

## PENGARUH KEPUASAN KERJA, BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PUSKESMAS WAKAOKILI DESA KAONGKEONGKEA KECAMATAN PASARWAJO

Ahmad Daholu<sup>\*1</sup>, Suriadi<sup>2</sup>, Nur Zamlan<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Muhammadiyah Buton, Kota Baubau, Indonesia

\*Corresponding Author: [ahmaddaholu25@gmail.com](mailto:ahmaddaholu25@gmail.com)

<p><b>Info Article</b></p> <p>Received : 01 Oktober 2024</p> <p>Revised : 02 November 2024</p> <p>Accepted : 01 Desember 2024</p> <p>Publication : 30 Desember 2024</p> <p><b>Keywords:</b> Job Satisfaction, Work Culture, Work Environment, Employee Performance</p> <p><b>Kata Kunci:</b> Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, Lingkungan Kerja, Kinerja Pegawai</p> <p><b>Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License</b></p> 	<p><b>Abstract.</b> <i>This study aims to determine the effect of job satisfaction, work culture, and work environment on employee performance at Wakaokili Public Health Center, Kaongkeongkea Village, Pasarwajo District. The research method used is multiple linear regression analysis. The population of this study consists of all employees of Wakaokili Public Health Center, totaling 35 people. A saturated sampling technique was applied, in which all members of the population were used as research samples. Data were collected through observation, interviews, questionnaires, and documentation. The results show that partially, job satisfaction has a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.733 &amp; a significance level of 0.010. Work culture also has a significant effect on employee performance, with a t-value of 3.548 and a significance level of 0.001. In addition, the work environment has a significant effect on employee performance, with a t-value of 2.844 and a significance level of 0.008. Simultaneously, job satisfaction, work culture, and work environment have a significant effect on employee performance, as indicated by an F-value of 15.318 and a significance level of 0.000.</i></p> <p><b>Abstrak:</b> Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Puskesmas Wakaokili, Desa Kaongkeongkea, Kecamatan Pasarwajo. Metode penelitian yang digunakan adalah analisis regresi linear berganda. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Puskesmas Wakaokili yang berjumlah 35 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel penelitian. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, kuesioner, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 2,733 dan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Budaya kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 3,548 dan tingkat signifikansi sebesar 0,001. Selain itu, lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t-hitung sebesar 2,844 dan tingkat signifikansi sebesar 0,008. Secara simultan, kepuasan kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, yang ditunjukkan oleh nilai F-hitung sebesar 15,318 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000.</p>
--	--

## INTRODUCTION

Puskesmas Desa Kaongkeongkea, Kecamatan Pasarwajo, merupakan salah satu lembaga pemerintah yang menjalankan operasionalnya berdasarkan peraturan perundang-undangan yang ditetapkan oleh pemerintah pusat maupun daerah. Sebagai institusi pelayanan publik, Puskesmas memiliki tanggung jawab yang besar dalam menyediakan layanan kesehatan yang efektif dan efisien bagi masyarakat. Keberhasilan layanan publik di Puskesmas sangat bergantung pada berbagai faktor, salah satunya adalah kinerja pegawai. Kinerja pegawai di Puskesmas bukan hanya mencerminkan kemampuan individu, tetapi juga mencerminkan efektivitas sistem manajemen, budaya kerja, dan kondisi lingkungan kerja yang ada di institusi tersebut.

Hasil observasi awal menunjukkan adanya sejumlah permasalahan yang berkaitan dengan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor kunci yang memengaruhi motivasi, produktivitas, dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam konteks Puskesmas Desa Kaongkeongkea, beberapa pegawai mengaku merasa tidak puas dengan pengawasan yang diberikan oleh atasan. Mereka menilai bahwa atasan terlalu kaku dan ketat dalam pengawasan, sehingga menimbulkan tekanan psikologis yang dapat mengurangi kenyamanan bekerja. Selain itu, paket tunjangan yang diberikan pemerintah dinilai belum sepenuhnya memenuhi harapan pegawai, baik dari segi nominal maupun prosedur pencairannya. Pembagian tugas yang terkadang tidak merata juga menjadi masalah, di mana beberapa pegawai merasa beban kerja mereka lebih berat dibandingkan dengan rekan sejawatnya, sementara sebagian lainnya merasa pekerjaannya terlalu ringan. Hal ini memunculkan ketidakadilan persepsi yang dapat menurunkan motivasi dan kinerja individu. Lebih jauh lagi, kesempatan untuk naik jabatan atau promosi karier di Puskesmas ini masih terbatas, sehingga pegawai merasa minim peluang pengembangan diri dan pertumbuhan profesional. Semua faktor tersebut secara langsung maupun tidak langsung dapat berdampak negatif terhadap kinerja pegawai, sehingga menimbulkan tantangan bagi manajemen Puskesmas dalam mencapai tujuan organisasi.

Fenomena lain yang menarik untuk dicermati adalah budaya kerja di Puskesmas Desa Kaongkeongkea. Budaya kerja merupakan nilai, norma, dan perilaku yang diterima serta dijalankan oleh pegawai dalam lingkungan kerja sehari-hari. Observasi awal menunjukkan bahwa beberapa perilaku tidak disiplin di tempat kerja belum ditanggapi secara serius, sehingga hal ini memicu munculnya kebiasaan yang kurang produktif. Misalnya, beberapa pegawai datang terlambat, menunda-nunda pekerjaan, atau pulang

lebih awal sebelum jam kerja selesai. Kebiasaan ini lama-kelamaan membentuk budaya internal yang kurang mendukung profesionalisme. Tidak hanya itu, munculnya budaya perusahaan eksternal yang memprioritaskan kepentingan pribadi saat bekerja juga dapat mengganggu fokus dan kualitas pelayanan. Perilaku yang menekankan kepentingan individu di atas kepentingan organisasi jelas akan merugikan efektivitas layanan publik, terutama dalam konteks Puskesmas yang berperan sebagai lembaga kesehatan masyarakat. Budaya kerja yang kurang disiplin dan kurang mendukung nilai profesionalisme dapat menurunkan motivasi kerja, memperlambat proses layanan, dan menurunkan tingkat kepuasan masyarakat terhadap pelayanan Puskesmas.

Selain faktor kepuasan kerja dan budaya kerja, lingkungan kerja juga memegang peranan penting dalam memengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang nyaman, aman, dan memadai akan mendorong produktivitas dan konsentrasi pegawai. Namun, di Puskesmas Desa Kaongkeongkea, terdapat sejumlah kendala terkait fasilitas fisik yang tersedia. Beberapa ruang kantor tidak dilengkapi dengan pendingin udara (AC), sehingga menimbulkan rasa tidak nyaman saat bekerja, terutama pada musim panas atau saat kegiatan pelayanan ramai. Fasilitas laboratorium yang belum rampung juga menjadi kendala, karena keterbatasan alat dan sarana memengaruhi kualitas layanan dan menghambat pelaksanaan prosedur medis yang optimal. Kondisi lingkungan kerja yang kurang mendukung ini berdampak langsung pada kinerja pegawai, mengingat kenyamanan fisik, ketersediaan fasilitas, dan kelancaran operasional sangat berperan dalam mendukung efisiensi kerja.

Selain aspek fisik, perilaku pegawai dalam menghadapi tuntutan pekerjaan juga memengaruhi kinerja keseluruhan. Pegawai yang sering menunda pekerjaan, datang terlambat, dan pulang lebih awal menunjukkan kinerja yang kurang optimal. Hal ini tidak hanya berdampak pada kualitas layanan, tetapi juga menimbulkan persepsi negatif dari masyarakat yang dilayani. Beberapa warga mengungkapkan bahwa pegawai Puskesmas tidak selalu dapat diandalkan, kurang tepat waktu, dan tidak responsif dalam menangani kebutuhan pasien. Persepsi masyarakat ini penting untuk diperhatikan, karena efektivitas Puskesmas sangat bergantung pada kepercayaan dan kepuasan masyarakat terhadap layanan yang diberikan. Dengan kata lain, kinerja pegawai yang rendah akan berdampak pada citra institusi, kepercayaan masyarakat, dan kualitas pelayanan kesehatan yang diterima oleh masyarakat.

Menimbang berbagai permasalahan yang muncul, baik terkait kepuasan kerja, budaya kerja, maupun lingkungan kerja, penelitian ini menjadi relevan untuk dilakukan.

Analisis terhadap pengaruh ketiga faktor tersebut terhadap kinerja pegawai Puskesmas Desa Kaongkeongkea akan memberikan informasi yang berharga bagi manajemen Puskesmas dalam mengambil keputusan strategis. Informasi ini dapat digunakan untuk merancang intervensi, program pengembangan SDM, dan perbaikan lingkungan kerja sehingga kinerja pegawai meningkat dan pelayanan publik dapat berjalan secara efektif dan efisien.

Berdasarkan uraian tersebut, penulis tertarik untuk melakukan studi dengan judul: “Pengaruh Kepuasan Kerja, Budaya Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Wakaokili Desa Kaongkeongkea Kecamatan Pasarwajo”. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi akademik sekaligus praktis bagi pengelolaan sumber daya manusia di Puskesmas, meningkatkan kualitas layanan, dan memberikan rekomendasi untuk perbaikan kebijakan internal di institusi kesehatan publik tersebut.

## **METHOD**

Penelitian ini bersifat deskriptif kuantitatif, yang menekankan pada pengukuran variabel-variabel penelitian secara sistematis. Pendekatan deskriptif kuantitatif dipilih karena fokus utama penelitian ini adalah pada pengumpulan data numerik untuk mendeskripsikan fenomena yang terjadi di lapangan. Metode ini memungkinkan peneliti untuk melihat hubungan antarvariabel dan menguji teori atau hipotesis yang telah dirumuskan sebelumnya. Dalam penelitian ini, semua variabel yang menjadi fokus penelitian akan diukur secara kuantitatif. Variabel tersebut meliputi budaya kerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan lingkungan kerja. Pengukuran variabel dilakukan secara objektif untuk mendapatkan data yang dapat dianalisis secara statistik. Hal ini bertujuan agar hasil penelitian memiliki tingkat validitas dan reliabilitas yang tinggi.

Instrumen utama yang digunakan untuk mengumpulkan data adalah kuesioner. Kuesioner disusun berdasarkan indikator-indikator yang relevan dengan setiap variabel. Untuk variabel budaya kerja, kuesioner mengukur aspek nilai, norma, dan perilaku yang berlaku di tempat kerja. Sedangkan untuk kepuasan kerja, kuesioner menilai persepsi pegawai terhadap kompensasi, pengawasan, kesempatan promosi, dan lingkungan kerja yang mereka rasakan. Kinerja pegawai diukur berdasarkan efektivitas, efisiensi, dan produktivitas kerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sementara itu, variabel lingkungan kerja dianalisis melalui kondisi fisik kantor, ketersediaan fasilitas, dan kenyamanan ruang kerja. Semua data yang terkumpul kemudian dianalisis secara kuantitatif menggunakan metode statistik.

## RESULTS AND DISCUSSION

### Results

#### Uji Validitas dan Reliabilitas

Pada uji validitas Dimana variable kepuasan kerja (x1) yang terdiri dari 8 item pernyataan, dianggap valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 0,05 atau jika koefisien korelasi yang diperoleh melebihi angka 0,333., variable budaya kerja (x2) yang terdiri dari 8 item pernyataan, dianggap valid apabila nilai r-hitung lebih besar dari r-tabel pada taraf signifikansi 0,05 atau jika koefisien korelasi yang diperoleh melebihi angka 0,333 dan begitu pula dengan variable lingkungan kerja (x3) , Besarta variable kinerja pegawai (Y) semua memiliki nilai sifnifikansi dengan taraf 0,05 melebihi r table sebesar 0.333. dan selanjutnya pada uji reliabilitas variabel X1 (kepuasan kerja) memiliki nilai apha sebesar 0,633, budaya kerja (X2) sebesar 0,762, lingkungan kerja (X3) sebesar 0,739, dan kinerja pegawai (Y) seperti yang ditampilkan pada tabel sebelumnya. karena nilai tersebut lebih besar dari 0,60, maka variabel ini dianggap reliable

#### Uji Asumsi Klasik

Uji normalitas Kolmogorov-Smirnov digunakan dalam penelitian ini, dengan nilai kurang dari atau sama dengan 0,05. Di sisi lain, residual terdistribusi secara teratur jika nilai signifikansi lebih tinggi dari 0,05. Berikut adalah hasil uji normalitas:

**Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Pebelitian**

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		35
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	1,42328333
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,067
	Negative	-,118
Test Statistic		,118
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 <sup>c,d</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

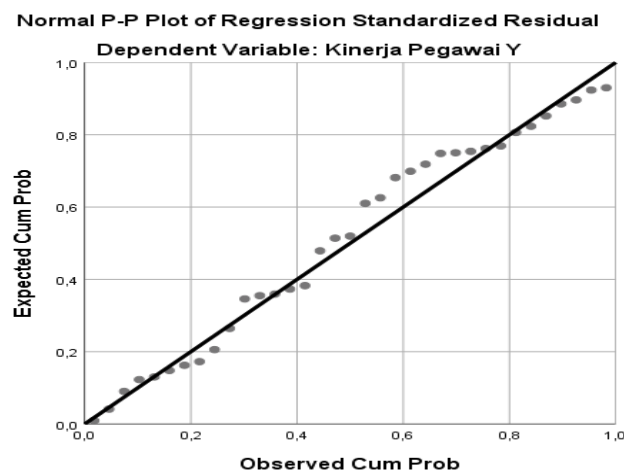
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel 4.14 di atas, nilai signifikansi asimtotik (2-tailed) sebesar 0,200 ditemukan dalam uji Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kepuasan kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Data dalam penelitian ini tidak menyimpang secara substansial dari distribusi normal, sebagaimana ditunjukkan oleh fakta bahwa nilai ini berada di atas tingkat signifikansi 0,05. Akibatnya, kedua variabel memenuhi asumsi normalitas, yang memungkinkan akurasi dan validitas analisis statistik yang digunakan dalam penelitian ini, terutama yang membutuhkan distribusi normal. Selain itu, seperti yang diilustrasikan pada gambar terlampir, plot p-p dari regresi residual terstandarisasi dapat digunakan untuk memastikan apakah suatu variabel penelitian berdistribusi normal atau tidak:

**Gambar 1. Hasil uji normalitas**



Sumber: data diolah tahun 2025

Titik-titik data tersebar di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arahnya, seperti yang diilustrasikan pada grafik. Pola ini menunjukkan bahwa model regresi dapat diterapkan dengan benar karena asumsi kenormalan telah terpenuhi.

### Uji Hipotesis

**Tabel 2. Hasil Uji Parsial (t)**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,630	5,573		-,113	,911
	Kepuasan Kerja X1	,308	,113	,317	2,733	,010
	Budaya Kerja X2	,389	,110	,439	3,548	,001
	Lingkungan Kerja X3	,324	,114	,357	2,844	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah tahun 2025

- a. Seperti yang terlihat pada tabel 4.16, variabel kepuasan kerja (X1) memiliki t-hitung sebesar 2,733 dan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Dengan demikian, Ho ditolak (Ha diterima) dengan t-hitung  $2,733 > 1,692$  dan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa variabel kepuasan kerja mempengaruhi variabel kinerja pegawai (Y).
- b. Pada tabel 4.16 variabel budaya kerja (X2) mempunyai t-hitung sebesar 3,548 dan tingkat signifikansi 0,001 angka pasti tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan t - hitung  $3,548 > 1,692$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).
- c. Pada tabel 4.16 variabel lingkungan kerja (X3) mempunyai t-hitung sebesar 2,844 dan tingkat signifikansi 0,008 angka pasti tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$  dan t - hitung  $2,844 > 1,692$ , maka Ho ditolak dan Ha diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y)

### Regresi Liner Berganda

**Tabel 3. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	-,630	5,573		-,113	,911
	Kepuasan Kerja X1	,308	,113	,317	2,733	,010
	Budaya Kerja X2	,389	,110	,439	3,548	,001
	Lingkungan Kerja X3	,324	,114	,357	2,844	,008

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah tahun 2025

Berdasarkan tabel diatas, persamaan regresi yang muncul pada uji regresi ini adalah

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

$$Y = -0,630 + 0,308X_1 + 0,389X_2 + 0,324X_3$$

1. Konstanta (a) mempunyai nilai sebesar -0,630 yang berarti apabila variabel kepuasan kerja, budaya kerja dan lingkungan kerja bernilai konstan maka variabel terikat kinerja pegawai juga bernilai konstan sebesar -0,630
2. Nilai koefisien kepuasan kerja (X1) berkisar 0,308. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien dari determinasi variabel kepuasan kerja (X1) pengaruh positif (searah)

terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin meningkat nilai kepuasan kerja maka nilai kinerja pegawai semakin meningkat.

3. Nilai koefisien budaya kerja (X2) berkisar 0,389. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien dari determinasi variabel budaya kerja (X2) pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin meningkat nilai budaya kerja maka nilai kinerja pegawai semakin meningkat.
4. Koefisien lingkungan kerja (X3), sekitar 0.324 Hal ini menunjukkan bahwa koefisien dari determinasi variabel lingkungan kerja (X3) pengaruh positif (searah) terhadap kinerja pegawai (Y). Semakin tinggi nilai lingkungan kerja maka nilai kinerja pegawai juga akan semakin meningkat.

### Uji Koefisien Determinasi

**Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,773 <sup>a</sup>	,597	,558	1,49056

a. Predictors: (Constant), Lingkungan Kerja X3, Kepuasan Kerja X1, Budaya Kerja X2

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai Y

Tabel 4.19 menunjukkan bahwa nilai R Square sebesar 0,597 atau 59,7%. Artinya, variabel kepuasan kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja dapat dipengaruhi oleh variabel kinerja pegawai sebesar 59,7%. Sementara itu, sisanya sebesar 40,3% dipengaruhi oleh faktor lain di luar variabel yang diteliti dalam penelitian ini

### CONCLUSION

Dalam sebuah penelitian yang dilakukan di Puskesmas Wakaokili, Desa Kaongkeongkea, Kecamatan Pasarwajo, 35 responden meneliti pengaruh kepuasan kerja, budaya kerja, dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan. Setelah dianalisis, maka disimpulkan sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja (X1) memiliki t-hitung sebesar 2,733 dan tingkat signifikansi sebesar 0,010. Dengan demikian, Ho ditolak (Ha diterima) dengan t-hitung  $2,733 > 1,692$  dan tingkat signifikansi  $0,010 < 0,05$ . Selain itu Kepuasan kerja memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wakaokili Desa Kaongkeongkea.
2. Budaya kerja ( X2 ) mempunyai t-hitung sebesar 3,548 dan tingkat signifikansi 0,001 angka pasti tingkat signifikansi  $0,001 < 0,05$  dan t - hitung  $3,548 > 1,692$  , maka Ho

- ditolak dan  $H_0$  diterima . Selain itu Budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wakaokili Desa Kaongkeongkea.
3. Lingkungan kerja ( X3) mempunyai t-hitung sebesar 2,844 dan tingkat signifikansi 0,008 angka pasti tingkat signifikansi  $0,008 < 0,05$  dan t - hitung  $2,844 > 1,692$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Selain itu Lingkungan kerja memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja pegawai Selain itu Budaya kerja memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wakaokili Desa Kaongkeongkea.
  4. Nilai F- hitung untuk analisis simultan untuk model di atas adalah 15,318, dengan tingkat signifikansi 0,000. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja (X1), budaya kerja (X2) dan lingkungan kerja (X3) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Y), dengan nilai F-hitung sebesar  $15,318 > 3,28$  dan tingkat signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Variabel Kepuasan Kerja, Budaya Kerja dan Lingkungan Kerja memiliki pengaruh sebesar 59,7% terhadap kinerja pegawai Puskesmas Wakaokili Desa Kaongkeongkea. Sisanya 40,3% dipengaruhi oleh variabel lain diluar yang diteliti dalam penelitian ini.

## REFERENCES

- Afandi. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (TEORI, KONSEP DAN INDIKATOR). Nusa Media.
- Afandi, P. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA: TEORI, KONSEP DAN INDIKATOR. Zanafa Publishing.
- Ansory, A. F., & Indrasari, M. (2018). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Indonesia Pustaka.
- Arikunto, S. (2019). PROSEDUR PENELITIAN: SUATU PENDEKATAN PRAKTIK. Rineka Cipta.
- Ghozali, I. (2016). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2016). STRUCTURAL EQUATION MODELING METODE ALTERNATIF DENGAN PARTIAL LEAST SQUARE (PLS). Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2017). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM SPSS. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). APLIKASI ANALISIS MULTIVARIATE DENGAN PROGRAM IBM SPSS 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hamali, A. Y. (2016). PEMAHAMAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Center for Academic Publishing Service.
- Handoko, T. H. (2020). MANAJEMEN PERSONALIA DAN SUMBER DAYA MANUSIA. BPFE.
- Hasibuan, I. D., Errisya, M. K., Khofipah, S., Rezqiqa, M., & Ritonga, E. R. (2024). ANALISIS MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS DI PUSKESMAS MEDAN SUNGGAL. *Journal Universitas Pahlawan*, 5, 176–185.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bumi Aksara.
- Indayani, I. I. P., & Resdiana, E. (2024). PENGARUH BUDAYA KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI PUSKESMAS GILIGENTING. *Ekonomi dan Bisnis*, 1(1), 61–69.
- Kadarisman, M. (2018). MANAJEMEN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA. Rajawali Pers.
- Mahardika, C., & Hadi, M. A. (2018). PENGARUH KETERLIBATAN KARYAWAN, LINGKUNGAN KERJA DAN BUDAYA PERUSAHAAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Equilibira*, 5(1), 51–63.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA PERUSAHAAN. Remaja Rosdakarya.
- Mulainudin, R., & Irawan, I. (2023). PENGARUH KEPUASAN KERJA DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Inovasi dan Tren*, 1(2), 79–84.
- Mutiara, V. (2021). PENGARUH BEBAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *ECOUNTBIS: Economics, Accounting and Business Journal*, 1(1), 250–260.
- Nabawi, R. (2019). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA, KEPUASAN KERJA, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183. <https://doi.org/10.61132/manuhara.v2i1.426>
- Nurhadijah, N. (2017). STUDI TENTANG BUDAYA KERJA PEGAWAI SMK NEGERI 1 PENAJAM PASER UTARA. *eJournal Ilmu Administrasi Negara*, 5(1), 5476–5489.
- Pawirosumarto, S., Sarjana, P. K., & Gunawan, R. (2017). THE EFFECT OF WORK ENVIRONMENT, LEADERSHIP STYLE, AND ORGANIZATIONAL CULTURE TOWARD JOB SATISFACTION AND EMPLOYEE

- PERFORMANCE. *International Journal of Law and Management*, 59(6), 1337–1358. <https://doi.org/10.1108/IJLMA-10-2016-0085>
- Ramlah, S., Sudiro, A., & Juwita, H. A. J. (2021). THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND JOB STRESS ON TURNOVER INTENTION. *International Journal of Research in Business and Social Science*, 10(4), 117–127. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i4.1206>
- Sedarmayanti. (2017). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Refika Aditama.
- Sentosa, I. M. H., & Riana, I. G. (2018). PENGARUH KEPUASAN KERJA NON FISIK TERHADAP MOTIVASI INTRINSIK DAN KEPUASAN KERJA. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 7(8), 4417–4446.
- Sinambela, L. P. (2016). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Bumi Aksara.
- Sirait, E. D. (2016). PENGARUH MINAT BELAJAR TERHADAP PRESTASI BELAJAR MATEMATIKA. *Formatif: Jurnal Ilmiah Pendidikan MIPA*, 6(1), 35–43. <https://doi.org/10.30998/formatif.v6i1.750>
- Sugiyono. (2016). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Sugiyono. (2020). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Suparyadi. (2015). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. Andi.
- Sekaran, U., & Bougie, R. (2016). RESEARCH METHODS FOR BUSINESS: A SKILL-BUILDING APPROACH (7th ed.). Wiley.