



ANALYSIS OF WORK CULTURE, ORGANIZATIONAL COMMUNICATION AND AVAILABILITY OF FACILITIES ON THE PERFORMANCE OF STAFF AT THE MEMBALA REGIONAL PUBLIC HOSPITAL, TULANG BAWANG DISTRICT

ANALISA BUDAYA KERJA, KOMUNIKASI ORGANISASI DAN KETERSEDIAAN FASILITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH SAKIT UMUM DAERAH MENGGALA KABUPATEN TULANG BAWANG

Fitriyah¹, Lukmanul Hakim²

^{1,2}*Program Studi Magister Manajemen Institut Informatika Dan Bisnis Darmajaya, Bandar Lampung;
Email: fitriyahzeulchak818@gmail.com¹, lukmanulhakim@darmajaya.ac.id²*

ARTICLE INFO

Correspondent

Fitriyah

fitriyahzeulchak818@gmail.com

Keywords:

*Work Culture,
Organizational
Communication,
Availability of Facilities,
Employee Performance.*

Website:

<https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER>

Page: 2133 - 2142

ABSTRACT

Based on the data analysis and hypothesis testing conducted, this study concludes that work culture, organizational communication, and facility availability have a significant influence on employee performance at RSUD Menggala, Tulang Bawang Regency. It was found that a strong work culture at RSUD Menggala has a significant positive impact on employee performance, indicating that the values, norms, and practices applied in the workplace play a crucial role in motivating and guiding employee behavior to achieve organizational goals. Furthermore, effective organizational communication was also identified as a key factor in improving employee performance, as good communication can facilitate the flow of accurate information, efficient collaboration, and clear understanding of the tasks and responsibilities of each individual within the organization. Additionally, adequate facility availability, such as good infrastructure and modern equipment, has also been proven to have a significant influence in supporting employee performance, as adequate facilities can create a comfortable and efficient work environment, enabling employees to work better and more productively. Therefore, this research confirms that a good work culture, effective organizational communication, and adequate facility availability are key factors that need to be considered and improved to enhance employee performance at RSUD Menggala, Tulang Bawang Regency.

Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p><i>Correspondent</i></p> <p>Fitriyah fitriyahzeulchak818@gmail.com</p> <p>Kata kunci: Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi, Ketersediaan Fasilitas, Kinerja Pegawai.</p> <p>Website: https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</p> <p>Hal: 2133 - 2142</p>	<p>Berdasarkan analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, penelitian ini menarik kesimpulan bahwa budaya kerja, komunikasi organisasi, dan ketersediaan fasilitas memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang. Ditemukan bahwa budaya kerja yang kuat di RSUD Menggala memberikan dampak positif yang signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa nilai-nilai, norma, dan praktik yang diterapkan di tempat kerja memiliki peran penting dalam memotivasi dan memandu perilaku pegawai untuk mencapai tujuan organisasi. Selain itu, komunikasi organisasi yang efektif juga diidentifikasi sebagai faktor kunci dalam meningkatkan kinerja pegawai, karena komunikasi yang baik dapat memfasilitasi arus informasi yang tepat, kolaborasi yang efisien, serta pemahaman yang jelas terhadap tugas dan tanggung jawab masing-masing individu dalam organisasi. Selanjutnya, ketersediaan fasilitas yang memadai, seperti infrastruktur yang baik dan peralatan yang modern, juga terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dalam mendukung kinerja pegawai, karena fasilitas yang memadai dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efisien, memungkinkan pegawai untuk bekerja dengan lebih baik dan lebih produktif. Oleh karena itu, hasil penelitian ini menegaskan bahwa budaya kerja yang baik, komunikasi organisasi yang efektif, dan ketersediaan fasilitas yang memadai merupakan faktor-faktor kunci yang perlu diperhatikan dan ditingkatkan untuk meningkatkan kinerja pegawai di RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2023 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Rumah sakit merupakan suatu organisasi pelayanan jasa yang mempunyai keunikan dalam hal sumber daya manusia, sarana dan prasarana. Rumah Sakit merupakan organisasi yang padat modal, padat SDM, padat teknologi dan ilmu pengetahuan serta padat regulasi. Padat modal karena rumah sakit memerlukan investasi yang tinggi untuk memenuhi persyaratan yang ada. Padat sumber daya manusia karena didalam rumah sakit pasti terdapat berbagai profesi dan jumlah karyawan yang banyak. Padat teknologi dan ilmu pengetahuan karena di dalam rumah sakit terdapat peralatan-peralatan canggih dan mahal serta kebutuhan berbagai disiplin ilmu yang berkembang dengan cepat. Padat regulasi karena banyak regulasi atau peraturan-peraturan yang mengikat berkenaan dengan syarat-syarat pelaksanaan pelayanan di rumah sakit (Alvian, 2018).

Pengelolaan rumah sakit yang khas menjadikan studi pengelolaan SDM Rumah Sakit merupakan hal yang menarik untuk dikaji. Terdapat dua kelompok besar dalam SDM rumah sakit yakni tenaga medis yang terdiri dari dokter, perawat, tenaga kesehatan lain, dan tenaga non-medis yang terdiri dari tenaga administratif dan tenaga pelaksana lainnya. Organisasi rumah sakit mempunyai bentuk yang unik, yang berbeda dengan organisasi lain pada umumnya. Rumah sakit mempunyai

kekhususan yang lahir dari adanya hubungan yang terjadi antara *Medical Staff* (kelompok dokter) dan administrator (manajemen), serta *Governing Body*. Oleh karena adanya kekhususan tersebut, membuat rumah sakit memiliki tingkat kompleksitas yang tinggi. Tuntutan adanya interaksi yang tinggi antara ketiga hal tersebut membuat pengelolaan rumah sakit menjadi tidak mudah.

RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang merupakan salah satu fasilitas pelayanan kesehatan yang ada di Provinsi Lampung. Rumah sakit sebagai unit pelayanan kesehatan bagi masyarakat, maka pengelolaan sumber daya manusia adalah bagian yang sangat penting dalam manajemen rumah sakit.

Dalam memberikan pelayanan profesionalnya, seluruh komponen sumber daya manusia rumah sakit dituntut untuk memiliki akuntabilitas sesuai dengan kewenangannya. Untuk mencapai pelayanan medis yang berkualitas, pelayanan medis harus dilaksanakan sesuai dengan *standart operational procedur* (SOP). Selain itu, dibutuhkan kontribusi optimal dari seluruh sumber daya manusia yang ada dalam organisasi rumah sakit.

Salah satu faktor yang dapat memengaruhi kinerja karyawan adalah dengan cara memperhatikan atau mengembangkan budaya kerja yang baik. Budaya kerja merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi (Robbins & Judge, 2017). Budaya kerja berguna untuk meningkatkan kinerja. Tetapi persoalannya, apakah tindakan yang dilakukan telah menggambarkan kemampuan dan budaya kerja yang sebenarnya. Jadi untuk menciptakan budaya kerja yang baik, maka perusahaan harus mampu menentukan cakupan, cara dan indikator yang tepat untuk perusahaannya.

Banyaknya kunjungan pasien merupakan tolok ukur penulis untuk menjadikan rumah sakit ini sebagai objek untuk melihat seberapa sukses kinerja karyawan. Dalam penelitian ini, sampel diambil dari RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang dalam rangka meningkatkan kinerja dan kesadaran pegawai, tentu tak lepas dari faktor budaya organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Atasan di RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang selalu memberikan kesempatan kepada pegawai mengambil inisiatif dalam pelaksanaan tugas dan memiliki slogan budaya yang baik. Berikut tabel data mengenai tingkat kehadiran pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang:

Tabel 1. Persentase Tingkat Kehadiran Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang Tahun 2020 -2022.

No.	Tahun	Target (%)	Realisasi (%)
1	2020	100	97
2	2021	100	93
3	2022	100	96
3	2022	100	96

Sumber: RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang, Tahun 2023.

Tabel 1. menunjukkan tingkat kehadiran selama tiga tahun terakhir yaitu tahun 2020 hingga tahun 2022. Pada tahun 2020 tingkat kehadiran mencapai 97%, penurunan tingkat kehadiran terjadi pada tahun 2021 yang hanya sebesar 93% kemudian pada tahun 2022 tingkat kehadiran karyawan mencapai 96%.

Menurut Peraturan pemerintah No. 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Pelanggaran Disiplin Terkait Kewajiban Masuk kerja dan Menaati Ketentuan

Jam kerja. Serta terbitnya Surat Edaran Menpan RB 16/2022 yang mana jam kerja efektif ASN, instansi pusat dan daerah adalah 37,5 jam/minggu bagi instansi yang bekerja 5-6 hari kerja.

Melalui eksplorasi interaksi antara ketiga variabel ini, penelitian ini bertujuan untuk memberikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana budaya kerja, komunikasi organisasi, dan ketersediaan fasilitas saling berhubungan dan berpotensi memengaruhi kinerja pegawai. Harapannya, hasil penelitian ini dapat memberikan rekomendasi yang konkret untuk perbaikan atau pengembangan di RSUD Menggala, dengan tujuan meningkatkan kesejahteraan pegawai dan efektivitas pelayanan kesehatan secara menyeluruh di Kabupaten Tulang Bawang.

Berdasarkan latar belakang di atas saya tertarik untuk meneliti dengan judul penelitian "**Analisis Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas Terhadap Kinerja Pegawai RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang**".

METODE

Penelitian ini menggunakan tipe deskriptif kuantitatif dimana menurut Arikunto, Suharsini (2019) Penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak dituntut menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, serta penampilan hasilnya. Melalui penelitian deskriptif kuantitatif ini untuk dapat menjelaskan berbagai fenomena atau gambaran secara jelas dan deskriptif digunakan untuk mendapatkan variasi permasalahan yang berkaitan dengan bidang pendidikan maupun tingkah laku manusia, selain itu diharapkan melalui penelitian deskriptif ini agar peneliti bisa mendapatkan informasi yang luas dari suatu populasi, tetapi tidak secara mendalam. Apabila populasi terlalu luas, maka penelitian dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi.

Dalam penelitian ini peneliti ingin mendapatkan data yang akurat, berdasarkan fenomena yang empiris dan dapat diukur. Berdasarkan pengertian diatas maka penelitian ini digunakan untuk menggambarkan pengaruh motivasi intrinsik dan lingkungan kerja fisik terhadap kinerja guru. Selain deskriptif kuantitatif pendekatan ini juga menggunakan metode kuantitatif yang pendekatan statistik inferensial yaitu menguji data dengan komputerisasi program "*Statistical Package for Social Scienceties*" (SPSS-25).

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Hasil Metode Analisis Data

a. Hasil Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Berdasarkan hasil analisis diperoleh hasil nya sebagai berikut

Tabel 2. Hasil Perhitungan Coefficients Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	.050	.415		.121	.904
X1	.401	.185	.391	2.711	.036
X2	.398	.193	.361	2.061	.046
X3	.219	.081	.243	2.700	.010

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel 2. diatas merupakan hasil perhitungan regresi linier berganda dengan menggunakan program SPSS 25. Diperoleh hasil persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = 0,050 + 0,401 X_1 + 0,398 X_2 + 0,219 X_3$$

Penjelasan :

1) Koefisien konstanta (Y)

Konstanta sebesar 0,050 menyatakan bahwa adanya kenaikan nilai dari Budaya Kerja (X1) Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,050. dengan anggapan bahwa variabel lainnya konstan.

2) Koefisien Budaya Kerja (X₁)

Setiap penambahan 1 satuan variabel Budaya Kerja (X1) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,401 satuan.

3) Komunikasi Organisasi (X2)

Setiap penambahan 1 satuan variabel Komunikasi Organisasi (X₂) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,398 satuan.

4) Ketersediaan Fasilitas (X₃)

Setiap penambahan 1 satuan variabel Ketersediaan Fasilitas (X₃) maka Kinerja Pegawai (Y) akan bertambah sebesar 0,219 satuan.

b. Koefisien Determinasi (R²)

Penelitian ini menggunakan variabel lebih dari 2, untuk itu digunakan *adjusted R Square*. Suatu sifat penting R² adalah nilainya merupakan fungsi yang tidak pernah menurun dari banyaknya variabel bebas yang ada dalam model. Istilah penyesuaian berarti nilai R² sudah disesuaikan dengan banyaknya variabel (derajat bebas) dalam model. Memang, R² yang disesuaikan ini juga akan

meningkat bersamaan meningkatnya jumlah variabel, tetapi peningkatannya relative kecil. Tabel koefisien determinasi disajikan di bawah ini

Tabel 3. Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.868 ^a	.753	.734	.23187

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari hasil pengujian di atas, didapat *adjusted R Square* sebesar 0.753 atau 75.3%. Hal ini menunjukkan bahwa 75.3 % variasi dari variabel dependen yaitu kinerja pegawai (Y) yang dapat diterangkan oleh variabel bebas yaitu Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3). Artinya Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai (Y) sebesar 75.3 % sedangkan sisanya ($100\% - 75.3\% = 24,7\%$) dijelaskan oleh faktor- faktor lain yang tidak diteliti.

2. Hasil Pengujian Hipotesis

a. Hasil Uji t

Uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independent mempengaruhi variabel dependent secara parsial atau tidak. Untuk menguji hipotesis dilakukan dengan cara melihat nilai signifikansi dimana jika nilai sig < 0,05 maka dikatakan berpengaruh secara partial.

Tabel 4. Uji t (Uji Parsial) Hasil Perhitungan

Variabel	Sig	Alpha	Kondisi	t _{hitung}	t _{tabel}	Kondisi	Keterangan
Budaya Kerja	0.036	0,05	Sig < Alpha	2.711	2,019	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 ditolak
Komunikasi Organisasi	0.046	0,05	Sig < Alpha	2.061	2,019	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 ditolak
Ketersediaan Fasilitas	0.010	0,05	Sig < Alpha	2.700	2,019	t _{hitung} > t _{tabel}	H0 ditolak

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Dari tabel diatas diketahui bahwa :

- 1) Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan tabel 4.11 didapat perhitungan pada Budaya Kerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,711 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung (2,711) > ttabel (2,019) dan nilai sig (0,036) < alpha (0,05). Dengan demikian Ho ditolak dan Ha diterima sehingga di simpulkan bahwa Budaya Kerja (X1) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).
- 2) Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan tabel 4.11 didapat perhitungan pada variable Komunikasi Organisasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung (2,061) > ttabel (2,019) dan nilai sig (0,046) < alpha (0,05) dengan demikian Ho ditolak dan Ha

diterima sehingga disimpulkan bahwa Komunikasi Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

- 3) Pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Berdasarkan tabel 4.11 didapat perhitungan pada variable Ketersediaan Fasilitas (X3) diperoleh nilai thitung sebesar 2,915 sedangkan nilai ttabel dengan dk ($dk=43-2=41$) adalah 2,019 jadi thitung (2,700) > ttabel (2,019) dan nilai sig (0,010) < alpha (0,05) dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima sehingga disimpulkan bahwa Ketersediaan Fasilitas (X3) secara parsial berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

b. Hasil Uji F

Uji F digunakan untuk mengetahui apakah ada pengaruh yang signifikan antara variabel independent secara bersama-sama terhadap variabel dependen

Tabel 5. Hasil Uji F

Variabel	F _{hitung}	F _{tabel}	Kondisi	Sig	Alpha	Kondisi	Keterangan
Budaya Kerja	39.600	2,82	$F_{hitung} > F_{tabel}$	0,000	0,05	$Sig < Alpha$	H_0 ditolak dan H_a Diterima
Komunikasi Organisasi							
Ketersediaan Fasilitas							

Sumber : Data diolah pada tahun 2024

Sesuai dengan hasil perhitungan uji F yang dilakukan dengan bantuan program SPP diatas. Diperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000. Jadi nilai signifikansi ini lebih dari Alpha yaitu 0,05. Karena nilai $Sig < Alpha = 0,000 - 0,05$. Maka variabel independen yaitu Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan fasilitas secara simultan berpengaruh terhadap variabel dependen yaitu Kinerja Pegawai.

3. Pembahasan

a. Pengaruh Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Budaya Kerja (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai thitung Budaya Kerja sebesar 2,711. Hasil ini memberikan indikasi bahwa Budaya Kerja memiliki peran yang penting dalam memengaruhi tingkat kinerja pegawai. Adanya pengaruh signifikan dapat diartikan bahwa Budaya Kerja yang diterapkan di lingkungan kerja memiliki dampak nyata terhadap sejauh mana pegawai mencapai tujuan dan memberikan kontribusi maksimal dalam tugas-tugas mereka. Hal ini didukung oleh penelitian Sahria, N., & Siswanto, S. (2022) yang menunjukkan bahwa Budaya Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

b. Pengaruh Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Komunikasi Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai thitung Komunikasi Organisasi sebesar 2,061. Komunikasi Organisasi memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Pegawai yang terlibat secara aktif dan memahami tujuan perusahaan cenderung lebih produktif. Komunikasi yang terbuka memungkinkan pemberian umpan balik konstruktif, mengelola konflik, dan menciptakan lingkungan di mana ide-ide baru dapat berkembang.

Pemahaman peran dan tanggung jawab, dukungan terhadap kreativitas, serta pengakuan terhadap kinerja, semuanya dipengaruhi oleh komunikasi organisasi yang efektif. Dengan demikian, investasi dalam komunikasi internal menjadi kunci untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan bersama. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Permatasari & Irawati, (2022) didapatkan hasil bahwa Komunikasi Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

c. Pengaruh Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa ada pengaruh signifikan dari Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini didukung oleh nilai thitung Ketersediaan Fasilitas sebesar 2,915. Ketersediaan fasilitas di tempat kerja memainkan peran krusial dalam menentukan kinerja pegawai. Fasilitas yang memadai tidak hanya meningkatkan kesejahteraan karyawan, tetapi juga dapat memotivasi dan meningkatkan kepuasan mereka. Efisiensi kerja dapat ditingkatkan melalui fasilitas yang lengkap dan berfungsi baik, sementara dukungan terhadap keseimbangan kerja-hidup menciptakan lingkungan positif. Citra perusahaan juga dipengaruhi oleh fasilitas, memberikan dampak signifikan pada prestise dan kemampuan perusahaan untuk menarik bakat terbaik. Selain itu, fasilitas kesehatan mendukung kesehatan fisik dan mental karyawan, yang berkontribusi pada kinerja yang optimal. Hal ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Suwandi, S., Wibasuri, A., & Magdalena, B. (2022) didapatkan hasil bahwa ketersediaan fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

d. Pengaruh Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh signifikan dari variabel Budaya Kerja, Komunikasi Organisasi dan Ketersediaan Fasilitas terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini didukung oleh nilai Fhitung 39,600. Pengaruh budaya kerja (X1), komunikasi organisasi (X2), dan ketersediaan fasilitas (X3) terhadap kinerja pegawai (Y) merupakan kombinasi krusial dalam menciptakan lingkungan kerja yang sukses. Budaya kerja yang positif, didukung oleh komunikasi yang efektif dan fasilitas yang memadai, membentuk fondasi untuk produktivitas dan keberhasilan organisasi. Interaksi ketiganya saling melengkapi, menciptakan lingkungan di mana karyawan merasa dihargai dan terdorong untuk mencapai kinerja optimal. Dengan memahami dan mengelola aspek-aspek ini, manajemen dapat menciptakan sinergi yang kuat untuk mencapai tujuan organisasi.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pengujian hipotesis yang dilakukan, maka dalam penelitian ini, peneliti menarik kesimpulan dari hasil yang telah diperoleh dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Budaya Kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang.
2. Komunikasi Organisasi (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang.

3. Ketersediaan Fasilitas (X3) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang.

Terdapat pengaruh signifikan antara Budaya Kerja (X1), Komunikasi Organisasi (X2) dan Ketersediaan Fasilitas (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada RSUD Menggala Kabupaten Tulang Bawang.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2019). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Asri, Ansar, & Munir, A. R. (2019). *Pengaruh Kompensasi, Fasilitas Kerja, Dan Cabang Kualanamu*. Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 3(1), 107-119. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i1.4834> Cabang Madiun (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Ponorogo).
- Fachrezi, H., & Khair, H. (2020). *Pengaruh Komunikasi, Motivasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Rektorat Uin Alauddin Makassar*. Journal of Management, 2(1).
- Febriyansi, Rika. (2020). *Hubungan Antara Self Efficacy Dengan Career Development Pada Mahasiswa Yang Mengikuti Organisasi Sema UIN Raden Fatah Palembang Periode 2018*. (Skripsi*). Other thesis, UIN Raden Fatah Palembang.
- Ghozali, Imam. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 25. Edisi 9*. Semarang : Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu SP. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Husaini. (2017). *Peranan Manajemen Sumberdaya Manusia dalam Organisasi*. Jurnal Warta Edisi : 51.
- Masram, (2017). *Manajemen Sumber Daya Profesional*. Sidoarjo: Zifatama.
- Morissan. (2020). *Komunikasi organisasi (Edisi pertama, cetakan ke-1)*. Jakarta: Prenada Media Group.
- Nawawi, (2017). *Perencanaan SDM Untuk Organisasi Profit Yang Kompetitif*. Yogyakarta UGM: Press
- Payangan, Randa Otto. (2022). *Tata Kelola Talenta Manajemen*. Jakarta : Jakad Media Publishing.
- Permatasari, I. P., & Irawati, A. (2022). *Analisis Pengaruh Efektivitas Komunikasi dan Budaya Organisasi Dengan Kepuasan Terhadap Kinerja Karyawan Di Masa Pandemi Covid-19 Pada KPRI Manghayu Sejahtera Dinas Perhubungan Kota Surabaya*. Jurnal Kajian Ilmu Manajemen (JKIM); Vol 2, No 3 (2022): September; 2797-0167; 2775-3093; 10.21107/Jkim.V2i3.<https://journal.trunojoyo.ac.id/jkim/article/view/16215>
- Riinawati, (2019). *Pengantar teori manajemen komunikasi dan organisasi*. Jakarta: Pustaka Baru.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Perilaku Organisasi: Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sahria, N., & Siswanto, S. (2022). *Analisis Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Bmt Sidogiri Kota Malang*. Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah; Vol 7, No 4 (2022) ; 2580-

5800 ; 2527-6344. <http://journal.um-surabaya.ac.id/index.php/Mas/article/view/13474>

Samsudin, Sadili. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka. Setia.

Sedarmayanti. (2018). *Manajemen Strategi* . Bandung: Refika Aditama.

Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, R & D*. Bandung: CV. Alfabeta.

Sutrisno, Edy, (2019). *Budaya Organisasi*. Jakarta : Prenada. Media.

Wayan, Dian. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Deepublish.