

Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo

Arifin¹, Hermanto^{2*}, Tatik Amani³

Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Panca Marga

Email : hermanto@upm.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan terhadap UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo dengan tujuan untuk mengetahui adanya pengaruh motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan. Jenis penelitian yang digunakan adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo berjumlah 42 orang. Pengambilan sampel menggunakan teknik sampling jenuh. Sampel dalam penelitian seluruh karyawan UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo berjumlah 42 orang. Sumber data yang digunakan data primer dan data sekunder. Data dikumpulkan melalui kuesioner dan diselesaikan melalui metode analisis data berupa uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis (uji parsial) dan uji dominan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan dan budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kata Kunci : Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kinerja Karyawan

ABSTRACT

This research was conducted at the UPT Puskesmas Klenang Kidul Probolinggo Regency with the aim of determining the influence of work motivation, work environment and organizational culture on employee performance. The type of research used is quantitative. The population in the study was all 42 employees of the UPT Puskesmas Klenang Kidul, Probolinggo Regency. Sampling used a saturated sampling technique. The sample in the research was 42 employees of the UPT Puskesmas Klenang Kidul, Probolinggo Regency. The data sources used are primary data and secondary data. Data was collected through questionnaires and completed through data analysis methods in the form of validity tests, reliability tests, classical assumption tests, multiple linear regression analysis, coefficient of determination (R^2) as well as hypothesis tests (partial tests) and dominant tests. The research results show that work motivation is not significant to employee performance, the work environment is not significant to employee performance and organizational culture is significant to employee performance.

Keywords: Work Motivation, Work Environment, Organizational Culture, Employee Performance





1. PENDAHULUAN

Latar Belakang

Saat ini reformasi pemerintahan di Indonesia, manusia dituntut untuk dapat mempunyai keterampilan yang berkualitas untuk memenuhi taraf hidup yang lebih baik. Oleh karena itu sumber daya manusia apabila dapat digunakan secara efektif dan efisien akan bermanfaat untuk menunjang pertumbuhan ekonomi yang berkelanjutan. Persoalan sekarang, yang ada adalah bagaimana menciptakan sumber daya manusia yang dapat menghasilkan produktivitas secara optimal, sehingga tujuan organisasi tercapai. Kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo dinilai menggunakan 2 indikator yaitu SKP (Sasaran Kerja Pegawai) dan PKP (Penilaian Kinerja Puskesmas). SKP dievaluasi setiap tahun sedangkan PKP dievaluasi setiap semester atau enam bulan. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan diantaranya adalah motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi.

Menurut (Afandi, 2018) Motivasi adalah keinginan yang timbul dari dalam diri seseorang atau individu karena terinspirasi, tersemangati, dan terdorong untuk melakukan aktivitas dengan keikhlasan, senang hati dan sungguh-sungguh sehingga hasil dari aktivitas yang dia lakukan mendapat hasil yang baik dan berkualitas. Motivasi kinerja dipicu oleh pimpinan dengan target bulanan masing-masing program dan reward point jasa medis yang diterimakan setiap bulan serta penilaian SKP bagi karyawan yang ASN. Motivasi perlu dibangun dari berbagai sisi, baik dari pimpinan maupun dari diri sendiri/pelaksana kegiatan.

Pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo budaya kerja di segi kedisiplinan pencatatan, pelaporan belum sepenuhnya optimal. Kedisiplinan pencatatan dan pelaporan sangat menentukan juga ketercapaian indikator kinerja Puskesmas. Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Pada penelitian yang saya lakukan yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Rumusan Masalah

Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo? Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo? Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo?



2. TELAAH PUSTAKA

Motivasi Kerja

Menurut (Sedarmayanti, 2017) Motivasi, merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi ke arah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Menurut (Amani et al. 2023) Motivasi adalah bentuk perubahan pada individu dikarenakan gejala jiwa, perasaan serta emosi sehingga terdorong untuk melakukan tindakan dalam pencapaian tujuan organisasi. Menurut (Sedarmayanti, 2017) indikator motivasi kerja adalah : 1) Physiological needs (kebutuhan fisiologis), 2) Safety and security needs (kebutuhan keamanan dan rasa aman), 3) Social (belongingness) needs (kebutuhan sosial), 4) Esteem needs (kebutuhan harga diri), 5) Self actualization needs (kebutuhan aktualisasi diri).

Lingkungan Kerja

Menurut (Afandi, 2018) Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal, dimana dalam lingkungan kerja tersebut terdapat fasilitas kerja yang mendukung karyawan dalam penyelesaian tugas yang dibebankan kepada karyawan guna meningkatkan kerja karyawan dalam suatu perusahaan. Menurut (Afandi, 2018) indikator lingkungan kerja adalah : 1) Dimensi pencahayaan dengan indikator lampu penerangan tempat kerja dan jendela tempat kerja. 2) Dimensi warna dengan indikator tata warna dan dekorasi. 3) Dimensi suara dengan indikator bunyi musik, bunyi mesin pabrik dan bengkel. 4) Dimensi udara dengan indikator suhu udara dan kelembaban udara.

Budaya Organisasi

Menurut (Afandi, 2018) Budaya organisasi adalah hasil yang dianggap baik dan sah (*valid*) diajarkan kepada anggota-anggota baru sebagai cara yang benar untuk menyamakan persepsi, pemikiran dan perasaan terhadap masalah-masalah yang dihadapi. Menurut (Afandi, 2018) indikator budaya organisasi adalah : 1) Pelaksanaan norma, 2) Pelaksanaan nilai-nilai, 3) Kepercayaan dan filsafah, 4) Pelaksanaan kode etik, 5) Pelaksanaan seremoni, 6) Sejarah organisasi.

Kinerja Karyawan

Menurut (Afandi, 2018) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut (Amani et al. 2023) Kinerja yaitu hasil yang dicapai karyawan secara individu ataupun kelompok dalam organisasi sesuai kewajiban dalam mencapai tujuan, tidak melanggar hukum yang berlaku serta sesuai etika dan moral. Menurut (Afandi, 2018) dimensi dan indikator kinerja adalah: 1)



Dimensi hasil kerja dengan indikator kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas. 2) Perilaku kerja dengan indikator disiplin kerja, inisiatif, ketelitian. 3) Sifat pribadi dengan indikator kepemimpinan, kejujuran, kreatifitas.

Penelitian Terdahulu

Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Dwi Dinar Ibrahim (Jurnal 2016) Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, lingkungan kerja, dan motivasi kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Habiba Miftahul Ilmi, Hermanto, Dyah Ayu Perwitasari (Jurnal 2023) Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan penelitian sebelumnya oleh Tatik Amani, Joni Hendra, Kholili Arsat Sukaji, Nurul Izzah (Jurnal 2023) Berdasarkan penelitian dari hasil yang terdapat dalam uji hipotesis yaitu variable bebas dalam penelitian ini dipengaruhi secara parsial dan simultan terhadap kinerja manajerial yang terdapat di Inspektorat Kabupaten Probolinggo

Hipotesis

H1: Ada pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo.

H2: Ada pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo.

H3: Ada pengaruh antara budaya organisasi terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Metode kuantitatif karena data yang ada dalam penelitian ini berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik deskriptif atau inferensial sehingga dapat disimpulkan hipotesis yang dirumuskan terbukti atau tidak. Statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi (Sugiyono 2016:147). Populasi yang digunakan adalah seluruh karyawan UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo berjumlah 42 orang. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik sampling jenuh yaitu dimana semua populasi dijadikan sampel. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, kuesioner dan dokumentasi. Pengukuran variabel didalam penelitian ini menggunakan skala likert. Menurut (Sugiyono 2016:93) jawaban setiap item instrumen yang menggunakan skala *Likert* mempunyai gradasi dari sangat positif sampai sangat negatif, yang dapat berupa kata-kata. Sumber data yaitu (1) Data Primer (2) Data Sekunder.



Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik analisis regresi linier berganda, koefisien determinasi (R^2) serta uji hipotesis (uji parsial) (Rahmansyah et al., 2021, 2022).

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	X1	X2	X3	Y	Ketentuan	Keterangan
1	0.384	0.559	0.691	0.317	> 0.3044	Valid
2	0.467	0.651	0.582	0.546	> 0.3044	Valid
3	0.652	0.724	0.441	0.436	> 0.3044	Valid
4	0.577	0.841	0.599	0.635	> 0.3044	Valid
5	0.661	0.344	0.557	0.553	> 0.3044	Valid
6	0.571	0.519	0.365	0.621	> 0.3044	Valid
7		0.495	0.573	0.558	> 0.3044	Valid
8		0.628		0.518	> 0.3044	Valid
9		0.564		0.610	> 0.3044	Valid
10				0.486	> 0.3044	Valid

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 1 di atas uji validitas menggunakan teknik korelasi *Pearson Product Moment*. Menyatakan bahwa setiap item pada nilai r_{hitung} lebih besar daripada nilai r_{tabel} 0.3044. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item soal pada kuesioner (angket) tersebut valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Ketentuan	Keterangan
Kinerja Karyawan	0.889	> 0.6	Reliabel
Motivasi Kerja	0.791	> 0.6	Reliabel
Lingkungan Kerja	0.844	> 0.6	Reliabel
Budaya Organisasi	0.774	> 0.6	Reliabel

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 2 di atas teknik pengujian reliabilitas dengan menggunakan nilai koefisien reliabilitas alpha. Menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* setiap item > 0.6. Maka dapat disimpulkan bahwa keseluruhan item soal pada kuesioner (angket) tersebut dapat dikatakan reliabel.



Uji Multikolonieritas

Tabel 3. Hasil Uji Multikolonieritas

Variabel	Tolerance	Ketentuan	VIF	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0.567	> 0.1	1.763	< 10	Tidak Terjadi
Lingkungan Kerja	0.457	> 0.1	2.186	< 10	Tidak Terjadi
Budaya Organisasi	0.684	> 0.1	1.462	< 10	Tidak Terjadi

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 3 di atas uji multikolonieritas berdasarkan pada nilai tolerance value dan variance inflation factor (VIF). Diketahui bahwa nilai tolerance setiap variabel > 0.1 dan nilai VIF < 10, maka dapat disimpulkan bahwa pada data tersebut tidak terjadi multikolonieritas.

Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas

Variabel	Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0.593	> 0.05	Tidak Terjadi Masalah
Lingkungan Kerja	0.517	> 0.05	Tidak Terjadi Masalah
Budaya Organisasi	0.677	> 0.05	Tidak Terjadi Masalah

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 4 di atas uji heteroskedastisitas menggunakan pengujian *Spearman's rho* bisa diketahui dari nilai signifikansi atau Sig. (2-tailed) variabel motivasi kerja sebesar 0.593, variabel lingkungan kerja sebesar 0.517 dan variabel budaya organisasi sebesar 0.677 lebih besar dari 0.05. Maka dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas (independen) yang digunakan sudah terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Ketentuan	Keterangan
0.118	> 0.05	Berdistribusi Normal

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 5 di atas diketahui hasil uji normalitas pada *One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test* menunjukkan bahwa nilai signifikansi atau Monte Carlo Sig. (2-tailed) sebesar 0.118 > 0.05 maka dapat disimpulkan bahwa data tersebut berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

Variabel	Sig.	Ketentuan	Keterangan
Motivasi Kerja	0.045	< 0.05	Linier
Lingkungan Kerja	0.001	< 0.05	Linier
Budaya Organisasi	0.000	< 0.05	Linier

Sumber: Data diolah SPSS, 2024



Dari tabel 6 di atas diketahui hasil uji linearitas pada Anova Tabel menunjukkan bahwa masing-masing variabel bebas (independen) mempunyai nilai signifikansi Linearity lebih kecil dari 0.05. Dengan ini dapat diketahui bahwa pengaruh variabel motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja karyawan adalah linier atau uji linearitas sudah terpenuhi.

Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 7. Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Variabel	Unstandardized Coefficients B	Ketentuan
	13.101	
Motivasi Kerja	-0.063	Pengaruh Negatif
Lingkungan Kerja	0.133	Pengaruh Negatif
Budaya Organisasi	0.861	Pengaruh Positif

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

$$Y = 13.101 (\alpha) - 0.063 (X_1) + 0.133 (X_2) + 0.861 (X_3)$$

Tampak nilai konstanta sebesar 13.101 artinya jika tidak ada variabel motivasi kerja, lingkungan kerja, dan budaya organisasi (nilai X_1 , X_2 dan X_3) maka kinerja karyawan diperoleh nilai sebesar 13.101. Koefisien regresi b_1 (motivasi kerja) = -0.063 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan motivasi kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar -0.063 dengan variabel bebas lainnya berupa lingkungan kerja dan budaya organisasi dianggap konstan. Koefisien regresi b_2 (lingkungan kerja) = 0.133 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan lingkungan kerja akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0.133 dengan variabel bebas lainnya berupa motivasi kerja dan budaya organisasi dianggap konstan. Koefisien regresi b_3 (budaya organisasi) = 0.861 yang menyatakan jika ada penambahan satu-satuan budaya organisasi akan mempengaruhi tingkat kinerja sebesar 0.861 dengan variabel bebas lainnya berupa motivasi kerja dan lingkungan kerja dianggap konstan.

Analisis Koefisien Determinasi

Tabel 7. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Keterangan
1	.650 ^a	0.422	0.376	37.6% berpengaruh

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 7 di atas diketahui hasil analisis data menunjukkan bahwa nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada Adjusted R Square yakni sebesar 0.376 yang berarti bahwa 37.6% variabel dependen kinerja karyawan dipengaruhi oleh variabel independen motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan sisanya (100% - 37.6% = 62.4%) dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.



Uji Hipotesis

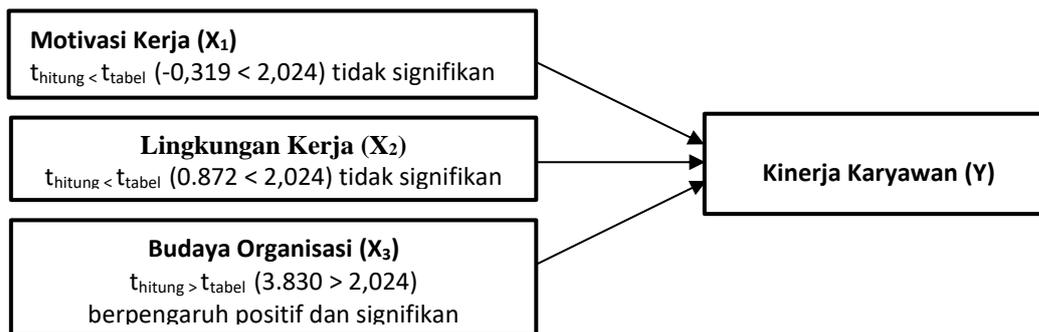
Tabel 8. Hasil Uji Parsial (Uji t)

Variabel	t_{hitung}	t_{tabel}	Sig.	Keterangan
Motivasi Kerja	-0.319	2.024	0.751	Tidak Signifikan
Lingkungan Kerja	0.872	2.024	0.389	Tidak Signifikan
Budaya Organisasi	3.830	2.024	0.000	Signifikan

Sumber: Data diolah SPSS, 2024

Dari tabel 8 diatas berdasarkan nilai statistik hasil analisis uji t menunjukkan Motivasi kerja diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($-0,319 < 2,024$) dengan nilai Sig. $0.751 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel motivasi kerja (X_1) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Lingkungan kerja diperoleh nilai $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($0.872 < 2,024$) dengan nilai Sig. $0.389 > 0.05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak. Artinya variabel lingkungan kerja (X_2) tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Budaya organisasi diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3.830 > 2,024$) dengan nilai Sig. $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel budaya organisasi (X_3) signifikan terhadap kinerja karyawan.

Pembahasan



Gambar 1. Hasil Kerangka Berfikir

Sumber : Data diolah SPSS, 2024

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo. Motivasi kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa hipotesa komparatif diantaranya kemandirian karyawan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sangat baik sehingga tanpa adanya motivasi kerja kinerja karyawan tetap stabil. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Oryz Setiawan, Woro Utari, C.Sri Hartati (2019) yang menyatakan motivasi kerja dan budaya organisasi masing-masing secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada puskesmas kapas kabupaten bojonegoro.



Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo. Lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan terdapat beberapa hipotesa komparatif diantaranya kemampuan karyawan dalam beradaptasi dengan kondisi lingkungan yang ada cukup baik, sehingga capaian kinerja tetap stabil tanpa dipengaruhi kondisi lingkungan yang ada. Hasil penelitian ini tidak sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Diana Khairani Sofyan (2013) yang menunjukkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Kantor BAPPEDA.

Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil uji hipotesis, budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo. Budaya organisasi yang kuat dapat mengikat orang-orang didalamnya membentuk strategi yang dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, apabila budaya organisasi lemah, maka karyawan akan bekerja secara individualistis yang dapat menyebabkan kinerja karyawan menurun sehingga tujuan kerja sulit untuk dicapai. Semakin baik budaya organisasi akan meningkatkan kinerja karyawan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Soedjono (2013) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

5. SIMPULAN DAN SARAN

Motivasi kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo. Lingkungan kerja tidak signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo. Budaya organisasi signifikan terhadap kinerja karyawan pada UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo. Disarankan dapat digunakan sebagai referensi dan wacana guna untuk menambah wawasan dan ilmu pengetahuan atau dasar bagi peneliti selanjutnya, untuk mengembangkan model penelitian dengan menambahkan variabel lain yang mempengaruhi kinerja karyawan, selain motivasi kerja, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Implikasi teori menurut soedjono (2013) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja sejalan dengan hasil penelitian ini dimana budaya organisasi UPT Puskesmas Klenang Kidul Kabupaten Probolinggo berpengaruh terhadap peningkatan capaian kinerja instansi.

DAFTAR PUSTAKA

- Adamy, Marbawi. 2016. *"Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Praktik Dan Penelitian."* Ljokseumawe: Unimal Press.
- Adha, Risky Nur, Nurul Qomariah, and Achmad Hasan Hafidzi. 2019. *"Pengaruh Motivasi*



- Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember.*” Jurnal Penelitian Ipteks 4(1):47–62.
- Afandi, Pandi. 2018. *“Manajemen Sumber Daya Manusia ; Teori ,Konsep Dan Indikator.”*. Yogyakarta: zanafa publisng.
- Amani, Tatik, Joni Hendra, Kholili Arsat Sukaji, and Nurul Izzah. 2023. *“Pengaruh Partisipasi Anggaran, Komitmen Organisasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Manajerial Inspektorat Kabupaten Probolinggo.”* JIAI (Jurnal Ilmiah Akuntansi Indonesia) 8(1):76–90. doi: 10.32528/jjai.v8i1.13561.
- DJ.Suyaman, Banuara Nadaek;Sonny Hersona;Widiyanto. 2021. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan: Studi Kasus Di Perusahaan Industri Logam Dan Perkakas Mesin Untuk Pengerjaan Logam.”* Coopetition 12:pp 143-150.
- Edy Sutrisno. 2020. *“Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Pertama.”* Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Ghozali, Imam. 2021. *“Aplikasi Analisis Dengan Program IBM SPSS 26 Edisi 10.”* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hamdani, Zulfikar dan. 2017. *“Pengaruh Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen).”* Ekonomi Dan Bisnis 18 no 2:108–15.
- Hermanto, Hermanto, and Izzeti Fatinah. 2022. *“Pengelolaan Aplikasi Web E-Surat Dapat Meningkatkan Kinerja Pada RSUD Waluyo Jati Kraksaan.”* Jurnal Ilmiah Ecobuss 10(2):60–70. doi: 10.51747/ecobuss.v10i2.1128.
- Ngatimun, Supaidi, Hermanto. 2016. *“Pengaruh Kedisiplinan Dan Kopensasi Terhadap Kinerja Pegawai Di MTS Manbaul Hikam Tegalsiwalan Kabupaten Probolinggo.”* J lim Ecombus 4 no 2(2):87–96.
- Priansa, Donni Juni. 2018. *“Perencanaan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.”* Bandung: Alfabeta.
- Rahmansyah, A. I., Balqis, N. S., Rahajeng, Y., Elmas, M. S. H., & Masluha, S. (2022). The Effect of Non Performing Financing and Financing to Deposit Ratio On Return On Assets. *Assets : Jurnal Ilmiah Ilmu Akuntansi, Keuangan Dan Pajak*, 6(2), 100–107. <https://doi.org/10.30741/assets.v6i2.849>
- Rahmansyah, A. I., Wardayati, S. M., & Miqdad, M. (2021). Audit Committee, Board, and Audit Report Lag. *Wiga : Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi*, 11(1), 19–30. <https://doi.org/10.30741/wiga.v11i1.577>
- Sedarmayanti. 2017. *“Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil.”* Bandung: PT Refika Aditama.
- Sofyan Tsauri. 2014. *“Manajemen Kinerja (Performance Manajemen).”* Jember: STAIN Jember Press.
- Sugiyono. 2016. *“Metode Penelitian Kuantitatif.”* edited by Alfabeta. Bandung.
- Sujarweni, Wiratna. 2022. *“Metodologi Penelitian Bisnis Dan Ekonomi.”* Yogyakarta: Pustaka Baru Press.
- Wibowo. 2016. *“Manajemen Kinerja,Edisi Kelima.”* Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.