

## Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan di Pelayanan Kesehatan

### The Role of Organizational Culture in Improving Employee Performance in Health Services

Wenny Virtadaniati<sup>1</sup>, Ari Anggarani<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup>Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Esa Unggul

#### Keywords:

Culture;  
Organization;  
Performance,;  
Employees;

**Abstract.** *To improve employee performance to be more effective and efficient, it is important for organizations to have an organizational culture as a work guide. Every organization has its own culture which becomes the norm or habit in its work environment. Organizational culture is a set of rules or values that must be followed by all members of an organization, with the aim of influencing the way they work and interact, as well as shaping individual characteristics in carrying out their duties and responsibilities. This research aims to explain the role of organizational culture in improving employee performance, especially in health services. The research method uses a descriptive qualitative approach, the conclusions obtained are (1) Organizational culture and employee performance are two very important elements in an organization and cannot be separated. Organizational culture includes habits, values, norms and policies directed at all human resources in the organization. The aim is so that they can work in accordance with organizational standards and help push the organization towards progress (2) The role of culture in improving performance in services is necessary (3) Organizational culture, especially in the dimensions of clan culture, adhocracy culture, market culture and hierarchy culture, has a high influence or very impact on employee performance, including in terms of work quality, work quantity and timeliness. (4) With a good organizational culture, commitment to the organization can be increased, and this can contribute to the Company's success.*

Corresponding author\*

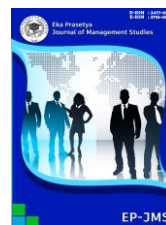
Email: [wenny.vi@gmail.com](mailto:wenny.vi@gmail.com)<sup>1</sup>

[ari.anggarani@esaunggul.ac.id](mailto:ari.anggarani@esaunggul.ac.id)<sup>2</sup>



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 1. PENDAHULUAN

Dalam era global ini, organisasi harus beroperasi dengan lebih efisien dan efektif karena persaingan yang semakin sengit. Hal ini mendorong organisasi untuk meningkatkan daya saing mereka guna memastikan kelangsungan mereka. Sumber daya manusia, yang sering disebut sebagai karyawan, merupakan aset kunci dalam menjalankan aktivitas organisasi. Karyawan memainkan peran yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan atau kegagalan suatu organisasi.

Kualitas karyawan tercermin melalui kinerja mereka, yang idealnya mencapai tingkat optimal. Kinerja yang baik dari karyawan menjadi modal penting bagi organisasi untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, pemimpin organisasi harus memberikan perhatian yang serius terhadap kinerja karyawan (Penulis et al., 2021).

Kinerja merupakan perilaku individu dalam menjalankan tugasnya untuk menghasilkan produk atau gagasan guna mencapai tujuan tertentu. Untuk memastikan pencapaian tujuan, baik oleh organisasi maupun karyawan, penilaian kinerja diperlukan, yang melibatkan berbagai komponen. Sumber daya manusia memiliki peran krusial dalam memengaruhi jalannya proses organisasi menuju pencapaian kinerja yang optimal. Kinerja sendiri mencakup hasil dan tingkah laku kerja yang telah tercapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab dalam periode waktu tertentu (Rivaldo, 2022).

Untuk meningkatkan kinerja karyawan agar lebih efektif dan efisien, penting bagi organisasi untuk memiliki budaya organisasi sebagai panduan kerja. Setiap organisasi memiliki budaya tersendiri yang menjadi norma atau kebiasaan dalam lingkungan kerjanya. Budaya organisasi adalah serangkaian aturan atau nilai yang harus diikuti oleh semua anggota organisasi, dengan tujuan memengaruhi cara mereka bekerja dan berinteraksi, serta membentuk karakteristik individu dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab mereka. Budaya ini juga membantu organisasi mencapai tujuan mereka secara efektif (Ridwan, 2021).

Peran budaya organisasi sangat penting dalam memastikan efisiensi dan efektivitas suatu organisasi. Secara khusus, budaya organisasi berperan dalam membentuk identitas individu di dalamnya, meningkatkan keterlibatan anggota organisasi, dan memberikan arahan tentang perilaku kerja yang diharapkan. Membangun budaya yang kokoh dapat meningkatkan kinerja organisasi dan membantu mencapai tujuan yang ditetapkan. Budaya organisasi mencerminkan nilai-nilai utama yang ditanamkan di seluruh organisasi, menjadi landasan bagi kebijakan yang mengatur hubungan antara organisasi dan karyawannya.

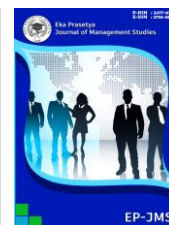
Budaya organisasi yang kokoh memberikan dukungan kepada tujuan-tujuan perusahaan, sementara budaya yang lemah atau negatif dapat menghalangi pencapaian tujuan perusahaan. Dalam perusahaan dengan budaya organisasi yang kuat, nilai-nilai bersama dipahami dengan mendalam, dianut, dan diperjuangkan oleh sebagian besar anggotanya, yaitu karyawan perusahaan. Budaya yang kuat dan positif memiliki dampak besar terhadap perilaku dan kinerja perusahaan secara keseluruhan. Dalam hal ini, budaya organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Fatma et al., 2020).

Pelayanan merupakan proses yang melibatkan serangkaian tindakan yang berbeda. Seiring dengan interaksi dalam masyarakat sepanjang hidup seseorang, pelayanan menjadi suatu kejadian yang



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



terjadi secara berulang. Penting untuk menjamin hak-hak pelanggan agar dihormati, dan layanan harus memberikan kepuasan kepada mereka.

Kualitas pelayanan merupakan faktor krusial dalam penggunaan pelayanan kesehatan. Penilaian atas kualitas pelayanan yang baik tidak hanya berkaitan dengan kesembuhan fisik dari penyakit, tetapi juga dengan sikap, pengetahuan, dan keterampilan petugas dalam memberikan pelayanan, komunikasi yang efektif, penyediaan informasi, kesopanan, ketepatan waktu, responsif terhadap kebutuhan, serta ketersediaan fasilitas dan lingkungan fisik yang memadai.

Dalam mencapai pelayanan yang berkualitas, perbaikan terus-menerus diperlukan, didukung oleh budaya yang baik. Oleh karena itu, budaya kerja yang baik, baik secara individu, kelompok, maupun organisasi, sangat penting untuk mendukung pelayanan yang berkualitas.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### Budaya Organisasi

Budaya Organisasi adalah sebuah ciri khas yang sangat dihargai dalam organisasi maupun dalam kehidupan sehari-hari masyarakat, yang tidak dapat dipisahkan dari ikatan budaya yang telah terbentuk. Budaya organisasi melibatkan norma-norma perilaku dan nilai-nilai yang dipahami serta diterima oleh seluruh anggota organisasi, yang menjadi dasar bagi aturan perilaku di dalamnya. Asal-usul budaya organisasi berasal dari para pendiri karena pengaruh besar yang mereka miliki terhadap budaya awal organisasi, baik dalam hal kebiasaan maupun ideologi. Budaya ini menyatukan anggota masyarakat menjadi satu kesatuan pandangan, menciptakan konsistensi dalam perilaku atau tindakan mereka (Islam et al., 2020).

Secara sederhana, budaya organisasi mencerminkan cara segala sesuatu dilakukan di lingkungan tersebut. Budaya dalam sebuah organisasi melibatkan kumpulan pengalaman, filosofi, harapan, dan nilai-nilai yang akan tercermin dalam perilaku anggota, mulai dari cara kerja internal, interaksi dengan lingkungan luar, hingga harapan di masa mendatang. Ada beragam pandangan dari para ahli mengenai definisi budaya organisasi.

Dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi adalah kumpulan pandangan, keyakinan, dan nilai-nilai praktis yang dimiliki bersama oleh semua anggota suatu organisasi. Bagi perusahaan, menerapkan budaya organisasi dianggap penting karena merupakan prinsip bisnis dan tradisi yang diadopsi oleh semua karyawan dalam perusahaan atau organisasi tersebut. Budaya organisasi menjadi sumber gerak dan pola perilaku karyawan, dan dianggap sebagai salah satu faktor penting dalam mencapai kesuksesan perusahaan dalam mencapai tujuannya.

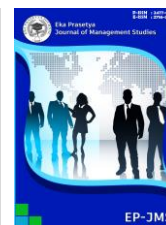
Budaya organisasi (Shirli Wijaya, 2022) adalah kumpulan nilai-nilai yang telah disetujui dan diikuti oleh seluruh anggota organisasi yang dinamis dan berpotensi untuk meningkatkan produktivitas organisasi. Beberapa peran penting lainnya yang harus dipahami dari budaya organisasi meliputi:

1. Meningkatkan rasa kepemilikan: Budaya organisasi berperan sebagai identitas yang meningkatkan rasa kepemilikan dan loyalitas di antara seluruh anggota. Ini berarti bahwa anggota merasa diterima sebagai bagian dari sesuatu. Misalnya, jika suatu organisasi sangat menekankan pada kultur kerja



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



yang tepat waktu, anggotanya akan mengidentifikasi diri sebagai individu yang tepat waktu dalam bekerja.

2. Mengontrol perilaku: Budaya organisasi juga berfungsi sebagai mekanisme untuk mengontrol perilaku anggota, baik di dalam maupun di luar lingkungan organisasi. Perilaku merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh individu dalam hubungannya dengan diri sendiri atau lingkungannya.
3. Mendorong kinerja anggota: Budaya organisasi membantu dalam mendorong seluruh anggota atau karyawan perusahaan untuk meningkatkan performa kerja, baik dalam jangka pendek maupun jangka panjang. Hal ini mendorong para anggota untuk lebih memprioritaskan kepentingan organisasi daripada kepentingan pribadi.
4. Meningkatkan kekuatan organisasi: Budaya organisasi berperan dalam meningkatkan kekuatan nilai suatu organisasi, yaitu meningkatkan kualitas organisasi melalui nilai-nilai dan norma-norma yang ada dalam budaya tersebut. Hal ini membuat organisasi memiliki keunikan dan menetapkan standar perilaku bagi anggotanya.
5. Membantu organisasi memahami dan menanggapi lingkungannya: Seseorang yang ingin bergabung dalam suatu organisasi dan meraih prestasi tinggi serta promosi dipengaruhi oleh kesesuaian individu dengan budaya organisasi tersebut. Tingkat kesesuaian ini akan mempengaruhi jalur karir mereka di masa depan.

## Kinerja Karyawan

Kinerja adalah pencapaian keseluruhan karyawan selama periode tertentu dalam menjalankan pekerjaan, dibandingkan dengan berbagai parameter seperti standar, target, atau kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya dan disepakati bersama. Ini mencakup hasil kerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas yang diperoleh oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Ridwan, 2021).

Kinerja merupakan hasil dari motivasi dan kemampuan seseorang untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan. Hal ini melibatkan tingkat kesiapan dan kemampuan tertentu yang harus dimiliki oleh individu. Namun, kesiapan dan keterampilan seseorang tidak akan efektif tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang harus dilakukan dan bagaimana cara melakukannya. Kinerja mencerminkan tindakan nyata yang ditunjukkan oleh setiap individu sebagai hasil kerja mereka sesuai dengan peran dalam organisasi. Kinerja karyawan memiliki peranan penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuan mereka (Setyo Widodo et al., 2022).

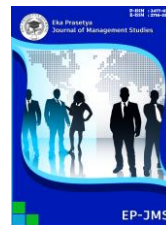
Asal-usul istilah "kinerja" berasal dari job performance atau actual performance, yang merujuk pada hasil kerja seseorang dalam hal kualitas dan kuantitas yang diperoleh saat menjalankan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Definisi ini menegaskan bahwa kinerja melibatkan tindakan atau perilaku seseorang dalam menyelesaikan tugasnya, yang dapat diperhatikan dan dinilai oleh pihak lain.

Dengan demikian, kinerja mencerminkan prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan oleh karyawan selama mereka bekerja di organisasi tempat mereka bekerja. Evaluasi kinerja dilakukan



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



dengan membandingkan hasil kerja dengan kriteria yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, perubahan dalam kinerja seseorang dapat diamati melalui pedoman atau standar kerja yang telah ditetapkan.

## Pelayanan Kesehatan

Pelayanan kesehatan merupakan penyediaan layanan secara individu atau kolaboratif di dalam suatu organisasi dengan tujuan untuk menjaga dan meningkatkan kesehatan, mencegah serta menyembuhkan penyakit, serta memulihkan kesehatan individu, keluarga, kelompok, atau Masyarakat (Amirul Mustofa et al., 2020).

Pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah pelayanan yang memenuhi kebutuhan setiap penggunanya. Usaha untuk meningkatkan pelayanan dan profesionalisme dilakukan dengan menjaga dan meningkatkan mutu layanan serta terus mengevaluasi produk atau pelayanan yang disediakan kepada pasien atau pelanggan (Setiawan et al., 2022)

Pelayanan kesehatan adalah bentuk pelayanan jasa yang termasuk dalam kategori barang publik, yang berarti bahwa pelayanan tersebut bertujuan untuk memenuhi kebutuhan manusia di bidang kesehatan.

Pelayanan kesehatan yang berkualitas adalah pelayanan yang mencapai tingkat keunggulan, sesuai dengan standar profesi dan standar pelayanan, dengan memobilisasi semua sumber daya yang ada di tempat pelayanan secara wajar, efisien, dan efektif (Amirul Mustofa et al., 2020). Umumnya, terdapat dua fokus utama dalam pelayanan kesehatan yang berkualitas:

1. Proses penyelenggaraan pelayanan yang memenuhi harapan penerima layanan dan dikelola dengan efektif. Kinerja penyelenggara pelayanan harus sesuai dengan prosedur yang benar.
2. Perbaikan penyelenggaraan pelayanan dilakukan secara terus menerus. Perbaikan yang berkelanjutan adalah bagian penting dari penyediaan pelayanan kesehatan yang berkualitas. Meskipun perbaikan menuju pelayanan yang berkualitas bisa sulit, namun perbaikan terus menerus merupakan hal yang harus dilakukan.

## 3. METODE PENELITIAN

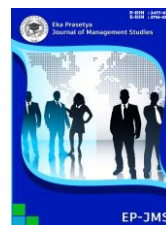
Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif untuk secara rinci menjelaskan topik penelitian, yaitu peran budaya organisasi dalam meningkatkan kinerja karyawan di pelayanan kesehatan. Metode penelitian ini menggunakan pendekatan studi Pustaka, di mana peneliti menganalisis berbagai penelitian yang telah ada dan relevan dengan topik penelitian, kemudian informasi dari penelitian-penelitian tersebut diintegrasikan ke dalam penelitian ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah studi dokumentasi, di mana sumber utama data adalah dokumen seperti buku dan hasil penelitian sebelumnya yang dipublikasikan dalam jurnal ilmiah. Teknik pengolahan data yang digunakan adalah reduksi data, yaitu mengumpulkan informasi yang sesuai dengan fokus penelitian (dalam hal ini, sub-pembahasan penelitian Pustaka), dan kemudian menyajikan hasil penelitian dalam bentuk kalimat yang mudah dipahami oleh semua orang. Selanjutnya, penarikan kesimpulan tentang sub-pembahasan yang ada dalam penelitian Pustaka ini.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



## 4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Dari hasil penelitian, terlihat bahwa 26% dari pengaruh terhadap kinerja karyawan berasal dari budaya organisasi, dan ini signifikan secara positif. Budaya organisasi, terutama dalam dimensi *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture*, dan *hierarchy culture*, memiliki pengaruh yang tinggi atau sangat berdampak terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu. Aspek-aspek budaya organisasi seperti inovasi, integrasi, perilaku kepemimpinan, stabilitas, orientasi terhadap detail, dan orientasi terhadap hasil juga memiliki korelasi yang kuat dengan kinerja karyawan (Ridwan, 2021).

Budaya organisasi secara parsial memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Ini mengindikasikan bahwa budaya kerja organisasi memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja seorang pegawai. Dengan meningkatnya budaya organisasi, kinerja karyawan cenderung meningkat. Ini berarti bahwa semakin positif budaya organisasi, semakin tinggi kinerja karyawan. Budaya organisasi dalam suatu entitas sering kali terkait dengan nilai-nilai, norma, sikap, dan etika kerja yang dipeluk bersama oleh seluruh anggota organisasi. Unsur-unsur ini menjadi dasar untuk mengawasi perilaku karyawan, cara mereka berpikir, bekerja sama, dan berinteraksi dengan lingkungan sekitar. Dengan adanya budaya organisasi yang baik, komitmen terhadap organisasi dapat ditingkatkan, dan ini dapat berkontribusi pada kesuksesan Perusahaan (Rivai, 2020).

Para peneliti menegaskan bahwa hubungan antara budaya dan kinerja memiliki dampak signifikan pada cara organisasi mencari dan menggunakan informasi tersebut. Karyawan yang sejalan dengan budaya organisasi memiliki peluang untuk mencapai tujuan organisasi, yang menciptakan lingkungan di mana karyawan dapat berkembang dan maju. Budaya dan struktur organisasi memiliki kemampuan untuk membentuk sikap dan perilaku seluruh anggota tim, menunjukkan bahwa budaya organisasi secara langsung memengaruhi kinerja karyawan. Penting untuk diingat bahwa setiap karyawan memiliki kebutuhan individu, dan jika budaya organisasi tidak memenuhi kebutuhan ini, hasilnya dapat berdampak negatif pada kinerja karyawan. Oleh karena itu, pemahaman yang mendalam tentang hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sangatlah krusial untuk kesuksesan organisasi (Febriani & Ramli, 2023)

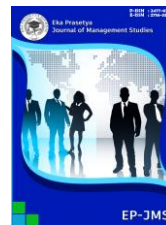
Hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah 0,846. Berdasarkan interpretasi koefisien korelasi dalam tabel pedoman, hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan sangat kuat dan positif karena mendekati angka 1. Dengan demikian, dari hasil perhitungan uji koefisien korelasi, dapat disimpulkan bahwa pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan memiliki hubungan yang sangat kuat dan searah (Lawu et al., 2019).

Dari analisis dan pembahasan yang dilakukan, dapat disimpulkan bahwa "Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan pada kinerja karyawan". Penelitian mengidentifikasi faktor-faktor yang menyebabkan hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan terjadi secara signifikan. Salah satu faktor utama adalah kuatnya hubungan antara budaya organisasi dan kinerja karyawan, yang tercermin dalam kuatnya indikator budaya organisasi dalam tanggung jawab. Tanggung jawab karyawan dalam menjalankan tugasnya memiliki dampak yang besar, di mana karyawan diharapkan untuk bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka tanpa terpaku pada jam kerja, melainkan pada selesai atau



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



tidaknya pekerjaan yang menjadi tanggung jawab mereka. Tingkat tanggung jawab yang tinggi ini memperkuat budaya organisasi dan pada gilirannya meningkatkan kinerja karyawan. Temuan ini konsisten dengan penelitian lain yang menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki prinsip tanggung jawab cenderung melakukan kesalahan lebih jarang karena mereka mematuhi komitmen kepada pimpinan dan tidak mengabaikan tugas yang diberikan (Rachmanu & Ridlwan, 2018).

## 5. KESIMPULAN

1. Budaya organisasi dan kinerja karyawan adalah dua elemen yang sangat penting dalam sebuah organisasi dan tidak dapat dipisahkan. Budaya organisasi mencakup kebiasaan, nilai-nilai, norma-norma, dan kebijakan-kebijakan yang diarahkan kepada seluruh sumber daya manusia dalam organisasi. Tujuannya adalah agar mereka dapat bekerja sesuai dengan standar organisasi dan membantu mendorong organisasi menuju arah kemajuan.
2. Peran budaya dalam meningkatkan kinerja di pelayanan itu diperlukan.
3. Budaya organisasi, terutama dalam dimensi *clan culture*, *adhocracy culture*, *market culture*, dan *hierarchy culture*, memiliki pengaruh yang tinggi atau sangat berdampak terhadap kinerja karyawan, termasuk dalam hal kualitas kerja, kuantitas kerja, dan ketepatan waktu.

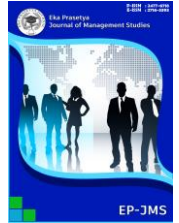
## REFERENSI

- Amirul Mustofa, D., Si, M., Roekminiati, S., Sos, S., Kp, M., Damajanti, D., & Lestari, S. (2020). *Administrasi Pelayanan Kesehatan Masyarakat*. <https://jakad.id/>
- Fatma, N., Hardiyono, H., Kaok, M., & Aprilius, A. (2020). Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan Dan Kepuasan Kerja. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Sosial*, 11(2), 113–122. <https://doi.org/10.35724/jies.v11i2.2754>
- Febriani, F. A., & Ramli, A. H. (2023). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Keterikatan Karyawan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Kesatuan*, 11(2). <https://doi.org/10.37641/jimkes.v11i2.1999>
- Islam, U., Sultan, N., & Hasanuddin Banten, M. (2020). Budaya Organisasi Habudin. In *Jurnal Literasi Pendidikan Nusantara* (Vol. 1, Issue 1). <http://jurnal.uinbanten.ac.id/index.php/jlpn>
- Lawu, S. H., Shinta, M. R., & Frimayasa, A. (2019). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Kelurahan Cipinang Cempedak Jakarta Timur* (Vol. 3, Issue 2).
- Penulis, T., Ruth Silaen, N., Chairunnisah, R., Rizki Sari Elida Mahriani, M., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany Anis Masyuroh, A., Gede Satriawan, D., Sri Lestari Opan Arifudin, A., Rialmi, Z., & Putra, S. (2021). *Kinerja Karyawan*. [www.penerbitwidina.com](http://www.penerbitwidina.com)
- Rachmanu, E. D., & Ridlwan, A. A. (2018). Budaya Organisasi dan Kinerja Karyawan: Perspektif Ekonomi Islam. *Ekspektra: Jurnal Bisnis Dan Manajemen*, 170–180. <https://doi.org/10.25139/ekt.v2i2.1222>
- Ridwan. (2021). *Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Ridwan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pemnas Indonesia*.



# Jurnal Manajemen Bisnis Eka Prasetya

(Eka Prasetya Journal of Management Studies)



- Rivai, A. (2020). *MANEGGGIO: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Budaya organisasi Terhadap Kinerja Karyawan*. 3(2). <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5291>
- Rivaldo, Y. (2022). *Monograf Peningkatan Kinerja Karyawan Penerbit CV.Eureka Media Aksara*.
- Setiawan, M. D., Fauziah, F., Edriani, M., Gurning, F. P., Administrasi, D., Kesehatan, K., & Masyarakat, K. (2022). *Analisis Mutu Pelayanan Kesehatan Program Jaminan Kesehatan Nasional (A: Systematic Review)*.
- Setyo Widodo, D., Yandi, A., & Author, C. (2022). *Model Kinerja Karyawan: Kompetensi, Kompensasi dan Motivasi, (Literature Review MSDM)*. <https://doi.org/10.38035/jim.v1i1>
- Shirli Wijaya. (2022). *Jurnal\_Peran Budaya Organisasi Dalam Meningkatkan Retensi Karyawan\_Shierli Wijaya*. *Shirli Wijaya*.