kajian memperlihatkan hasil positif, tetapi kajian ini pun turut memperlihatkan bila visi, misi, tujuan, kebijakan, strategi, dan hal-hal yang bersifat teknis dalam melayani pasien harus lebih diperhatikan serta diawasi. Serta dalam membangun hubungan positif antara pimpinan dan bawahan tentang apa yang diberikan oleh bagian HRD mengenai tugas pokok masing masing pegawai dalam memberikan pelayanan sesuai janji, menjalin relasi antara pasien, pegawai, dan pimpinan supaya memunculkan keharmonisan, sehingga menimbulkan rasa nyaman pegawai dalam meningkatkan kualitas kinerja sekitar.

VII. REFERENCE

- Data Kunjungan Pasien. 2022. Laporan Kunjungan Pasien di Klinik Dr. Hermantoni Cardiac Center.
- Ajabar. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : DEEPUBLISH (Grup Penerbitan CV Budi Utama).
- Yakup. 2019. Budaya Organisasi dan Kemampuan Pengaruhnya Terhadap Motivasi Kerja Pegawai. Gorontalo : Universitas Gorontalo

- Salman farisi, Juli Irnawati, Muhammad Fahmi. 2020. Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Yudi Ardian Rahman. 2020. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bondowoso : STIT AL-Islah Bondowoso
- Imelda Andayani, Satria Tirtayasa. 2019. Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Lita Oktaviani, Annisa Lestari Kadiyono. 2019. Budaya Organisasi Pada Perusahaan Distribusi Dengan Model Bisnis Konvensional. Sumedang : Universitas Padjajaran.
- Jufrize, Khairani Nurul Rahmadhani, 2020. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Lingkungan Kerja sebagai Variabel Moderasi. Medan : Universitas Muhammadiyah Sumatera utara.
- Arie Lukihardianti, (2022). Ridwal kamil terus berupaya ratakan pelayanan kesehatan di jabar (diakses pada tanggal 14 Juni 2022)