

**PENGARUH LINGKUNGAN KERJA FISIK, BUDAYA  
ORGANISASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA  
PEGAWAI PUSKESMAS SILO 1 DI KABUPATEN JEMBER**

Laferina Witri Nurjannah<sup>1\*</sup>, Arnis Budi Susanto<sup>2</sup>, Almas Farah

Dinna Dewi<sup>3</sup>, Handriyono<sup>4</sup>, Lilik Farida<sup>5</sup>, Sudarno<sup>6</sup>, Wasito<sup>5</sup>

1. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
2. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
3. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
4. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia
5. Jurusan Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas, Jember, Jln. Kalimantan no. 37, Jember, 68121, Indonesia

\*Corresponding author: [laferinawitri@gmail.com](mailto:laferinawitri@gmail.com)

**Abstrak**

Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja mempunyai peranan penting dalam memperkuat kinerja pegawai. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Pekerjaan Fisik Lingkungan, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Pegawai Pertunjukan. Penelitian ini dilakukan pada pegawai Puskesmas Silo 1. Penelitian Data diperoleh dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh 50 karyawan. Pelajaran

ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus yaitu mengambil seluruh bagian dari populasi. Pelajaran ini menggunakan penelitian penjelasan dan dianalisis menggunakan analisis regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 25. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja fisik, budaya organisasi, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap karyawan kinerja khususnya bagi pegawai Puskesmas Silo 1.

**Kata Kunci:** Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Kinerja karyawan

### *Abstract*

*Physical Work Environment, Organizational Culture, and Job Satisfaction have an important role in strengthening employee performance. This research was conducted to find out and analyze the influence of the Physical Work Environment, Organizational Culture, and Job Satisfaction on Employee Performance. This research was conducted on employees of Puskesmas Silo 1. Research data was obtained by distributing questionnaires to all 50 employees. This study uses a quantitative approach. The sampling technique in this research uses a census technique, namely taking all parts of the population. This lesson uses explanatory research and is analyzed using multiple linear regression analysis with the help of SPSS 25. The research results show that the physical work environment, organizational culture, and job satisfaction have a significant effect on employee performance, especially for employees Puskesmas Silo 1.*

**Keywords:** *Physical Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction, Employee Performance*

(Susanto, Prajitiasari, & Awwaliyah, 2024)

## **1. PENDAHULUAN**

Sumber daya manusia merupakan salah satu aspek penting dalam menjalankan suatu organisasi. Kemampuan yang dimiliki oleh sumber daya manusia akan berpengaruh langsung pada tercapai tidaknya tujuan organisasi yang telah dibuat. Sumber daya manusia dengan kemampuan serta kinerja yang mumpuni akan mendorong pencapaian organisasi secara optimal. Sebaliknya, sumber daya manusia dengan kemampuan yang rendah akan menghambat perkembangan organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kemampuan maupun kinerja sumber daya manusia menjadi masalah penting yang harus mendapatkan perhatian lebih dari organisasi Sihalohe & Siregar (2019).

Kinerja pegawai secara umum dapat diartikan sebagai pencapaian masing - masing pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang diberikan organisasi sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Tak hanya berpengaruh pada perkembangan organisasi, kinerja pegawai juga berperan sebagai aset yang bisa menjaga organisasi tetap bertahan di tengah kompetisi pasar yang semakin dinamis Siwu & Pio (2023).

Dalam prosesnya, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor, salah satunya adalah lingkungan kerja fisik. Lingkungan kerja fisik secara umum diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mana hal tersebut akan berdampak pada kepuasan maupun semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki. Apabila organisasi mampu menciptakan sarana dan prasarana kerja secara memadai, keadaan ini akan membuat pegawai merasa diperhatikan organisasi sehingga loyalitas pegawai pun meningkat yang akhirnya berdampak pada kinerja pegawai Kusumastuti et al (2019)

Faktor berikutnya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah budaya organisasi. Dalam suatu organisasi, budaya organisasi berkaitan erat dengan sikap, nilai, norma serta etika kerja yang menjadi pedoman bagi seluruh anggota

organisasi. Unsur-unsur yang ada pada budaya organisasi dapat dimanfaatkan sebagai dasar dalam mengawasi perilaku pegawai. Selain itu, unsur yang ada pada budaya organisasi juga berfungsi untuk mengevaluasi interaksi, kerja sama hingga cara pegawai berpikir. Suatu organisasi dengan tingkat budaya yang baik akan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Sarumaha (2022).

Tak hanya lingkungan kerja fisik dan budaya organisasi, faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kepuasan kerja. Dalam penelitian Citrawati (2021), kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Kepuasan kerja dapat diartikan sebagai situasi yang menunjukkan senang tidaknya pegawai menjalankan beban tanggung jawab yang diberikan.

Penelitian ini terkait kinerja pegawai Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember. Beberapa pegawai Puskesmas Silo menjelaskan bahwa tidak semua ruang kerja difasilitasi dengan pendingin ruangan, ruang tata usaha yang sempit dan sarana laboratorium yang belum lengkap menunjukkan bahwa pihak Puskesmas belum menyediakan lingkungan kerja fisik yang optimal. Terdapat fenomena lain terhadap penerapan budaya organisasi, yang dimaksud disini adalah kurangnya kerja sama dan kesadaran diri dalam menjalankan tugas. Hal ini disebabkan karena kurangnya jumlah pegawai sehingga kualitas pelayanan menurun dan efisiensi proses kerja juga menurun. Bila ditinjau dari tingkat kepuasan kerja masih dibilang kurang. Hal ini ditunjukkan dengan kinerja pegawai dalam menjalankan tanggung jawabnya menjadi kurang maksimal yang akhirnya berdampak pada kurangnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Penyebab lainnya ialah tugas yang diberikan tidak sesuai dengan insentif untuk bekerja keras atau melakukan tugas dengan efektif karena merasa bahwa insentif yang diberikan tidak sesuai dengan beban kerja.

Berdasarkan latar belakang dan fenomena yang ada, penulis akan melakukan penelitian yang berjudul "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Budaya Organisasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 Di Kabupaten Jember".

## **2. TINJAUAN PUSTAKA**

Lingkungan kerja fisik secara umum diartikan sebagai segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai yang mana hal tersebut akan berdampak pada motivasi maupun semangat pegawai dalam menyelesaikan tugas yang dimiliki. Pegawai yang memiliki lingkungan kerja fisik kondusif akan memicunya untuk lebih produktif dalam bekerja Widiana & Heryanda (2023).

Budaya organisasi didefinisikan oleh Girsang (2019) sebagai salah satu aspek yang dapat menentukan terlatihnya pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajiban. Budaya organisasi akan mendarah daging bagi pegawai yang sudah lama bergabung maupun pegawai yang baru saja bergabung dengan organisasi.

Kepuasan kerja adalah evaluasi seseorang terhadap pekerjaan dan lingkungan kerjanya. Pekerja yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki pandangan positif terhadap tanggung jawabnya. Sebaliknya, mereka yang tidak puas cenderung menganggap pekerjaan mereka sebagai beban yang sulit, yang berdampak negatif pada kinerja mereka Fauziek & Yunuar (2021).

## **3. METODE**

Metode *sampling* yang digunakan untuk menentukan sampel dalam penelitian adalah metode *sampling* jenuh atau sensus yang merupakan teknik penentuan sampel di mana semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Responden yang ada dalam penelitian merupakan pegawai yang bekerja di Puskesmas Silo 1 Kabupaten Jember. Adapun jumlah sampel dalam penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu 50 pegawai Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember. Jenis penelitian ini adalah eksplanatori (*explanatory research*).

*Explanatory research* adalah jenis penelitian yang menjelaskan hubungan antara variabel bebas dan variabel terkait dengan mengetahui sebab akibatnya. Penelitian yang menggabungkan dua metode, yaitu kuantitatif dan kualitatif. Jenis data yang digunakan dalam melakukan penelitian adalah menggunakan jenis data kuantitatif. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan data primer yang didapat secara langsung dengan pegawai melalui wawancara internal dan kuesioner.

#### 4. HASIL

##### 4.1 Karakteristik Berdasarkan Jenis Kelamin

Data karakteristik responden pegawai Puskesmas Silo 1 berdasarkan jenis kelamin dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase (%)
Laki – laki	19	38%
Perempuan	31	62%
Jumlah	50	100%

Tabel 4.1 terdapat 50 pegawai puskesmas yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini, terdapat 19 pegawai berjenis kelamin laki-laki dan 31 pegawai berjenis kelamin perempuan. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Silo 1 didominasi oleh perempuan. Dalam memberikan pelayanan tidak mengharuskan untuk dikerjakan oleh laki-laki atau perempuan. Pekerjaan ini bisa dijalankan oleh siapa saja baik laki-laki maupun perempuan sesuai dengan bidang yang dimiliki.

##### 4.2 Karakteristi Berdasarkan Usia

Data karakteristik responden pegawai Puskesmas Silo 1 berdasarkan usia dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Presentase (%)
24 – 35 tahun	33	60%
36 – 45 tahun	11	20%
46 – 55 tahun	5	9%
56 – 60 tahun	2	4%
Jumlah	50	100%

Tabel 4.2 terdapat 50 pegawai yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini, didominasi 35 pegawai berusia muda, sekitar umur 24 tahun sampai 35 tahun dengan persentase 60% yang menunjukkan bahwa pegawai Puskesmas Silo 1 memasuki rata-rata kelompok usia produktif cenderung lebih aktif sehingga mampu memberikan kinerja terbaiknya dalam memberikan pelayanan.

#### 4.3 Karakteristik Berdasarkan Lama Bekerja

Data karakteristik responden pegawai Puskesmas Silo 1 berdasarkan lama bekerja dalam penelitian ini yaitu:

Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah	Presentase (%)
1 – 10 tahun	30	60%
11 – 20 tahun	14	28%
21 – 30 tahun	2	4%
31 – 40 tahun	4	8%
Jumlah	50	100%

Tabel 4.3 terdapat 50 pegawai bagian yang mengisi kuesioner dalam penelitian ini, terdapat 4 pegawai yang mendominasi lama bekerja sekitar 31-40 tahun sebesar 8% dan pegawai yang bekerja di bawah 10 tahun berjumlah 30 sebesar 60%, di mana pegawai memungkinkan mempunyai kinerja yang baik bagi puskesmas dengan pengalaman kerja yang cukup lama.

#### 4.4 Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda untuk mengetahui pengaruh variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2), dan

Kepuasan Kerja (X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember. Pada tabel 4.14 juga ditampilkan hasil uji koefisien determinasi, di mana uji koefisien determinasi dilakukan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2), dan Kepuasan Kerja (X3) dalam mempengaruhi Kinerja Pegawai (Y). Semakin tinggi nilai R square, maka dapat dikatakan bahwa variabel dependen (Y) dipengaruhi dengan baik oleh variabel independen (X).

Tabel 4.14 Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Variabel	Beta	Sig	Adjusted R Square	Keterangan
Kontanta	2,513			
Lingkungan Kerja Fisik (X <sub>1</sub> )	0,39	0,684	0,784	Signifikan
Budaya Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,853	0,000	0,909	Signifikan
Kepuasan Kerja (X <sub>3</sub> )	0,129	0,156	0,809	Signifikan

Sumber : Lampiran 9 dan 10

Berdasarkan hasil tabel 4.14 dengan menggunakan koefisien regresi, maka didapatkan persamaan dengan bentuk :

$$Y = 2,513 + 0,39X_1 + 0,853X_2 + 0,129X_3$$

a. Nilai Kontanta

Nilai konstanta yang tertera pada hasil tabel 4.14 sebesar 2,513. Nilai konstanta merupakan nilai saat variabel Kinerja Pegawai masih belum dipengaruhi oleh variabel lain. Maka, nilai variabel kinerja pegawai Puskesmas Silo 1 saat belum dipengaruhi variabel bebas sebesar 2,513. Jika nantinya nilai variabel bebas yang mempengaruhi variabel Kinerja Pegawai naik, maka nilai variabel kinerja pegawai juga akan ikut naik.

b. Lingkungan Kerja Fisik (X<sub>1</sub>)

Koefisien dari variabel Lingkungan Kerja Fisik (X1) bernilai positif 0,39, yang menunjukkan bahwa Lingkungan Kerja Fisik (X1) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y). Dengan kata lain, setiap peningkatan pada kualitas lingkungan kerja fisik di organisasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 sebesar 0,39. Meskipun peningkatannya



relatif kecil, hal ini menunjukkan bahwa dengan memperbaiki dan meningkatkan lingkungan kerja fisik yang ada, maka akan meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Silo 1.

c. Budaya Organisasi ( $X_2$ )

Nilai koefisien dari hasil variabel Budaya Organisasi ( $X_2$ ) bernilai positif 0,853, yang berarti besarnya kontribusi Budaya Organisasi ( $X_2$ ) mempengaruhi positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Bisa disimpulkan bahwa setiap penguatan pada budaya organisasi dapat meningkatkan Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 sebesar 0,853 di mana peningkatan pada variabel budaya organisasi besar. Artinya, dengan memperbaiki dan meningkatkan budaya organisasi, organisasi dapat meningkatkan kinerja pegawai di Puskesmas Silo 1.

d. Kepuasan Kerja ( $X_3$ )

Koefisien dari variabel Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) bernilai positif 0,129, yang menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja ( $X_3$ ) memiliki pengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Ini berarti bahwa ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, hal tersebut berdampak pada peningkatan kinerja pegawai di Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember.

## **5. PEMBAHASAN**

### **5.1 Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk menganalisis adakah pengaruh Lingkungan Kerja Fisik terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Silo 1. Hasil dari analisis menyatakan variabel Lingkungan Kerja Fisik mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1. Hasil nilai positif bisa diartikan bahwa setiap lingkungan kerja fisik organisasi mampu mempengaruhi Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 dan pegawai yang juga merasakan lingkungan organisasi, dapat meningkatkan kinerja pegawai Puskesmas Silo 1.

Terdapat tiga indikator dalam mengukur penilaian pegawai dalam penelitian ini, rata-rata jawaban paling banyak yang diberikan responden terhadap empat indikator

ialah setuju dengan poin 1. Pegawai Puskesmas Silo 1 merasakan bahwa adanya perhatian terhadap Lingkungan Kerja Fisik. Hasil ini sesuai dengan fenomena permasalahan yang dijelaskan pada latar belakang penelitian ini, di mana organisasi selalu memperhatikan kesejahteraan pegawai Puskesmas Silo 1.

Maka, dapat disimpulkan dalam penelitian ini lingkungan kerja fisik dari organisasi memang mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai, di mana setiap perhatian dari penerangan dalam organisasi membantu pegawai untuk bisa bekerja dengan nyaman dan baik mempengaruhi Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Ahmad et al (2022) yang menunjukkan hasil penelitian bahwa Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

## **5.2 Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis adakah pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember. Hasil dari analisis menyatakan bahwa Budaya Organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1. Maka, dapat dikaitkan bahwa pegawai Puskesmas Silo 1 memberikan waktu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai tugas dan kemampuan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai Puskesmas Silo 1.

Terdapat tiga indikator dalam mengukur Budaya Organisasi dalam penelitian ini, rata-rata jawaban paling banyak yang diberikan responden terhadap tiga indikator ialah sangat setuju dengan poin 3. Pegawai bagian Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember merasakan bahwa pegawai Puskesmas Silo 1 memiliki kesadaran diri untuk menyelesaikan tugas dengan kualitas yang baik.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa pegawai Puskesmas Silo 1 memberikan waktu untuk menyelesaikan tugasnya sesuai tugas dan kemampuan yang seharusnya dilakukan oleh pegawai Puskesmas Silo 1. Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan pernyataan yang terdapat pada fenomena yang ada. Maka, Puskesmas Silo 1 perlu melakukan evaluasi kembali kepada pegawai, dikarenakan pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini merasakan bahwa pegawai sudah memiliki kesadaran diri untuk melakukan pekerjaannya secara baik.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sugiyono & Raihajeng (2022)

yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

### **5.3 Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Tujuan dari penelitian ini untuk menganalisis adakah pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Puskesmas Silo 1. Hasil dari analisis menyatakan variabel Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1. Hasil nilai yang positif menandakan bahwa pegawai melakukan pekerjaan sesuai syarat dan keahlian yang mereka miliki.

Terdapat lima indikator dalam mengukur Kepuasan Pegawai dalam penelitian ini, rata-rata jawaban paling banyak yang diberikan responden terhadap lima indikator ialah setuju dengan poin 5. Pegawai Puskesmas Silo 1 merasakan bahwa pegawai telah melakukan pekerjaan sesuai syarat dan keahlian yang telah ditetapkan oleh organisasi. Responden pada penelitian ini memberikan persepsi positif pada pertanyaan indikator yang diberikan.

Penelitian ini dapat disimpulkan bahwa semakin pegawai merasakan senang atau kecewa yang berasal dari suasana kerja yang didapat maka akan berdampak pada peningkatan atau penurunan kinerja mereka.

## **6. KESIMPULAN**

1. Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember.
2. Budaya Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember.
3. Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember.
4. Lingkungan Kerja Fisik (X1), Budaya Organisasi (X2), Kepuasan Kerja(X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember.

## 7. SARAN

### 1. Bagi Puskesmas Silo 1 di Kabupaten Jember

Perlu dilakukannya evaluasi terhadap puskesmas dalam memperhatikan pegawainya, terakit dengan kesejahteraan pegawai dalam pemberian fasilitas guna menunjang pekerjaan, memberikan perhatian kepada pegawai dan memberikan upah sesuai untuk pegawai agar merasakan adanya perhatian yang diberikan oleh organisasi dan pegawai senantiasa nyaman dalam bekerja.

### 2. Bagi Penelitian Selanjutnya

Hasil penelitian ini diharapkan mampu dijadikan sebagai referensi terkait penelitian selanjutnya dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia terkait faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai. Oleh karena itu disarankan memperbanyak atau menerapkan variabel lain yang mampu mempengaruhi kinerja pegawai dan menggunakan objek yang berbeda, sehingga hasilnya lebih baik.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, A. J., Mappamiring, & Mustari, N. (2022). *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulukumba*. Pujia Unismuh Makassar. 3(1), 288–298.
- Citrawati, E. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja pegawai. *Jurnalmahasiswa stiesia* 10(3), 1–16
- Fauziek, E., & Yanuar. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *E journal Untar* 3(3), 680–687.
- Girsang, W. S. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Terhadap Kinerja pegawai RS Putri Hijau No. 17 Medan. 4(17), 159–170
- Kusumastuti, I., Kurniawati, N., Satria, D. L., & Wicaksono, D. (2019). Analisis Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja Karyawan Pada Sp Aluminium di Yogyakarta. 3(1), 43–53.
- Sarumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jamane maros* 1(1), 28–36

- Sihaloho, R. D., & Siregar, H. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja pegawai Pada Pt. Super Setia Sagita Medan. *Jurnal darmaagung* 9(2), 273–281.
- Siwu, G. F. W., & Pio, R. J. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Individu dan Kerjasama Tim Bank BRI Kantor Cabang Manado. *Ejournal Unsrat* 4(5), 697–703.
- Suigiyono, E., & Raihajeng, R. (2022). Pengaruh budaya organisasi, gaya kepemimpinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi pegawai sebagai variabel intervening pada dinas ketahanan pangan, kelautan dan pertanian Provinsi DKI Jakarta tahun 2020. 4(7), 2691–2708.
- Widiana, I. K., & Heryanda, K. K. (2023). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tembuiku, Kabupaten Bangli. 5(1), 132–139.