

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, FASILITAS  
KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA  
KARYAWAN RSIA MARISSA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Untuk Memenuhi Sebagian Dari Syarat-Syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi Dan Bisnis**



**Diajukan Oleh :**

**ELLY MELANI**

**NPM : 1801110503**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**UNIVERSITAS TRIDINANTI**

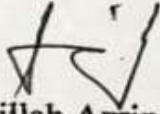
**2023**

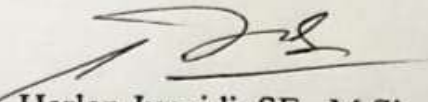
**UNIVERSITAS TRIDINANTI**  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

**HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI**

Nama : Elly Melani  
Nomor Pokok/NPM : 1801110503  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang

Pembimbing Skripsi

Tanggal <sup>09-10-2023</sup> Pembimbing I :  Amriyah Azrin, SE., MM  
NIDN : 0203026201

Tanggal <sup>09-10-2023</sup> Pembimbing II :  Herlan Junaidi, SE., M.Si  
NIDN : 0219086101

14/PS/DFE/23

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

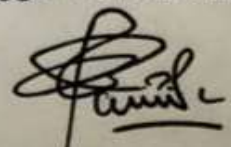
Tanggal <sup>10-10-2023</sup>

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal <sup>09-10-2023</sup>



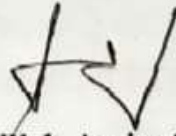
Dr. Misy Mual, SE, M.Si, AK, CA, CSRS  
NIDN : 0205026401

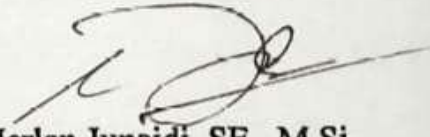
  
Mariyam Zanariah, SE, M.M  
NIDN: 0222096301

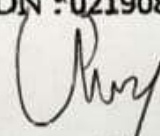
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI

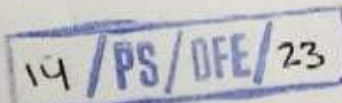
Nama : Elly Melani  
Nomor Pokok/NPM : 1801110503  
Jurusan/Prog.Studi : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata 1  
Mata Kuliah Pokok : Sumber Daya Manusia (SDM)  
Judul skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi,  
Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi  
Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa  
Palembang

Penguji Skripsi :

Tanggal 09-10-2023 Ketua Penguji :  Amrillah Azrin, SE., MM  
NIDN : 0203026201


Tanggal 09-10-2023 Penguji I :  Herlan Junaidi, SE., M.Si  
NIDN : 0219086101

Tanggal 09-10-2023 Penguji II :  Azmir Ferdiansyah, SE.,MM  
NIDN : 0221105801

 Mengesahkan :

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis

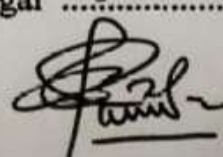
Tanggal 10-10-2023

  
Dr. Misy Mikjal, SE, M.Si, AK, CA, CSRS

NIDN : 0205026401

Ketua Prodi Manajemen

Tanggal 09-10-2023

  
Mariyam Zanariah, SE, M.M

NIDN: 0222096301

## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Elly Melani  
Nomor Pokok/NPM : 1801110503  
Angkatan : 2018  
Fakultas : Ekonomi Dan Bisnis  
Program Study : Manajemen Sumber Daya Manusia  
Program Pendidikan : Strata 1 (S1)  
Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa dalam skripsi ini terkandung ciri-ciri plagiat dan bentuk-bentuk peniruan lain yang dianggap melanggar peraturan, maka saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Palembang,

2023

Penulis,



Elly Melani

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL .....	i
HALAMAN PERSETUJUAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	iii
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	iv
PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....	v
KATA PENGANTAR .....	vi
DAFTAR ISI .....	viii
DAFTAR TABEL .....	xi
DAFTAR GAMBAR .....	xii
ABSTRAK .....	xiii
RIWAYAT HIDUP.....	xiv
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Perumusan Masalah .....	6
1.3 Tujuan Penelitian .....	6
1.4 Manfaat Penelitian .....	7
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis.....	9
2.1.1 Pengertian MSDM.....	9
2.1.2 Pengertian Organisasi .....	9
2.1.3 Komitmen Organisasi .....	10
2.1.4 Kompensasi .....	13
2.1.5 Fasilitas Kerja .....	20
2.1.6 Budaya Organisasi .....	24
2.1.7 Kinerja Karyawan .....	29
2.2 Penelitian Lain Yang Relevan .....	32
2.3 Kerangka Berfikir .....	34
2.4 Hipotesis .....	35

## BAB III METODE PENELITIAN

3.1	Tempat dan Waktu Penelitian .....	36
3.1.1	Tempat Penelitian .....	36
3.1.2	Waktu Penelitian .....	36
3.2	Sumber dan Teknik Peumpulan Data .....	37
3.2.1	Sumber Data .....	37
3.2.2	Teknik Pengumpulan Data .....	37
3.3	Populasi ,Sampel dan Teknik sampling .....	39
3.3.1	Populasi .....	39
3.3.2	Sampel dan Teknik Sampling. ....	39
3.4	Rancangan Penelitian .....	39
3.5	Variabel dan Definisi Operasional .....	40
3.5.1	Variabel Penelitian .....	40
3.5.2	Definisi Operasional Variabel .....	41
3.6	Instrumen Penelitian .....	43
3.6.1	Uji Validitas .....	44
3.6.2	Uji Reliabilitas .....	44
3.7	Teknik Analisa Data .....	45
3.7.1	Analisis Statistik Deskriptif .....	45
3.7.2	Analisis Statistik Inferensial .....	45
3.8	Uji Hipotesis .....	49
3.8.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	49
3.8.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	50

## BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1	Hasil Penelitian .....	53
4.1.1	Sejarah Singkat Perusahaan .....	53
4.1.2	Visi dan Misi RSIA Marissa Palembang .....	53
4.1.3	Struktur Organisasi dan Uraian Tugas .....	54
4.1.4	Pembahasan dan interpretasi .....	60
4.1.4.1	Deskripsi Profil Responden .....	60
4.1.4.2	Jumlah Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60

4.1.4.3	Jumlah Responden Berdasarkan Umur .....	61
4.1.4.4	Jumlah Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	61
4.1.5	Hasil Uji Validitas dan Reabilitas .....	62
4.1.6	Analisis Statistik Deskriptif .....	68
4.1.7	Uji Asumsi Klasik .....	69
4.1.7.2	Uji Multikolinieritas .....	70
4.1.7.3	Uji Heteroskedasitas .....	71
4.1.8	Regresi Linear Berganda .....	72
4.1.9	Koefisien Korelasi .....	74
4.1.10	Koefisien Determinasi .....	75
4.1.11	Uji Hipotesis Penelitian .....	76
4.1.11.1	Uji Simultan ( Uji F ) .....	76
4.1.11.2	Uji Parsial ( Uji t ) .....	77
4.2	Pembahasan Penelitian .....	80
4.2.1	Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang .....	80
4.2.2	Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang .....	81
4.2.3	Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang .....	81
4.2.4	Pengaruh Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang. ....	82
4.2.5	Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang. ....	82
<b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b>		
5.1	Kesimpulan .....	83
5.2	Saran .....	83

**DAFTAR PUSTAKA**

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu Yang Relevan .....	32
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian .....	36
Tabel 3.2 Variabel Penelitian dan Definisi operasional .....	42
Tabel 3.3 Skala Likert .....	44
Tabel 3.4 Kriteria Hubungan Dua Variabel .....	48
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	60
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Umur .....	61
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir .....	62
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Kerja Sama Tim ( $X_1$ ) .....	63
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Kompensasi ( $X_2$ ) .....	64
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Fasilitas Kerja ( $X_3$ ) .....	65
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Budaya Organisasi ( $X_4$ ) .....	66
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Kinerja Karyawan (Y) .....	67
Tabel 4.9 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.10 Statistik Deskriptif .....	69
Tabel 4.11 Uji Multikolinieritas .....	70
Tabel 4.12 Hasil uji Analisis Linier Berganda .....	73
Tabel 4.13 Hasil Uji Koefesien Korelasi .....	75
Tabel 4.14 Hasil Uji Koefesien Determinasi .....	75
Tabel 4.15 Hasil Uji F .....	76
Tabel 4.16 Hasil Uji t .....	77



## DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Berfikir .....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi .....	55
Gambar 4.2 Uji Normalitas .....	70
Gambar 4.3 Uji Heteroskedasitas .....	72

## ABSTRAK

**ELLY MELANI, Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang (Di bawah bimbingan Bapak Amrillah Azrin, SE., MM dan Bapak Herlan Junaidi, SE., M.Si)**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah ada Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang. Populasi dan Sampel dalam penelitian ini sebanyak 70 Orang. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda yang diolah dengan menggunakan bantuan program komputer *Statistical Product and Service Solution* (SPSS) versi 24.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara simultan terhadap variabel Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05). Persamaan regresi linier berganda  $Y = 30,619 + 0,172 X_1 + 0,147 X_2 + 0,217 X_3 + 0,459 X_4$ . Komitmen Organisasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang dengan signifikan sebesar  $0,013 < \alpha$  (0,05). Kompensasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang dengan signifikan sebesar  $0,010 < \alpha$  (0,05). Fasilitas Kerja memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang dengan signifikan sebesar  $0,014 < \alpha$  (0,05). Budaya Organisasi memiliki pengaruh secara persial dengan Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang dengan signifikan sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05).

**Kata Kunci : Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan**

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Sumber Daya Manusia (SDM) adalah aset yang paling penting dalam mengembangkan dan mempertahankan kelangsungan hidup karyawan. Salah satu kunci keberhasilan pencapaian tujuan organisasi adalah kinerja karyawan. Menurut Hasibuan (2016:9) MSDM adalah bagian dari manajemen. Oleh karena itu, teori-teori manajemen umum menjadi dasar pembahasannya. MSDM lebih memfokuskan pembahasannya mengenai pengaturan peranan manusia dalam mewujudkan tujuan yang optimal. Pengaturan itu meliputi masalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian tenaga kerja untuk membantu terwujudnya tujuan perusahaan dan karyawan.

Komitmen yang tinggi menjadikan individu peduli dengan nasib organisasi dan berusaha menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga dengan adanya komitmen yang tinggi kemungkinan penurunan kinerja dapat dihindari. Sebaliknya, individu dengan komitmen rendah akan mementingkan dirinya atau kelompoknya, dimana individu tersebut tidak memiliki keinginan untuk menjadikan organisasi kearah yang lebih baik, sehingga memungkinkan terjadinya penurunan kinerja. Tingkat komitmen baik komitmen instansi terhadap karyawan, maupun antara karyawan terhadap instansi sangat diperlukan karena melalui

komitmen-komitmen tersebut akan tercipta iklim kerja yang profesional. Komitmen organisasional merupakan “perspektif yang bersifat keperilakuan dimana komitmen diartikan sebagai perilaku yang konsisten dengan aktivitas (*consistent lines of activity*). Sehingga semakin tinggi komitmen karyawan terhadap organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan tersebut. Semakin tinggi komitmen seseorang terhadap tugasnya maka akan semakin tinggi kinerja yang akan dihasilkan, yang menuju pada tingkat penilaian yang semakin tinggi.

Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Karyawan RSIA Marissa Palembang didapatkan kurangnya komitmen organisasi karyawan dalam bekerja seperti karyawan sering melanggar peraturan kerja atau kurang disiplin kerja, kurang bekerja dengan serius dan sering mengobrol saat kerja, hal tersebut membuat komitmen karyawan terhadap organisasi menurun hal tersebut harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat meningkatkan kembali komitmen organisasi seperti menimbulkan rasa setia karyawan terhadap perusahaan sehingga karyawan dapat meningkatkan disiplin kerja serta dapat meningkatkan kinerja karyawan untuk dapat memberikan yang terbaik untuk perusahaan.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan dan timbul dari dipekerjakannya karyawan tersebut. Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja karyawan, karena dengan adanya perhatian dari perusahaan terhadap pengaturan kompensasi secara rasional dan adil sangat diperlukan Menurut Hasibuan (2016:119) Kompensasi adalah semua

pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Karyawan RSIA Marissa Palembang didapatkan banyak karyawan yang mengeluhkan pembagian kompensasi yang tidak adil dan merata sehingga membuat karyawan merasa kecewa dengan peraturan yang diberikan perusahaan, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar dapat memberikan kompensasi dengan adil dan merata agar dapat meningkatkan semangat kerja karyawan dan dapat meningkatkan kinerja karyawan lebih baik lagi demi kelangsungan hidup perusahaan.

Menurut Asnawi (dalam Moenir, 2011:119) fasilitas adalah segala jenis peralatan, perlengkapan kerja dan pelayanan yang berfungsi sebagai alat utama/pembantu dalam melaksanakan pekerjaan. dan juga sosial dalam rangka kepentingan orang digunakan dalam kegiatan normal perusahaan.. Dapat disimpulkan bahwa fasilitas kerja adalah segala sesuatu yang digunakan dan dipakai dalam bentuk sarana dan prasarana yang dapat menunjang pelaksanaan pekerjaan pegawai yang diberikan oleh instansi sehingga dapat memperlancar penyelesaian tugas dan akan berdampak positif dalam peningkatan kinerja dan produktivitas pegawai di dalam instansi.

Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Karyawan RSIA Marissa Palembang didapatkan banyaknya karyawan yang mengeluh fasilitas kerja yang diberikan pada karyawan seperti tidak adanya lahan parkir khusus karyawan dan tidak adanya BPJS Ketenagakerjaan sehingga

membuat karyawan merasa sering khawatir bila melakukan pekerjaan diluar ruangan dengan resiko yang lebih besar, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan seperti menyediakan pakiran khusus karyawan dan memberikan BPJS ketenagakejaan agar karyawan yang bekerja merasa aman saat menjalankan pekerjaan yang sudah menjadi tanggung jawabnya dengan demikian maka kinerja kerja karyawan akan meningkat.

Setiap organisasi tentunya mempunyai budaya organisasi yang menjadi identitas organisasi itu sendiri, budaya organisasi mengandung nilai-nilai yang harus dipahami dan di anut oleh semua anggota organisasi. Menurut Indrastuti (2020:113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi-asumsi, keyakinan-keyakinan, nilai-nilai dan persepsi yang dimiliki para anggota kelompok organisasi yang membentuk dan mempengaruhi sikap dan perilaku kelompok yang bersangkutan.

Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Karyawan RSIA Marissa Palembang didapatkan budaya kerja yang buruk yang ada pada Karyawan RSIA Marissa Palembang yang sudah berlangsung dari tahun-ketahun seperti karyawan yang sering datang kerja terlambat dan sering absen tanpa memberikan kabar kepada pihak RSIA Marissa Palembang, hal ini harus menjadi perhatian pimpinan agar membuat strategi bagi karyawan yang kurang disiplin kerja dengan memberikan sanksi atau surat peringatan sehingga karyawan takut untuk melakukan kesalahan yang sudah sering dilakukan dan akan membuat budaya kerja yang buruk pada perusahaan berkurang dan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Menurut Indrastuti (2020:107) kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan job yang diberikan kepada masing-masing karyawan. Adapun dalam mempertahankan dan meningkatkan produktivitas suatu perusahaan, maka peran manajemen sumber daya manusia sangatlah penting artinya dalam hal mengupayakan agar tenaga kerja mau dan mampu memberikan prestasi kerjanya sebaik mungkin. sehingga perusahaan berkewajiban memperhatikan kebutuhan karyawannya baik yang bersifat materil maupun yang bersifat non materil. Wujud dari perhatian, usaha serta dorongan yang dapat dilakukan oleh perusahaan terhadap karyawannya, salah satunya adalah dengan melaksanakan promosi jabatan yang objektif dan adil serta penempatan yang tepat.

Menurut hasil observasi awal yang dilakukan oleh peneliti kepada Karyawan RSIA Marissa Palembang didapatkan bahwa karyawan sering menyelesaikan tugasnya dengan waktu terlalu lama seperti claim BPJS yang harusnya diselesaikan dalam waktu tertentu jadi mundur dikarenakan karyawan yang lambat dalam menyelesaikan tugas yang diberikan, hal ini terjadi dikarenakan kurangnya SDM sehingga membuat pekerjaan menumpuk dan terlambat untuk menyelesaikannya. Hal ini harus menjadi perhatian pihak RSIA Marissa Palembang untuk dapat menambah SDM yang ada sehingga pekerjaan yang ada dapat terselesaikan dengan cepat dan tepat waktu.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, FASILITAS KERJA DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN RSIA MARISSA PALEMBANG”**.

## **1.2 Perumusan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah dikemukakan sebelumnya maka permasalahan dalam penelitian ini adalah :

1. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang?
2. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang?
3. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang?
4. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang?
5. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengetahui.



1. Untuk mengetahui pengaruh secara simultan Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.
4. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Fasilitas Kerja Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.
5. Untuk mengetahui pengaruh secara parsial Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat yang di peroleh dari hasil penelitian ini adalah :

1. Bagi penulis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan, serta menambah wawasan mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.

2. Bagi perusahaan

Penelitian ini diharapkan dapat membantu perusahaan dalam melihat Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan

Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.

3. Bagi almamater

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat teoritis atau sebagai referensi bagi mereka yang membutuhkan informasi dalam bidang sumber daya manusia khususnya mengenai Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Fasilitas Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan RSIA Marissa Palembang.

## DAFTAR PUSTAKA

- Doni, Juni, Priansa, 2014. *Perencanaan dan pengembangan sumber daya manusia*, Alvabeta cv: Bandung.
- Fakultas Ekonomi UTP. 2023. *Pedoman Penulisan Skripsi Dalam Laporan Akhir. Edisi Ketiga*. Fakultas Ekonomi Universitas Tridinanti Palembang.
- Hasibuan. 2016, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi**, Bumi Angkasa: Jakarta
- Melani Angrriani Asnawi. 2019. *Kinerja Karyawan Perseorangan Terbatas: Studi Kasus Atas Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Karakteristik Pekerjaan*. CV. Athra Samudtra: Gorontalo.
- Octarinie, N., Fane, S. M., & Delimawati, D. 2023. *Pengaruh Kedisiplinan, Komitmen Organisasi dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Maju Global Indonesia Palembang*. Jurnal Media Wahana Ekonomika, 19(4), 657-671.
- Pradana, I. G. Y. A., Ribek, P. K., & Vipraprastha, T. (2023). *Pengaruh Komitmen Organisasi, Budaya Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Lpd Desa Adat Abiansemal*. VALUES, 4(1), 274-285.
- Sugiyono, 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Penerbit Alfabeta, Bandung
- Sri Indrastuti, 2020. *Manajemen Sumberdaya Manusia Strategik Edisi Revisi*. Penerbit UR Press, Pekanbaru.