Khodijatul Latifah

Program Studi S1 Manajemen, Universitas Putra Bangsa Kebumen
Khadijatul.latifah@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi terhadap kinerja karyawan. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis deskriptif dan statistika. Subjek dalam penelitian ini adalah pegawai instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah Kebumen. Sampel dalam penelitian ini berjumlah 46 responden yang diambil menggunakan teknik *sensus*. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda, uji parsial, uji simultan, dan koefisien determinasi. Hasil penelitian ini menunjukan secara parsial lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian secara bersama-sama menunjukkan bahwa kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap kinerja karyawan, koefisien determinasi pada penelitian ini sebesar 54,6%

Kata Kunci: Lingkungan Kerja non Fisik, *Person Organizational Fit*, Kompetensi, Kinerja Karyawan.

Abstract

This study aims to analyze the effect of non physically work environment, person organizational fit, and competence to employee performance. The method used in this research is descriptive and statistical analysis. The subjects in this study employee in pharmaceutical installation regional public hospital Kebumen. The sample in this study amounted to 46 respondents who were taken using sensus sampling technique. The data analysis technique in this study used multiple linear regression analysis, partial test, simultaneous test, and the coefficient of determination. The results with partially non physically work environment, person organizational fit, and competence effect on significantly to employee performance. Result with simoultanly non physically work environment, person organizational fit, and competence effect to employee performance, coeffecient of determination this study is 54,6%.

***Keywords**: Non Physically Work Environment, Person Organizational Fit, Competence, Employee Performance*

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset terpenting bagi organisasi atau perusahaan karena berperan dominan dalam kegiatan operasional perusahaan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Setiap organisasi akan selalu berusaha untuk meningkatkan kinerja pegawainya, dengan harapan apa yang menjadi tujuan organisasi akan tercapai secara optimal. Organisasi tidak bisa terlepas dari tenaga kerja manusia, walaupun aktivitas organisasi mempunyai modal yang besar dan teknologi yang modern, sebab bagaimanapun majunya teknologi tanpa didukung oleh manusia sebagai sumber dayanya maka tujuan organisasi tidak akan tercapai.

Menurut Moekijat (2014:7) seiring dengan persaingan yang semakin tajam karena perubahan teknologi yang begitu cepat dan lingkungan yang begitu drastis pada setiap aspek kehidupan manusia, setiap organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi agar dapat memberikan pelayanan yang memuaskan tetapi juga berorientasi pada nilai sehingga organisasi tidak semata-mata mengejar pencapaian produktivitas karena kepuasan kerja adalah suatu hasil dimana orang-orang dan sumber daya lain yang ada dalam organisasi secara bersama-sama menuju hasil akhir yang didasarkan pada tingkat mutu dan standar yang telah ditetapkan. Konsekuensinya adalah organisasi memerlukan sumber daya manusia yang memiliki keahlian dan kemampuan yang unik sesuai dengan visi dan misi organisasi itu sendiri. Tingkat kesesuaian materi pengembangan sumber daya manusia melalui pelatihan sebagai bagian integral dari manajemen sumber daya manusia memiliki peranan yang strategis dalam rangka pencapaian tujuan perusahaan. Hal tersebut dapat dilihat dengan penilaian kinerja yang di hasilkan oleh karyawan.

Kinerja adalah hasil secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016). Kinerja merupakan tingkat sejauh mana keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaannya, baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang untuk mencapai tujuan tertentu. Kinerja merupakan hasil kerja pegawai secara keseluruhan dalam suatu organisasi yang dapat diukur secara kualitas dan kuantitas dalam waktu yang telah ditentukan oleh organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang telah diberikan kepadanya.

Kinerja pegawai pada organisasi seperti rumah sakit dapat dilihat dari kualitas layanan yang diberikan, salah satu alat ukur penilaian dapat dilihat dari akreditasi yang dimiliki oleh rumah sakit. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen memiliki akreditasi Paripurna, penilaian ini menunjukan bahwa ketentuan-ketentaun yang ditetapkan sudah dapat dipenuhi dan memiliki mutu

pelayanan yang baik. Akreditasi rumah sakit adalah suatu pengakuan yang diberikan oleh pemerintah kepada rumah sakit karena telah memenuhi standar yang ditetapkan. Rumah sakit yang memiliki akreditasi yang baik menunjukan memiliki mutu pelayanan kesehatan yang terus ditingkatkan.

Kinerja pelayanan yang diberikan oleh rumah sakit dapat dilihat dari pelayanan tenaga medis. Kinerja tenaga kesehatan sebagai konsekuensi tuntutan masyarakat terhadap kebutuhan masyarakat terhadap kebutuhan akan pelayanan yang bermutu tinggi. Melalui tenaga kesehatan diharapkan dapat menunjukan kontribusi profesionalnya secara nyata dalam meningkatkan mutu pelayanan kesehatan, yang berdampak terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat, hal tersebut dapat dilihat dari indeks kepuasan masyarakat terhadap pelayanan yang diberikan seperti pada tabel berikut ini:

Tabel.1
Indeks Kepuasan Masyarakat Terhadap RSDS

No	Tahun	Prosentase (%)
1	2020	80,53
2	2021	81,71
3	2022	83,00

Sumber: Rumah Sakit dr. Soedirman Kebumen, 2022.

Berdasarkan tabel I-1 prosentase indeks kepuasan masyarakat terhadap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman terus mengalami kenaikan. Pada tahun 2020 angka kepuasan pasien terhadap pasien mencapai 80,53%, meningkat menjadi 81,71% pada tahun 2021, dan pada tahun 2022 mencapai 83,00% dengan kategori baik. Peningkatan tersebut menunjukan bahwa pelayanan yang diberikan oleh keseluruhan bagian di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman memiliki mutu yang baik dan terus ditingkatkan setiap tahunnya. Salah satunya pada bagian instalasi farmasi, hal tersebut dapat dilihat dari indeks kepuasan masyarakat terhadap instalasi farmasi seperti pada tabel berikut:

Tabel.2
Indeks Kepuasan Terhadap Instalasi Farmasi

No	Tahun	Prosentase (%)
1	2020	79,90
2	2021	81,67
3	2022	82,58

Sumber: Rumah Sakit dr. Soedirman Kebumen, 2022.

Berdasarkan tabel I-2 menunjukkan hasil yang sejalan dengan indeks kepuasan masyarakat terhadap Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Indeks kepuasan terhadap instalasi farmasi pada tahun 2020 sebesar 79,90, menjadi 81,67 pada tahun 2021, dan pada tahun 2022 menjadi 82,58 sehingga kepuasan masyarakat terhadap kinerja instalasi farmasi Rumah Sakit Umum dr. Soedirman dapat dikategorikan baik.

Instalasi Farmasi Rumah Sakit (IFRS) dikutip dari halaman resmi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen merupakan bagian pada rumah sakit di bawah pimpinan apoteker dan dibantu oleh beberapa apoteker yang bertanggung jawab atas seluruh pelayanan kefarmasian yang terdiri atas pelayanan paripurna mencakup perencanaan, pengadaan, produksi, penyimpanan atau ketersediaan farmasi, dispending obat berdasarkan resep bagi penderita rawat inap dan rawat jalan. Pengendalian mutu dan pengendalian distribusi penggunaan seluruh perbekalan kesehatan rumah sakit serta pelayanan farmasi klinik umum serta spesialis mencakup pelayanan langsung pada pasien. Instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen berada di bawah direktur mengikuti standar aturan Departemen Kesehatan Republik Indonesia, karena membantu pelayanan obat-obatan dan alat kesehatan yang menunjang pelayanan kesehatan di rumah sakit. Kinerja yang baik pada bagian instalasi farmasi memegang peranan yang sangat penting guna menjaga akreditasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen tetap Paripurna. Penilaian terhadap kinerja pegawai pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen dapat dilihat pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP), pada tahun 2021 nilai rata-rata pada pegawai di instalasi farmasi yaitu 84,56 sehingga kinerja bagian instalasi farmasi dapat dikategorikan baik.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah lingkungan kerja non fisik. Lingkungan kerja yang berada di sekitar pegawai perlu diperhatikan agar membawa dampak yang baik bagi kinerja seseorang, organisasi hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan-bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang berbeda di suatu organisasi (Nitisemito, 2013). Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan.

Hubungan antara atasan dan bawahan di instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen terjaga dengan baik, meskipun pegawai memiliki latar belakang yang berbeda-beda baik secara pendidikan dan kepribadian. Pegawai memiliki tujuan yang sama untuk memberikan pelayanan yang terbaik kepada pasien. Penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2017) menunjukkan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja non fisik yang semakin baik dan mendukung pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai.

Faktor yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah *person organizational fit*. Menurut Ahmadi (2014) *person organizational fit* merupakan kecocokan karyawan dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan karakter seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan. Secara umum *person organizational fit* adalah kesamaan perilaku individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi setara iklim organisasi dalam

membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi.

Pegawai di instalasi farmasi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen memiliki kesesuaian antara nilai organisasi dan karakter individu yang sejalan. Hal tersebut dapat dilihat sebagai kesamaan tujuan, kemauan yang tinggi untuk bekerja meskipun sebagai karyawan kontrak tetap melakukan pekerjaan dengan baik dengan penuh tanggung jawab. Selain itu, *person organizational fit* tercermin pada kesetiaan untuk tetap bekerja sesuai dengan ketentuan dan standar kerja yang pada akhirnya menunjang kinerja yang diberikan kepada pasien menjadi lebih baik. Hal tersebut menunjukan bahwa *person organizationa fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *person organizational fit* pada organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat sesuai penelitian Santoso dan Herlambang (2022).

Variabel lain yang diduga dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kompetensi. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Seacara umum menurut Rivai (2013) kompetensi adalah karakteristik dasar personal yang menjadi faktor penentu sukses tidaknya seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan dalam perusahaan. Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan dibutuhkan, pegawai instalasi farmasi melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada pasien.

Kompetensi yang terlihat dari kemampuan dalam bekerja sesuai dengan *job desk* sangat penting karena bagi setiap individu yang mendasari mereka untuk bertindak dan melakukan sesuatu. Pegawai tidak akan melakukan sesuatu hal secara optimal apabila tidak mempunyai kompetensi yang tinggi dari dalam dirinya sendiri untuk melalukan hal tersebut dapat diartikan sebagai kehandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat, dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti (Siagian, 2016). Selain itu, instalasi farmasi Rumah Sakit dr. Soedirman Kebumen merupakan bagian pada rumah sakit memiliki kompetensi karena memiliki latar belakang pendidikan di bidang farmasi dengan jumlah 28 pegawai atau 60% dari keseluruhan pegawai instalasi farmasi dengan tugas dan bertanggung jawab atas seluruh pelayanan kefarmasian. Selain itu sisasnya 18 pegawai mememiliki latar belakang pendidikan selain farmasi karena memiliki tugas administrasi yang terdiri atas pelayanan atau ketersediaan farmasi, dispending obat kepada pasien baik penderita rawat inap dan rawat jalan. Hal tersebut menunjukan bahwa semakin tinggi kompetensi pegawai maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat, sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilal (2022) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

LANDASAN TEORI

Kinerja

Menurut Mangkunegara (2016) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pada penelitian ini dibatasi menurut Robbins (2016) :

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Ketepatan waktu
4. Efektifitas
5. Kemandirian

Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Soedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Indikator lingkungan kerja non fisik menurut Hariandja (2012) :

1. Hubungan atasan dengan bawahan
2. Hubungan antar karyawan.

Person Organizational Fit

Menurut Kristof dan Billsberry (2013) *person organizational fit* adalah kesesuaian antara nilai-nilai individu dengan organisasi atau sebagai kecocokan antara karyawan dengan karakter organisasi. Indikator yang digunakan untuk mengukur *person organizational fit* menurut Kristof (1996) dalam penelitian Hidayat (2018) sebagai berikut:

1. Kesesuaian nilai.
2. Kesesuaian tujuan.
3. Kesesuaian pemenuhan kebutuhan karyawan.
4. Kesesuaian karakteristik kepribadian.

Kompetensi

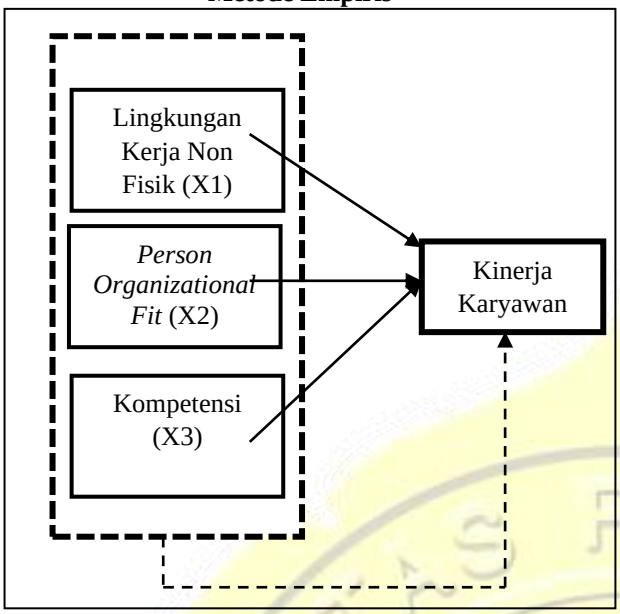
Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja. Indikator-indikator untuk mengukur kompetensi menurut Wibowo (2016):

1. *Skill.*
2. Knowledge.
3. Sikap.
4. Sifat.
5. Motif.

Metode Empiris

Berdasarkan landasan teori dan penelitian sebelumnya serta permasalahan yang dikemukakan mengenai hubungan antara variabel dependen dengan variabel independen diatas, maka sebagai acuan untuk merumuskan hipotesis dapat dikembangkan kerangka pemikiran teoritis seperti pada gambar sebagai berikut ini:

Gambar 1
Metode Empiris



Sumber: Data Primer, 2022. (Diolah)

HIPOTESIS PENELITIAN

H_1: Lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

H_2 : *Person organizational fit* berpengaruh terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

H_3 : Kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

H_4 : Lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan komitmen berpengaruh simultan terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

METODE

Sugiyono (2014) mendefinisikan objek penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Lingkup objek penelitian yang ditetapkan penulis sesuai dengan permasalahan yang akan diteliti adalah mengenai lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, kompetensi dan kinerja pegawai pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kabupaten Kebumen.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2014), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dari penelitian ini adalah pegawai instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen berjumlah 46 orang. Metode pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah pengambilan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2014) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini sering dilakukan apabila jumlah relatif kecil. Istilah lain sampel jenuh adalah sensus, dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan 46 responden.

Metode Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis Deskriptif, Uj Instrumen (uji validitas dan reliabilitas), uji asumsi klasik (uji normalitas, uji heteroskedastisitas, uji multikolinearitas), analisis regresi linier berganda, dan uji hipoteis (uji t parsial, uji F simultan, koefesien determinasi) menggunakan program SPSS.

Pengujian hipotesis dilakukan melalui analisis regresi linier berganda. Persamaan regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e}$$

Y = Kinerja
a = Konstanta
X_1 = Lingkungan Kerja non Fisik
X_2 = *Person Organizaational Fit*
X_3 = Kompetensi
b_1 = Koefesien variabel X_1
b_2 = Koefesien variabel X_2
b_3 = Koefesien variabel X_3
e = Standar *eror*

HASIL DAN PEMBAHASAN

Gambaran Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen

Rumah Sakit Umum Daerah (RSUD) Kabupaten Kebumen berdiri sejak 1917 yang dikelola oleh misi Zending Belanda. Sejak tahun 1953, Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen resmi menjadi milik Pemerintah Daerah Kabupaten Kebumen. Berdasarkan surat keputusan Menteri Kesehatan RI Nomor 23/Menkes/SK/VI/1983 tentang penetapan tambahan rumah sakit umum pemerintah sebagai rumah sakit umum pemerintah kelas B dan C, maka Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen menjadi Rumah Sakit Pemerintah kelas C. Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen selama 98 tahun beroperasi di Dusun Bojong Kelurahan Panjer Kecamatan Kebumen, tepatnya di selatan jalur kereta api di sebelah barat Stasiun Kebumen. Gedung tersebut merupakan peninggalan Belanda dan strategis pada masanya.

Sejak 1 maret 2015 operasional RSUD Kebumen pindah secara keseluruhan ke gedung baru yang beralamat di Jalan Kebumen Raya Desa Muktisari Kecamatan Kebumen Kabupaten Kebumen, bersamaan dengan kepindahan tersebut Rumah Sakit Umum Daerah Kabupaten Kebumen resmi menggunakan nama Ruma Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen.

Karakteristik Responden

Berdasarkan data yang terkumpul sebanyak 46 responden, diperoleh informasi mengenai karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin sebagai berikut:

Tabel.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Prosentase
1	Laki-Laki	16	35%
2	Perempuan	30	65%
	Total	46	100%

Sumber: data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 3 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 16 orang atau 35%, sedangkan resonden dengan jenis kelamin peremuan sebanyak 30 orang atau 65%.

Tabel.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Jumlah	Prosentase
1	20-25	6	13%
2	26-30	9	20%
3	31-35	8	17%
4	>36	23	50%
	Total	46	100%

Sumber: data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 4 menunjukkan bahwa responden dengan usia 20-25 tahun sebanyak 6 orang atau 13%. Responden dengan usia 26-30 tahun sebanyak 9 orang atau 20%. Responden dengan usia 31-35 tahun sebanyak 8 orang atau 17%. Responden dengan usia >36 tahun sebanyak 23 orang atau 50%.

Tabel.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Pekerjaan	Jumlah	Prosentase
1	1 tahun	7	16%
2	3 tahun	3	7%
3	>4 tahun	36	77%
	Total	46	100%

Sumber: data primer diolah, 2023.

Berdasarkan tabel 5 menunjukkan bahwa responden dengan karakteristik masa kerja 1 tahun sebanyakk 7 orang dengan prosentase 16%, responden dengan masa kerja 3 tahun sebanyak 3 orang dengan prosentase 7%, dan responden dengan masa kerja > 4.

Uji Instrumen

Uji Validitas

Menurut Ghozali (2018) uji validitas dilakukan dengan membantingkan r_{hitung} dengan r_{tabel}, dimana untuk menentukan r_{tabel} dengan rumus *df* = n-2. Dimana n = sampel. Dengan *level of signifikan* 95%.

df = (46-2) = 44

R tabel = 0,2907

Dasar pengambilan keputusan:

a. apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$ (a = 0,05) berarti item tersebut valid.
b. apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ (a = 0,05) berarti item tersebut tidak valid.

Hasil uji validitas pada penelitian ini untuk masing-masing variabel sebagai berikut:

Tabel.6
Output Uji Validitas Variabel Kinerja

No	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Signifikansi	KET
1	Y1.1	0,659	0,2907	0,000	Valid
2	Y1.2	0,767	0,2907	0,000	Valid
3	Y1.3	0,629	0,2907	0,000	Valid
4	Y1.4	0,506	0,2907	0,000	Valid
5	Y1.5	0,557	0,2907	0,000	Valid

Sumber: olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil uji validitas menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan dapat digunakan karena memiliki r_{hitung} yang lebih tinggi dari r_{tabel}, dengan tingkat signifikansi 0,000 atau < 0,05 sehingga dapat digunakan atau dikatakan valid.

Tabel.7
Output Uji Validitas Lingkungan Kerja Non Fisik

No	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Signifikansi	KET
1	X1.1	0,624	0,2907	0,000	Valid
2	X1.2	0,772	0,2907	0,000	Valid
3	X1.3	0,780	0,2907	0,000	Valid
4	X1.4	0,523	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 7 hasil output uji validitas untuk variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan bahwa semua butir pertanyaan dapat digunakan atau valid. Hal tersebut dikarenakan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan nilai signifikansi yang diperoleh < 0,05.

Tabel.8
Output Uji Validitas *Person Organizational Fit*

No	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Signifikansi	KET
1	X2.1	0,640	0,2907	0,000	Valid
2	X2.2	0,773	0,2907	0,000	Valid
3	X2.3	0,725	0,2907	0,000	Valid
4	X2.4	0,765	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 8 Output uji validitas untuk variabel *person organizational fit* secara keseluruhan mulai dari X2.1, X2.2, X2.3, dapat digunakan atau valid. Hal tersebut berdasarkan r_{hitung} yang diperoleh lebih besar dari r_{tabel} dengan tingkat signifikansi < 0,05.

Tabel.9
Hasil Output Uji Validitas Variabel Kompetensi

No	Butir	R_{hitung}	R_{tabel}	Signifikansi	KET
1	X3.1	0,748	0,2907	0,000	Valid
2	X3.2	0,790	0,2907	0,000	Valid
3	X3.3	0,570	0,2907	0,000	Valid
4	X3.4	0,810	0,2907	0,000	Valid
5	X3.5	0,848	0,2907	0,000	Valid

Sumber: Olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 9 menunjukkan bahwa secara keseluruhan butir pertanyaan pada variabel kompetensi dapat digunakan atau valid. Karena r_{hitung} yang diperoleh

lebih besar daripada r_{tabel}, dengan nilai signifikansi < 0,05.

Uji Reliabilitas

Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Jawaban responden terhadap pertanyaan ini dikatakan reliabel jika masing-masing pertanyaan dijawab secara konsisten atau jawaban tidak boleh acak oleh karena masing-masing pertanyaan hendak mengukur hal yang sama.

Tabel.10
Output Uji Reliabilitas

No	Variabel	Alpha Croncbach	KET
1	Kinerja	0,609	Reliabel
2	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,607	Reliabel
3	*Person Organizational Fit*	0,691	Reliabel
4	Kompetensi	0,815	Reliabel

Sumber: Olah data SPSS, 2023.

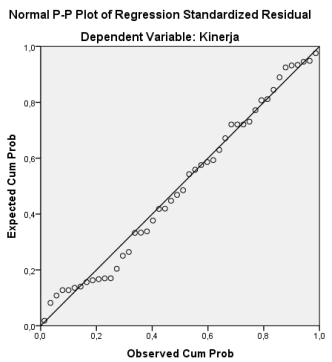
Berdasarkan tabel 10 menunjukan hasil output untuk uji realiablitas variabel kinerja, lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi secara keseluruhan hasil yang diperoleh menunjukan bahwa kuisioner reliabel atau handal karena nilai *alpha croncbach* yang diperoleh > 0,60.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual mempunyai distribusi normal. Penelitian ini menggunakan uji grafik normal p-plot, analisis Grafik normal P-Plot pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas grafik yaitu jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonalnya maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Gambar.2
Output Uji Normalitas



Sumber: Olah data SPSS, 2023

Berdasarkan hasil uji normalitas menggunakan normal P-Plot diketahui bahwa data terdistribusi normal, hal tersebut dilihat dari plot-plot yang menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018:107) uji ini bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi yang tinggi atau sempurna antar variabel independen. Penilaian mengenai multikolinearitas adalah nilai *tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10 maka menunjukan dalam model regresi tidak terjadi gejala multikolinearitas:

Tabel.11
Output Uji Multikolinearitas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,818	1,223
	Person Organizationa Fit	0,523	1,912
	Kompetensi	0,515	1,941

a. Dependent Variable: Kinerja

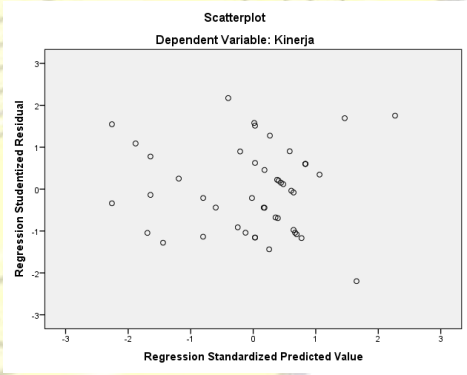
Sumber: Olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 11 menunjukan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya gejala multikolinearitas, hal tersebut dilihat dari nilai *Tolerance* yang > 0,1 dan nilai VIF yang < 10.

Uji Heteroskesdastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Penelitian ini menggunakan scatter plot untuk menguji heteroskedastisitas, hasil pada penelitian ini sebagai berikut:

Gambar.3
Scatter Plot



Sumber: olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan gambar diketahui bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi adanya heteroskedastisitas, karena plot tersebar dibawah dan diatas sumbu Y serta tidak membentuk suatu pola apapun.

Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda dalam penelitian ini digunakan untuk mengetahui pengaruh lebih dari satu indikator variabel bebas yaitu lingkungan kerja non fisik (X_1), *person organizational fit* (X_2), dan kompetensi (X_3) terhadap variabel terikat kinerja (Y). Hasil yang diperoleh, sebagai berikut:

Tabel.12
Output Analisis Regresi Linier Beganda

Model		Unstandardized Coefficients B	Unstandardized Coefficients Std. Error	Standardized Coefficients Beta
1	(Constant)	4,474	1,543	
	Lingkungan Kerja Non Fisik	0,243	0,120	0,226
	Person Organizational Fit	0,290	0,129	0,312
	Kompetensi	0,258	0,095	0,379

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 12 diatas maka dapat dianalisis model regresi linier berganda sebagai berikut:

Y = 4,474 + 0,243 X1 + 0,290 X2 + 0,258 X3 + e

Dari persamaan tersebut dapat dijelaskan bahwa:

1. Nilai konstanta yang dihasilkan berdasarkan hasil uji regresi linier berganda pada penelitian ini adalah sebesar 4,474 menunjukkan bahwa apabila tidak terdapat lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi (X_1, X_2, X_3 = 0) maka nilai kinerja dalam model persamaan ini sebesar 4,474.
2. Koefesien lingkungan kerja non fisik sebesar 0,243. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel lingkungan kerja non fisik naik sebesar 1, maka nilai kinerja akan naik sebesar 0,243 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_2, X_3 = 0).
3. Koefesien *person organizational fit* sebesar 0,290. Nilai tersebut dapat diartikan bahwa setiap variabel *person organizational fit* mengalami kenaikan sebesar 1, maka variabel nilai kinerja akan naik sebesar 0,290 dengan asumsi variabel bebas yang lain tetap (X_1, X_3 = 0).
4. Koefesien kompetensi sebesar 0,258. Hal ini dapat diartikan bahwa setiap variabel kompetensi mengalami kenaikan sebesar 1, nilai kinerja akan naik sebesar 0,258 dengan asumsi variabel lain tetap (X_1, X_2 = 0).

Uji Hipotesis

Uji Statistik t

Uji statistik t dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari mana masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Variabel independen secara parsial akan mempengaruhi variabel independen, jika derajat kepercayaan < 5% atau nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ (46-4) yaitu 2,019. Hasil pengujian parsial dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel.13
Output Uji t Parsial

Model		t	Sig.
1	(Constant)	2,899	0,006
	Lingkungan Kerja Non Fisik	2,033	0,048
	Person Organizational Fit	2,249	0,030
	Kompetensi	2,709	0,010

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan hasil uji t dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja non fisik (X_1) terhadap kinerja (Y).
   Hasil uji t pada tabel 13 menunjukkan nilai signifikansi 0,048 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,033 > t_{tabel} 2,019. Hasil tersebut menunjukan bahwa lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja H_1 = diterima.
2. Variabel *person organizational fit* (X_2) terhadap kinerja (Y).
   Hasil uji t untuk variabel *person organizational fit* menunjukan nilai siginikansi 0,030 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,249 > t_{tabel} 2,019 dengan demikian membuktikan bahwa variabel *person organizational fit* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja H_2 = diterima.
3. Variabel kompetensi (X_3) terhadap kinerja (Y).
   Hasil uji t diketahui nilai signfikansi dan t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 0,010 < 0,05 dan t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 2,019. Hasil yang diperoleh menunjukan bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja H_3 = diterima.

Uji Statistik F

Uji F digunakan untuk menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan di dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Apabila tingkat signifikansi (Sig.F) lebih kecl dari 0,05, dan $F_{hitung} > F_{tabel}$, F_{hitung} dari sampel 46 dan jumlah N=3 yaitu 2,81. Berikut hasil pengujian uji statistik F:

Tabel.14
Output Uji Statistik F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	74,217	3	24,739	19,012	,000[b]
	Residual	54,653	42	1,301		
	Total	128,870	45			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_nFisik, POF

Sumber: olah data SPSS, 2023.

Berdasarkan tabel 14 nilai signifikansi 0,000 < 0,05 dan F_{hitung} 19,012 > F_{tabel} 2,81. Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa terdapat pengaruh simultan antara variabel lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi terhadap kinerja H_4 Diterima.

Koefesien Determinasi

Koefesien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerapkan variasi variabel dependen atau terikat (Ghozali, 2018: 97). Kontribusi variabel lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi terhadap kinerja sebagai berikut:

Tabel.15
Output Koefesien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,759[a]	,576	,546	1,14072

a. Predictors: (Constant), Kompetensi, Lingkungan_nFisik, POF
b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: olah data SPSS,2023.

Berdasarkan tabel 15 dapat diketahui bahwa nilai *adjusted* R^2 adalah 0,546 atau sebesar 54,6% dalam menjelaskan variabel dependen artinya pengaruh variabel lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi terhadap kinerja sebesar 54,6% sedangkan sisanya 45,6% dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pembahasan

Pengaruh Lingkugan Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja

Berdasarkan hasil uji t pada penelitian ini menunjukkan nilai signifikansi 0,048 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,033 > t_{tabel} 2,019, sehingga variabel lingkungan kerja non fisik berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Firmansyah (2017) dan bahwa secara parsial lingkungan kerja non fisik berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Soedarmayanti (2017) lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja, ataupun dengan bawahan.

Kondisi lingkungan kerja yang nyaman akan mempengaruhi pegawai bekerja lebih giat dan konsentrasi menyelesaikan tugas-tugasnya sesuai jadwal, kondisi lingkungan kerja non fisik yang baik akan membantu mengurangi kejenuhan dan kelelahan. Hal tersebut dengan demikian diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan, sehingga lingkungan kerja non fisik yang semakin baik dapat mendukung pekerjaan akan meningkatkan kinerja pegawai. Kondisi yang diciptakan perusahaan terkait dengan lingkungan kerja non fisik meliputi suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik antara atasan dengan bawahan dan pengendalian diri. Apabila kondisi kerja baik maka hal tersebut dapat memacu timbulnya kenyamanan untuk bekerja dalam diri karyawan yang pada akhirnya dapat memberikan pengaruh positif terhadap kinerja karyawan, sehingga kinerja pegawai menjadi naik dan lebih baik.

Pengaruh *Person Organizational Fit* Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t diketahui pada penelitian ini hasil uji t untuk variabel *person organizational fit* menunjukkan nilai siginikansi 0,030 < 0,05 dan nilai t_{hitung} 2,249 > t_{tabel} 2,019, sehingga variabel *person organizational fit* berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Herlambang (2022) bahwa secara parsial *person organizational fit* berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Ahmadi (2014) *person organizational fit* merupakan kecocokan karyawan dengan organisasi yang berhubungan dengan ukuran nilai-nilai dan karakter seseorang terhadap kesesuaian dengan budaya organisasi atau perusahaan. Secara umum *person organizational fit* adalah kesamaan perilaku individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi setara iklim organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi.

Berdasarkan jawaban responden, secara keseluruhan responden memberikan penilaian yang tinggi terhadap *person organizational fit.* secara umum *person organizational fit* merupakan kesesuaian nilai antara individu dengan organisasi. Selain itu, *person organizational fit* adalah kesamaan perilaku individu dengan organisasi, yang memiliki fungsi setara iklim organisasi dalam membangun komitmen individu dan sebagai pedoman individu dalam organisasi. Hal tersebut menunjukkan bahwa *person organizationa fit* berpengaruh terhadap kinerja karyawan, semakin tinggi *person organizational fit* pada organisasi maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja

Berdasarkan uji statistik t pada penelitian ini diketahui nilai signfikansi dan t_{hitung} untuk variabel kompetensi sebesar 0,010 < 0,05 dan t_{hitung} 2,709 > t_{tabel} 2,019, sehingga variabel kompetensi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Hilal (2022) bahwa secara parsial kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Menurut Wibowo (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan yang dilandasi atas keterampilan dan pengalaman serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerja.

Berdasarkan jawaban responden, secara keseluruhan memberikan penilaian yang tinggi terhadap variabel kompetensi. Pegawai melakukan pekerjaan dengan baik sesuai dengan kompetensi yang dimiliki dan dibutuhkan, pegawai instalasi farmasi melakukan pekerjaan dengan baik dan meningkatkan pelayanan yang diberikan kepada pasien. Hal tersebut menunjukkan bahwa semakin tinggi kompetensi karyawan maka kinerja yang dihasilkan juga meningkat, yang didukung hasil penelitian yang dilakukan oleh Santoso dan Herlambang (2022) bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Pengaruh Lingkugan Kerja non Fisik, *Person Organizational Fit,* dan Kompetensi Terhadap Kinerja

Hal ini dapat dibuktikan dengan uji F atau ANNOVA diperoleh $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan tingkat signifikansi 0,00 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa secara bersama-sama atau simultan variabel lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi terhadap kinerja pada instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen. Kinerja secara keseluruhan dipengaruhi oleh banyak faktor tetapi dalam penelitian ini hanya menyebutkan 3 faktor saja yaitu lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi. Hasil tersebut menjawab hipotesis ke empat pada penelitian yang mengatakan bahwa terdapat pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi terhadap kinerja dapat diterima.

Penutup

Simpulan

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan mengenai pengaruh lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit,* dan kompetensi terhadap kinerja pada pegawai instalasi farmasi di Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen pada penelitian ini dapat di simpulkan sebagai berikut:

1. Variabel lingkungan kerja non fisik menunjukkan hasil berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja. Maka dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja non fisik yang baik pada sebuah instansi atau tempat bekerja akan meningkatkan kinerja pegawai.
2. Variabel *person organizational fit* berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka kesesuaian antara karakteristik individu dengan organisasi akan membuat kinerja individu dalam bekerja menjadi lebih maksimal.
3. Variabel kompetensi berpengaruh dan signifikan terhadap variabel kinerja, maka dapat disimpulkan bahwa kompetensi yang dimiliki oleh pegawai yang sesuai dengan pekerjaan dapat meningkatkan kinerja.
4. Berdasarkan uji F variabel lingkungan kerja non fisik, *person organizational fit*, dan kompetensi berpengaruh simultan terhadap kinerja. Pengaruh koefesien determinasi terhadap kinerja sebesar 54,6%.

Saran

Bagi Rumah Sakit Umum Daerah dr. Soedirman Kebumen dapat meningkatkan lingkungan kerja non fisik Peningkatan lingkungan kerja non fisik dapat ditingkatkan dengan mempererat hubungan antara atasan dan bawahan di luar aktivitas pekerjaan guna meningkatkan suasana kerja yang lebih nyaman seperti kegiatan *family gathering* atau silaturahmi pada saat hari raya idu fitri, karena antar pegawai akan memiliki keterikatan dengan pegawai yang lain, sehingga dapat membuat suasana kerja menjadi lebih baik. *Person organizational fit* dapat ditingkatkan dengan memberikan informasi yang lebih spesifik dalam melakukan pekerjaan dengan memberikan pemahaman yang lebih mengenai visi dan misi organisasi kepada pegawai melalui *briefing* agar pegawai akan memiliki tujuan yang sama dalam bekerja dengan tujuan organisai. Peningkatan kompetensi dapat dilakukan dengan memberikan evaluasi secara berkala mengenai hasil pekerjaan atau dengan cara memberikan pelatihan mengenai informasi obat-obatan yang terbaru agar kompetensi pegawai meningkat, hal tersebut dapat membuat pegawai mengetahui bagaimana hasil pekerjaan yang telah dicapai guna meningkatkan kinerja kedepannya.

Bagi peneliti selanjutnya, penelitian ini dapat dijadikan referensi tambahan untuk melakukan penelitian lanjutan khususnya di bidang kajian yang sama dengan menambahkan variabel penelitian lain yang dapat berpenaruh terhadap kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Ahmadi, Rusan. 2014. *Metodologi Penelitian Kualitatif: Cetakan Ke 1*. Yogyakarta: Ar-Ruzz.

Alfani, Muhammad dkk. 2018.”Pengaru *Person Job Fit* dan *Person Organizationa Fit* Terhadap Kinerja Karyawan” *BIMA.* Vol. 05. No. 04 Hal: 150-167.

Arikuno, Suharsimi.2016. *Prosedur Penelitian: Pendekatan Praktik.* Jakarta: Rineka Cipta.

Bodie dan Alex Kane. 2014. *Investment, 9th Edition. Romie Bhakti Pramono (Penerjemah)*. Jakarta: Salemba Empat.

Burhannudi, dkk. 2019. “Pengaruh Disiplin Kerja Lingkungan Kerja, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Rumah Sakit Islam Banjarmasin). *Jurnal Maksipreneur.* Vol. 08. No. 02. Hal: 191-206

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 25 Edisi 9*. Semarang: Fakultas Ekonomika dan Bisnis Universitas Diponegoro Semarang.

Hadi, *Sutrisno*.2009. *Penelitian Research*. Yogyakarta: BPFE.

Hariandja. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Gramedia Widiasarana.

Hamdlah, dkk. 2023. ‘Pengaruh Kompetensi, Penempatan dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintahan Kecamatan Lembang Kabupaten Pinrang”. *MASSARO.* Vol 05. No. 01. Hal:1-13.

Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Lembaga Penerbit FE UI.

Hidayat, Dian. 2018. "Pengaruh *Person Organizational Fit* dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada *RSUP* Dr. Sarjito Yogyakarta)". *Jurnal Aplikasi Manajemen.* Vol. 11. No. 02. Hal 1-38.

Hilal, Achmad. 2022. "Pengaruh Kompetensi, Motivasi, Pengharapan Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Sakit Wisata Indonesia Timur". *Journal of Health Quality Development.* Vol. 02.No. 01. Hal:13-18.

Kartini, dkk. 2023. "Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Politeknik LP3I Jakarta Kampus Jakarta Utara". *Jurnal Pendidikan dan Konseling Volume.* Vol. 05. No 01. Hal:1962-1974.

Kristof, A. L. 1996. "*Person Organizational Fit: an Integrative Review of Its Conceptualizations Measurement, and Implication". Personnel Psycology.* Vol. 49. Hal: 1-49.

Kuncoro, Mudrajat. 2013. *Metode Riset Untuk Bisnis & Ekonomi.* Jakarta: Erlangga.

Lutpiah, Rinrin Asyifa dan Syarifuddin. 2023."Pengaruh Beban Kerja, Insentif, Lingkungan Kerja No Fisik Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Majalengka". *Relasi.* Vol. 19. No. 01 Hal:12-25.

Mangkunegara, A. P. 2016. *Evaluasi Kinerja SDM.* Bandung: Refika Aditama.

Mathis, R. L. dan J. H. Jackson. 2016. *Human Resources Management. Edisi 10 Jiid 3.* Jakarta: Salemba Empat.

Moekijat. 2014. *Sumber Daya Manusia.* Bandung: Mandar Maju.

Nitisemito. 2013. *Manajemen Personalia (Manajemen Sumber Daya Manusia).* Jakarta: *Ghalia* Indonesia.

Rivai, Veithzal. 2013. *Manajemenn Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori ke Prakte.* Bandung: Rajagrafindo Persada.

Robbins. 2016. *Perilaku Organisasi.* Jakarta: Salemba Empat.

Rosita. 2019. "Pengaruh *Person Organizational Fit* dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Komitmen Organizational Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan". *PUSKIBII.* Vol 1. No 1. Hal:128-136.

Rifqi, Mohammad Fa'ruq dan Lilis Sugi Rahayu Ningsi. 2022. "Pengaruh *Person Organization Fit* dan *Person Job Fit* Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kopontren MBS Water Suci Manyar Gresik". *BIMA.* Vol 04. No. 02. Hal: 209-222.

Rivaita, Chantika dan Ary Ferdian. 2020." Pengaruh Lingkungan Kerja fisik dan Lingkungn Kerja Non Fisik Terhadap Kinerja Pegaai *Outsource Cleaning Service* di Universitas Telkom". *Jurnal Mitra Manajemen.* Vol 04. No. 04. Hal:59-522.

Roziqin, Muhammad Zainur. 2017. *Kepuasan Kerja.* Malang: Averros Press.

Sanusi, Anwar. 2011. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Cetakan Kelima. Jakarta: Salemba Empat.

Santoso, Aprihh dan Niko Putra herlambang. 2022. "Menakar Penentu Kinerja Karyawan (Studi Pada Perusahaan Freight Forwader PT Ridgo Trans Jaya Semarang) *Baruna Horizon.* Vol 05. No. 01. Hal:26-39.

Siagian, Sondang. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Soedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi, dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil (Cetakan ke-4)*. Bandug: Refika Aditama.

Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

Suryadi, Ace. 2017. *Pendidikan, Investasi SDM, dan Pembangunan.* Jakarta: Balai Pustaka.

Wibowo. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Surabaya: R.A.De.Rozarie.

Wirawan. 2015. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.