



**PENGARUH KOMITMEN DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP
KINERJA KARYAWAN PDAM KOTA MAKASSAR**

Oleh:

Moh. Nur Ikhsan

Email: nurikhsan1995@gmail.com

Pembimbing I:

Andi Arifuddin Mane

Email: arifuddin.mane@universitasbosowa.ac.id

Pembimbing II:

Indrayani Nur

Email: indrayaninur45@gmail.com

**Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen
Universitas Bosowa Makassar**

ABSTRACT

This study analyzes the influence of commitment and organizational culture on employee performance at PDAM Makassar City. Employee performance is an interesting issue to raise, because it will affect the company's overall performance. The study population was the employees at the Makassar City PDAM office. The purpose of this study was to determine the effect of organizational commitment and culture on performance. The sampling technique used is the Slovin method. The data analysis technique used multiple linear regression. The results showed that organizational commitment and culture had an effect on performance.

Keywords: *Commitment and Organizational Culture to Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Di era Indonesia sekarang ini setiap perusahaan memerlukan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai sarana pendukung utama di perusahaannya. Keterkaitan SDM dalam perusahaan sebagai wujud yang sangat penting dalam bentuk tenaga kerja, pegawai atau karyawan agar bisa meningkatkan produktifitas dan kemajuan sehingga mampu bersaing dengan yang lainnya. Karena, jika perusahaan memiliki SDM yang mumpuni itu merupakan aset yang berharga.

Selain itu, SUMBERDAM dipengaruhi oleh 2 hal yaitu manusia dan organisasi. SUMBERDAM juga bersifat fleksibel, yang dimaksud yaitu meski hal yang dilakukan sama tapi dalam pelaksanaan dan pematennannya tidak sama persis, sebagai contoh seorang yang ditempatkan di bidang keuangan tetapi juga mampu untuk melaksanakan pemasaran meskipun tidak terjun secara langsung (*door to door*) seperti di bagian pemasaran.

Komitmen pada setiap karyawan sangat dibutuhkan, karena dengan adanya komitmen yang dimiliki karyawan mereka akan memperoleh *responsibility* yang baik tupoksinya serta mampu bekerja secara baik serta maksimal demi mencapai target yang diterapkan didalam perusahaannya.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia disingkat M.S.D.M, merupakan ilmu terapan yang mempelajari tentang keterkaitan (hubungan) dan fungsi dari sumber daya manusia yang diperankan oleh seseorang secara maksimal sehingga mampu mencapai tujuan baik dari segi individual maupun kelompok. M.S.D.M juga menganut metode bahwa setiap orang bukanlah mesin yang bekerja secara monoton tanpa ada perkembangan individu.

Manajemen sumber daya manusia ialah proses menyeleksi, proses melatih, dan proses reward dan punishment yang di mana alur atau sirkulasi sistem yang berjalan harus sejalur dengan tujuan yang ingin dicapai oleh perusahaan.

Komitmen Organisasi

Menurut; Robbins (2017), komitmen di dalam sebuah organisasi ialah kondisi ketika seorang anggota memilih loyal kepada suatu organisasi serta memiliki tujuan untuk bertahan terhadap keanggotaannya di organisasi tersebut.

Definisi Budaya

Budaya ialah sesuatu yang dilakukan berkali – kali sehingga menjadi sebuah kebiasaan yang merekonstruksi pengetahuan dan pengalaman kemudian dituangkan ke dalam ide dan gagasan yang tentunya bersifat abstrak. Kebudayaan diwujudkan dalam bentuk benda (barang), sikap, bahasa, dan lainnya yang bersifat nyata dan tentunya diciptakan oleh manusia yang memiliki akal berpikir (berbudaya) ditujukan untuk mempermudah manusia dalam berinteraksi dan berkehidupan masyarakat.

Budaya Organisasi

Budaya organisasi ialah dasar kerja perilaku manusia yang membentuk aturan perilaku dalam organisasi. Budaya Korporasi atau budaya organisasi dapat didefinisikan sebagai value, simbol – simbol yang di sepakati bersama, sehingga orang yang ada di dalam organisasi memiliki rasa kebersamaan yang tidak dimiliki oleh organisasi lain.

Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan dapat didefinisikan sebagai hasil dari proses kerja seseorang dalam suatu lembaga atau organisasi, yang dalam melaksanakan tanggung jawabnya selalu searah dengan tujuan organisasi (perusahaan).

Indikator Kinerja Karyawan

Menurut T.R. Michel dalam Rizky (2016) indikator kinerja meliputi:

1. Mutu Layanan (*Quality of work*), yaitu tolak ukur pekerjaan yang dapat memuaskan orang yang menjalankannya.
2. Interaksi (*Communication*), yaitu kemampuan komunikasi baik sesama pegawai dan pelanggan.
3. Kecepatan (*Promptness*), yaitu kemampuan pegawai dalam menyelesaikan secara cepat sehingga cenderung dapat meningkatkan rasa puas dan proses kerja.
4. Kemampuan (*Capability*), yaitu bekerja secara maksimal dalam melaksanakan tanggung jawabnya.
5. Inisiatif (*Intiative*), yaitu kemampuan setiap pegawai dalam hal *problem solving*.

METODE PENELITIAN

Adapun pola analisis yang dipakai oleh penulis untuk memproses data yang didapatkan serta mengetes hipotesis yang diajukan;

1. Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif adalah suatu analisis yang dilakukan untuk memberikan gambaran secara umum terhadap objek yang ingin diteliti.

2. Analisis Regresi Linear Berganda.

Analisis regresi linear berganda yaitu pola yang dipakai untuk mengetes pengaruh 2 variable independent kepada variable dependent dengan tolak ukur atau dampak dalam suatu bilangan linear. Adapun atau lebih *variable* independent kepada *variable* dependent dengan tolak ukur atau dampak dalam suatu bilangan linear berganda secara berurut menurut Sugiyono (2012) adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

Keterangan :

Y = Variabel Dependent (Kinerja Karyawan)

α = Konstanta

X₁ = Komitmen

X₂ = Budaya Organisasi

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Bilangan regresi

e = Bilangan pengganggu

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Karakteristik Responden

Berikut deskripsi karakteristik informan pada PDAM Kota Makassar meliputi jenis kelamin, Riwayat Sekolah serta masa mengabdikan.

1. Jenis Kelamin Narasumber

Gambaran karakteristik narasumber pertama diambil dari sudut pandang jenis kelamin, yakni pria dan wanita. Berikut hasil besaran jumlah dan presentasi narasumber sesuai jenis kelamin pria dan wanita.

Tabel 1

Karakteristik Jenis Kelamin Responden

No.	Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
1	Laki-laki	39	72
2	Perempuan	15	28
Total		54	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Berdasarkan tabel 1 di atas, penelitian ini berfokus pada 54 orang responden, yang terdiri dari 39 responden atau sebesar 72,0 % adalah berjenis kelamin laki-laki dan sebesar 15 responden atau sebesar 28,0% adalah berjenis kelamin perempuan.

2. Usia Narasumber

Gambaran karakteristik yang kedua diambil dari sudut pandang usia yang terbagi ke dalam 4 (empat) kategori yaitu umur 21-30 tahun, umur 31-40 tahun, umur 41-50 tahun dan 51-60 tahun. Berikut hasil dari jumlah dan persentase responden dengan karakteristik usia.

Tabel 2

Karakteristik Usia Narasumber

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	21 – 30 tahun	4	7
2	31 – 40 tahun	19	35
3	41 – 50 tahun	27	50
4	51 – 60 tahun	4	7
Total		54	100

Sumber : Hasil Kuesioner, 2020

Tabel 2 terlihat bila narasumber yang berusia sekitar 21-30 tahun sebanyak 4 narasumber atau senilai 7,0%, narasumber yang berumur 31 - 40 tahun sebanyak 19 narasumber atau senilai 35,0%, narasumber yang berumur 41-50 tahun sebanyak 27 narasumber atau senilai 50,0%, dan narasumber yang berumur 51-60 sebanyak 4 narasumber atau senilai 7,0%.

3. Tingkat Riwayat Sekolah

Dalam penelitian ini, diperoleh 54 sumber dari bermacam-macam riwayat sekolah narasumber yakni :

Tabel 3

Karakteristik Riwayat Sekolah

No.	Sekolah	Jumlah	Persentasi
1	SLTA	29	54
2	Diploma	3	5
3	Strata 1	22	41
Total		54	100

Sumber Data : Hasil Kuesioner, 2020

Tabel 3 menjelaskan bila narasumber yang rata-rata memperoleh riwayat sekolah Strata 1 berjumlah 22 narasumber dengan persentasi 41%, pada riwayat sekolah diploma berjumlah 3 narasumber dengan presentasi 5%, dan pada riwayat SLTA yaitu sebanyak 29 orang atau presentasi sebesar 54%.

4. Masa Mengabdikan Narasumber

Deskripsi karakteristik responden yang keempat adalah lama masa bekerja dibagi menjadi 3 kategori yakni usia <5 tahun, usia 5-10 tahun, serta usia >10 tahun. Penjabaran jumlah serta frekuensi dan presentasi narasumber sesuai masa kerjanya.

Tabel 4

Indikator Masa Mengabdikan Narasumber

No.	Masa kerja	Frekuensi	Persentasi
1	<5 thn	4	7
2	5-10 thn	28	52
3	>10 thn	22	41
Total		54	100

Sumber Data : Hasil Kuesioner, 2020

Tabel 5 menjelaskan jika narasumber yang memiliki masa mengabdikan <5 thn sejumlah 4 narasumber atau senilai 7,0%, narasumber yang memiliki masa mengabdikan 5-10 thn sejumlah 28 narasumber atau senilai 52%, dan narasumber yang memiliki masa mengabdikan >10 thn sejumlah 22 narasumber atau senilai 41%.

Analisis Data

Analisis Regresi Linear Berganda

Pengujian ini dilakukan untuk mengukur dampak variabel bebas yakni Komitmen (X_1), budaya organisasi (X_2) kepada variabel dependen (Y) pada PDAM Kota Makassar. Supaya diperoleh hasil koefisien regresi tepat sasaran sesuai dengan bantuan program SPSS. Hasil uji disuguhkan di bawah ini:

Tabel 5
Hasil Regresi Linear Berganda
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.949	4.141		.154	.345
Komitmen	.418	.149	.344	2.796	.007
Budaya Organisasi	.347	.138	.310	2.517	.015

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan
Sumber Data : Data Diolah, 2020

Dari hasil uji regresi maka dapat dibuat persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = 0,949 + 0,418X_1 + 0,347X_2$$

Dari rumus di atas, maka dapat dijelaskan dengan penjabaran yakni:

1. Bilangan objek (a) senilai 0,949, berarti bila X_1 - X_2 diduga konstan sehingga variabel independen "komitmen budaya organisasi" diperkirakan tak berubah (tetap) variabel Y bernilai 0,949.
2. Bilangan subjek 0,418 berarti bila Komitmen berakibat (+) serta relevan pada variabel dependen (Y) serta jika variabel dependen (Y) bertambah, sehingga bertambah senilai 0,418 dengan dugaan X_2 tetap.

3. Bilangan subjek 0,347 berarti bila "budaya organisasi" berdampak (+) serta relevan pada variabel dependent (Y), jika variable "budaya organisasi" bertambah dengan dugaan senilai 0,347 dengan dugaan X_1 tetap.

Analisis Koefisien Determinasi (R²)

Bilangan determinasi dipakai untuk memandangi sejauh mana variabel independent menjelaskan variabel dependent, ketika nilai *Adjusted R Square* menghampiri (1), variabel independent menyajikan separuh data dalam memperkirakan variabel dependent. Bilangan determinasi komitmen dan budaya organisasi terhadap "kinerja karyawan" disajikan melalui data dibawah ini :

Tabel 6
Bilangan Determinasi
Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.504 ^a	.254	.225	1.04157

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

Sumber Data : data diolah 2020

Hasil *Adjusted R Square* di atas senilai 0,225. Nilai itu menandakan semua variabel independent yaitu komitmen (X_1) serta budaya organisasi (X_2) memiliki dampak secara merata senilai 22,5% terhadap variabel terikat (Y) yakni "kinerja karyawan". Separuhnya senilai 77,5% dipengaruhi poin-poin lain diluar pada penelitian ini.

Uji F

Uji statistis F memperlihatkan pengaruh dari variable independent digunakan memiliki dampak secara bersamaan kepada variable dependennya. Nilai Uji F disuguhkan dibawah ini:

Tabel 7
UJI F
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	18.820	2	9.410	8.674	.001 ^b
	Residual	55.328	51	1.085		
	Total	74.148	53			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

Sumber Data : Data diolah 2020

Sesuai analisa uji secara bersamaan, bahwa F hitung senilai $8.674 \geq F$ table 2,81. Serta uji F diatas diperoleh relevansi 0,000, sebab angka relevansi $\leq 0,1$ sehingga cara regresi bisa dipakai memprediksi "komitmen & budaya organisasi" bernilai positif bagi variable dependent.

Uji T

Uji T dipakai agar memperoleh secara parsial setiap variable independent terhadap variable dependent.

Tabel 8
Uji T

Variabel	T Hitung	T Tabel	Sig.
X1	2,796	1,297	.007
X2	2.517	1,297	.015

Sumber Data : Data Diolah 2020

1. Variabel Komitmen (X_1)

Uji Penelitian menggunakan SPSS menandakan variabel "komitmen (X_1)" kepada "kinerja karyawan (Y)" didapat nilai t hitung = 2,796 serta nilai signifikannya 0,007. Keadaan ini menandakan variabel "komitmen (X_1)" bernilai positif dan signifikan terhadap "kinerja karyawan (Y)".

2. Variabel Budaya Organisasi (X_2)

Uji Penelitian Menggunakan SPSS menandakan variabel "budaya organisasi (X_2)" kepada "karyawan (Y)" didapat t hitung = 2,517 serta nilai signifikannya 0,015, ini menandakan variable "budaya organisasi (X_2)" bernilai (+) serta relevan kepada "kinerja karyawan (Y)".

3. Variabel X secara keseluruhan

Perhitungan SPSS variable X secara keseluruhan bagi variabel dependent didapati diperoleh nilai t table = 1,297 sebagai acuannya. Sehingga variable "komitmen (X_1)" lebih berdampak (+) dan relevansi bagi variabel dependent dibanding variabel "budaya organisasi (X_2)".

Pembahasan

Pembahasan ini mengulas pengaruh komitmen dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada PDAM Kota Makassar, selain itu untuk mengetahui variabel manakah yang lebih berefek terhadap kinerja karyawan PDAM Kota Makassar yang dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Pengaruh Komitmen (X_1)

Berdasarkan hasil pengelolaan data program SPSS untuk variable komitmen (X_1) diperoleh t hitung sebesar = 2.796 dengan tingkat signifikan sebesar 0,007 ini menandakan bahwa variable komitmen berpengaruh positif dan signifikan terhadap variable (dependent) kinerja karyawan.

Komitmen dapat didefinisikan sebagai mantap dalam tekad baik dalam bentuk kebijakan, alokasi anggaran, dan reward untuk mendukung setiap program atau rencana kerja di PDAM Kota Makassar yang diukur pada beberapa indikator yakni:

1) Kebanggaan Karyawan

Rasa bangga karyawan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan banyaknya anggota yang berpartisipasi aktif dalam setiap rencana kerja yang dibuat dan performa setiap anggota guna menangani setiap masalah yang ada didalam perusahaan.

2) Kesetiaan Karyawan

Rasa dan perilaku loyalitas karyawan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan banyaknya anggota yang ingin menghabiskan jenjang karirnya di PDAM Kota Makassar.

3) Kemauan Karyawan

Rasa peduli karyawan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kemauan dari setiap karyawan dan karyawan yang ingin tetap bertahan di PDAM Kota Makassar dikarenakan anggota sangat nyaman dengan kondisi atau atmosfer kekeluargaan yang ada di PDAM Kota Makassar.

2. Pengaruh Budaya Organisasi (X2)

Berdasarkan hasil pengelolaan data program SPSS untuk variabel Budaya Organisasi (X2) diperoleh t hitung sebesar = 2.517 dengan relevansi senilai 0,015, ini menandakan "budaya organisasi" bernilai (+) serta relevan kepada "kinerja karyawan".

Budaya Organisasi dapat didefinisikan sebagai suatu kebiasaan yang diikuti secara bersama-sama sehingga anggota PDAM Kota Makassar memiliki rasa kebersamaan layaknya keluarga dan mampu menciptakan suatu ruang kerja yang berbeda dengan organisasi lainnya yang dapat diukur kedalam beberapa indikator yakni:

1. Kesadaran Diri

Kesadaran diri setiap anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan rasa sadar untuk terus terlibat dalam ruang kerja yang berkaitan dengan pekerjaan mereka.

2. Keagresifan

Keagresifan setiap anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kerja sama dalam setiap unit demi perubahan positif dalam perusahaan.

3. Kepribadian

Kepribadian anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan anggota organisasi yang secara aktif terus mendorong unit-unit yang lain untuk bekerja sama dalam menangani setiap problem yang ada dalam ruang kerja company.

4. Performa Anggota

Performa anggota PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan anggota yang selalu menemukan cara baru atau lebih baik dalam membangun kerja sama secara terus menerus untuk dipraktekkan.

5. Orientasi Tim

Orientasi Tim PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan perencanaan rencana kerja yang berkelanjutan dengan melibatkan setiap anggota untuk mencapai tujuan pada tingkat tertentu.

3. Kinerja Karyawan

Kinerja Karyawan didefinisikan sebagai suatu pandangan kerja anggota PDAM Kota Makassar dalam melaksanakan setiap rencana kerja dengan penuh tanggung jawab.

1) Kualitas Pelayanan

Kualitas Pelayanan PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kemampuan setiap anggota dalam menyelesaikan semua pekerjaan dengan tepat dan sempurna.

2) Komunikasi

Komunikasi dalam PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kesediaan setiap anggota dalam menerima pendapat dan saran dari rekan kerja yang menandakan bahwa sinergitas setiap anggota itu sangat baik.

3) Kecepatan Kerja

Kecepatan kinerja dalam PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan kesanggupan setiap karyawan dalam menuntaskan banyak pekerjaan secara tuntas dan beres.

4) Inisiatif

Kemampuan kinerja PDAM Kota Makassar dapat dibuktikan dengan inisiatif yang tinggi oleh setiap anggota perusahaan dalam menuntaskan permasalahan dalam pekerjaannya.

5) Kemampuan Kerja

Kemampuan Kerja dalam PDAM Kota Makassar yang dapat dibuktikan dengan kemampuan setiap anggota untuk hadir tepat waktu pada saat jam kerja.

KESIMPULAN

Berlandaskan ulasan masalah tertera diatas analisis yang dilaksanakan, serta penjabaran yang diuraikan pada penjelasan sebelumnya, dapat dipetik bahwa:

1. Sesuai nilai uji t, menunjukkan "komitmen (X1) dan budaya organisasi (X2)" berdampak (+) dan relevan kepada "kinerja karyawan (Y)" sebab $t_{hitung} \geq t_{table}$ sehingga memiliki nilai relvan $\leq 0,1$.
2. Berdasarkan uji program SPSS membuktikan bahawa variabel "komitmen (X1)" merupakan variable yang paling berdampak kepada kinerja "karyawan (Y)" pada PDAM Kota Makassar, sebab mempunyai tingkat signifikan sebesar 0,007.

DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara, 2015, Manajemen Sumber Daya Manusia, Bandung. PT, Remaja Rosdakarya.
- Aisyah, Siti., Karmizi., & Enni Savitri. 2019. "Pengaruh *Good Governance*, Gaya Kepemimpinan, Komitmen Organisasi, dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pemerintah Daerah (Studi pada Pemerintah Daerah Kabupaten Kampar)". Jurnal JOM FEKON Fakultas Ekonomi Universitas Riau. Vol. 1 No. 2
- Darsono, P. (2015). Budaya Organisasi. Jakarta: Nusantara Consulting
- David Osborne dan Peter Plastrik, 2015. Memangkaskan Birokrasi, Lima Strategi Menuju Pemerintahan Wirausaha, Victory Jaya Abadi Jakarta,.
- Edison Emron, Yohny Anwar dan Imas Komariah., 2016., Manajemen Sumber Daya Manusia, Alfabeta, Bandung.
- Ghozali, Imam. 2017. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS. Yogyakarta: Universitas Diponegoro
- Ilyas, Yaslis. 2017. Kinerja, teori, penilaian dan penelitian. Jakarta: Pusat Kajian Ekonomi Kesehatan FKM Universitas Indonesia.
- Kharis, Indra. 2015. Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Bank Jatim Cabang Malang). Jurnal Administrasi Bisnis (JAB) Vol. 3 No. 1 Maret 2015. Universitas Brawijaya Malang.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. 2019. Perilaku Organisasi. Edisi 9. Buku 1. Jakarta: Salemba Empat.
- Luthans, Fred. 2017. Perilaku Organisasi Edisi 10. Yogyakarta; Andi
- Pace, R. Wayne, dan Faules, Don F. (2016). Komunikasi Organisasi (Strategi Meningkatkan Kinerja Perusahaan) Editor. Dedy Mulyana. Bandung. Remaja Rosda Karya
- Poespowardojo, Soerjanto. 2016. Strategi Kebudayaan. Jakarta: PT Gramedia Pustaka Utama
- Rizky A. 2016. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta. Gramedia



- Robbins, P. Stephen. (2016). *Perilaku Organisasi*. Edisi Sepuluh. Diterjemahkan oleh: Drs. Benyamin Molan. Erlangga, Jakarta.
- Robbins, P. Stephen dan Timothy A. Judge. 2017. *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat. Jakarta
- Robbins, Stephen P & Coulter, Mary. 2016. *Manajemen Edisi Kesepuluh*. Jakarta: Erlangga
- Robbins, Stephen P. (2017). *Organizational behavior*, edisi 12. New Jersey: Prentice Hall
- Robbins, stephen, dan Mary Coulter. 2015. *Manajemen*. Jakarta: Erlangga
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Andi. Yogyakarta
- Sugiyono (2012). *Statistika Untuk Penelitian*, Alfabeta. Jalan Geger Kalong Hilir Bandung.
- Tika H. Moh. Pabundu, 2016. *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Cetakan Pertama, PT. Bhumi Aksara, Jakarta.
- Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Parsada.
- Zebua, Juneta. (2019), *Pengaruh Budaya Organisasi dan Insentif terhadap Kinerja Staf Rekam Medik Rumah Sakit Umum Pusat Adam Malik Medan Tahun 2008*. Tesis, Medan : Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara