



THE EFFECT OF COMPETENCY, COMMUNICATION, ORGANIZATIONAL COMMITMENT AND ORGANIZATIONAL CLIMATE ON THE PERFORMANCE OF DOCTORS AT MAYJEN H.A THALIB HOSPITAL, SUNGAI PENUH CITY

PENGARUH KOMPETENSI, KOMUNIKASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA DOKTER DI RSUD MAYJEN H.A THALIB KOTA SUNGAI PENUH

Yannizar¹, Simop Oktarita², Annisa Febry Maharani³

Magister Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi KBP, Indonesia

E-mail: annisafebry87@gmail.com

ARTICLE INFO

Correspondent

Yannizar

annisafebry87@gmail.com

key words:

competence, communication, commitment and organizational climate, performance

Website:

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

Page: 760 – 775

ABSTRACT

This study aims to examine the influence of (1) Competence on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (2) Communication on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (3) Organizational commitment on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (4) Organizational climate on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (5) Competence, communication, commitment, and organizational climate on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. The population in this study consists of all doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City, totaling 41 individuals. The sampling technique used in this study is total sampling, where the number of samples is equal to the population (Sugiyono, 2021). The reason for using total sampling is that, according to Sugiyono (2021), if the population is less than 100, the entire population should be used as the research sample. The results of this study indicate that (1) Competence has a significant positive effect on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (2) Communication has a significant positive effect on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (3) Organizational commitment has a significant positive effect on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (4) Organizational climate has a significant positive effect on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City. (5) Competence, communication, commitment, and organizational climate collectively have a significant positive effect on the performance of doctors at RSUD Mayjen H.A Thalib, Sungai Penuh City.

Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.

INFO ARTIKEL	ABSTRAK
<p>Koresponden Yannizar <i>annisafeebry87@gmail.com</i></p> <p>Kata kunci: kompetensi, komunikasi, komitmen, iklim organisasi, kinerja</p> <p>Website: <i>https://idm.or.id/JSER/index.php/JSER</i></p> <p>Hal: 760 – 775</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk melihat pengaruh (1) Kompetensi terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (2) Komunikasi terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (3) Komitmen organisasi terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (4) Iklim organisasi terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (5) Kompetensi, komunikasi, komitmen dan iklim organisasi terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. Populasi dalam penelitian ini seluruh dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh sebanyak 41 orang. Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik total sampling (sampel keseluruhan), total sampling adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi. Alasan mengambil total sampling karena jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (1) Kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (2) Komunikasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (3) Komitmen organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (4) Iklim organisasi terhadap berpengaruh signifikan positif kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh. (5) Kompetensi, komunikasi, komitmen dan iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.</p> <p style="text-align: right;"><i>Copyright © 2025 JSER. All rights reserved.</i></p>

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen strategis dalam organisasi dan sering disebut sebagai aset paling utama. SDM memiliki peran sentral dalam menggerakkan sumber daya lainnya seperti teknologi, mesin, bahan baku, dan sarana prasarana guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, pemanfaatan SDM yang optimal, melalui sinergi antara pimpinan, tenaga ahli, dan tim pekerja, menjadi kunci keberhasilan suatu organisasi dalam beradaptasi dengan tuntutan lingkungan yang dinamis. Pengelolaan SDM dalam organisasi memerlukan perhatian serius melalui implementasi manajemen sumber daya manusia yang efektif, terutama untuk meningkatkan kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi, serta menciptakan iklim kerja yang kondusif. Tantangan ini semakin nyata bagi pemerintah daerah dalam memberikan pelayanan publik yang optimal, sebagaimana diatur dalam Undang-Undang Nomor 9 Tahun 2015 yang menekankan pentingnya kelembagaan, jaringan kerja, serta sumber daya aparatur yang berkualitas.

Dalam konteks ini, RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh sebagai Rumah Sakit tipe-C Pendidikan memiliki tanggung jawab utama dalam memberikan pelayanan kesehatan spesialisik dan subspecialistik. RSUD ini juga diharapkan menjadi tempat

terbaik untuk bekerja bagi dokter, sekaligus menyenangkan bagi pasien serta berkualitas sebagai institusi pendidikan, pelatihan, dan penelitian. Untuk mencapai tujuan tersebut, kinerja dokter menjadi komponen yang sangat krusial.

Berdasarkan data yang didapat, kinerja yang dinilai dari evaluasi capaian kinerja mengalami penurunan, hal ini dapat terlihat pada beberapa indikator kinerja tahun 2021 nilainya masih terlihat tinggi tetapi pada tahun 2022 realisasinya turun. Hal ini tentu menandakan adanya masalah yang terjadi di RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh.

Menurut Amstrong dan Baron dalam Abdullah, (2021) kompetensi adalah dimensi perilaku yang ada di belakang kinerja kompeten yang menunjukkan bagaimana orang berperilaku ketika mereka menjalankan peranannya dengan baik. Sedangkan menurut Wibowo, (2020) bahwa kompetensi dikatakan sebagai salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja. Kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi menciptakan budaya kerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja. Hal senada juga disampaikan oleh Mc. Lelland dalam Moeheriono, (2020) kompetensi merupakan karakteristik dasar guru yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam mengerjakan suatu pekerjaan atau pada situasi tertentu.

Dapat disimpulkan bahwa kompetensi dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib masih menghadapi tantangan yang cukup signifikan. Meskipun mayoritas responden menyatakan setuju terhadap pernyataan yang diajukan, persentase ketidaksetujuan yang relatif tinggi menunjukkan adanya indikasi masalah kompetensi yang perlu diperhatikan oleh manajemen rumah sakit. Sebanyak 32 persen dokter menyatakan belum sepenuhnya memahami tanggung jawab dan ruang lingkup pekerjaan mereka, yang mengindikasikan adanya celah dalam pemahaman operasional dan deskripsi tugas yang dapat memengaruhi efektivitas kerja. Hal ini menjadi penting karena pemahaman terhadap peran merupakan fondasi utama dalam pelaksanaan pelayanan yang profesional.

Menurut Arifin, (2021) mengatakan secara umum, sistem komunikasi dapat bermakna sebagai tatanan, cara, metode, pola atau mekanisme kerja dan bagian-bagian atau unsur-unsur yang membentuk suatu totalitas dalam interaksi manusia. Bahkan dengan singkat dapat disebut bahwa sistem komunikasi adalah tatanan interaksi manusia melalui informasi (pesan dan tindakan) yang mencakup kebebasan dan tanggung jawab. Komunikasi yang dilakukan secara efektif akan mempersoalkan bagaimana cara mendorong gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan semua kemampuan dan ketrampilan untuk mewujudkan tujuan perusahaan (Hasibuan, 2020).

Meskipun komunikasi di antara dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib telah berjalan pada tingkat tertentu, masih terdapat tantangan nyata yang memerlukan perhatian serius. Sebanyak 59 persen responden menyatakan bahwa komunikasi antar sesama dokter perlu ditingkatkan, khususnya dalam situasi klinis tertentu. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun terdapat komunikasi dasar yang berlangsung, kualitas dan efektivitasnya belum optimal, terutama ketika dihadapkan pada kondisi kerja yang menuntut kecepatan, ketepatan, dan kolaborasi lintas spesialisasi. Kondisi ini berpotensi menimbulkan kesenjangan dalam pengambilan keputusan klinis, serta memengaruhi ketepatan intervensi medis terhadap pasien.

Secara keseluruhan, temuan ini memperlihatkan bahwa meskipun sistem komunikasi telah ada, pelaksanaannya masih menghadapi hambatan struktural dan teknis. Dalam

konteks penelitian yang mengkaji pengaruh komunikasi terhadap kinerja dokter, data ini menegaskan bahwa komunikasi yang tidak efektif menjadi salah satu faktor penghambat utama dalam pencapaian kinerja optimal. Oleh karena itu, diperlukan strategi penguatan komunikasi internal, seperti pengaturan waktu diskusi yang lebih fleksibel, pelatihan komunikasi profesional, dan penggunaan teknologi informasi yang dapat menjembatani kendala waktu dan lokasi antar dokter.

Dalam suatu instansi komitmen organisasi merupakan faktor yang sangat penting dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi, faktor komitmen organisasi atau perusahaan dimana anggota atau karyawan itu bekerja. Komitmen organisasi yang tinggi akan memberikan pengaruh positif terhadap pegawainya, yaitu menimbulkan kepuasan kerja, semangat kerja, prestasi kerja yang baik dan keinginan untuk tetap bekerja di perusahaan yang bersangkutan. Menurut Indra Kharis (2019) komitmen organisasi adalah suatu keadaan dimana seorang karyawan memihak organisasi tertentu serta tujuan-tujuan dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi tersebut. Jadi keterlibatan pekerjaan yang tinggi berarti memihak pada pekerjaan tertentu seorang individu.

Secara keseluruhan, data ini menunjukkan bahwa meskipun sebagian besar dokter memiliki bentuk komitmen dasar terhadap organisasi, masih ada proporsi yang cukup besar yang belum sepenuhnya terikat secara emosional dan profesional dengan RSUD Mayjen H.A. Thalib. Dalam konteks penelitian ini, kondisi tersebut menunjukkan bahwa komitmen organisasi merupakan salah satu variabel yang dapat memengaruhi kinerja dokter, karena tanpa komitmen yang kuat, motivasi, loyalitas, dan keterlibatan dokter dalam proses pelayanan cenderung menurun. Oleh karena itu, perlu ada upaya peningkatan kesejahteraan, penghargaan, penguatan budaya organisasi, serta penciptaan lingkungan kerja yang lebih suportif untuk memperkuat komitmen jangka panjang para tenaga medis.

Iklm organisasi mempunyai peran penting dalam meningkatkan kinerja anggota. Iklm organisasi mengakibatkan munculnya pola lingkungan yang memunculkan motivasi serta fokus pada persepsi yang masuk akal dan berimbang pada pengaruh terhadap kinerja anggota. Hal ini diperkuat oleh Simamora, (2020) mendefinisikan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap motivasi anggota organisasi.

Berdasarkan hasil survei mengenai iklim organisasi di RSUD Mayjen H.A. Thalib, terdapat beberapa masalah yang perlu mendapat perhatian serius untuk meningkatkan kualitas kerja dokter dan efektivitas pelayanan rumah sakit. Pertama, terkait pengembangan profesional, hasil survei menunjukkan ketidakseimbangan yang signifikan, dengan 50 persen responden setuju bahwa lingkungan kerja mendukung pengembangan profesional mereka, sementara 50 persen lainnya tidak setuju. Hal ini mengindikasikan bahwa meskipun ada beberapa dukungan untuk pengembangan karir, masih banyak ruang untuk meningkatkan kesempatan bagi dokter untuk mengikuti pelatihan atau program pengembangan profesional yang relevan. Tanpa adanya pengembangan berkelanjutan, keterampilan dokter bisa terhambat, yang tentunya berpotensi mengurangi kualitas pelayanan medis yang diberikan kepada pasien.

Terakhir, mengenai hubungan antar dokter, meskipun sebagian besar dokter merasa bahwa hubungan antar mereka lebih bersifat kerjasama daripada persaingan (55 persen setuju), hampir setengah dari mereka (45 persen) merasakan adanya persaingan yang

mengganggu. Hal ini bisa berpotensi menciptakan ketegangan dan ketidaknyamanan dalam tim medis, yang pada akhirnya mempengaruhi kerja sama yang diperlukan dalam memberikan pelayanan yang optimal kepada pasien. Suasana kerja yang sehat dan kolaboratif sangat penting dalam lingkungan medis untuk memastikan pelayanan yang cepat, akurat, dan efektif.

Secara keseluruhan, meskipun ada beberapa aspek positif dalam iklim organisasi di RSUD Mayjen H.A. Thalib, masalah terkait pengembangan profesional, kesejahteraan, pemberdayaan dalam pengambilan keputusan, dan hubungan antar dokter harus segera ditangani. Manajemen rumah sakit perlu memperbaiki perhatian terhadap kesejahteraan dokter dan memastikan bahwa lingkungan kerja mendukung pengembangan karir mereka, serta menciptakan budaya kerja yang lebih kolaboratif dan mendukung. Hal ini akan berkontribusi secara langsung pada peningkatan kinerja dokter dan kualitas pelayanan kesehatan yang diberikan kepada masyarakat.

Berdasarkan uraian di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian tentang **“Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen Organisasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh”**.

METODE PENELITIAN

Populasi Menurut Hamid, (2019), populasi adalah jumlah keseluruhan dari objek atau subjek yang dijadikan sebagai sumber data dalam suatu penelitian yang memiliki sifat atau karakteristiknya sama.

Sampel penelitian adalah jumlah yang terbatas dan bagian dari populasi, sebagian dari populasi yang terpilih dan mewakili dari populasi tersebut (Muri, 2021). Sedangkan menurut Sugiyono, (2021), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut dan apa yang dipelajari dari sampel tersebut, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Namun dikarenakan sampel yang digunakan adalah keseluruhan dari populasi, maka sampel dalam penelitian ini adalah sama dengan populasi yaitu seluruh dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh yang berjumlah 41 (empat puluh satu) orang.

Teknik dalam pengambilan sampel ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel keseluruhan), *total sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana jumlah sampel sama dengan populasi Sugiyono, (2021). Alasan mengambil *total sampling* karena menurut Sugiyono, (2021), jumlah populasi yang kurang dari 100 seluruh populasi dijadikan sampel penelitian semuanya.

Tabel 1. Jumlah Sampel Dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh

No	Kategori	Jumlah Dokter
1	Spesialis	20 Orang
2	Umum	21 Orang
Total		41 Orang

Sumber: Seluruh Dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh 2025

Oleh karena itu yang menjadi sampel pada penelitian ini adalah seluruh Seluruh Dokter RSUD Mayjen H.A Thalib Kota Sungai Penuh 2025 yang berjumlah 41 orang.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan penulis guna menguji normalitas model regresi. Pengujian dilakukan dengan menggunakan metode *kolmogorov-smirnovtest* terhadap setiap

variabel. Model regresi berdistribusi normal apabila nilai *sign kolmogorov-smirnov* masing-masing variabel lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada Tabel 2.

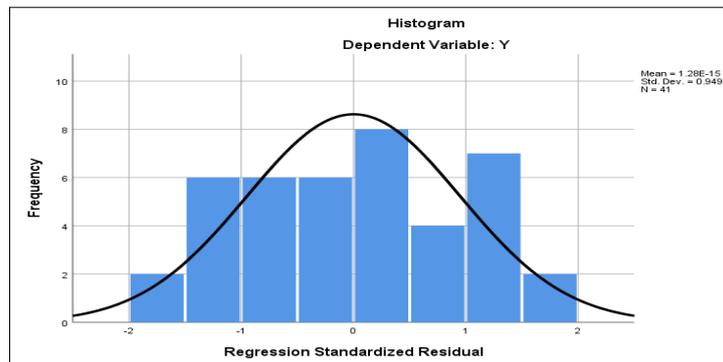
Tabel 2. Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Asymp. Sig. (2-tailed)	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,170	Normal
2	Kompetensi (X ₁)	0,118	Normal
3	Komunikasi (X ₂)	0,320	Normal
4	Komitmen Organisasi (X ₃)	0,200	Normal
5	Iklim Organisasi (X ₄)	0,104	Normal

Sumber: Hasil output SPSS.

Dari Tabel 2 yang merupakan uji normalitas, dapat dilihat bahwa dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Hal tersebut dapat dilihat dari hasil nilai sig variabel kinerja (Y) adalah $0,170 > 0,05$; variabel kompetensi (X₁) adalah $0,118 > 0,05$; variabel komunikasi (X₂) adalah $0,320 > 0,05$; variabel komitmen organisasi (X₃) adalah $0,200 > 0,05$; variabel iklim organisasi (X₄) adalah $0,104 > 0,05$. Jadi disimpulkan bahwa untuk variabel kinerja, kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh berdistribusi **normal**.

Pengujian normalitas juga dapat dilakukan melalui pengujian histogram, dimana tingkat normalitas data dapat diketahui berdasarkan bentuk grafik dari hasil output SPSS. Berdasarkan gambar dibawah dapat diketahui bahwa grafik pada histogram mempunyai pola yang simetris yang mengindikasikan bahwa data yang digunakan pada penelitian ini telah terdistribusi secara **normal**.



Gambar 1. Uji Normalitas

Berdasarkan gambar di atas secara keseluruhan, histogram residual terstandarisasi ini memberikan indikasi positif terhadap validitas dan kualitas model regresi yang digunakan. Distribusi yang mendekati normal, rata-rata yang hampir nol, dan standar deviasi yang mendekati 1 semuanya mendukung asumsi-asumsi regresi linear dan menunjukkan bahwa model mungkin sudah sesuai.

Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas berguna untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas jika variabel bebas berkorelasi maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0 (Ghozali, 2022). Multikolinieritas dapat dilihat dari *tolerance* dan *Variance Inflation Factor* (VIF). Cara mengetahui ada tidaknya penyimpangan uji multikolinieritas adalah dengan melihat nilai Tolerance dan VIF masing-masing variabel independen, jika nilai Tolerance $> 0,10$ dan nilai VIF < 10 maka data bebas dari gejala multikolinieritas dapat dilihat pada Tabel 3.

Tabel 3. Hasil Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a	
		Collinearity Statistics	
Model		Tolerance	VIF
1	Kompetensi (X ₁)	,837	1,195
	Komunikasi (X ₂)	,718	1,393
	Komitmen organisasi (X ₃)	,960	1,041
	Iklm organisasi (X ₄)	,852	1,173

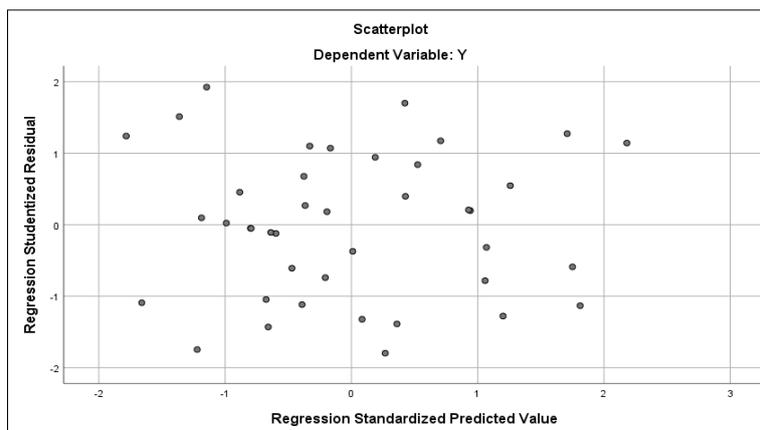
a. Dependent Variable: Kinerja (Y)

Sumber: Hasil output SPSS, 2025

Berdasarkan uji multikolineritas pada tabel diatas terlihat bahwa tidak ada hubungan antara sesama variabel bebas sebab nilai VIF semua variabel bebas < 10.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual atas satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika varian dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain tetap ,maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Mendeteksi adanya heteroskedastisitas pada penelitian ini menggunakan uji *Grafik Plott (Scatter Plot)*. Pengujian ini jika tidak terdapat pola yang jelas, seperti titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 (nol) pada sumbu Y maka tidak terdapat heterokedasitas. Adapun hasil pengujian dapat dilihat pada Gambar 2.



Gambar 2. Hasil Uji Heterokedasitas

Pada Gambar 2 di atas terlihat bahwa tidak ada pola yang jelas serta titik-titik tersebut menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan bahwa data dalam penelitian ini tidak terjadi Heterokedastisitas.

Uji Hipotesis Penelitian

Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam pengujian hipotesis penelitian ini, digunakan uji regresi linear berganda, yang bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh beberapa variabel bebas terhadap variabel terikat. Analisis regresi berganda dilakukan dengan membandingkan t_{hitung} dengan t_{tabel} dan nilai sig dengan $\alpha = 0,05$. Secara rinci hasil pengujian regresi berganda dapat dilihat pada Tabel 4.

Tabel 4. Persamaan Regresi Berganda

No	Variabel	B	t	Sig.
(Constant)		66,015	5,533	,000
1	Kompetensi (X_1)	,480	4,285	,000
2	Komunikasi (X_2)	,362	3,016	,007
3	Komitmen organisasi (X_3)	,314	2,706	,033
4	Iklim organisasi (X_4)	,441	3,675	,005

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 4 dapat dianalisis model estimasi sebagai berikut:

$$Y = 66,015 + 0,480 (X_1) + 0,362 (X_2) + 0,314 (X_3) + 0,441 (X_4)$$

Berdasarkan persamaan di atas dapat dijelaskan bahwa:

- Dari persamaan di atas dapat dilihat bahwa terdapat nilai konstanta sebesar 66,015 yang berarti bahwa jika kompetensi, Komunikasi, komitmen organisasi adalah nol, maka nilai variabel kinerja berada pada 66,015. Hal ini berarti bahwa variabel kompetensi, Komunikasi, komitmen organisasi memberikan kontribusi terhadap peningkatan kinerja di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.
- Nilai koefisien regresi kompetensi bernilai positif 0,480. Hal ini berarti jika kompetensi meningkat satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,480 satuan.
- Nilai koefisien regresi Komunikasi bernilai positif yaitu 0,362. Hal ini berarti bahwa jika Komunikasi meningkat satu satuan maka mengakibatkan kenaikan kinerja sebesar 0,362 satuan.
- Nilai koefisien regresi komitmen organisasi bernilai positif yaitu 0,314. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi meningkat satu satuan akan mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,314 satuan.
- Nilai koefisien regresi iklim organisasi bernilai positif yaitu 0,441. Hal ini berarti bahwa jika komitmen organisasi meningkat satu satuan maka mengakibatkan peningkatan kinerja sebesar 0,441 satuan.

Uji Koefisien Regresi (Uji t)

Pengujian Hipotesis 1

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Hipotesis pertama yang diajukan, bahwa kompetensi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kompetensi sebesar $0,000 <$ dari nilai signifikansi (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara kompetensi terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Pengujian Hipotesis 2

Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja

Hipotesis kedua yang diajukan, bahwa Komunikasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel Komunikasi sebesar $0,007 <$ dari nilai signifikansi (0,05). Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan positif antara Komunikasi terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Pengujian Hipotesis 3

Pengaruh Komitmen organisasi Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel Komitmen organisasi sebesar $0,033 < \text{dai nilai signifikansi } (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Pengujian Hipotesis 4

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Hipotesis ketiga yang diajukan, bahwa iklim organisasi secara parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji t, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel iklim organisasi sebesar $0,005 < \text{dai nilai signifikansi } (0,05)$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.

Uji Simultan (Uji F)

Pengujian Hipotesis 5

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen organisasi dan Iklim Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja

Hipotesis kelima yang diajukan, bahwa kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja. Berdasarkan hasil analisis dari uji F, diketahui bahwa tingkat signifikansi variabel kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi DAN iklim organisasi sebesar $0,000 < 0,05$. Dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima. Sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh yang signifikan secara bersama-sama antara kompetensi, Komunikasi, komitmen organisasi dan iklim organisasi terhadap kinerja di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh. Sebagaimana dapat dilihat pada Tabel 5.

Tabel 5. Hasil Uji F

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
	Regression	48.145	4	7.036	6.842	.000b
1	Residual	194.880	36	5.413		
	Total	223.024	40			

b. Dependent Variable: Y

Sumber: Hasil Output SPSS (tahun 2025)

Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien Determinasi bertujuan untuk melihat atau mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel independen, dimana nilai *R square* digunakan untuk penelitian dengan 2 variabel dan nilai *Adjusted R Square* digunakan untuk penelitian lebih dari 3 variabel. Nilai koefisien determinasi pada penelitian ini diambil dari nilai *Adjusted R Square* yang dapat dilihat pada Tabel 6.

Tabel 6. Hasil Uji R Square

Model Summary					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.855a	.731	.679	2.32665	

a. Predictors: (Constant), X4, X3, X1, X2

Sumber: Hasil Pengolahan data SPSS (Tahun 2025)

Berdasarkan Tabel 6 mengenai hasil uji R Square, diperoleh nilai R Square sebesar 0,731, yang berarti bahwa variabel independen X1 (Kompetensi), X2 (Komunikasi), X3 (Komitmen Organisasi), dan X4 (Iklim Organisasi) secara bersama-sama mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen sebesar 73,1%. Dengan kata lain, keempat variabel tersebut memberikan kontribusi yang sangat kuat terhadap perubahan atau variasi pada variabel yang diamati (misalnya, kinerja atau kepuasan kerja, tergantung konteks penelitian). Sementara itu, sisanya sebesar 26,9% dijelaskan oleh variabel lain di luar model yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pembahasan hasil penelitian ditujukan untuk menerangkan dan menginterpretasikan hasil penelitian.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dokter, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang lebih kecil dari tingkat signifikansi 0,05. Artinya, kompetensi secara statistik terbukti memberikan kontribusi penting terhadap peningkatan kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib. Kompetensi di sini mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap profesional yang dibutuhkan dalam menjalankan tugas medis dengan efektif. Dokter yang memiliki kompetensi tinggi cenderung mampu mendiagnosis dengan akurat, berkomunikasi dengan baik, dan memberikan pelayanan yang tepat waktu serta sesuai standar prosedur medis.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Saragih (2024) yang menyatakan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Estomihi Medan, dengan hasil uji t menunjukkan signifikansi 0,049. Menurut Saragih (2024), dokter dan tenaga kesehatan yang terus meningkatkan kompetensinya melalui pelatihan dan pengalaman kerja akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada pasien. Selanjutnya, Ekawati (2024) dalam penelitiannya di Rumah Sakit Umum Sarila Husada Sragen juga menegaskan bahwa kompetensi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja, terutama dalam hal ketepatan pengambilan keputusan medis dan efisiensi waktu kerja. Mereka menyarankan agar rumah sakit secara rutin melakukan pelatihan berbasis kompetensi untuk menjaga dan meningkatkan kualitas layanan.

Penelitian lain yang mendukung adalah Fransiska (2021) di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru, yang menemukan bahwa kompetensi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja perawat, khususnya dalam aspek pengambilan tindakan cepat dan tepat saat menangani pasien dalam kondisi darurat. Hal ini memperkuat argumen bahwa kompetensi sangat krusial dalam menunjang kinerja tenaga kesehatan, tidak hanya dalam aspek teknis, tetapi juga dalam pengambilan keputusan. Senada dengan itu, Purnama et al (2023) dalam studi di rumah sakit pemerintah di Pekanbaru menunjukkan bahwa petugas rekam medis dengan kompetensi yang baik lebih teliti dan akurat dalam pencatatan data pasien, yang berdampak positif terhadap efisiensi operasional rumah sakit.

Dari berbagai temuan tersebut dapat disimpulkan bahwa kompetensi menjadi fondasi utama dalam mendukung kinerja tenaga medis. Dalam konteks RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh, hasil ini menjadi indikasi penting bahwa peningkatan kompetensi dokter baik melalui pelatihan formal, sertifikasi, maupun pengembangan berkelanjutan perlu menjadi perhatian serius manajemen rumah sakit. Tanpa

kompetensi yang memadai, kualitas pelayanan kesehatan tidak akan optimal, dan ini dapat berdampak langsung terhadap kepuasan dan keselamatan pasien.

Pengaruh Komunikasi terhadap Kinerja di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komunikasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dokter, dengan nilai signifikansi sebesar 0,007, yang jauh lebih kecil dari ambang batas 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa komunikasi yang efektif merupakan elemen penting dalam meningkatkan kinerja dokter, baik dalam konteks hubungan antarprofesi medis maupun dalam interaksi langsung dengan pasien. Komunikasi yang baik memungkinkan dokter memahami kebutuhan pasien secara akurat, bekerja secara kolaboratif dengan tim medis lainnya, serta menyampaikan informasi medis secara tepat dan efisien.

Penelitian oleh Ristanti (2023) menunjukkan bahwa komunikasi interpersonal memiliki hubungan yang signifikan dengan kepuasan kerja dan kinerja tenaga kesehatan, termasuk dokter. Dalam konteks pelayanan medis, dokter yang mampu berkomunikasi dengan baik cenderung lebih mampu membangun kepercayaan pasien dan mengurangi miskomunikasi dalam proses pelayanan Ristanti (2023). Hal ini diperkuat oleh hasil studi Prameswari (2024) di RS Ak Gani Palembang, yang menyatakan bahwa komunikasi interpersonal berpengaruh positif terhadap produktivitas dan kualitas kinerja tenaga medis. Menurut mereka, dokter yang memiliki kemampuan komunikasi tinggi mampu bekerja lebih efisien, berkolaborasi dengan tim, serta menunjukkan empati dalam pelayanan klinis.

Selain itu, studi oleh Ismiatun (2019) juga menemukan bahwa komunikasi antara unit kerja di rumah sakit secara signifikan meningkatkan kinerja perawat, dan pola serupa juga berlaku bagi dokter. Dalam ruang kerja rumah sakit yang kompleks, koordinasi antarunit melalui komunikasi yang jelas sangat krusial dalam mendukung pengambilan keputusan medis. Komunikasi menjadi landasan kerja tim yang solid dan berdampak langsung pada kecepatan serta ketepatan tindakan medis. Sementara itu, Rudianti et al (2020) dalam penelitiannya di ruang rawat inap rumah sakit menyatakan bahwa komunikasi organisasi yang kuat mendukung kejelasan tugas dan mempercepat penyelesaian pekerjaan klinis, yang pada akhirnya meningkatkan performa tenaga kesehatan secara menyeluruh.

Berdasarkan hasil dan referensi penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa komunikasi memainkan peran strategis dalam mendukung kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh. Dokter yang mampu membangun komunikasi yang baik-baik dengan pasien, rekan sejawat, maupun dengan sistem organisasi akan menunjukkan kinerja yang lebih tinggi dalam hal ketepatan diagnosa, kecepatan layanan, serta kepuasan pasien. Oleh karena itu, pihak rumah sakit perlu memperkuat sistem komunikasi internal, memberikan pelatihan komunikasi interpersonal bagi dokter, serta membangun budaya kolaboratif yang terbuka demi peningkatan kinerja dan kualitas layanan medis secara keseluruhan.

Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dokter, dengan nilai signifikansi sebesar 0,033, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat keterikatan emosional, normatif, dan kontinuitas dokter terhadap rumah sakit berkontribusi langsung terhadap kualitas layanan medis yang diberikan.

Penelitian oleh Sumarni (2019) di RS PKU Muhammadiyah Bantul menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dengan koefisien determinasi ($r = 0,1063$). Mereka menemukan bahwa semakin positif komitmen organisasi, semakin tinggi kinerja perawat. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit.

Studi oleh Ardiyani (2020) di RSUD Wates Kulon Progo juga menemukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja perawat, dengan nilai p value 0,034. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Selain itu, penelitian oleh Munsir (2023) di RSUD Dewi Sartika menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan nilai $p=0,001$ untuk affective commitment dan $p=0,050$ untuk normative commitment. Penelitian ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Penelitian oleh Ashari (2020) di DPPKA D.I Yogyakarta menunjukkan bahwa normative commitment berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai p value yang signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa komitmen organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit.

Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh. Dokter yang memiliki komitmen tinggi terhadap rumah sakit cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk membangun dan mempertahankan komitmen organisasi di kalangan dokter guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan.

Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh

Hasil analisis uji t dalam penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja dokter, dengan nilai signifikansi sebesar 0,005, yang lebih kecil dari batas kritis 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa suasana kerja yang kondusif, komunikasi yang efektif, dan dukungan manajerial yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan medis yang diberikan oleh dokter di rumah sakit.

Penelitian oleh Suarningsih et al (2020) di Rumah Sakit Lawang Medika Malang menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan positif terhadap komitmen organisasional dan kinerja karyawan. Mereka menemukan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan komitmen dan kinerja karyawan rumah sakit. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Studi oleh Basyir et al (2022) di RSUP Dr. M. Djamil Padang juga menemukan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja dokter. Penelitian ini menunjukkan bahwa iklim organisasi yang baik dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit.

Selain itu, penelitian oleh Saputra et al (2020) di Rumah Sakit Bhayangkara Polda Riau menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja tenaga medis, dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit.

Penelitian oleh Alvi (2019) di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja tenaga paramedis, dengan

kontribusi sebesar 85,4 persen. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi dapat meningkatkan kinerja tenaga medis di rumah sakit. Berdasarkan temuan-temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berperan penting dalam meningkatkan kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh. Dokter yang bekerja dalam iklim organisasi yang positif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dalam memberikan pelayanan medis kepada pasien. Oleh karena itu, penting bagi manajemen rumah sakit untuk menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif guna meningkatkan kualitas layanan kesehatan

Pengaruh Kompetensi, Komunikasi, Komitmen organisasi dan Iklim Organisasi Secara Bersama-Sama Terhadap Kinerja Di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh

Hasil analisis uji F menunjukkan bahwa variabel kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi secara simultan atau bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000, yang jauh lebih kecil dari batas kritis 0,05. Temuan ini memperkuat hipotesis bahwa tidak hanya satu faktor tunggal yang memengaruhi kinerja tenaga medis, tetapi adanya sinergi antara kemampuan individu, kualitas komunikasi, loyalitas terhadap institusi, serta suasana kerja yang mendukung, secara kolektif membentuk kinerja optimal dokter dalam pelayanan kesehatan.

Keterkaitan ini sangat masuk akal karena dalam dunia kerja rumah sakit yang kompleks dan dinamis, dokter membutuhkan kompetensi teknis dan klinis untuk menyelesaikan tugasnya secara profesional; komunikasi yang baik agar bisa bekerja sama secara efektif dengan perawat, pasien, dan manajemen; komitmen organisasi yang kuat agar tetap termotivasi memberikan pelayanan terbaik; serta iklim kerja yang sehat untuk menjaga semangat, kenyamanan, dan keseimbangan psikologis.

Temuan ini sejalan dengan hasil penelitian Yuniarsih (2023) yang menunjukkan bahwa kombinasi variabel organisasi seperti kompetensi, komitmen, dan lingkungan kerja berkontribusi signifikan terhadap kinerja pegawai sektor pelayanan publik, termasuk rumah sakit. Selain itu, studi oleh Fitriani et al (2022) di RSUD Arifin Achmad Riau menegaskan bahwa kompetensi dan komunikasi menjadi faktor dominan yang jika dikombinasikan dengan iklim kerja positif dapat secara drastis meningkatkan efektivitas pelayanan medis.

Maharani (2021) dalam penelitiannya juga membuktikan bahwa kompetensi individu dan faktor organisasi secara simultan mampu memprediksi pencapaian target kinerja dengan tingkat keakuratan yang tinggi, terutama di sektor kesehatan. Di sisi lain, Rahmadani (2020) menyatakan bahwa budaya kerja, loyalitas, dan kepemimpinan organisasi jika dikelola secara terpadu dapat menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkinerja tinggi di kalangan tenaga kesehatan.

Dengan demikian, hasil penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja dokter tidak bisa dilepaskan dari pendekatan sistemik, yakni memperbaiki berbagai elemen yang saling terhubung, bukan hanya fokus pada satu aspek saja. RSUD Mayjen H.A. Thalib diharapkan dapat mengembangkan kebijakan strategis berbasis integrasi keempat variabel tersebut, misalnya melalui pelatihan kompetensi, penguatan komunikasi internal, pengelolaan budaya organisasi, serta pembangunan iklim kerja yang inklusif dan suportif demi mencapai pelayanan kesehatan yang berkualitas tinggi.

SIMPULAN DAN SARAN

Simpulan

Berdasarkan hasil pengujian dan pembahasan hipotesis yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.
2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.
3. Komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.
4. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh.
5. Secara simultan, kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang sangat signifikan terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh, sebagaimana ditunjukkan oleh nilai F square sebesar 0.000. Nilai R^2 sebesar 0,731 menunjukkan bahwa keempat variabel ini mampu menjelaskan 73,1% variasi kinerja dokter, yang mengindikasikan kontribusi yang sangat besar. Oleh karena itu, pihak manajemen perlu merumuskan strategi yang terintegrasi dalam meningkatkan keempat faktor tersebut secara seimbang guna mendorong optimalisasi kinerja dan pencapaian tujuan organisasi secara berkelanjutan.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompetensi, komunikasi, komitmen organisasi, dan iklim organisasi terhadap kinerja dokter di RSUD Mayjen H.A. Thalib Kota Sungai Penuh, berikut beberapa saran yang dapat diberikan:

1. Kompetensi (X_1)
Rumah sakit perlu menyelenggarakan pelatihan dan pengembangan kompetensi medis secara berkelanjutan, terutama dalam aspek teknis dan kemampuan adaptasi terhadap perkembangan teknologi atau prosedur baru. Evaluasi berkala dan pemberian akses terhadap sumber belajar seperti jurnal ilmiah atau seminar kedokteran akan membantu meningkatkan kualitas kompetensi dokter.
2. Komunikasi (X_2)
Manajemen perlu memperbaiki alur komunikasi antar bagian dan antar profesi kesehatan (dokter, perawat, administrasi) dengan memperjelas SOP komunikasi internal. Diperlukan forum diskusi rutin atau briefing harian yang terbuka agar dokter merasa lebih didengar dan informasi penting tidak terhambat.
3. Komitmen Organisasi (X_3)
Untuk meningkatkan komitmen dokter, RSUD sebaiknya memperhatikan aspek kesejahteraan dan pengakuan atas kinerja. Menumbuhkan rasa memiliki terhadap organisasi bisa dilakukan melalui keterlibatan aktif dokter dalam perumusan kebijakan rumah sakit, serta menciptakan iklim kerja yang suportif dan partisipatif.
4. Iklim Organisasi (X_4)
Meskipun masih dalam kategori baik, item ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam menciptakan suasana kerja yang lebih nyaman dan suportif. RSUD perlu memperhatikan faktor-faktor psikososial seperti beban kerja yang adil, hubungan kerja yang harmonis, serta transparansi dalam manajemen untuk memperkuat iklim organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. (2021). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Alvi. (2019). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Paramedis di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Skripsi, Fakultas Ekonomi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Ardiyani. (2020). *Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di RSUD Wates Kulon Progo*. *Ejournal Alma Ata*, 6(2), 45–53.
- Arifin, H. M. (2021). *The Influence of Competence, Motivation, and Organizational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance*. *International Education Studies*, 16(9).
- Ashari. (2020). *Pengaruh Normative Commitment terhadap Kinerja Pegawai di DPPKA D.I Yogyakarta*. *UMY Repository*, 11(2), 78–89.
- Basyir, M., Yusra, Y., & R. (2022). *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja Dokter di RSUD Dr. M. Djamil Padang*. *Jurnal Ilmu Kesehatan*, 10(1), 35–44.
- Beti, E. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Morowali*. *E Jurnal Katalogis*, 4(8), 133–139. <https://doi.org/2302-2019>
- Ekawati, S., & L. (2024). *Pengaruh Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di RSU Sarila Husada Sragen*. *Jurnal Ekonomi Dan Manajemen Bisnis*, 7(1), 45–56.
- Firdaus, M. (2020). *Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai BPS Kota Pangkal Pinang Dan BPS Kabupaten Bangka*. Universitas Terbuka Jakarta.
- Fitriani, R., Handayani, S., & Wardani, Y. (2022). *Pengaruh Kompetensi dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan di RSUD Arifin Achmad Provinsi Riau*. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 6(2), 91–100.
- Fransiska. (2021). *Pengaruh Kompetensi, Lingkungan Kerja, dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Jiwa Tampan Pekanbaru*. Skripsi, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Hamid, R. (2021). *Metodologi Penelitian untuk Ekonomi dan Bisnis*. Badaose.
- Hasibuan, M. S. . (2020). *Manajemen Dasar, Pengertian, dan Masalah*. Bumi Aksara.
- Ismiatun. (2019). *Pengaruh Komunikasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit Umum Daerah*. *Jurnal Profesi Keperawatan*, 10(1).
- Maharani, T., & W. (2021). *Analisis Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai*. *Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia*, 9(1), 47–55.
- Moeheriono. (2020). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. RajaGrafindo Persada.
- Muh Rizal S, D. (2019). *Pengaruh Kompetensi, Kedisiplinan, Motivasi dan kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Yayasan Pendidikan Mochammad Natzir di Makassar*. *Pinisi Business Administration Review*, 1(2).

- Munsir. (2023). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Karyawan di RSU Dewi Sartika. *Helvetia Journal*, 9(1), 34-42.
- Muri, Y. (2021). *Metode Penelitian: Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan Penelitian Gabungan*. Prenadamedia Group.
- Prameswari, L., Sari, F., & W. (2024). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Produktivitas Kerja Pegawai RS Ak Gani Palembang. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 8(1), 25-34.
- Purnama Sari, R., Rizki, F., & Andriani, N. (2023). Hubungan Kompetensi dengan Kinerja Petugas Rekam Medis di Rumah Sakit Pemerintah Kota Pekanbaru. *Medical Science and Education Journal (MSEJ)*, 2(3), 30-39.
- Rahmadani, A., Yusuf, M., & N. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Loyalitas dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Tenaga Kesehatan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Global Masa Kini*, 11(2), 105-112.
- Ristanti, A., & H. (2023). Pengaruh Komunikasi Interpersonal terhadap Kepuasan Kerja Tenaga Medis di RSI X Semarang. *Prosiding Psikologi*, 3(2), 115-123.
- Rudianti, N., Kuntarti, & H. (2020). Pengaruh Komunikasi Organisasi terhadap Kinerja Perawat Pelaksana di Rumah Sakit. *Jurnal Keperawatan Indonesia*, 16(2), 87-95.
- Saputra, M. A., Sari, I., & Ramadhani, M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja di RS Bhayangkara Polda Riau. *Jurnal Kesehatan Manajemen Kebijakan*, 2(3), 22-30.
- Saragih. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Estomih Medan. Tesis, Universitas HKBP Nommensen.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 3*. Sumber Daya Manusia.
- Suarningsih, N. N., Andayani, D. T., & M. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Komitmen dan Kinerja Karyawan di RS Lawang Medika Malang. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 11(2), 336-345.
- Sugiyono. (2021). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif, R&D*. Alfabeta.
- Sumarni, S., & P. (2019). Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit PKU Muhammadiyah Bantul. *Jurnal Manajemen Kesehatan*, 7(1), 55-62.
- Wibowo. (2020). *Perilaku Dalam Organisasi*. Rajawali Pers.
- Yuniarsih, T., & S. (2023). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Pelayanan Publik*. Alfabeta.