

Pengaruh Etika Kerja, Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar

Putu Gede Denny Herlambang¹, Ni Luh Putu Sri Mastrini^{*2}, Ni Ketut Sukanti³

^{1,2,3}Universitas Ngurah Rai, Bali, Indonesia

email: putusri2111@gmail.com^{*2}

Riwayat Artikel
Tanggal diajukan:
6 September
2022

Tanggal diterima:
15 Maret 2024

Tanggal
dipublikasikan:
25 April 2024

Abstrak

Terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan antara lain etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi. Tujuan penelitian ini untuk mengetahui pengaruh etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi secara parsial maupun simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 79 orang karyawan yang diambil dengan metode *slovin* dan teknik pengambilan sampel dengan *simple random sampling*. Data dianalisis dengan menggunakan uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, analisis determinasi, F-test dan t-test. Hasil penelitian menunjukkan secara parsial maupun simultan etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar.

Kata Kunci: etika kerja, iklim organisasi, keadilan organisasi, kinerja karyawan

Abstract

There are several factors that can affect employee performance, including work ethics, organizational climate and organizational justice. The purpose of this research was to determine the influence of work ethics, organizational climate and organizational justice partially or simultaneously on employee performance at the Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. The number of samples in this research were 79 employees who were taken by the slovin method and the sampling technique was simple random sampling. Data were analyzed using classical assumption test, multiple linear regression analysis, analysis of determination, F-test and t-test. The results showed that partially or simultaneously work ethics, organizational climate and organizational justice had a positive and significant influence on employee performance at the Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar.

Keyword: *work ethics, organizational climate, organizational justice, employee performance*

Pengutipan:

Herlambang, P. G. D., & Mastrini, N. L. P. S. (2024). Pengaruh Etika Kerja, Iklim Organisasi dan Keadilan Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 16(1), 44-50
doi:
10.23887/jjpe.v16i1.52062

PENDAHULUAN

Copyright © 2022 Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha This is an open access article distributed under the CC BY-NC 4.0 license -<http://creativecommons.org/licenses/by-nc/4.0/>

Sektor ekonomi kedepannya akan menjadi sumber utama pendapatan Nasional dan daerah serta penyumbang terbesar Devisa bagi Negara, mengingat sumber penerimaan dari sektor primer dan skunder terutama dari sumberdaya alam lambat laun akan berkurang dan habis, Suteja dkk (2019). Sumber daya manusia (SDM) merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu perusahaan di samping faktor yang lain seperti modal. Oleh karena itu, SDM harus baik untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi organisasi, sebagai salah satu fungsi dalam perusahaan yang dikenal dengan manajemen sumber daya manusia (MSDM). Manajemen personalia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai tujuan organisasi, dan masyarakat.

Dengan kata lain, aktifitas yang dilakukan merangsang, mengembangkan, memotivasi, dan memelihara kinerja yang tinggi di dalam organisasi. Kemampuan SDM karyawan harus diberdayakan melalui pelatihan, pendidikan dan pengembangan. Manajemen sumber daya manusia dapat diartikan sebagai pendayagunaan sumber daya manusia di dalam organisasi, yang dilakukan melalui fungsi-fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, perencanaan dan pengembangan karir, pemberian kompensasi dan kesejahteraan, keselamatan dan kesehatan kerja, dan hubungan industrial (Marwansyah dalam Kasmawati, 2019).

Apapun bentuk serta tujuannya, organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaan misinya dikelola dan diurus oleh manusia. Jadi, manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi. Dengan demikian sudah selayaknya karyawan diperlakukan secara layak dan adil sesuai dengan apa yang

telah diberikannya kepada perusahaan, yang dapat berimplikasi kepada meningkatnya kinerja karyawan. Untuk mencapai tujuan perusahaan diperlukan karyawan yang sesuai dengan persyaratan dalam perusahaan, dan juga harus mampu menjalankan tugas-tugas yang telah ditentukan oleh perusahaan. Setiap perusahaan akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja karyawannya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan perusahaan akan tercapai.

Kinerja karyawan merupakan suatu akibat dari persyaratan kerja yang harus dipenuhi oleh setiap karyawan. Seorang karyawan yang memenuhi prasyarat kerja adalah karyawan yang dianggap mempunyai kemampuan, jasmani yang sehat, kecerdasan, dan pendidikan tertentu dan telah memperoleh keterampilan untuk melaksanakan tugas yang bersangkutan dan memenuhi syarat yang memuaskan dari segi kualitas dan kuantitas. Mempunyai kinerja yang baik adalah harapan bagi setiap perusahaan, dengan adanya kinerja yang baik akan membentuk suatu hubungan yang harmonis dan suasana kinerja yang menyenangkan dalam terciptanya tujuan. Secara sepintas kinerja biasa diartikan sebagai perilaku berkarya, berpenampilan atau hasil karya (Hidayat & Yusuf, 2021).

Kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria

atau standar keberhasilan tolak ukur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kualitas kerja karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar dapat diukur dengan kualitas pelayanan yang diberikan kepada pasien. Kepuasan pasien merupakan cerminan dari baiknya kualitas pelayanan yang diberikan sehingga dapat dikatakan bahwa karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar bekerja dengan baik. Berikut disajikan data survei kepuasan pasien Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar pada Tabel 1.

Tabel 1
Survei Kepuasan Pasien Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA)
Puri Bunda Denpasar Tahun 2020

Bulan	Indikator Kepuasan Pasien								Rata-rata
	Pelayan an	Tindaka n	Peraw at	Dokte r	Makana n	Kama r	Kondis i Umum	Labor atoriu m	
Januari	92,5%	93,4%	93,3%	97,7 %	91,4%	91,6 %	90,0%	91,7%	92,7 %
Pebruari	89,2%	90,3%	90,4%	91,8 %	88,6%	88,4 %	88,1%	88,4%	89,4 %
Maret	91,4%	90,3%	89,9%	95,2 %	88,2%	87,9 %	88,0%	89,4%	90,0 %
April	91,5%	91,8%	91,5%	96,9 %	90,1%	80,2 %	88,5%	89,6%	90,0 %
Mei	90,3%	90,4%	90,4%	92,6 %	90,0%	89,7 %	89,1%	88,7%	90,2 %
Juni	91,6%	92,0%	91,6%	94,1 %	91,5%	90,5 %	90,5%	91,1%	91,6 %
Juli	98,6%	100,0%	99,2%	100,0 %	99,0%	97,1 %	97,9%	99,4%	98,9 %
Agustus	98,1%	99,5%	98,6%	99,5 %	98,6%	97,2 %	98,3%	98,4%	98,5 %
Septemb er	99,4%	97,9%	99,2%	99,7 %	99,0%	97,6 %	97,8%	99,3%	98,7 %
Oktober	99,3%	99,5%	99,6%	100,0 %	99,5%	97,9 %	99,2%	100,0 %	99,4 %
Nopemb er	94,2%	94,5%	94,4%	96,8 %	93,6%	91,8 %	92,7%	93,6%	93,9 %
Desemb er	94,4%	94,6%	94,5%	96,7 %	93,8%	91,8 %	93,0%	93,8%	94,1 %
Rata- rata	94,2%	94,5%	94,4%	96,7 %	93,6%	91,8 %	92,8%	93,6%	94,0 %

Sumber: Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar

Dari hasil Tabel 1 di atas menunjukkan adanya fluktuasi rata-rata kepuasan pasien pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Dari Tabel di atas juga menunjukkan tidak ada kepuasan pasien yang mencapai 100%, artinya masih ada ketidakpuasan pasien terhadap kualitas pelayanan yang diberikan. Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar menetapkan standar kepuasan pasien sebesar 95,0%, sedangkan rata-rata kepuasan pasien Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar tahun 2020

sebesar 94,0%, berarti standar yang ditetapkan belum memenuhi target. Rata-rata kepuasan pasien paling tinggi terdapat pada bulan oktober sebesar 99,4% sedangkan terendah terdapat pada bulan pebruari sebesar 89,4%.

Terdapat banyak faktor yang menyebabkan tinggi rendahnya kinerja karyawan, salah satunya adalah etika kerja. Etika kerja merupakan sikap, pandangan, kebiasaan, ciri-ciri atau sifat mengenai cara bekerja yang dimiliki seseorang, suatu golongan atau suatu bangsa. Rumah Sakit

Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar tentunya ingin para karyawannya memiliki adab yang baik, bekerja dengan jujur dan disiplin, melakukan segala hal dengan ikhlas, dapat bekerja sama antar karyawan dan bijaksana terhadap apapun. Etika kerja yang belum baik akan dapat berakibat terhambatnya penyelesaian pekerjaan, penurunan efisiensi dan produktivitas kerja. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Ferawati, dkk (2020), Hulu (2018) dan Aini, dkk (2020) yang mengatakan bahwa etika kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Sanggenafa (2019) yang mengatakan bahwa etika kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Iklim organisasi merupakan faktor selanjutnya yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Iklim organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh karyawan (Gomes, 2010). Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar, iklim organisasi yang baik akan menghasilkan kinerja yang lebih tinggi, sebaliknya iklim organisasi yang buruk akan dapat menurunkan kinerja karyawan. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Saputri, dkk (2018), Susanti (2018) dan Danayasa (2021) yang mengatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Prastiyono (2020) yang mengatakan bahwa iklim organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Selain etika kerja dan iklim organisasi, keadilan organisasi merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi tinggi rendahnya kinerja karyawan. Menurut Prameswari, dkk (2017) bahwa keadilan organisasi merupakan bentuk gambaran umum pada persepsi atau sudut pandang seseorang mengenai keadilan yang terjadi pada suatu organisasi atau di tempat bekerja. Pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar, persepsi karyawan yang merasa mendapatkan keadilan dalam bekerja akan berdampak

pada peningkatan kinerja. Penelitian ini diperkuat oleh penelitian dari Hulu (2018), Meigantari, dkk (2016) dan Dewi (2021) yang mengatakan bahwa keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, namun berbeda dengan hasil penelitian dari Darham (2015) yang mengatakan bahwa keadilan organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Berdasarkan pemaparan latar belakang, maka dapat diajukan hipotesis dalam penelitian ini yaitu: etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Sedangkan untuk rumusan masalah yaitu: Apakah etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar?. Tujuan penelitian ini yaitu: untuk mengetahui pengaruh etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi secara simultan maupun parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar.

METODE

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif. Penelitian ini dilakukan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar yang berlokasi di Jalan Gatot Subroto VI No. 19, Denpasar, Bali. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar dengan status karyawan tetap maupun karyawan kontrak yang berjumlah 370 orang. Sedangkan jumlah sampel dalam penelitian ini adalah sebanyak sebanyak 79 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *simple random sampling*, yaitu memberikan peluang yang sama bagi setiap anggota populasi (karyawan) untuk dipilih menjadi sampel yang dilakukan secara acak tanpa memperhatikan strata yang ada dalam populasi itu sendiri. Sumber data yang

digunakan data primer dan sekunder. Berdasarkan sifatnya data yang dipergunakan yaitu data kuantitatif dan kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan didalam penelitian ini adalah sebagai berikut: observasi, wawancara, dokumentasi, dan kuesioner. Teknik analisis data yang digunakan antara lain: Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linier Berganda, Analisa Determinasi, Uji Signifikansi Parsial (t-test) dan Uji Signifikansi Simultan (F-test).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Berdasarkan hasil pengujian validitas instrumen penelitian dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai koefisien korelasi dengan skor total seluruh item pernyataan lebih besar dari 0,30. Sehingga keseluruhan kuesioner penelitian tersebut dikatakan *valid*. Berdasarkan hasil uji reliabilitas semua variabel mempunyai koefisien *Cronbach Alpha Coefficient* (α) >0,6 sehingga dapat dikatakan semua konsep pengukur masing-masing variabel dari kuesioner adalah *reliabel*.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum melakukan analisis regresi liner berganda untuk uji hipotesis penelitian, maka ada beberapa asumsi atau persyaratan yang harus dipenuhi dalam model regresi. Menunjukkan nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* adalah 0,652 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa variabel tersebut berdistribusi normal.

Hasil pengujian Multikolinearitas menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai *tolerance* lebih besar dari 0,10. Hasil perhitungan nilai *varians inflation factor* (VIF) juga menunjukkan semua variabel bebas memiliki nilai VIF di bawah 10. Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada multikolinearitas pada variabel bebas dalam model regresi. Hasil pengujian heterokedastisitas, hasil uji *Glejser* diperoleh nilai signifikansi, semua variabel bebas bernilai Sig. lebih besar dari 0,05. Hal ini berarti model regresi tersebut tidak mengandung gejala heteroskedastisitas.

Analisis Regresi Linear Berganda

Diperoleh persamaan regresi: $Y = 0,553 + 0,422 X_1 + 0,283 X_2 + 0,164 X_3$ dari hasil persamaan yang diperoleh, maka dapat memberikan informasi bahwa ada pengaruh yang positif dan signifikan antara etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar.

Analisis Determinasi

Pada Tabel 5 di atas, besarnya *Adjusted R Square* adalah 0,634. Ini berarti pengaruh etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan sebesar 63,4% sedangkan sisanya 36,6% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini.

Analisis Statistik Uji t (t-test)

Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk etika kerja sebesar 6,181 lebih besar dari t_{tabel} (1,665) yang berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel etika kerja terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk iklim organisasi sebesar 4,127 lebih besar dari t_{tabel} (1,665) yang berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel iklim organisasi terhadap kinerja karyawan. Berdasarkan hasil perhitungan, maka diperoleh nilai t_{hitung} untuk keadilan organisasi sebesar 2,802 lebih besar dari t_{tabel} (1,665) yang berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,006 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara variabel keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

Dari Analisis Statistik Uji F (F-test) dapat dijelaskan bahwa nilai F_{hitung} 46,080 lebih besar dari nilai F_{tabel} 2,73 yang berada pada daerah penolakan H_0 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai 0,05. Berarti H_0 ditolak dan H_a diterima. Ini berarti terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi terhadap kinerja karyawan.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis data, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Etika kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Berarti dengan etika kerja yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Berarti dengan iklim organisasi yang baik akan dapat meningkatkan kinerja karyawan.
3. Keadilan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar. Berarti tingginya keadilan organisasi dapat meningkatkan kinerja karyawan.
4. Etika kerja, iklim organisasi dan keadilan organisasi berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja karyawan pada Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar.

SARAN

Saran yang dapat diajukan berkaitan dengan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar untuk mengontrol dan mengawasi karyawan dengan efektif, terarah dan tidak semena-mena agar tercipta iklim organisasi yang positif.
2. Diharapkan kepada pimpinan Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda

Denpasar untuk bersikap adil kepada seluruh karyawan, dan menyesuaikan gaji karyawan dengan tanggung jawab atau beban kerja yang diterima.

3. Bagi peneliti selanjutnya disarankan untuk meneliti variabel lainnya yang mempengaruhi kinerja karyawan selain variabel yang sudah peneliti lakukan dilakukan, berdasarkan faktor lainnya, jumlah sampel yang lebih banyak dan juga tempat penelitian yang berbeda.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih penulis sampaikan kepada seluruh narasumber yang telah membantu memberikan informasi yang diperlukan terkait penelitian ini. Ucapan terima kasih juga disampaikan kepada **Rumah Sakit Ibu dan Anak (RSIA) Puri Bunda Denpasar**, seluruh instansi/lembaga dan pihak yang telah membantu menyelesaikan tulisan ini.

REFERENSI

- Aini, L. N., Nurtjahjani, F., & Dhakirah, S. (2020). Pengaruh Etika Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*, 1(1), 9–17.
- Danayasa, P. A., Kawiana, I. G. P., & Oktarini, L. N. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja, Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai KSP Bayu Merta Sari Di Gianyar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 975–987.
- Darham, M., Djumlani, A., & Amin, M. J. (2015). Pengaruh Pendekatan Keadilan Organisasi (Organizational Justice) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Samarinda. *Jurnal Administrative Reform*, 3(2), 302–312.
- Dewi, N. P. L. A. M., Wimba, I. G. A., & Dewi, I. A. S. (2021). Pengaruh Reward, Komitmen Organisasi dan Keadilan Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada The Joglo Restaurant Di Canggus, Kuta Utara. *Jurnal Manajemen*,

- Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(3), 1029–1042.
- Ferawati, I., Darna, N., & Suhendi, R. M. (2020). Pengaruh Profesionalisme dan Etika Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Sakit Umum daerah Ciamis. *Bisnis Management and Entrepreneurship Journal*, 2(3), 46–66.
- Gomes, F. C. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Hidayat, R., & Yusuf, M. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Kerja di Duta Cell Elektronik Kota Bima. *Jurnal Manajemen*, 18(2), 229–234.
- Hulu, E. (2018). *Pengaruh keadilan organisasi dan etos kerja terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Umum Bethesda Gunungsitoli*. Thesis, Universitas Medan Area.
- Kasmawati. (2019). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi Pendidikan Islam. *Jurnal UIN Alaudin*, 8(2), 392–402.
- Meigantari, N. L. G. ., & Netra, I. G. S. . (2016). Pengaruh penempatan, keadilan organisasional, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai RSUD Wangaya Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen*, 5(1), 3986–4015. <https://erepo.unud.ac.id/id/eprint/8292>
- Prameswari, N. K. S., & Suwandana, I. G. M. (2017). Pengaruh Keadilan Organisasional, Komitmen Organisasional, dan Kepuasan Kerja Terhadap Organizational Citizenship Behavior. *Jurnal Manajemen*, 6(3), 1368–1397.
- Prastiyono, U., Satriyono, G., & Rahayu, B. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Mitra Bhuwana Mandiri Kediri. *Jurnal Riset Bisnis Dan Ekonomi*, 1(2), 132. <http://dx.doi.org/10.30737/risk.v1i2.1388>
- Sanggenafa, S. Y., & Christian, F. (2019). Pengaruh Motivasi, Disiplin, dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia Provinsi Papua. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi Review (MANOR)*, 1(2), 117–126.
- Saputri, A., & Suryalena. (2018). Pengaruh iklim organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja perawat pada RSIA Eria Bunda Pekanbaru. *Jurnal FISIP*, 5(2), 1–13.
- Sutedja, I. D. M., Dewi, P. S. K., & Sukanti, N. K. (2019, October). POTENSI PARIWISATA DI DESA KUTUH KUTA SELATAN BADUNG. In *Seminar Ilmiah Nasional Teknologi, Sains, dan Sosial Humaniora (SINTESA)* (Vol. 2).
- Susanti, F. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Tangerang Selatan Fahmi. *Jurnal KREATIF*, 6(1), 32–47.