

Pengaruh Lingkungan Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di UPTD Puskesmas Sukowono

Nasilah¹⁾, Hari Budi Lestari²⁾, Hanif Hadinata Utama³⁾

Fakultas Ekonomi, Universitas PGRI Argopuro Jember, Program Studi Manajemen

naysilasari@gmail.com

Abstrak

Fokus penelitian ini yaitu pada pengujian hubungan antara lingkungan kerja dan budaya kerja dengan kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukowono. Penelitian ini memberikan bukti baru dari puskesmas di wilayah pedesaan, dengan menyoroti pengaruh gabungan antara lingkungan kerja dan budaya kerja yang jarang dianalisis secara bersamaan dalam konteks ini. Penelitian kuantitatif dilakukan terhadap 70 karyawan menggunakan kuesioner skala Likert. Data dianalisis dengan uji validitas, reliabilitas, uji asumsi klasik, serta menggunakan regresi linear berganda. Temuan penelitian mengungkapkan bahwa lingkungan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan ($t = 3,007$; sig. 0,004), sementara budaya kerja juga menunjukkan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja ($t = 4,111$; sig. 0,000). Secara bersama-sama, kedua variabel ini memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan ($F = 49,290$; sig. 0,000) dengan Adjusted R^2 sebesar 0,576, menunjukkan bahwa 57,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh lingkungan kerja dan budaya kerja. Hasil ini menegaskan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan budaya kerja menjadi strategi penting dalam meningkatkan kinerja pegawai di sektor kesehatan. Penelitian ini terbatas pada satu institusi dan hanya mencakup dua variabel, sehingga mengurangi tingkat generalisasi. Namun demikian, Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kualitas lingkungan kerja dan penguatan budaya kerja dapat dijadikan strategi efektif untuk meningkatkan kinerja.

Kata Kunci: Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, Kinerja Karyawan

Abstract

This study focuses on examining the relationship between work environment and work culture with employee performance at UPTD Puskesmas Sukowono. The study provides new evidence from a rural health center, highlighting the combined influence of work environment and work culture, which is rarely analyzed simultaneously in this context. A quantitative approach was applied to 70 employees using a Likert-scale questionnaire. Data were analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, and multiple linear regression analysis. The results revealed that the work environment has a positive and significant effect on employee performance ($t = 3.007$; $p = 0.004$), while work culture also shows a positive and significant influence on performance ($t = 4.111$; $p = 0.000$). Together, these two variables significantly affect employee performance ($F = 49.290$; $p = 0.000$) with an Adjusted R^2 of 0.576, indicating that 57.6% of the variation in performance can be explained by work environment and work culture. These findings underscore that improving the quality of the work environment and strengthening work culture are crucial strategies for enhancing employee performance in the healthcare sector. The study is limited to a single institution and only examines two variables, which may reduce generalizability.

PENDAHULUAN

Kinerja sumber daya manusia merupakan komponen vital dalam organisasi, khususnya pada institusi pelayanan kesehatan seperti UPTD Puskesmas Sukowono. Kinerja yang optimal tidak terbatas pada pengaruh dari kemampuan individu, tetapi juga oleh lingkungan tempat kerja dan budaya kerja. Lingkungan kerja yang nyaman serta budaya kerja yang positif mampu meningkatkan motivasi dan produktivitas, sehingga kualitas pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik.

Namun, laporan internal UPTD Puskesmas Sukowono menunjukkan adanya penurunan produktivitas sebesar 12% pada tahun 2020–2021, disertai keluhan masyarakat terkait lambatnya pelayanan dan sikap kurang responsif dari sebagian karyawan. Kondisi ini mengindikasikan adanya faktor internal yang memengaruhi kinerja pegawai, seperti lingkungan kerja fisik yang kurang memadai dan budaya organisasi yang belum kuat.

Penelitian terdahulu membuktikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif (Araujo, 2021) dan budaya kerja yang positif (Moron et al., 2023; Andrian et al., 2023) berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Namun, dalam konteks

puskesmas di wilayah pedesaan, aspek ini masih jarang diteliti. Padahal, rendahnya kinerja karyawan secara langsung berdampak pada kualitas layanan dan kepercayaan masyarakat terhadap pelayanan kesehatan primer.

Berdasarkan kondisi tersebut, Penelitian ini dilakukan dengan maksud untuk: Penelitian ini bertujuan untuk: (1) mengidentifikasi pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan, (2) menilai dampak budaya kerja terhadap kinerja karyawan, dan (3) mengkaji pengaruh bersama antara lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukowono. Hasil penelitian ini diharapkan bisa memberikan manfaat praktis berupa masukan bagi manajemen agar dapat meningkatkan produktivitas karyawan serta mutu layanan kesehatan.

Performa karyawan merupakan indikator penting keberhasilan organisasi, termasuk dalam sektor pelayanan kesehatan. (Bernardin & Russell, 2007) menyebutkan bahwa kinerja merupakan hasil perilaku kerja yang memberikan kontribusi terhadap tujuan organisasi, sedangkan (Mathis et al., 2017) menekankan tiga faktor utama yang memengaruhi kinerja, yaitu kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Faktor-faktor

ini tidak dapat dipisahkan dari lingkungan kerja dan budaya organisasi yang menjadi konteks tempat karyawan bekerja.

Situasi kerja, meliputi faktor yang bersifat fisik maupun nonfisik, sangat menentukan semangat dan produktivitas karyawan. Lingkungan yang kondusif ditandai dengan fasilitas memadai, pencahayaan, ventilasi, serta komunikasi dan hubungan kerja yang baik (Insan & Yuniawan, 2016; Sinambela & Lestari, 2022). Penelitian (Yusuf & Tilova, 2025) menambahkan bahwa lingkungan fisik yang nyaman dan suasana sosial yang harmonis meningkatkan produktivitas, sedangkan (Saleha, 2020) menemukan bahwa fasilitas yang minim dan tekanan kerja justru menurunkan kinerja.

Selain lingkungan kerja, budaya kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi pola perilaku karyawan. (Schein, 2010) menyatakan bahwa budaya organisasi merupakan asumsi fundamental yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Budaya yang kuat mendorong kedisiplinan, etika, dan loyalitas (Hidayati et al., 2024; Wahyudi et al., 2025), sementara budaya yang lemah ditandai dengan komunikasi yang buruk dan rendahnya rasa kebersamaan (Wardiah, 2016). Temuan (Moron et al., 2023) menunjukkan bahwa budaya kerja

berbasis kedisiplinan dan rasa tanggung jawab mampu meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai.

Penelitian terdahulu juga mendukung peran penting kedua variabel ini. (Pertiwi, 2021) dan (Mardiasih et al., 2022) menemukan terkait dengan situasi kerja fisik dan budaya organisasi memiliki pengaruh yang nyata terhadap kinerja pegawai sektor kesehatan. Namun, dalam kondisi pandemi, (Kurniasari et al., 2022) menunjukkan bahwa budaya kerja lebih dominan dibandingkan lingkungan fisik. Di sisi lain, studi (Abbas et al., 2023; Ayunda, 2024; Naimah & Nurhidayati, 2023; Ziddan, 2024) menghasilkan temuan bervariasi, menunjukkan bahwa pengaruh lingkungan dan budaya kerja masih bergantung pada konteks organisasi.

Berdasarkan uraian tersebut, kerangka berpikir penelitian ini adalah bahwa kondisi tempat yang ideal serta budaya kerja yang positif akan meningkatkan kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukowono. Oleh karena itu, hipotesis penelitian disusun sebagai berikut:

- H1: Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H2: Budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
- H3: Lingkungan kerja dan budaya kerja

secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

METODE

penelitian ini mengadopsi metode kuantitatif dengan tipe penelitian yang bersifat asosiatif-kausal, yang bertujuan untuk menilai pengaruh lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai di UPTD Puskesmas Sukowono. Populasi yang dijadikan objek penelitian meliputi seluruh pegawai Puskesmas Sukowono sebanyak 70 orang, menggunakan pengambilan sampel dengan cara **sampling jenuh (census sampling)**, yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai responden penelitian.

Data dikumpulkan menggunakan kuesioner yang menerapkan skala Likert 5 poin, dari skor 1 yang menunjukkan sangat tidak setuju hingga skor 5 yang menunjukkan sangat setuju. Instrumen penelitian mencakup tiga variabel, yaitu: (1) Lingkungan Kerja (X1) yang diukur melalui indikator kondisi fisik (pencahayaan, ventilasi, kebersihan, kenyamanan ruang kerja) dan kondisi sosial (hubungan antarpegawai, komunikasi, dukungan atasan); (2) Budaya Kerja (X2) yang diukur melalui indikator kedisiplinan, komunikasi, kerja sama, loyalitas, dan tanggung jawab; serta (3)

Kinerja Karyawan (Y) yang diukur melalui indikator kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, tanggung jawab, dan kerja sama.

Sebelum data dianalisis, kuesioner terlebih dahulu diuji validitasnya melalui Validitas instrumen diuji menggunakan korelasi Pearson Product Moment, sedangkan reliabilitasnya diperiksa dengan metode Cronbach's Alpha dengan kriteria minimal $\alpha > 0,70$. Selanjutnya, data dianalisis melalui beberapa tahap, meliputi pemeriksaan asumsi klasik seperti normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas; penerapan regresi linier berganda untuk menilai pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen; uji t untuk mengevaluasi pengaruh parsial lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai; uji F untuk menilai pengaruh simultan kedua variabel bebas; serta perhitungan koefisien determinasi (Adjusted R^2) untuk mengetahui proporsi variasi kinerja yang dapat dijelaskan oleh variabel independen.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Validitas kuesioner diuji untuk menilai sejauh mana instrumen mampu

mengukur variabel yang dimaksud atau dalam kata lain untuk mengetahui tingkat kesesuaian dan keakuratan butir-butir pertanyaan dalam kuesioner terhadap konsep variabel yang menjadi fokus penelitian. Dalam penelitian ini, analisis validitas dilakukan dengan menggunakan metode statistik Pearson untuk mengukur hubungan variabel, di mana masing-masing item pertanyaan dikorelasikan terhadap skor total dari variabel yang bersangkutan.

Dengan responden yang terlibat mencapai 72 orang, dengan demikian, nilai r -tabel pada taraf signifikansi 5% (dua arah) didapatkan sebesar **0,232**. Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan melalui aplikasi SPSS, seluruh

item dari hasil pengukuran untuk variabel Lingkungan Kerja, Budaya Kerja, dan Kinerja menunjukkan nilai korelasi Pearson yang lebih besar dari r tabel dan signifikan pada taraf 1% ($\text{sig. } 0,000 < 0,01$). Hal ini mengindikasikan bahwa setiap butir pertanyaan memiliki korelasi yang cukup kuat dengan skor total variabel, serta mampu merepresentasikan indikator yang hendak diukur.

Dengan demikian, seluruh item pernyataan dari ketiga variabel dalam penelitian ini terbukti akurat serta pantas dijadikan alat ukur dalam pengumpulan data penelitian ini. Berikut rekapitulasi temuan terkait validitas instrumen penelitian dalam bentuk tabel:

Variabel	Jumlah Item	Korelasi Pearson Tertinggi	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	10	0,756	Valid
Budaya Kerja (X2)	9	0,868	Valid
Kinerja (Y)	9	0,876	Valid

Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan untuk mengetahui nilai tingkat keakuratan instrumen dalam kuesioner menghasilkan temuan yang stabil dan dapat dipercaya apabila digunakan dalam pengukuran berulang terhadap objek yang sama. Dalam konteks ini, digunakan metode Cronbach's Alpha untuk mengukur reliabilitas hubungan internal antar butir pertanyaan. Suatu alat ukur dapat dikatakan reliabel jika memiliki nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70.

Temuan analisis reliabilitas dengan SPSS didapatkan hasil bahwa semua variabel penelitian memiliki nilai Cronbach's Alpha yang melebihi 0,85, menunjukkan reliabilitas tinggi. Variabel

penelitian X1, X2, dan Y masing-masing memiliki nilai Cronbach's Alpha 0,892, 0,919, dan 0,902, menandakan tingkat konsistensi internal yang tinggi. Angka-angka tersebut mengimplikasikan bahwa elemen dalam masing-masing variabel menunjukkan keandalan tinggi satu sama lain dan dapat diandalkan untuk mengukur konstruk variabel yang dimaksud.

Berdasarkan hal tersebut, dapat ditarik kesimpulan bahwa seluruh instrumen penelitian menegaskan bahwa instrumen yang digunakan andal, sehingga layak digunakan dalam penelitian ilmiah karena telah memenuhi syarat konsistensi internal

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Lingkungan Kerja (X1)	0,892	Reliabel
Budaya Kerja (X2)	0,919	Reliabel
Kinerja (Y)	0,902	Reliabel

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi menyebar secara normal. Pengujian dilakukan melalui grafik histogram, normal probability plot (P-P Plot), dan pemeriksaan nilai residual standar (Std. Residual). Hasil histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk lonceng (bell shape), dan Titik-titik pada plot probabilitas normal tersebar sesuai dengan garis diagonal. Nilai standar residual berada dalam rentang antara **-2,911** hingga **2,960**, yang masih dalam batas wajar (± 3), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual tidak menyimpang secara ekstrem dari distribusi normal. **Kesimpulan:** Asumsi normalitas terpenuhi. Model regresi tidak mengalami

masalah distribusi residual yang menyimpang.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya keterkaitan linier yang signifikan antara variabel independen (X1 dan X2) dalam model regresi. Hal ini dilakukan dengan melakukan penilaian terhadap nilai Tolerance dan VIF. Nilai Tolerance yang rendah ($< 0,10$) dan VIF > 10 menunjukkan adanya indikasi multikolinearitas. Hasil analisis memperlihatkan bahwa nilai Tolerance untuk kedua variabel adalah 0,449, sedangkan nilai VIF tercatat sebesar 2,226, di mana keduanya masih berada dalam batas normal. **Kesimpulan:** Tidak terjadi multikolinearitas dalam model. Data aman untuk digunakan dalam analisis regresi berganda.

Variabel	B	Std. Error	Beta	T	Sig.	Keterangan
(Konstanta)	9,979	3,127	-	3,191	0,002	Signifikan
Lingkungan Kerja	0,328	0,109	0,347	3,007	0,004	Signifikan → H1 ✓
Budaya Kerja	0,366	0,089	0,474	4,111	0,000	Signifikan → H2 ✓

Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Pengujian normalitas dilakukan dengan tujuan untuk menguji apakah data residual (kesalahan prediksi) dalam model regresi menyebar secara normal. Pengujian dilakukan melalui grafik histogram, normal probability plot (P-P Plot), dan pemeriksaan nilai residual standar (Std. Residual). Hasil histogram menunjukkan pola yang mendekati bentuk lonceng (bell shape), dan Titik-titik pada plot probabilitas normal tersebar sesuai dengan garis diagonal. Nilai standar residual berada dalam rentang antara - **2,911** hingga **2,960**, yang masih dalam batas wajar (± 3), sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual tidak menyimpang secara ekstrem dari distribusi normal. **Kesimpulan:** Asumsi

normalitas terpenuhi. Model regresi tidak mengalami masalah distribusi residual yang menyimpang.

2. Uji Multikolinearitas

Pengujian multikolinearitas dilakukan untuk mengidentifikasi adanya keterkaitan linier yang signifikan antara variabel independen (X1 dan X2) dalam model regresi. Hal ini dilakukan

3. Uji Heteroskedastisitas

Uji ini dilakukan guna memeriksa kestabilan varians residual. Pengujian dilaksanakan dengan mengamati pola sebar titik pada scatterplot dari nilai prediksi (ZPRED) dan residual (SRESID). Berdasarkan hasil scatterplot, tidak ditemukan pola tertentu (misalnya membentuk garis, corong, atau cluster), dan Distribusi titik terlihat acak di sekitar sumbu horizontal. **Kesimpulan:** Model

tidak mengalami heteroskedastisitas. Asumsi klasik ini terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Persamaan Regresi : $Y = 9,979 + 0,328 X_1 + 0,366 X_2$

Hasil regresi menunjukkan bahwa bahwa X_1 dan X_2 berpengaruh positif terhadap peningkatan Kinerja (Y). Konstanta 9,979 menunjukkan kondisi dasar kinerja ketika X_1 dan X_2 bernilai nol, maka kinerja pegawai berada pada level dasar tersebut. Koefisien regresi X_1 sebesar **0,328** dengan signifikansi **0,004 < 0,05** memberikan bukti Lingkungan Kerja secara parsial memberikan efek positif yang berarti terhadap kinerja, sehingga semakin optimal persepsi karyawan terhadap lingkungan kerja, sehingga kinerja karyawan juga akan meningkat. Sementara itu, Koefisien regresi Budaya Kerja adalah 0,366 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$, yang berarti variabel Budaya Kerja, juga memberikan

pengaruh positif dan sangat signifikan terhadap peningkatan Kinerja pegawai.

Uji F (Simultan)

Pengujian F digunakan untuk mengevaluasi pengaruh simultan X_1 dan X_2 terhadap Y . Hasil analisis ANOVA memperlihatkan nilai F sebesar 49,290 dengan tingkat signifikansi $0,000 < 0,05$. Temuan ini mengindikasikan secara simultan, variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja memberikan efek yang berarti terhadap Kinerja.

Sumber	SS	Df	MS	F	Sig.
Regresi	756,858	2	378,429	49,290	0,000
Residual	529,753	69	7,678	-	-
Total	1286,611	71	-	-	-

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi memberikan gambaran tingkat variasi pada variabel dependen bisa dijelaskan oleh variabel independen menggunakan model regresi. Hasil menunjukkan bahwa 57,6%

perbedaan kinerja dapat dijelaskan oleh variabel Lingkungan Kerja dan Budaya Kerja, berdasarkan Adjusted R^2 sebesar 0,576, dan sisanya sebesar 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian.

Statistik	Nilai	Keterangan
R	0,767	Hubungan kuat antara variabel
R Square	0,588	58,8% variasi kinerja dijelaskan oleh model
Adjusted R Square	0,576	Disesuaikan dengan jumlah variabel bebas
Std. Error of Estimate	2,77084	Galat prediksi dari model

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa lingkungan kerja maupun budaya kerja sama-sama memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukowono. Secara parsial, variabel lingkungan kerja terbukti memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t sebesar 3,007 dan signifikansi 0,004. Dengan kata lain, peningkatan kualitas lingkungan kerja, baik dari segi fisik maupun aspek sosial, akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman,

bersih, serta didukung dengan komunikasi dan hubungan interpersonal yang baik dapat meningkatkan motivasi serta produktivitas kerja. Temuan ini mendukung penelitian sebelumnya oleh Araujo (2021) dan Yusuf & Tilova (2025) yang menekankan bahwa lingkungan kerja fisik maupun sosial menjadi faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai,

khususnya pada organisasi pelayanan publik.

Selain itu, budaya kerja juga terbukti menandakan adanya pengaruh

signifikan terhadap kinerja karyawan, berdasarkan $t = 4,111$ dan signifikansi 0,000. Artinya, budaya kerja yang mencerminkan nilai kedisiplinan, loyalitas, komunikasi yang efektif, serta kerja sama tim mampu meningkatkan kualitas dan kewajiban karyawan dalam bekerja. Hasil ini selaras dengan penelitian Moron et al. (2023) yang memberikan pernyataan bahwa budaya kerja yang kuat berbasis disiplin dan rasa percaya dapat mendorong kualitas layanan dan produktivitas karyawan secara signifikan. Dengan demikian, dapat ditegaskan bahwa budaya organisasi yang sehat merupakan salah satu kunci dalam menciptakan kinerja optimal di sektor kesehatan.

Uji simultan (uji F) juga diperkuat dengan temuan nilai F sebesar 49,290 dan signifikansi 0,000, secara simultan lingkungan kerja dan budaya kerja terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Adjusted R^2 sebesar 0,576 mengungkapkan bahwa 57,6% variasi kinerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel tersebut, sedangkan 42,4% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini, seperti motivasi, kepemimpinan, kompensasi, maupun beban kerja. Hal ini menunjukkan

bahwa meskipun lingkungan kerja dan budaya kerja berperan besar, faktor-faktor lain tetap perlu dipertimbangkan dalam upaya peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen Puskesmas. Peningkatan kinerja pegawai tidak cukup hanya dengan memperbaiki aspek teknis pekerjaan, melainkan juga memerlukan perhatian terhadap kondisi lingkungan kerja serta penguatan budaya kerja. Strategi seperti mengoptimalkan fasilitas dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kenyamanan, memperkuat komunikasi antarpegawai, serta menanamkan nilai-nilai kedisiplinan dan kerja sama, diyakini mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas pelayanan kesehatan.

KESIMPULAN

Studi ini mengevaluasi dampak lingkungan kerja dan budaya kerja terhadap kinerja karyawan di UPTD Puskesmas Sukowono. Temuan mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang kondusif dan budaya kerja yang menekankan disiplin serta kebersamaan sama-sama memberikan pengaruh positif yang signifikan terhadap kinerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, M. A. Y., Safitri, M. M., & Rapih, R. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan. *Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai UPT Puskesmas Tanjung Batu Kecamatan Pulau Derawan Jurnal Ekonomika: Manajemen, Akuntansi, Dan Perbankan Syari'ah*, 13(1), 186–204.
- Ayunda, C. O. (2024). *Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Puskesmas Kedamean*. Universitas Wijaya Putra.
- Hidayati, T., Sari, R., Sayidina, N. A., Silariani, F., Hafifah, I. K., & Sabri, I. S. (2024). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan: Systematic Literature Review. *JEMB (Jurnal Ekonomi Dan Bisnis)*, 1(1), 9–25. <https://doi.org/10.36778/jesya.v1i1.7>
- Insan, P. D., & Yuniawan, A. (2016). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Partisipatif, Lingkungan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Bagian Keperawatan Rsud Tugurejo Semarang). *Diponegoro Journal of Management*, 40–52.
- Kurniasari, K., Kirana, K. C., & Subiyanto, D. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Koordinasi, dan Budaya Kerja terhadap Efektivitas Kerja Pegawai di Era Pandemi. *Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah*, 4(2), 641–654.
- Mardiasih, U., Chasanah, U., & Yusli, M. (2022). Analisis Pengaruh Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Kebumen. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Bisnis Indonesia*, 2(1), 289–306.
- Moron, L. M., Herdi, H., & Rangga, Y. D. P. (2023). Pengaruh budaya kerja terhadap kinerja karyawan Koperasi Simpan Pinjam Ikamala. *Jurnal Kompetitif*, 12(1), 1–14.
- Naimah, N. N., & Nurhidayati, A. (2023). Pengaruh motivasi, budaya organisasi, disiplin dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Kecamatan Sulang Kabupaten Rembang. *JlIP-Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan*, 6(5), 3427–3432.
- Pertiwi, M. C. (2021). *Pengaruh Budaya*

- Organisasi dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai (Study Kasus pada UPTD Puskesmas Cukir).* STIE PGRI Dewantara Jombang.
- Saleha, S. (2020). *Pengaruh lingkungan kerja, etos kerja dan budaya kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Propinsi Sulawesi Tengah.* Tadulako University.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational culture and leadership* (Vol. 2). John Wiley & Sons.
- Sinambela, E. A., & Lestari, U. P. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja, dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Pendidikan Dan Kewirausahaan*, 10(1), 178–190.
- Wahyudi, A., Azizah, N., Zahra, N. S. al, Erlina, N., & Halomoan, A. (2025). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan: Studi pada Perusahaan. *Jurnal Akademik Ekonomi Dan Manajemen*, 2(1), 46. <https://doi.org/10.26751/ijf.v2i1.418>
- Wardiah, M. L. (2016). Teori Perilaku dan budaya organisasi. *Bandung: Pustaka Setia.*
- Yusuf, S., & Tilova, N. (2025). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Transformasional dan Lingkungan Kerja Fisik terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada Mako Cake and Bakery Depok. *Journal of Research and Publication Innovation*, 3(1), 1215–1225.
- Ziddan, M. (2024). *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kepemimpinan Transformasional, Disiplin Kerja dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas di Kecamatan Adiwerna.* Universitas Peradaban.