

# PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA STRATEGIS TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN IKLIM ORGANISASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PEGAWAI DINAS KESEHATAN KABUPATEN PASAMAN BARAT

**Ahmadia Habibi**

[ahmadiyahabibi21@gmail.com](mailto:ahmadiyahabibi21@gmail.com) (Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Putra Indonesia “Yptk” Padang)

## Info Artikel

### Sejarah artikel:

Diterima 08-23-2024

Revisi 08-30-2024

Diterima 04-10-2024

### Kata kunci:

Budaya Organisasi,  
Manajemen Sumber Daya  
Manusia Strategis,  
Iklim Organisasi,  
Kinerja Pegawai

## ABSTRAK

Penelitian Ini Bertujuan Untuk Mengetahui Seberapa Besar Pembahasan Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat . Metode Dokumentasi dan jenis Data primer.. Hasil penelitian Yang Didapatkan Berdasarkan Uji Parsial ( Uji T ) Diperoleh : Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Iklim Organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat, Tidak Terdapat pengaruh signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Iklim Organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat, Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat, Terdapat pengaruh signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat, Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat , Iklim Organisasi dapat memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dan Iklim Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh antara Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kinerja Pegawai.

Ini adalah artikel akses terbuka di bawah [lisensi CC BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/).



## PENDAHULUAN

Pembangunan kesehatan pada hakikatnya adalah upaya yang dilaksanakan oleh semua komponen Bangsa Indonesia yang bertujuan untuk meningkatkan kesadaran, kemauan dan kemampuan hidup sehat bagi setiap orang agar terwujud derajat kesehatan masyarakat yang setinggi-tingginya, sebagai investasi bagi pembangunan sumber daya manusia yang produktif baik secara sosial maupun secara ekonomis. Keberhasilan pembangunan di bidang kesehatan sangat ditentukan oleh kesinambungan upaya antar program dan antar sektor serta berkesimbangan bersinergi dengan upaya-upaya yang telah dilaksanakan sebelumnya (Pusdatin RI, 2021).

Derajat kesehatan masyarakat sangat dipengaruhi oleh angka kesakitan dan kematian dengan indikator Angka Kematian Ibu, Angka Kematian Bayi dan Umur Harapan Hidup, disamping berbagai indikator lainnya yang ditetapkan oleh pemerintah. Berdasarkan Profil Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat tahun 2021 diketahui bahwa Angka Kematian Ibu adalah 386,5 per 100.000 kelahiran hidup, jauh diatas proporsi yang ditetapkan yaitu 102 per 100.000 kelahiran hidup. Angka Kematian Bayi Pasaman Barat tahun 2021 adalah 9,8 per 1000 kelahiran, dan angka ini sudah

berada dibawah target yaitu 12 per 1000 kelahiran hidup. Namun umur harapan hidup belum mencapai target yaitu 71 tahun, capaian Pasaman Barat adalah 60,8 tahun (Dinas Kesehatan Pasaman Barat, 2023)

Kinerja pegawai secara individual menjadi faktor utama yang menentukan keberhasilan suatu organisasional. Menurut (Mathis,dan Jackson, 2018), ada tiga faktor utama yang mempengaruhi bagaimana individu yang ada di sebuah organisasi/perusahaan bekerja. Faktor-faktor tersebut adalah: 1) kemampuan individual untuk melakukan pekerjaan yang dibebankan kepadanya, 2) tingkat usaha yang dicurahkan, dan 3) dukungan yang diberikan oleh organisasi. Kinerja individual ditingkatkan sampai ditingkat di mana ketiga komponen tersebut ada dalam diri pegawai. Akan tetapi, kinerja berkurang apabila salah satu faktor ini dikurangi atau tidak ada.

Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan prima atau pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui kinerja tenaga kesehatan, diharapkan dapat menunjukkan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan kesehatan secara umum pada organisasi tempatnya bekerja, dan dampak akhir bermuara pada kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat. Dengan mengandalkan kemampuan dan keterampilan seseorang termasuk beban kerja, sumber daya dan lingkungan kerja motivasi seseorang sangat berpengaruh pada kinerjanya (Pusdatin RI, 2022).

Perusahaan dalam meningkatkan kinerja karyawan perlu menciptakan budaya organisasi yang baik agar perusahaan dapat mencapai tujuan yang diinginkan. Budaya organisasi dapat dijadikan identitas pembeda dari satu organisasi dengan organisasi lainnya sesuai dengan ciri khas yang dimilikinya. Budaya organisasi adalah nilai dasar organisasi berupa keyakinan, norma-norma dan cara belajar orang-orang di dalam organisasi yang merupakan perekat dan ciri khas organisasi yang bisa membedakan dengan organisasi lainnya. Budaya organisasi termasuk ke dalam faktor yang memberi dampak pada kinerja (Kasmir, 2016). Budaya organisasi yaitu kekuatan individu sebagai pendukung tercapainya kinerja suatu organisasi (Setyorini, 2019). Budaya organisasi yang dianut setiap instansi berperan sebagai salah satu penentu baik buruknya kinerja organisasi tersebut (Barthos, 2019).

Berdasarkan uraian di atas, penulis tertarik untuk membahas lebih lanjut yang penulis tuangkan dalam bentuk tesis yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi Dan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat.

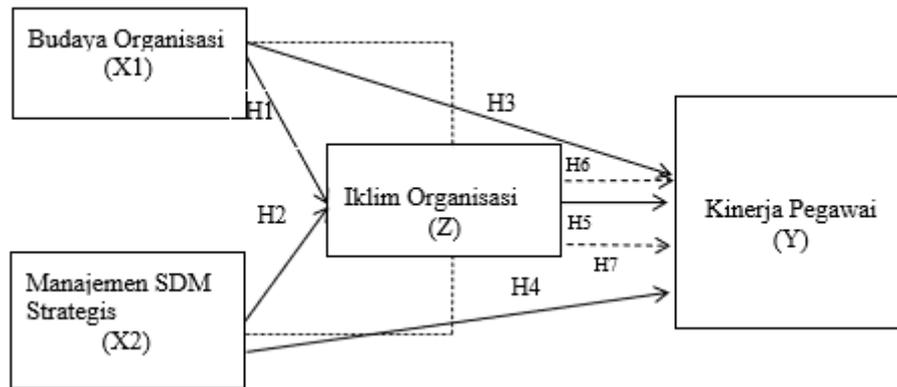
## **TINJAUAN LITERATUR**

Kinerja adalah suatu hasil keluaran yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan indikator-indikator atau suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu (Nur, 2020). Sedangkan menurut (Hasibuan, 2019), ”kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sebagian besar organisasi, kinerja para karyawan individual merupakan faktor utama yang menentukan keberhasilan organisasi.

Manajemen Sumber Daya Manusia Strategis adalah praktik menyelaraskan strategi bisnis dengan praktik SDM untuk mencapai tujuan strategis organisasi (Rizalindra, 2021)

Menurut (Wirawan, 2019) menyatakan bahwa iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh para anggota organisasi yang memengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi

Menurut (Jamaluddin,2019) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu sistem nilai dan kepercayaan bersama yang berinteraksi dengan orang-orang, struktur dan sistem suatu organisasi untuk menghasilkan norma-norma perilaku. Budaya organisasi merupakan pedoman berperilaku bagi orang-orang dalam perusahaan.



## METODE

Objek penelitian ini adalah semua pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat. Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, menurut (Sugiyono, 2019) metode kuantitatif adalah metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi dan sampel tertentu, teknik pengumpulan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/ statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang memiliki kualitas serta karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh sebagai bahan pembelajaran dan kemudian dapat ditarik kesimpulannya (Sani Supriyanto, 2019). Populasi pada penelitian ini adalah semua ASN yang bekerja di Dinas Kesehatan Pasaman Barat yang jumlahnya 66 orang.

Menurut (Sugiyono, 2019), Sampel adalah sebagian dari populasi itu misalnya penduduk di wilayah tertentu, jumlah pegawai pada organisasi tertentu, jumlah guru dan murid di sekolah tertentu dan sebagainya. Besar sampel pada penelitian ini adalah total sampling, sehingga besar sampel adalah 66 orang.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Uji AVE

Berdasarkan pengujian outer model pada algoritma PLS didapatkan hasil pengujian convergent validity sebagai berikut:

No	Variabel	AVE
1	Budaya Organisasi	0.569
2	Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik	0.621
3	Kinerja Pegawai	0.615
4	Iklim Organisasi	0.621

Berdasarkan gambar diatas dapat dilihat bahwa semua konstruk atau variabel di atas memenuhi kriteria validitas yang baik. Hal ini ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0.50 sebagaimana kriteria yang direkomendasikan. Dan dengan demikian dapat dinyatakan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik:

### 2. Uji Realibilitas Atau Realibility Construk

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur satu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuisioner atau tructural penelitian. Uji reliabilitas dalam PLS dapat menggunakan dua metode yaitu cronbach alpha dan composite Reliability. Cronbach alpha, rho\_A dan Composite Reliability mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk sedangkan Cronbach alpha, rho\_A dan Composite Reliability mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruks. Rule of thumb nilai alpha atau Cronbach alpha, rho\_A dan Composite Reliability harus lebih besar dari 0,6 meskipun 0,5 masih dapat diterima, maka kontrak dinyatakan reliabel. Hasil output SmartPLS untuk nilai composite Reliability dapat ditunjukkan pada gamabr berikut

No	Variabel	Akar AVE
1	Budaya Organisasi	0.919
2	Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik	0.934
3	Kinerja Pegawai	0.938
4	Iklm Organisasi	0.935

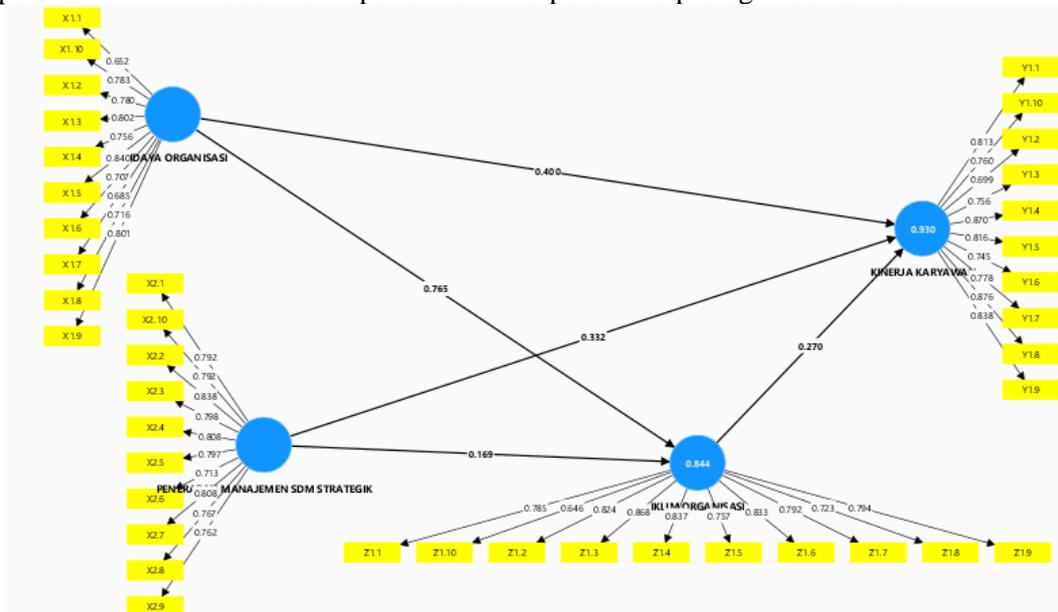
Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai composite Reliability di berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan.

No	Variabel	CA	Perbandingan	Keterangan
1	Budaya Organisasi	0.915	0.07	Realibel
2	Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik	0.932	0.07	Realibel
3	Kinerja Pegawai	0.935	0.07	Realibel
4	Iklm Organisasi	0.931	0.07	Realibel

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai cronbach’s alpha di berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan. Kemudian jika dilihat dari nilai composite Reliability hampir mendekati satu (1) yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan reliable dengan tingkat koefisien reliabilitas berkisar antara 0,8 sampai dengan 1,0 yang menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi

**3. 4. Hasil Inner Model**

Setelah pengujian outer model yang telah memenuhi, berikutnya dilakukan pengujian inner model (model structural). Inner model dapat dievaluasi dengan melihat R-square (reliabilitas indikator) untuk konstruk dependen dan nilai t-statistic dari pengujian koefisien jalur (path coefficient). Semakin tinggi nilai Rsquare berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan. Nilai path coefficients menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Adapun model inner model dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Berdasarkan Gambar 4.3, model struktur diatas dapat dibentuk Persamaan Model sebagai berikut :

- a. Model Persamaan I, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Iklm Organisasi dengan koefisien yang ada ditambah dengan tingkat error yang merupakan kesalahan estimasi atau yang tidak bisa dijelaskan dalam model penelitian.

$$\text{Iklm Organisasi} = 0.765 X1 + 0.169 X2 + e1$$

b. Model Persamaan II, merupakan gambaran besarnya pengaruh konstruk Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan masing-masing koefisien yang ada untuk masing-masing konstruk ditambah dengan error yang merupakan kesalahan estimasi.

$$\text{Kinerja Pegawai} = 0.400 X_1 + 0.332 X_2 + 0.270 Z + e_2$$

#### 4. Uji R Square

Variabel	R Square
Iklim Organisasi	0.844
Kinerja Pegawai	0.910

Berdasarkan tabel 4.5 diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,844 atau 84,4 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen (Z) sebesar 0.844 atau 84,4 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,156 atau 15,6 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian. Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh angka R<sup>2</sup> (R Square) sebesar 0,910 atau 91 %, hal ini menunjukkan bahwa persentase kontribusi dari variabel independen terhadap variabel dependen (Y) sebesar 0.91 atau 91 %. Sedangkan sisanya sebesar 0,09 atau 9 % dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian

#### 5. Uji Hipotesis

Berdasarkan olah data yang telah dilakukan, hasilnya dapat digunakan untuk menjawab hipotesis pada penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan nilai P-Values. Hipotesis penelitian dapat dinyatakan diterima apabila nilai P-Values < 0,05. Berikut Hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
Budaya Organisasi (X1) -> Iklim Organisasi (Z)	0.765	0.765	9.749	0.000	Diterima
Budaya Organisasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.400	0.391	3.311	0.001	Diterima
Iklim Organisasi (Z) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.270	0.275	2.618	0.010	Diterima
Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (X2) -> Iklim Organisasi (Z)	0.169	0.171	1.939	0.045	Ditolak
Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (X2) -> Kinerja Pegawai (Y)	0.332	0.336	4.044	0.000	Diterima

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

1. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Iklim Organisasi (Z)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.765 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 9.749 atau ( $9.749 > t\text{-tabel } 1.67$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0,00 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Iklim Organisasi

2. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (X2) terhadap Iklim Organisasi (Z)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.169 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 1.939 atau ( $1.939 < t\text{-tabel } 1.67$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,053 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> diterima H<sub>a</sub> ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik tidak berpengaruh signifikan terhadap Iklim Organisasi

3. Pengaruh Budaya Organisasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai original sample sebesar 0.400 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 0.400 atau ( $2.335 > t\text{-tabel } 1.67$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0.000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh H<sub>0</sub> ditolak H<sub>a</sub> diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

4. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.332 dengan nilai t-statistik lebih besar dari 4.044 atau ( $4.044 > t\text{-tabel } 1.67$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

#### 5. Pengaruh Iklim Organisasi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Dari tabel 4.6 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.270 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 2.618 atau ( $2.618 < t\text{-tabel } 1.67$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0,000 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai

	Original Sample (O)	Sampel Mean (M)	T Statistics ( O/STDEV )	P Values	Keterangan
<b>Budaya Organisasi (X1) -&gt; Iklim Organisasi (Z) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.206	0.209	2.607	<b>0.009</b>	<b>Memediasi</b>
<b>Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik (X2) -&gt; Iklim Organisasi (Z) -&gt; Kinerja Pegawai (Y)</b>	0.045	0.049	1.294	<b>0.196</b>	<b>Tidak Memediasi</b>

Berdasarkan tabel diatas dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut :

#### 6. Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.206 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 2.607 atau ( $2.607 > t\text{-tabel } 1.67$ ) dengan nilai pvalue lebih kecil dari dari alpha ( $0,007 < 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  diterima. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Iklim Organisasi dapat memediasi pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai

#### 7. Pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kinerja Pegawai Melalui Iklim Organisasi Sebagai Variabel Intervening

Dari tabel 4.7 diatas dapat dilihat nilai orginal sample sebesar 0.045 dengan nilai t-statistik lebih kecil dari 1.294 atau ( $1.294 > t\text{-tabel } 1.67$ ) dengan nilai pvalue lebih besar dari dari alpha ( $0.196 > 0,05$ ) maka dapat diperoleh  $H_0$  ditolak  $H_a$  ditolak. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kepuasan Pelangga tidak dapat memediasi pengaruh Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kinerja Pegawai

### KESIMPULAN

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Iklim Organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat
2. Tidak Terdapat pengaruh signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Iklim Organisasi pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat
3. Terdapat pengaruh signifikan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat
4. Terdapat pengaruh signifikan Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat
5. Terdapat pengaruh signifikan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat
6. Iklim Organisasi dapat memediasi pengaruh antara Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai
7. Iklim Organisasi tidak dapat memediasi pengaruh antara Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik terhadap Kinerja Pegawai

### SARAN

Berdasarkan kesimpulan yang telah dibuat, maka penulis mengemukakan beberapa saran kepada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat sebagai berikut :

- a. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat

Dari penelitian ini dapat diketahui bahwa Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik dan Iklim Organisasi sangat berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat. Bagi Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat agar dapat mempertahankan dan meningkatkan gaya Budaya Organisasi, Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya diharapkan untuk mengembangkan hasil penelitian ini dengan melibatkan variabel-variabel independen berkaitan dengan Kinerja Pegawai seperti pengalaman kerja, stres kerja, disiplin kerja, iklim organisasi dan Budaya Organisasi ataupun menambahkan variabel moderating. Dengan harapan sampel dan objek penelitian lebih lebih besar lagi.

## DAFTAR PUSTAKA

- Dessler, G. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia, buku 1 & 2, (terjemahan Pramita Rahayu, edisi bahasa Indonesia). Indeks.
- Dinas Kesehatan Pasaman Barat. (2023). Profil Dinas Kesehatan Kabupaten Pasaman Barat Tahun 2022.
- M Manullang. (2020). Dasar-Dasar Manajemen Sumber Daya Manusia (24th ed.). Widina.
- Manik, R. R. D. S. (2021). Dasar Dasar Manajemen. Mandar Maju.
- Nur, M. (2020). Pengaruh Lingkungan Kerja Budaya Kerja Dan Beban Kerja dengan Kinerja. Pusdatin RI. (2021). Profil Kesehatan Indonesia Tahun 2020. Kemenkes RI.
- Pusdatin RI. (2022). Capaian Kinerja Bidang Kesehatan. Kemenkes RI.
- Rahmi, A. S., Angga Pratama, Denok Sunarsi, & zhar Affandi4. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen, 9(1).
- Raman Noordin, Yuserrie Zainuddin, . Fuad, R. M. (2018). Competitive Strategy, Elements of Strategic Management Accounting Information, and Performance Consequences - A Conceptual Link. Jurnal Akuntansi Dan Bisnis, 8(1).
- Ramli, I. M. (2009). Metode Penelitian Ilmu Sosial Pendekatan Kuantitatif dan Kualitatif. Gramedia.
- Riadi, M. (2022, March 22). Dimensi, Faktor dan Pengukuran Iklim Organisasi. Kajian Pustaka.
- Rijanto, A. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan ( Studi di Divisi Account Executive PT Agrodana Futures ). 4(2).
- Rivai. (2019). Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis. Alfabeta.
- Rizalindra. (2021). Manajemen Strategik Sumber Daya Manusia. <https://www.kompasiana.com/Rizalindra163582/60b104ffd541df3e0f24bdc2/Manajemen-Strategik-Sumber-Daya-Manusia>.
- Setiawan, S.E., M. M. et. al. (2021). Pengantar Manajemen. Eureka Media Aksara.
- Sutrisno, E. (2019). Budaya Organisasi. Pranada Media.
- Thabroni, G. (2022). Iklim Organisasi: Pengertian, Dimensi, Komunikasi, dan Pengaruhnya. Bumi Aksara.
- Thahir, A. (2019). BUKU AJAR PERILAKU ORGANISASI. deepublish.
- Tjiptoherijanto, P. S. S. (2019). Pemberdayaan penduduk dan peningkatan kualitas sumber daya manusia. Bangsa, Citra Putra .
- Wirawan. (2019). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian. Salemba Empat.